

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**  
**Doctorado en Estudios Fiscales**



**TESIS**

**"LAS CONTRIBUCIONES IMSS-INFONAVIT Y SU EFECTO  
EN EL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES  
DE LA CONSTRUCCIÓN EN CULIACÁN"**

**"Que como requisito para obtener el grado  
de doctor presenta"**

**JESÚS MANUEL MEZA VALDEZ**

Director de Tesis  
**DR. RUBÉN ANTONIO GONZÁLEZ FRANCO**

**Cullacán, Sinaloa, México, diciembre de 2012**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA**  
**FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN**

**Doctorado en Estudios Fiscales**



**TESIS**

***“LAS CONTRIBUCIONES IMSS-INFONAVIT Y SU EFECTO EN EL  
COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN EN  
CULIACÁN”***

**“Que como requisito para obtener el grado de doctor presenta”**

**JESÚS MANUEL MEZA VALDEZ**

*Director de Tesis*

**DR. RUBÉN ANTONIO GONZÁLEZ FRANCO**

*Culiacán, Sinaloa, México, diciembre de 2012*

## *Dedicatoria*

*Para esa persona que en todo momento ha impulsado cada neurona de mi ser hacia la meta que en familia hemos construido.*

*Para ella, que antepone a su familia con amor, dedicación, paciencia y esmero, pero sobre todo con una chispa en sus ojos que se lubrica con gotas de felicidad, motivándonos a dar lo mejor de nosotros en cada cosa que hacemos.*

*Esto es por ti, Teresita Arámburo, por ti chiquilla, que has hecho de nuestro hogar, un refugio de paz, que sólo junto a ti lo podemos disfrutar, eres única y agradezco a Dios por haberte encontrado, por ser tan pura y tan mujer.*

*Por nuestros hijos, Paúl y Kevin, que han llenado de alegría nuestro corazón, son lo mejor que Dios pudo habernos regalado.*

*Sepan que si volviéramos a nacer quisiéramos unos hijos como ustedes, por su gran carisma, inteligencia y compañerismo, son únicos.*

## Agradecimientos

Agradezco desde lo más profundo de mi ser a **Dios**, quién ha guiado mi camino para el logro de metas que me impulsan a ser mejor persona cada día, a compartir con amor, a disfrutar de cada momento que se ha escrito en mi historia y, sobre todo, por darme la confianza de seguir luchando con un espíritu lleno de pasión.

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a cuantas personas han colaborado para hacer de este proyecto una realidad.

A mis padres, **Sra. Ángela García Valdez y Sr. Narciso Meza Mendoza**, por su comprensión y apoyo y por haberme enseñado con su ejemplo la voluntad, el orgullo y la perseverancia para no desistir ante las dificultades, a no caer cuando los enemigos acechan. Ellos han sido siempre ejemplo de lucha ante los retos de la vida.

A mis hermanos, **Mario, María de los Ángeles, Teresa de Jesús, José Rafael, María Paula y Narciso**, y a toda **mi familia**, que me han alentado siempre con su cariño, paciencia, disposición y afecto.

A mi esposa, **Tereza de Jesús** e hijos, **Paul Steve y Kevin Brandon**, quienes han pagado el precio de mi dedicación a proyectos como éste, estando hombro con hombro para lograrlos. Con el alma les digo: Son el mejor regalo que Dios y la vida me han dado.

También a mis **amigos**, que en todo momento me han animado siempre a seguir adelante.

A mi director de tesis, el **Dr. Rubén Antonio González Franco**, por sus enseñanzas, exigencias, recomendaciones y paciencia para dar continuidad a este trabajo: Usted le puso un punto fino a mi labor.

Al **Dr. Oswaldo del Castillo Carranza**, quien con sus alentadoras filosofías y conocimiento asertivo me impulsó al análisis crítico a lo largo de este periodo, de tantas sinergias de aprendizaje y amistad.

A la **Dra. Arcelia Araujo Aldrete**, por su paciencia, su gran don para enseñar y ese toque especial para vencer al desánimo cuando me decía: “No te veo convencido”, para que yo buscara el modo de seguir adelante.

A mis asesores y lectores críticos, **Dra. Carmen Camacho Castro, Dra. Deyanira Bernal Domínguez, Dr. Gonzalo Armienta Hernández, Dr. Marco Cesar García Bueno y Dr. Jorge Rafael Figueroa Elenes**, por su apoyo, transmisión de conocimientos, experiencia compartida, tiempo, críticas y asesoramiento estadístico de los datos que sustentan el proyecto.

Al **Dr. Sergio Alvarado Altamirano**, y a su frase favorita: “Ustedes van por las grandes explicaciones”, que siempre guió el camino de esta investigación.

Al **Dr. Saúl Lara Espinoza**, por enseñarnos a dar pequeños pasos capaces de marcar grandes diferencias.

Al **Dr. Víctor Antonio Corrales Burgueño**, Rector de la *Universidad Autónoma de Sinaloa*, por su impulso al desarrollo de programas académicos de calidad y a la propia Universidad, a quien debo mi formación académica desde la preparatoria y a quien intento pagar algo de lo mucho que le debo con mi contribución como integrante de los cuerpos administrativo y docente.

Al **Dr. Rubén Miranda López**, Director de la Facultad de Contaduría y Administración, por su apoyo incondicional en la gestión institucional. Pero, sobre todo, en la amistad que me ha brindado siempre al mostrarme los hilos de los que la humanidad está tejida.

Al *Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)*, gracias a cuyo financiamiento pude cursar el programa de doctorado que concluye con la presente investigación.

A todos mis *maestros*, por sus aportaciones y el apoyo recibido. A todos mis compañeros del grupo de *Doctorado en Estudios Fiscales*, por su ayuda y apoyo, durante los tres años de duración del proyecto: **MC. Nadia Aileen Valdez Acosta, MC. Zelene Heredia Ureta, MC. Rafael Martín Bastidas Adrián, Dr. Rubén Miranda López** y muy especialmente al **MC Carlos Mario Morales Monárrez**, por ser el guía de nuestro equipo pero, sobre todo, por su aliento a la hora de ayudarnos a entender la crítica como una puerta abierta a la investigación.

Al **Dr. Miguel Ángel Valdez Cruz**, por enseñarme el valor del espíritu de lucha y la pasión ante los retos de la vida.

A los empresarios **Lorenzo Gómez Leal, Francisco Labastida Gómez de la Torre, Rosendo Angulo González, René Carrillo Ávila y Enrique de Rueda Peiro**, quienes contribuyeron a mi formación profesional al permitirme compartir su sabiduría empresarial con enseñanzas imborrables.

A **LCP. Rosa Irene Figueroa Trujillo, Dr. José Bernardo Medina Castillo, Mtro. Carlos Florentino Landeros Avilés, Dr. Arturo Morales Castro y LF Nélida Vidal Calvo**, por su apoyo, disposición y tiempo para apuntalar con pequeños detalles la coherencia estructural de este trabajo.

Por último, mi más sincero y total agradecimiento a los representantes de la **CMIC, CANACINTRA, CENTRO EMPRESARIAL Y CANACO**, por creer en el proyecto. Al **Ing. Ángel Carrillo Duarte**, por su sincero y positivo interés en mi trabajo. A todas las *empresas de la industria de la construcción* y a sus *representantes*, por su colaboración, sin la cual este trabajo no hubiera podido concluir, con la esperanza de que sus resultados les sean útiles. A los distinguidos *doctores y maestros de la UNAM*, la *Universidad Lasalle* y el *Instituto Politécnico Nacional*, por su tiempo y recomendaciones.

**Gracias a todos.**

## Índice de contenidos

<b>Introducción</b>	1
<b>I Planteamiento del problema de investigación</b>	3
1.1 El problema de investigación	3
1.1.1 Formulación del problema de investigación	3
1.1.2 Delimitación del problema	7
1.1.3 Objetivos	8
1.1.3.1 Objetivo general	8
1.1.3.2 Objetivos específicos	9
1.1.4 Hipótesis de investigación	9
1.1.4.1 Variables que intervienen en la investigación	11
1.1.5 Justificación y relevancia del objeto de estudio	14
1.1.6 Limitaciones del estudio	15
<b>II Marco contextual de la seguridad social: Nacional e internacional</b>	18
2.1 Seguridad social: Del contexto internacional al nacional	18
2.1.1 Régimen jurídico de la seguridad social	20
2.1.2 El seguro social como herramienta de la seguridad social	22
2.1.3 Seguridad social y seguro social: Una perspectiva de discusión	24
2.1.4 El Instituto Mexicano del Seguro Social y su función como organismo de seguridad social	24
2.1.5 La familia, elemento clave de la seguridad social	25
2.2 Características fundamentales de las PYMES: entorno global, nacional y local	26
2.2.1 La importancia de las pequeñas y medianas empresas en México	32
2.3 El sector de la vivienda en México como eje central de las políticas sociales	34
<b>III Marco teórico de referencia</b>	37
3.1 Del efecto neto del pago de las aportaciones de seguridad social	37
3.1.1 Beneficios económicos que la Ley del Seguro Social contempla en beneficio de sus trabajadores	37
3.1.1.1 Prestaciones económicas. Incapacidades	38
3.1.1.2 Gastos de matrimonio	38
3.1.1.3 Gastos de funeral	39
3.1.1.4 Seguro de desempleo	40
3.1.1.5 Los sistemas de pensiones en México	40
3.1.2 Prestaciones sociales	41
3.1.3 La vivienda como beneficio económico que la Ley de INFONAVIT contempla a favor de los trabajadores	42
3.1.4 Costo fiscal y financiero aplicado a las PYMES en seguridad social	44
3.1.4.1 Aportaciones obrero patronales: normativa jurídica	46
3.1.4.1.1 Determinación de las aportaciones obrero-patronales al IMSS	46
3.1.4.1.2 Determinación de las aportaciones al INFONAVIT	51
3.2 Análisis de los sistemas tributarios y su aplicación organizacional	55
3.2.1 Tendencias del sistema tributario mexicano	55
3.2.1.1 Teoría de la seguridad social	59
3.2.1.1.1 Plan Beveridge	62
3.2.1.1.2 Plan Bismark	63

3.2.1.1.3	Prestaciones del IMSS	64
3.2.1.1.4	Prestaciones del INFONAVIT	67
3.2.2	Teoría de las Organizaciones	70
3.2.3	Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	76
3.2.3.1	Programa sectorial de Economía 2007-2012	79
3.2.4	Programas de apoyo del gobierno para el sector vivienda	82
3.2.4.1	Participación del gobierno como incentivo a través de programas de apoyo para la adquisición de vivienda	82
<b>IV</b>	<b>Estrategia metodológica</b>	<b>86</b>
4.1	Los métodos de investigación	86
4.1.1	Aplicación de la metodología cualitativa	87
4.1.2	Aplicación de la metodología cuantitativa	88
4.1.3	Delimitación del método integrador o mixto	88
4.2	Tipo de investigación	89
4.2.1	Revisión de SCOPUS	90
4.3	El método como guía para la investigación	92
4.3.1	La teoría en confrontación con la realidad	94
4.3.2	Criterios de validez y confiabilidad	94
4.4	Investigación de campo	96
4.4.1	Consideraciones para la aplicación de la investigación de campo	97
4.4.2	Instrumentos aplicados en la investigación	98
4.4.3	Selección de la muestra	99
4.4.4	Técnicas de recolección y procesamiento de los datos	104
<b>V</b>	<b>Resultados de la investigación</b>	<b>108</b>
5.1	Análisis y presentación de los resultados del trabajo de campo	108
5.2	Prueba de la hipótesis	149
	<b>Conclusiones</b>	<b>157</b>
	<b>Recomendaciones para futuras investigaciones</b>	<b>163</b>
	<b>Aportaciones a las Ciencias de la Administración</b>	<b>165</b>
	<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>166</b>
	<b>Anexos</b>	<b>176</b>

## Índice de tablas y figuras

### Índice de tablas

#### Capítulo I

1.1	Empresas por estado y su relación ingresos-posición.	3
1.2	Catálogo de actividades en orden de impacto en la economía en ventas.	4
1.3	Población total por entidad federativa en el año 2010, número de unidades económicas y personal ocupado total en el año 2008.	5
1.4	Descripción de las variables de acuerdo al programa Diane versión 4.0.	13

#### Capítulo II

2.1	Descripción historiográfica de la implementación de los programas de seguro social [por fecha].	19
2.2	Principios de la seguridad social americana. [ <i>Declaración de México</i> ].	21
2.3	Diferencia entre seguridad social y seguro social.	24
2.4	Criterios para catalogar a las PYMES de acuerdo al número de empleados.	27
2.5	Distribución de empresas y empleados por tamaño en el ámbito nacional.	28
2.6	Perfil del empresario.	30
2.7	Distribución de empresas y empleados por tamaño en el Estado de Sinaloa.	31
2.8	Establecimientos en Culiacán.	32
2.9	Perfil de la PYME en México.	33

#### Capítulo III.

3.1	Beneficios que la Ley del Seguro Social otorga a los trabajadores.	38
3.2	Síntesis de la actuación del INFONAVIT.	43
3.3	Catálogo de actividades para la Industria de la construcción.	52
3.4	Antecedentes del Sistema Tributario Mexicano.	58
3.5	Antecedentes de la Ley del Seguro Social.	61
3.6	Áreas en la que los directivos prestan mayor atención en el sector comercio.	79
3.7	Definición de indicadores de medición de impacto del PND 2007-2012.	81

#### Capítulo IV

4.1	Instrumentos metodológicos de investigación cualitativa y cuantitativa.	86
4.2	Principales autores por categoría con evaluaciones.	93
4.3	Definición de conceptos de validez y confiabilidad.	95
4.4	Ficha técnica.	96
4.5	Organización de las fuentes de información.	98
4.6	Instrumentos de medición y su efecto en las preguntas de investigación de la tesis.	100
4.7	Empresas de la construcción en el municipio de Culiacán Rosales.	102

#### Capítulo V

5.1	Importancia relativa de pagos al IMSS-INFONAVIT.	109
5.2	Importancia relativa de pagos al INFONAVIT y obtención de vivienda.	122

---

5.3	Forma en que se mide la productividad según empresarios y especialistas	127
5.4	Trabajadores con vivienda propia.	142
5.5	Tabulaciones cruzadas y correlación lineal entre las variables de la investigación.	144
5.6	Variables de correlación de rangos de Spearman.	147
5.7	Resultados de correlación de rangos de Spearman.	147
5.8	Concentrado de resultados PSI.	152
5.9	Concentrado de resultados PS2.	152
5.10	Concentrado de resultados PS3.	153
5.11	Concentrado de resultados PS4.	153
C01	Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados. (Con prueba F de Snedecor / Tabla ANOVA).	159

## Índice de figuras

### Capítulo I

- |     |  |    |
|-----|--|----|
| 1.1 | Matriz de congruencia del proyecto de investigación. | 10 |
| 1.2 | Clasificación de las variables de investigación.     | 12 |

### Capítulo III

- |     |   |    |
|-----|---|----|
| 3.1 | Comportamiento organizacional.  | 75 |
| 3.2 | Escenarios del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (apoyos del Gobierno Federal). | 77 |

### Capítulo IV

- |     |   |     |
|-----|---|-----|
| 4.1 | Acceso a SCOPUS a través de la página de la UNAM.           | 91  |
| 4.2 | Mapa de empresas del género de la construcción en Culiacán. | 101 |
| 4.3 | Determinación de la muestra cuantitativa.                   | 102 |

### Capítulo V

- |      |   |     |
|------|---|-----|
| 5.1  | Beneficios que impactan en las empresas por el pago de IMSS-INFONAVIT.                      | 110 |
| 5.2  | Montos pagados al IMSS por trabajador acorde con beneficios.                                | 111 |
| 5.3  | Pagos al INFONAVIT acorde con vivienda otorgada a trabajadores.                             | 112 |
| 5.4  | Utiliza la empresa planeación respecto a nóminas.   | 117 |
| 5.5  | Comportamiento de los trabajadores cuando la empresa utiliza planeación respecto a nóminas. | 118 |
| 5.6  | Elementos que considera la empresa al momento de hacer planeación respecto a nóminas.       | 119 |
| 5.7  | Ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT.                  | 123 |
| 5.8  | SDI después de planeación permite acceso a vivienda.  | 124 |
| 5.9  | Forma de medir la productividad del trabajador.   | 126 |
| 5.10 | Descripción de puesto y dirección a la que pertenece el trabajador.                         | 141 |
| 5.11 | Tipo de vivienda del trabajador.  | 143 |
| 5.12 | Análisis simple de variables numéricas.   | 149 |
| C01  | Análisis de grupo (árbol de desencadenamiento - dendrograma).                               | 161 |

## Índice de siglas

<b>AFORE</b>	Administradora de Fondos para el Retiro
<b>AISS</b>	Asociación Internacional de Seguridad Social
<b>APF</b>	Administración Pública Federal
<b>CANACINTRA</b>	Cámara Nacional de la Industria de Transformación
<b>CANADEVI</b>	Cámara Nacional de Desarrolladores de Vivienda
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina
<b>CMIC</b>	Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción
<b>COPARMEX</b>	Confederación Patronal de la República Mexicana
<b>DENUE</b>	Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas
<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Federación
<b>FMI</b>	Fondo Monetario Internacional
<b>FOVI</b>	Fondo para la Vivienda
<b>IES</b>	Instituciones de Educación Superior
<b>IETU</b>	Impuesto Empresarial a Tasa Única
<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social
<b>INEGI</b>	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
<b>INFONAVIT</b>	Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores
<b>INSEE</b>	Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos
<b>ISR</b>	Impuesto Sobre la Renta
<b>ISSFAM</b>	Instituto de Seguridad Social para la Fuerzas Armadas Mexicanas
<b>ISSSTE</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado
<b>LSS</b>	Ley del Seguro Social
<b>MC</b>	Mejora Continua
<b>MIPYMES</b>	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
<b>NMSS</b>	Norma Mínima de Seguridad Social
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMS</b>	Organización Mundial de Salud
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas
<b>OPS</b>	Organización Panamericana de Salud
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto
<b>PICE</b>	Programa para Impulsar el Crecimiento y el Empleo
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo
<b>PNI</b>	Programa Nacional de Infraestructura
<b>PYMES</b>	Pequeñas y Medianas Empresas
<b>PYMEICC</b>	Pequeñas y Medianas Empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán
<b>PSE</b>	Programa Sectorial de Economía
<b>RCV</b>	Retiro, Cesantía en edad avanzada y Vejez
<b>RLSS</b>	Reglamento de la Ley del Seguro Social
<b>SBC</b>	Salario Base de Cotización

---

<b>SCIAN</b>	Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte
<b>SE</b>	Secretaría de Economía
<b>SHCP</b>	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
<b>SMG DF</b>	Salario Mínimo General del Distrito Federal
<b>SNTSS</b>	Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social
<b>UNESCO</b>	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

## Resumen

La presente investigación aborda el impacto que genera el pago de las contribuciones de seguridad social establecidas en Ley (IMSS e INFONAVIT), sobre el comportamiento de los trabajadores permanentes en las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en Culiacán, ya que al representar éstos altos costos para ellas, en general buscan mecanismos o esquemas que les permitan minimizar la carga fiscal en este rubro, y es ahí donde la investigación toma fuerza en la hipótesis determinada, basándose en la premisa de que al establecer esos esquemas, se genera un cambio en el comportamiento de los trabajadores, al ver que su salario diario integrado con el cual cotizan no es el que realmente devengan, siendo menos productivos en su quehacer diario. El método utilizado es el mixto apoyado de la aplicación de cuestionarios y entrevistas directas a especialistas del área de seguridad social, personal de mejora continua, empresarios, responsables de la asignación del presupuesto y por su puesto los trabajadores. De acuerdo a los resultados de esta investigación se ha demostrado que el pago de las contribuciones de seguridad social impulsan a los trabajadores a ser más productivos o eficientes en su desarrollo laboral, una vez que ellos atienden y resuelven algunas necesidades elementales, como son salud, vivienda, educación, seguridad, acceso a tecnología, entre otras, logrando a su vez, potenciar el desarrollo y competitividad de las empresas de la construcción en el municipio en Culiacán.

## Abstract

This research addresses the impact that the payments for social security that are established by Law (IMSS e INFONAVIT), have on the behavior of permanent workers in the small and medium sized companies in the construction industry in Culiacan. Since these payments represent a high cost, they will, in general, seek mechanisms or schemes that will allow them to minimize the tax burden in this area. That is where this research takes strength in the given hypothesis, based on the premise that to establish such schemes, it generates a change in the behavior of workers when their integrated daily wage is not the same as the one that is actually accrued thus becoming less productive in their daily work. The method used is mixed and supports the application of surveys and direct interviews with specialists in the area of social security, personnel for continuous improvement, those responsible for the allocation of budgets and, of course, workers. According to the results of this research, we demonstrated that the payment of the social security contributions drives workers to be more productive and efficient in their labor growth once they are able to meet some basic needs such as health, housing, education, security and access to technology, amongst others, and it helps in the development and competitiveness of construction companies in the municipality of Culiacan.

## Introducción

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son actores importantes en el desarrollo productivo de la región latinoamericana, tanto por su posicionamiento en la escala numérica del total de empresas como por su capacidad de generar empleo y, en menor medida, por su contribución al Producto Interno Bruto (PIB). Por otra parte, el funcionamiento, desarrollo e incluso la supervivencia de las PYMES está en riesgo debido a la cambiante complejidad de los mercados internacionales, fruto de la incesante competitividad y elevada turbulencia existente en el ámbito económico global. En este contexto, un proceso de gestión efectivo es esencial para su mantenimiento en condiciones competitivas que les permita afrontar ventajosamente, o al menos en condiciones de equidad, la desigualdad fiscal. Hecho, éste último, que en los países poco desarrollados es causa del cierre masivo de este tipo de organizaciones, incapaces de cumplir con los requerimientos fiscales a que la ley obliga —impuesto sobre la renta, impuesto empresarial a tasa única, entre otros— así como con las aportaciones de seguridad social, cuyo pago se efectúa ante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT.

En esta investigación se prueba que el pago de las aportaciones de seguridad social afecta el comportamiento de los trabajadores y su productividad en las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción; se identifica la existencia de desequilibrios entre los intereses de trabajadores y patrones y se determina el efecto neto del pago, con una analogía similar a la utilizada en la determinación de los flujos de efectivo, donde las entradas están representadas por todos los beneficios que obtienen los trabajadores y las empresas y, las salidas, corresponden a los efectos negativos, es decir, a los pagos de aportaciones de IMSS e INFONAVIT.

La presente tesis consta de cinco capítulos. El primero, que corresponde al planteamiento del problema de investigación, presenta la formulación y delimitación del problema de investigación relacionado con las aportaciones IMSS-INFONAVIT y su efecto en el comportamiento hacia la productividad de los trabajadores de la construcción en Culiacán; los objetivos alineados con cada una de las preguntas de investigación y la hipótesis que se contrastó con las teorías señaladas en el capítulo II y III; además de la descripción de cada una de las variables que conforman el marco teórico, la justificación de la selección del objeto de estudio y las limitaciones se presentaron al llevarlo a cabo.

El segundo capítulo, explica el marco contextual de la seguridad social incluyendo aspectos relacionados con el contexto internacional de la misma; el régimen jurídico que contempla; la distinción entre seguridad social y seguro social y la consideración de éste último como herramienta fundamental de la primera que, a su vez, se considera desde la perspectiva de la familia. Además, este primer apartado abarca las características fundamentales de las PyMES en México, precisando el enfoque hacia las empresas de la construcción y los programas de apoyo emitidos por los diferentes gobiernos en el sector vivienda.

El capítulo tres resume el marco teórico de la investigación. En él se plasman los ejes centrales de las preguntas de investigación que remiten a la identificación de los beneficios para los trabajadores que la *Ley del Seguro Social* y la *Ley del INFONAVIT* estipulan. Lo anterior, se

contrasta con los costos —fiscal y financiero— en las PYMES de la construcción en Sinaloa, cuyo resultado es el efecto neto del pago de las aportaciones. También describe las teorías que sustentan el presente trabajo: Teoría del Sistema Tributario Mexicano, Teoría de las Organizaciones y su correlación con las teorías del comportamiento. Trata, además, cómo influye el comportamiento de los trabajadores en la cultura organizacional que las empresas desarrollan para lograr sus objetivos; analiza sus ventajas y desventajas, su importancia y su impacto en el desarrollo de las empresas de la construcción; por último, se revisa la teoría sociológica y su efecto en las organizaciones. El análisis de los programas establecidos por el Gobierno Federal para estimular el sector de la construcción da término a este apartado.

Dentro del capítulo cuarto, se describen los métodos o paradigmas de la investigación, los tipos de investigación, la revisión del método como guía de investigación y la forma de confrontar la teoría con la realidad a través de los resultados que se obtendrán a través de un trabajo válido y confiable. Se suma la revisión de los criterios de validez y confiabilidad que el presente documento contempla en su desarrollo además de los tipos de instrumentos de medición a través de los cuales se garantiza el rigor científico de este trabajo, los criterios de selección de la muestra y las técnicas de recolección de información utilizadas. Se describe el procesamiento de los datos a través del programa DYANE versión 4.0 y el uso de la herramienta de minería de datos.

El capítulo cinco y último, que corresponde a los resultados y conclusiones, detalla el conteo de los hallazgos —presentados en forma descriptiva, porcentual y gráfica— para cada una de las preguntas de investigación; el procesamiento de las herramientas estadísticas que sustentan los modelos aplicados —tabulaciones simples, tabulaciones cruzadas, análisis de grupos, uso de dendrograma— y los resultados de la minería de datos para los aspectos cualitativos. Adicionalmente, se narran los aspectos esenciales obtenidos en las entrevistas con especialistas de las áreas relacionadas a la seguridad social, empresarios y trabajadores en las empresas de la construcción. Todo lo anterior con el fin de vertebrar las conclusiones y recomendaciones de mejora, una vez confrontada la hipótesis general planteada.

## I Planteamiento del problema

### 1.1 El problema de investigación

#### 1.1.1 Formulación del problema de investigación

Para la determinación del ámbito objeto de estudio se ha delimitado geográficamente ubicarnos en el municipio de Culiacán, sede de una importante empresa de construcción con alto crecimiento sostenido, misma que (v. tabla 1.1) en la relación de empresas por estado, se aprecia que Sinaloa ocupa el segundo del país tras el Distrito Federal —con 43 empresas constructoras— entre las 100 constructoras más importantes en México, con un 9% del total de ingresos y un 8% del número de empleos generados por esta industria en el país. Lo que la convierte, en primer término, en una referencia para el resto del sector a la hora de buscar y alcanzar eficiencia a través de la implementación de programas de mejora de la calidad.

**Tabla 1.1. Empresas por estado y su relación ingresos-posición**

Lugar	Estados	Ingresos MDP	% Ing.	No. Empresas
3	Baja California	16359.1	8%	6
5	Baja California SUR	2293.7	1%	2
5	Campeche	1684.3	1%	2
4	Chihuahua	7285.1	3%	4
6	Coahuila	315.7	0%	1
1	Distrito Federal	143051.5	67%	43
6	Durango	185.9	0%	1
6	Guanajuato	111.1	0%	2
6	Guerrero	439.8	0%	1
6	Hidalgo	438	0%	1
5	Jalisco	2116.4	1%	8
5	México	1936.2	1%	6
3	Nuevo León	16052	8%	10
6	Puebla	369.2	0%	3
6	Querétaro	882.2	0%	2
6	Quintana Roo	89.9	0%	1
6	San Luis Potosí	220.9	0%	2
<b>2</b>	<b>Sinaloa / CULIACÁN</b>	<b>18850.5</b>	<b>9%</b>	<b>7</b>
6	Veracruz	537.7	0%	3
6	Yucatán	719.4	0%	1
<b>Total general</b>		<b>213938.6</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia (2012). Basada en datos generados de la Revista de Obra, Grupo Editorial Expansión (2011).

Un estudio general de las actividades del citado grupo de empresas confirma que las actividades desarrolladas por las 10 primeras empresas —de las 21 señaladas en la tabla 1.2 [p. 4]— son las

que a continuación se anotan: 1) holding; 2) vivienda económica y de interés social; 3) vivienda media y residencial; 4) edificación comercial, oficinas y servicios; 5) edificación de naves y plantas industriales.(v. tabla 1.2) Lo que sirve para sustentar la elección de las PYMES como eje central de la presente investigación, dado que este tipo de organizaciones se centra en la construcción de vivienda económica y de interés social.

**Tabla 1.2. Catálogo de actividades en orden de impacto en la economía en ventas**

Nº	Actividad	Nº	Actividad
1	Holding	12	Carreteras, caminos, puentes y similares
2	Vivienda económica y de interés social	13	Obras para transporte eléctrico y ferroviario
3	Vivienda media y residencial	14	Construcción de presas y represas
4	Edificación comercial, oficinas y servicios	15	Obras marítimas, fluviales y subacuáticas
5	Edificación de naves y plantas industriales	16	Otras obras de ingeniería pesada o civil
6	Obras para el tratamiento y distribución de agua, drenaje y riego	17	Construcción especializada en montaje de estructuras y trabajos en exteriores
7	Construcción de sistemas de distribución de petróleo y gas	18	Cimentaciones, montaje de estructuras prefabricadas y trabajos en exteriores
8	Construcción de plantas de refinería y petroquímica	19	Instalaciones y equipamiento en construcciones (eléctricas, hidrosanitarias, gas aire acondicionado y calefacción)
9	Construcción de obras para telecomunicaciones	20	Trabajos en acabados en edificaciones (colocación de muros falsos, aislamiento y enyesado, cubrimientos de paredes, colocación de pisos)
10	Obras de generación y conducción de energía eléctrica	21	Otros trabajos especializados para la construcción
11	División de terrenos y construcción de obras de urbanización		

*Fuente:* Elaboración propia (2012). Basada en datos generados de la *Revista de Obra*, Grupo Editorial Expansión (2011).

El número total de actividades desarrolladas suma la cantidad de 392, considerando que las citadas empresas pueden desarrollar desde una actividad a dieciséis de las veintiuna contempladas por el catálogo. Adicionalmente, la relevancia del tema se confirma con el onceavo lugar nacional del Estado de Sinaloa de acuerdo a: 1) el número de unidades económicas —237 (3.7%)— y 2) el total de personal ocupado —2,217 (2.99% de participación)— tal y como puede comprobarse en la tabla 1.3 [p. 5].

El análisis de impacto social generado por las aportaciones a la seguridad social en el sector de los trabajadores de la construcción inicia en el año 2009, fruto tanto del interés personal como de la observación profesional en diversas empresas. El acercamiento paulatino al universo descrito conllevó una serie de reflexiones sobre la situación que, en materia impositiva atraviesan las empresas del sector de la construcción en Culiacán, su papel en el conjunto socioeconómico nacional y, por tanto, en el desarrollo del país.

Respecto a este último punto, cabe señalar que el concepto de desarrollo varía de un país a otro en función de las formas de conducción y los niveles económicos de las naciones pero, en general, una recaudación fiscal equitativa, justa y proporcional (Cohen y Porat, 2011: 466) distribuida de idéntico modo, contribuye al desarrollo armónico de las sociedades. En este contexto, el caso particular de México, muestra —de acuerdo a lo expresado por diversos sectores sociales— numerosos rasgos de inequidad en el reparto de cargas tributarias, por lo que los citados sectores intentan constantemente encontrar alternativas para disminuir el monto de sus obligaciones fiscales.

**Tabla 1.3. Población total por entidad federativa en el año 2010, número de unidades económicas y personal ocupado total en el año 2008**

Entidad Federativa	Población Total	%	P	Unidades Económicas	%	P	Personal Ocupado	%	P
<b>Estados Unidos Mexicanos</b>	<b>112,336,538</b>			<b>6,398</b>			<b>74,202</b>		
Aguascalientes	1,184,996	1.05%	27	80	1.25%	25	1,056	1.42%	20
Baja California Norte	3,155,070	2.81%	14	180	2.81%	13	1,697	2.29%	14
Baja California Sur	637,026	0.57%	32	60	0.94%	27	786	1.06%	24
Campeche	822,441	0.73%	30	60	0.94%	28	811	1.09%	22
Coahuila de Zaragoza	2,748,391	2.45%	16	260	4.06%	7	3,953	5.33%	4
Colima	650,555	0.58%	31	58	0.91%	29	613	0.83%	28
Chiapas	4,796,580	4.27%	7	129	2.02%	17	935	1.26%	21
Chihuahua	3,406,465	3.03%	11	206	3.22%	12	2,581	3.48%	7
Distrito Federal	8,851,080	7.88%	2	1,046	16.35%	1	13,466	18.15%	1
Durango	1,632,934	1.45%	24	68	1.06%	26	744	1.00%	25
Guanajuato	5,486,372	4.88%	6	246	3.84%	28	2,198	2.96%	12
Guerrero	3,388,768	3.02%	12	92	1.44%	22	667	0.90%	27
Hidalgo	2,665,018	2.37%	17	81	1.27%	24	425	0.57%	30
Jalisco	7,350,682	6.54%	4	371	5.80%	4	7,892	10.64%	3
México	15,175,862	13.51%	1	494	7.72%	3	3,407	4.59%	5
Michoacán de Ocampo	4,351,037	3.87%	9	163	2.55%	15	1,359	1.83%	17
Morelos	1,777,227	1.58%	23	90	1.41%	23	437	0.59%	29
Nayarit	1,084,979	0.97%	29	54	0.84%	30	355	0.48%	31
Nuevo León	4,653,458	4.14%	8	538	8.41%	2	9,204	12.40%	2
Oaxaca	3,801,962	3.38%	10	125	1.95%	18	793	1.07%	23
Puebla	5,779,829	5.15%	5	240	3.75%	10	2,334	3.15%	9
Querétaro	1,827,937	1.63%	22	139	2.17%	16	1,880	2.53%	13
Quintana Roo	1,325,578	1.18%	26	99	1.55%	21	1,571	2.12%	16
San Luis Potosí	2,585,518	2.30%	19	117	1.83%	20	1,176	1.58%	19
<b>Sinaloa</b>	<b>2,767,761</b>	<b>2.46%</b>	<b>15</b>	<b>237</b>	<b>3.70%</b>	<b>11</b>	<b>2,217</b>	<b>2.99%</b>	<b>11</b>
Sonora	2,662,480	2.37%	17	247	3.86%	8	3,030	4.08%	6
Tabasco	2,238,603	1.99%	20	118	1.84%	19	1,287	1.73%	18
Tamaulipas	3,268,554	2.91%	13	262	4.10%	6	2,333	3.14%	10
Tlaxcala	1,169,936	1.04%	28	37	0.58%	32	157	0.21%	32
Veracruz de Ignacio de la Llave	7,643,194	6.80%	3	282	4.41%	5	2,467	3.32%	8
Yucatán	1,955,577	1.74%	21	175	2.74%	14	1,666	2.25%	15
Zacatecas	1,490,668	1.33%	25	44	0.69%	31	705	0.95%	26

Fuente: Elaboración propia (2012), [Con datos de INEGI. Censos Económicos 2009].

Lo anterior dio paso a la necesidad de un análisis profundo sobre las causas de dicha inequidad, a fin de obtener una visión amplia y contrastada del tema que permitiera la elaboración de recomendaciones destinadas a ofrecer a los empresarios del sector de la construcción en Culiacán alternativas viables que permitieran su inserción dentro del equilibrio socioeconómico, minimizar el impacto de sus cargas impositivas en relación a la seguridad social e incrementar sus niveles de competitividad. Cabe señalar que ello viene derivado de las dificultades que ha atravesado el sector a partir de la crisis de 2008, cuyos efectos aún siguen afectándolo; por otra parte, al considerarse como el motor de la economía requiere con urgencia ser reactivado a través de la venta de vivienda; sin embargo, el incumplimiento del pago de las aportaciones de seguridad social acordes a la Ley impide el despegue del sector pues muchos de sus potenciales

clientes no logran alcanzar el número de puntos exigidos por el INFONAVIT para acceder al crédito necesario debido al impago de sus patrones.

Cabe señalar, al respecto, que por definición la seguridad social debe asegurar el salario de los trabajadores frente a cualquier contingencia que amenace disminuirlo o anularlo, apoyando el esfuerzo de los ciudadanos por mantener la seguridad de un ingreso continuo capaz de cubrir sus necesidades básicas. Igualmente, debe reflejar la condición verdadera de sus afiliados como trabajadores, dado que es obligación de la empresa registrarlos ante el IMSS con su salario real.

En un contexto más general, es preciso mencionar que la temática de la seguridad ha sido siempre considerada objetivo prioritario tanto de los países altamente desarrollados como de aquellos en vías de desarrollo, entre los que se encuentra México. En este sentido, los distintos gobiernos nacionales han establecido numerosas medidas de carácter público con resultados positivos a la hora de preservar a la población afiliada tanto al IMSS como al Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); lo mismo puede afirmarse en relación a los trabajadores afiliados al Seguro Popular, quienes laboran de manera autónoma, es decir, sin estar ligados a un patrón u organización empresarial.

Todo lo cual permite retomar el objeto de estudio de la presente investigación a partir de la siguiente premisa:

- ▶ *Las organizaciones empresariales, inmersas en un contexto global de inestabilidad económica, requieren una reducción constante de sus costos en diferentes rubros y, por tanto, consideran los empresarios de este sector necesario, a fin de incrementar sus niveles de ahorro, pagar las aportaciones mensuales y bimestrales a la seguridad social bajo un salario diario integrado menor al que realmente los trabajadores devengan por sus actividades. Ello implica que los trabajadores no reciban las prestaciones de seguridad social de acuerdo a Ley, lo que provoca en ellos cambios conductuales por desmotivación que impactan en su nivel de productividad cotidiana y, por ende, en la productividad del sector estudiado.*

Por otra parte, el rol que las PYMES cumplen en la economía de mercado moderna por su dinamismo y capacidad para generar empleos (Baltar & Gentile, 2012:1), así como su vinculación a los mercados internos, obliga a un sector importante de la población y la economía regionales a depender de la actividad de estas empresas (Olmedo, 2011:193). A partir de lo expuesto, se definen tanto el interrogante que vertebra esta investigación como el enfoque que permitirá responder al mismo de modo confiable y veraz. Al respecto, es preciso señalar que la construcción de la pregunta de investigación se apoya, en primer lugar, en premisas teóricas de reputados investigadores como Schmelkes (1998:118) y, en segundo lugar, en la revisión *in situ* llevada a cabo por el investigador.

- ▶ *¿En qué medida se genera un cambio en el comportamiento hacia la productividad de los trabajadores de la industria de la construcción en Culiacán por el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT realizada por los patrones de acuerdo a Ley?*

Asociado al problema o interrogante de investigación, deben abordarse y agotarse en este trabajo, las siguientes cuestiones:

1. *¿Qué beneficios directos e indirectos son reconocidos por los trabajadores y empresarios de la industria de la construcción en Culiacán, respecto a las obligaciones que la Ley del Seguro Social, INFONAVIT y sus reglamentos les impone en lo referente al pago de las aportaciones obrero-patronales?*
2. *¿Cómo perciben los trabajadores administrativos y de obra de la industria de la construcción en Culiacán el salario diario integrado ante el IMSS e INFONAVIT, en relación a los beneficios que de acuerdo a Ley le corresponden y su desempeño laboral?*
3. *¿Cuál es el efecto neto que el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT desencadenan y que deben aprovechar los empresarios de las PyMES de la Industria de la Construcción en Culiacán para potencializarse de manera directa en su desarrollo?*
4. *¿Qué relación existe entre el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT y los programas de apoyo para generar vivienda por parte del Gobierno Municipal, Estatal o Federal; y de qué manera las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en Culiacán se benefician de los programas de vivienda del gobierno?*

La resolución de las preguntas previamente anotadas será un trabajo satisfactorio dada la necesidad —muy presente en los trabajadores— de que los empresarios realicen sus aportaciones a partir de los salarios reales que sus empleados devengan; por su parte, los empresarios requieren incrementar la productividad del desempeño laboral de sus colaboradores. Cualquier alternativa de solución que favorezca tanto a las empresas de la construcción como a sus trabajadores puede ser el primer paso de un cambio sustancial en el país.

### 1.1.2 Delimitación del problema

El ámbito de estudio del trabajo que se presenta toma como referente las empresas de la industria de la construcción en el municipio de Culiacán, durante el periodo comprendido entre enero de 2009 a diciembre de 2011, tiempo en el cual se analizó y, posteriormente, se explicó a los empresarios del sector el impacto laboral que su incumplimiento con las aportaciones a la seguridad social conforme a la Ley provoca en los trabajadores. Impacto que se relaciona directamente con cambios conductuales que afectan a la productividad de los empleados provocando un efecto en espiral en el desarrollo de las empresas.

Palaci (2005:116), afirma que el rendimiento percibido a través de productividad puede tomar un camino diferente cuando el trabajador observa la ruptura de los “contratos psicológicos”<sup>1</sup>, lo

<sup>1</sup>Al respecto es posible entender lo expuesto por Palaci a través de una analogía con el cumplimiento del pago de lo que los trabajadores perciben como sus beneficios.

<sup>2</sup>Entre ellas: Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA), y Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

<sup>3</sup>Se trabajó con una muestra representativa de las empresas dedicadas al giro de la industria de la construcción en el

que puede traducirse en cambios conductuales dirigidos a aumentar la negligencia o a la intención de abandonar a la empresa, disminuyendo sus niveles de rendimiento, satisfacción y compromiso.

En la delimitación del objeto de estudio la construcción del cronograma de trabajo se constituyó como un elemento de importancia primordial, dado que fue preciso considerar las limitaciones temporales impuestas tanto por la institución académica destinataria de la investigación como el tiempo necesario para recabar información en diferentes instituciones<sup>2</sup> y empresas<sup>3</sup>. Igualmente, las limitaciones económicas afectaron, en algunos momentos, la fluidez de los tiempos de investigación.

A partir de lo expuesto, desde el devenir histórico de las PYMES en México y, de modo particular, en el Municipio de Culiacán, puede afirmarse que las pequeñas y medianas empresas afrontan actualmente el reto de la supervivencia frente a los grandes consorcios empresariales cuya mejor ventaja competitiva consiste en su capacidad para reducir costos de producción gracias los siguientes factores: a) altos niveles de solvencia económica que facilitan el logro de mejores precios; b) definición de procesos más estandarizados que les permiten desarrollar nuevos productos con gran rapidez; c) capacidad inmediata para adaptarse a los cambios y a las constantes modificaciones de las leyes fiscales. A lo anterior, se añade la lucha cotidiana contra los embates de una economía globalizada y el desgaste provocado por la necesidad de ser incluidas de modo equitativo en los tratados comerciales. Todo lo cual impacta negativamente en los espacios sociales, organizacionales y culturales tanto del país como de la región, dado que muchas de estas pequeñas y medianas empresas han terminado por desaparecer.

### 1.1.3 Objetivos

Construido el interrogante central y las preguntas específicas de investigación sigue el turno de la elaboración de objetivos, con el fin de direccionar puntual y prolijamente el curso del estudio.

#### 1.1.3.1 Objetivo general

- ▶ *Determinar la relación que existe entre el comportamiento hacia la productividad de los trabajadores de la industria de la construcción en Culiacán y el pago de las aportaciones obrero-patronales IMSS e INFONAVIT realizada por los patronos de acuerdo a Ley.*

Ello con el fin de aportar elementos que obliguen a los empresarios a tomar conciencia del efecto que el pago —acorde a la Ley— de las aportaciones a la seguridad social y el modo en que, a medio y largo plazo, el incumplimiento del mismo puede afectar la calidad de vida de sus

---

los trabajadores perciben como sus beneficios.

<sup>2</sup>Entre ellas: Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), Cámara Nacional de la Industria de Transformación (CANACINTRA), y Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

<sup>3</sup>Se trabajó con una muestra representativa de las empresas dedicadas al giro de la industria de la construcción en el municipio de Culiacán, tomando como base los socios en estas instituciones.

trabajadores, al no poder aprovechar los beneficios directos e indirectos que la Ley concede. A partir de lo anterior se definen los objetivos específicos.

### 1.1.3.2 Objetivos específicos

1. *Establecer los beneficios directos e indirectos que trabajadores y empresarios de la industria de la construcción en Culiacán reconocen respecto a las obligaciones que la Ley del Seguridad Social, INFONAVIT y sus reglamentos les impone en lo referente al pago de las aportaciones obrero-patronales.*
2. *Valorar la percepción que los trabajadores administrativos y de obra de la industria de la construcción en Culiacán, respecto al salario diario integrado con el que actualmente se encuentran registrados ante el IMSS e INFONAVIT, en relación a los beneficios que de acuerdo a Ley les corresponden y su desempeño laboral.*
3. *Identificar el efecto neto que el pago de las aportaciones obrero-patronales desencadenan y que deben aprovechar los empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en Culiacán para potencializar de manera directa en su desarrollo.*
4. *Analizar la relación que existe entre el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT y los programas de apoyo para generar vivienda por parte del gobierno municipal, estatal o federal; y la forma en que estas empresas se benefician de los programas de vivienda del gobierno.*

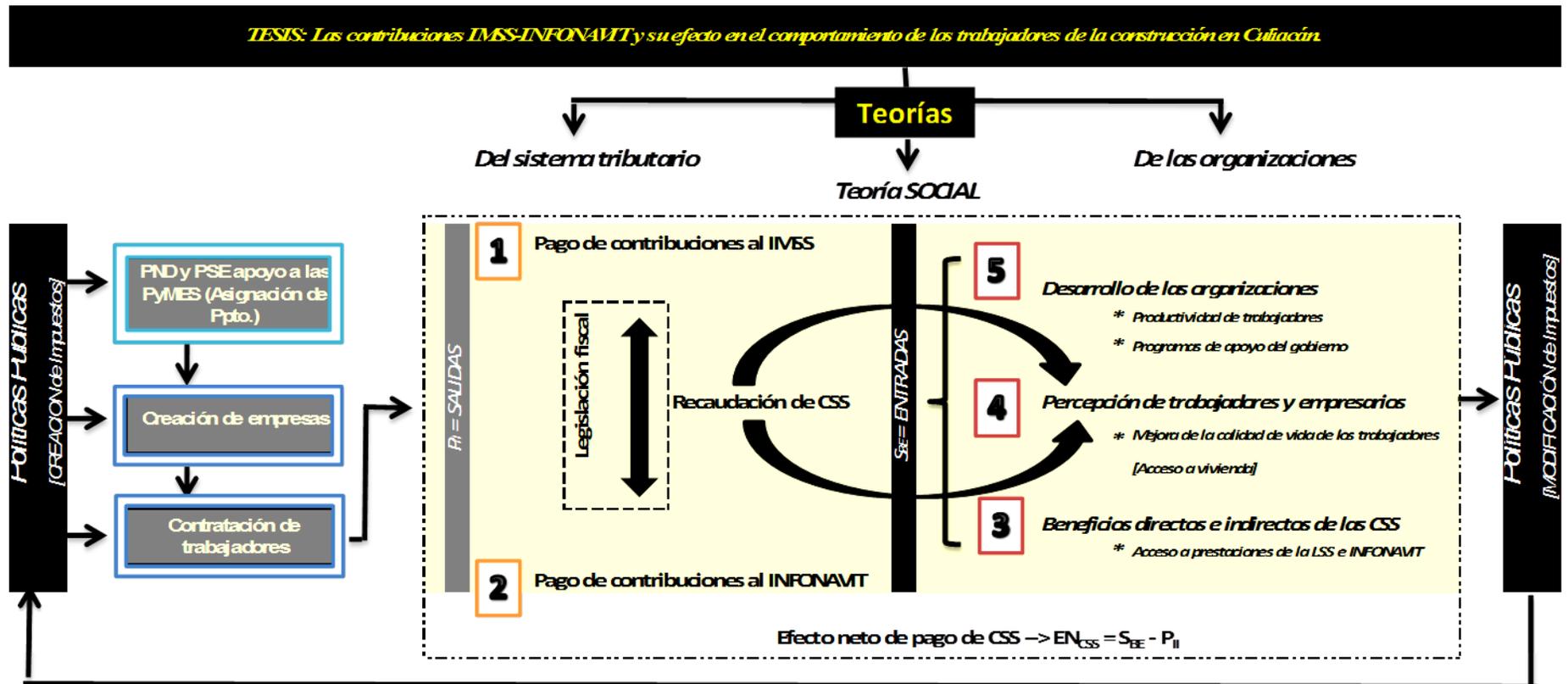
### 1.1.4 Hipótesis de investigación

Para responder con la congruencia debida a las preguntas de investigación vinculadas a los objetivos expuestos en el punto anterior, se consideró necesaria la construcción de una hipótesis única que, de modo general, abarcase la temática a estudiar desde todos los ángulos posibles. Dicha hipótesis debería sustentarse con la suma de las hipótesis particulares derivadas de cada una de las preguntas específicas de investigación, con el objeto de obtener respuestas tentativas a todos y cada uno de los interrogantes planteados. Así, la hipótesis de investigación se definió como sigue:

- ▶ *El pago de las aportaciones de seguridad social IMSS e INFONAVIT por parte de los empresarios de las PYMEICC de acuerdo a Ley, genera un cambio positivo en el comportamiento de los trabajadores que se refleja en mayor productividad.*

Es función de la hipótesis anterior explicar la relación entre las variables seleccionadas, cuyo cumplimiento debe probarse empíricamente (Namakforoosh, 2000:70), lo que, a modo de representación gráfica, se recoge en la matriz de congruencia que acompaña a estas líneas.

Figura 1.1. Matriz de congruencia del proyecto de investigación<sup>4</sup>



Fuente: Elaboración propia (2011).

<sup>4</sup> Para una mayor concreción sobre el diseño de la sistematización, respecto a la pregunta central, preguntas específicas de investigación, objetivos e hipótesis en forma conjunta, v. Anexo 7.

### 1.1.4.1 Variables que intervienen en la investigación

La definición de las variables de investigación deriva directamente de las preguntas central y específicas desarrolladas en el planteamiento del problema, cuya función es explicar a los empresarios del sector el efecto y las consecuencias que su incumplimiento respecto al pago de sus contribuciones provoca en el comportamiento hacia la productividad de sus empleados. En síntesis, una variable es todo aquello que varía y son valores cuantitativos que pueden incluir desde grados de medida hasta nombres. Pueden variar a nivel tanto individual como social. Además toman valores (generalmente numéricos) dentro de un rango delimitado. Las técnicas metodológicas que permitirán probar la hipótesis se recogen a continuación:

- ▶ Observación directa en las organizaciones que conforman la muestra representativa.
- ▶ Entrevistas estructuradas y semiestructuradas —enfoque metodológico cualitativo— a sujetos elegidos de la muestra.
- ▶ Aplicación y graficación posterior de cuestionarios —enfoque metodológico cuantitativo—

Las variables seleccionadas para dar respuesta al objeto de estudio de la investigación son las que a continuación se anotan:

1. Pago de aportaciones al IMSS  
[Enfoque cuantitativo]

Variable analizada a través de un cuestionario de preguntas directas dirigido empresarios, directivos y empleados de empresas de la construcción; funcionarios gubernamentales, del IMSS y de INFONAVIT; colaboradores de las cámaras dedicadas a atender a las empresas del sector y, por último, a contadores públicos adscritos al colegio profesional homónimo. La información obtenida permitió determinar el costo económico y el impacto social que implican los diferentes enfoques de pago de las contribuciones en las empresas. El tratamiento de datos se llevó a cabo a través de gráficas y tablas estadísticas, que fueron analizadas a través de análisis numéricos y estadísticos, determinación de porcentuales y fórmulas o modelos matemáticos.

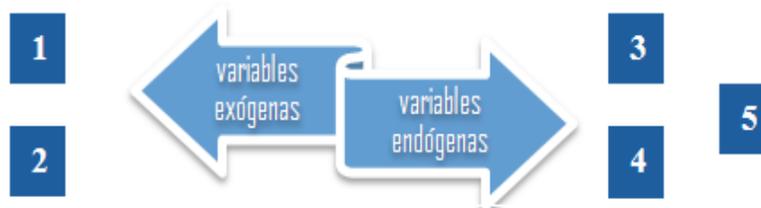
2. Pago de aportaciones al INFONAVIT  
[Enfoque cuantitativo]

Variable analizada a través de un cuestionario de preguntas directas dirigido empresarios, directivos y empleados de empresas de la construcción; funcionarios gubernamentales, del IMSS y de INFONAVIT; colaboradores de las cámaras dedicadas a atender a las empresas del sector y, por último, a contadores públicos adscritos al colegio profesional homónimo. La información obtenida permitió determinar el costo económico y el impacto social que implican los diferentes enfoques de pago de las contribuciones en las empresas. El tratamiento de datos se llevó a cabo a través de gráficas y tablas estadísticas, que fueron analizadas a través de análisis numéricos y estadísticos, determinación de porcentuales y fórmulas o modelos matemáticos.

3. Comportamiento de los trabajadores [Enfoque cualitativo]	Variable analizada a través de la observación participante que permite la interrelación directa entre el investigador y el informante, lo que otorga a la investigación un nivel de percepción adicional de los trabajadores relativo al modo en que la organización afecta a su calidad de vida. Posteriormente se aplicaron entrevistas no estructuradas, en las que el entrevistador pudo introducir preguntas adicionales, no previstas, con objeto de precisar conceptos u obtener información complementaria. En tercer lugar, un cuestionario de preguntas cerradas permitió obtener elementos para cuantificar la percepción, tanto de trabajadores como empresarios, respecto al pago de las aportaciones de seguridad social. Las entrevistas — dirigidas a empresarios, colaboradores y contadores en contacto directo con sus trabajadores— fueron grabadas para resguardar la fiabilidad de los datos. Por último, un trabajo de recolección de textos contribuyó al análisis de esta variable. El tratamiento de datos inició con la transcripción de las entrevistas aunada a resúmenes de los textos. Los datos se sometieron a análisis semánticos y sintácticos, en lo que refiere a los textos, y a análisis iconográficos en lo relativo a las fotografías.
4. Beneficios directos e indirectos de las aportaciones de seguridad social [Enfoque cuantitativo]	Variable analizada, en primer lugar, a través de la observación participante y, en segundo lugar, a través de la entrevista no estructurada, dirigida a empresarios, directores, gerentes, trabajadores, especialistas del área de seguridad social, personal del IMSS y representantes de las cámaras cuya labor se relaciona directamente con el cumplimiento y recepción de pagos; ello con objeto de obtener datos específicos que nos permitan recolectar información específica respecto a su calidad de vida. Las entrevistas fueron grabadas para resguardar la fiabilidad de los datos. Por último, un trabajo de recolección de textos contribuyó al análisis de esta variable. El tratamiento de datos inició con la transcripción de las entrevistas aunada a resúmenes de los textos. Los datos se sometieron a análisis semánticos y sintácticos, en lo que refiere a los textos, y a análisis iconográficos en lo relativo a las fotografías.
5. Desarrollo de las organizaciones [Enfoque cualitativo]	Variable analizada a partir de un cuestionario con preguntas directas, dirigido a empresarios, directivos, contadores de las empresas de la construcción y trabajadores de la misma, así como a representantes de las cámaras dedicadas a atender a las empresas del sector y a contadores públicos adscritos al colegio profesional homónimo. La información obtenida permitió determinar el impacto social que implican los diferentes enfoques de pago de las contribuciones en las empresas y su incidencia en el comportamiento hacia la productividad de los trabajadores en relación a los beneficios percibidos. El tratamiento de datos se llevó a cabo a través de gráficas y tablas de percepción.

Las variables descritas pueden definirse, de modo gráfico, del siguiente modo:

**Figura 1.2. Clasificación de las variables de la investigación**



Fuente: Elaboración propia (2012).

Respecto a los datos de las variables tratadas estadísticamente [v. tabla 1.4] algunos se analizaron bajo tabulación simple, otros con tabulación cruzada para someterlas, por último, a un análisis de correlación. Las variables cualitativas fueron procesadas a partir de esquemas de minería de datos, consistentes en la selección y conteo de vocablos determinados en cada una de las respuestas de las entrevistas y cuestionarios<sup>5</sup> aplicados. Hernández, Fernández y Baptista (2006: 358) denominan este procedimiento *unidad de análisis*, señalando cuatro tipos diferentes, correspondiendo el utilizado en el presente estudio a la *unidad de análisis de palabra*. Por último, cabe señalar que de acuerdo al programa DYANE versión 4.0<sup>6</sup>, el número de variables pasa de 5 —de acuerdo al modelo— a 26 a trabajar en el programa estadístico.

**Tabla 1.4. Descripción de variables de acuerdo al programa DYANE versión 4.0**

NO.	VARIABLE	CONCEPTO
1	PUESTO	Descripción del puesto que desempeña
2	DIR_EMP	Dirección en la que se desempeña el trabajador
3	ANT_TRAB	Antigüedad del trabajador en la empresa
4	AÑOS_EXP	Años de experiencia en el puesto que desempeña
5	VIVIENDA	Cuenta con vivienda propia
6	TIPO_VIV	Tipo de vivienda que tiene el trabajador
7	MON_PAGT	Montos pagados de IMSS por trabajador acorde a los beneficios
8	MON_PAGE	Montos pagados de IMSS por la empresa acorde a los beneficios
9	MOD_SDI	Utiliza la empresa planeación respecto a nómina que modifica el SDI
10	COMP_TRA	Comportamiento de trabajadores cuando la empresa realiza planeación respecto a nómina
11	SDI_PL_N	SDI después de planeación de nómina permite acceso a vivienda
12	MED_PROD	Medición de la productividad en el área en que se desempeña el trabajador
13	CON_B_PR	Conocimiento amplio respecto a beneficios de seguridad social aumenta productividad
14	CA_RE_BE	Ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT
15	BDI_II_S	Beneficios directos e indirectos por el pago de IMSS-INFONAVIT seguro social 1/5
16	BDI_II_V	Beneficios directos e indirectos por el pago de IMSS-INFONAVIT vivienda 2/5
17	BDI_II_M	Beneficios directos e indirectos por el pago de IMSS-INFONAVIT mejor calidad de vida 3/5
18	BDI_II_P	Beneficios directos e indirectos por el pago de IMSS-INFONAVIT pensión 4/5
19	BDI_II_O	Beneficios directos e indirectos por el pago de IMSS-INFONAVIT otros 5/5
20	P_INF_VP	Relación de pago INFONAVIT y obtención de vivienda pagos ½
21	P_INF_VV	Relación de pago INFONAVIT y obtención de vivienda 2/2
22	E_EMP_PC	Elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas costos 1/5
23	E_EMP_PL	Elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas liquidez 2/5
24	E_EMP_PR	Elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas rentabilidad 3/5
25	E_EMP_PS	Elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas solvencia 4/5
26	E_EMP_PO	Elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas otros 5/5

Fuente: Elaboración propia (2012). [Basada en datos generados del programa DYANE versión 4.0.].

<sup>5</sup> Textos transcritos en Word para su análisis.

<sup>6</sup> DYANE, 4.0: Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados. Es la combinación de un libro y un programa informático, realizado en entorno Windows. Programa estructurado de forma modular que incluye un proceso de diseño de cuestionarios y su integración con la entrada, tratamiento y análisis de datos. Permite aplicar gran variedad de técnicas estadísticas de análisis de la información y realizar gráficos que pueden imprimirse, exportarse a otros programas o guardar en ficheros para ser tratados en procesadores de texto y hojas de cálculo.

### 1.1.5 Justificación y relevancia del objeto de estudio

A pesar de su importancia como generadoras de empleo, impulsoras del desarrollo nacional y constructoras de riqueza, las políticas económicas —derivadas de los constantes a que está sometida la economía mundial— no favorecen a las PYMES, por el contrario, trastocan sus estructuras afectando seriamente las formas en que tradicionalmente se han conducido. En este contexto, y en relación a las PYMES sinaloenses del sector de la construcción, el presente estudio analizó

- ▶ *Cómo se modifica el comportamiento de los trabajadores hacia la productividad por el pago de las aportaciones de seguridad social IMSS e INFONAVIT de acuerdo a Ley por parte de los empresarios de las PYMESICC.*

Una exhaustiva revisión de la literatura permitió concluir la inexistencia de bibliografía que analizase de manera directa la temática tratada; sin embargo, se pudo localizar, y revisar, un conjunto de documentos que, colateralmente, tocaban aspectos particulares y/o utilizaban variables de cumplimiento, pensión o productividad de modo independiente. La presente investigación, por su parte, retoma las citadas variables desde una perspectiva conjunta a más de analizar el efecto de las mismas sobre los resultados de las empresas. Al respecto, Draka, Machin, y Reenen (2011:130) inciden en la ausencia de estudios que examinen de manera directa la productividad en las empresas y los salarios mínimos.

Frente a lo anterior, la observación directa del investigador en los espacios empresariales hizo posible percibir la lucha interna de las organizaciones, deseosas de atender las necesidades de los trabajadores mientras intentaban solventar las suyas propias. Una situación de inestabilidad en el que la seguridad social resurge de modo ríspido debido a que gran parte de las prestaciones que corresponden a los trabajadores que cotizan a la seguridad social resultan afectadas por los esquemas de planeación fiscal implementados por las empresas, tendentes a minimizar el monto de salario diario integrado con el cual registran a sus trabajadores. Resultado de ello es el decremento en el pago de las incapacidades, los montos de acceso a vivienda digna con crédito de INFONAVIT, apoyo de matrimonio, pago de pensiones parciales y, finalmente, pago de las pensiones definitivas.

Cairos (2010: 21) utiliza el término *flexicurity*<sup>7</sup> para garantizar los derechos y garantías de los trabajadores a través de la flexibilidad laboral, concepto que (2010) amplía cuando afirma que en épocas de crisis económica se genera una estrecha relación con el derecho del trabajo.

Para demostrar la pertinencia e importancia de la investigación (Hernández et al. 2006:51), conviene señalar que el motor económico de la región latinoamericana, y de modo particular México, se sustenta en la empresa familiar —80% del total del censo empresarial regional—. Organizaciones que emplean a un gran porcentaje de la población, reproduciendo los marcos institucionales del comportamiento de la misma. Empresas que, además del impacto económico, inciden en los ámbitos social, cultural, político y psicológico de toda sociedad (Lozano, Cisneros y Niebla, 2009:17). De modo paralelo, en lo relativo a la demanda de vivienda, la tendencia de

---

<sup>7</sup> Flexiseguridad, en español.

crecimiento y evolución de la población mexicana a futuro es positiva: 41% de la población es menor de edad —43 millones de habitantes— lo que representa el 1.8% de la población menor de edad en el planeta. En congruencia con lo anterior, y considerando lo comentado por Rodríguez (2010) en clase doctoral, las razones por las cuales se plantea un tema es con la finalidad de ayudar a la solución de problemas que afectan a las organizaciones.

Todo lo hasta ahora expuesto permite apreciar con total claridad la situación de la PYME pese a las severas dificultades que ha tenido que enfrentar para poder permanecer en el mercado. En este sentido, parece propio retomar la idea de Rodríguez (2007: 43) sobre la importancia que, en esta temática concreta, posee lo señalado en el Artículo 2 de la Ley de la Seguridad Social (LSS), que a continuación se transcribe:

“La seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.

A partir de lo anterior, el presente estudio pretende ofrecer respuestas y/o soluciones a las problemáticas que enfrentan las PYMEICC en lo relativo al pago de las aportaciones al IMSS, INFONAVIT y al impacto social que dichas aportaciones generan.

### 1.1.6 Limitaciones del estudio

La formulación lógica de todo problema de investigación implica también definir las limitaciones de la misma en pro de una correcta planeación del trabajo respecto a los espacios de investigación, el financiamiento requerido y la distribución coherente de los tiempos.

Si bien el eje vertebral del estudio se ubica en el Municipio de Culiacán, Estado de Sinaloa, sede de numerosas empresas constructoras, fue necesario visitar bibliotecas especializadas —de grado primario y secundario— en las ciudades de Culiacán, Mazatlán, Ciudad de México e, incluso, en España. Igualmente, se utilizaron espacios virtuales para acceder a bases de datos específicas en busca de información relevante.

La distribución del tiempo fue un factor relevante en la organización de las etapas de trabajo, ya que en gran medida dependía de la voluntad y la agenda de empleados y funcionarios de las diversas organizaciones: representantes de las dependencias reguladoras de la seguridad social o personal de gobierno encargado de los presupuestos y aplicación de los mismos, conforme a las políticas sociales. Sin embargo, se establecieron los contactos necesarios para poder acordar fechas de encuentro y llevar a cabo las entrevistas previamente establecidas. Pese a lo anterior, cabe mencionar la negativa de acceso a la información de algunas empresas e instituciones, tanto de modelo vertical o de subordinación como de tipo horizontal o de coordinación (Jiménez y Mateos, 2009:11).

Por último, como sucede en cualquier proyecto de esta índole, el costo económico siempre es oneroso aun cuando, en este caso concreto, la beca otorgada al proyecto por CONACYT, contribuyó a minimizar parte de los gastos de traslado y bibliografía.

Con todo, a medida que la investigación avanzaba, el interés del tema objeto de estudio superó dificultades impuestas por las limitaciones descritas, acaso porque gran parte de los ciudadanos de este país, directa o indirectamente, se han visto afectados por esta problemática que, en el caso que nos ocupa, se analiza desde un triple ángulo: a) necesidad de contar con el flujo requerido para cumplir con la aportación; b) necesidad de desarrollar estrategias fiscales para minimizar la carga fiscal y, por último, c) las dificultades del trabajador para acceder a una vivienda digna al descubrir que el salario sobre el cual cotiza no le permite acumular los puntos necesarios para la obtención de un crédito, ya sea con el INFONAVIT ya sea con cualquier otra institución financiera. Lo anterior, a partir del contexto establecido por el análisis exhaustivo de las teorías organizacional y del sistemas tributario —derivadas de las políticas del gobierno federal, estatal y municipal— cuyo objeto se encamina a fomentar la creación de empresas y generar incentivos para el desarrollo de las PYMES. Ello desde la necesidad de vincular el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas con la calidad de vida de sus trabajadores y la aplicación congruente de la política de vivienda hacia los sectores poblacionales más desprotegidos del Estado.

Como se ha expuesto anteriormente, tanto la revisión bibliográfica<sup>8</sup> como las consultas llevadas a cabo por el investigador con especialistas en materia de desarrollo económico del gobierno estatal, encargados de gestión municipal y especialistas fiscales en el ramo de las outsourcing<sup>9</sup>, arrojaron como resultado la inexistencia *de literatura* que analice el tema desde la perspectiva planteada, lo cual no precisamente significa falta de interés, ya que es un tema muy comentado entre la profesión y empresarios, por el impacto fiscal y social que el mismo tema representa. Sin embargo, dado el interés práctico de la investigación y la posibilidad de que condujese al desarrollo de alternativas de solución que pudieran resultar de interés para los gobiernos municipal, estatal y federal, ya que facilitarían a la directiva de las empresas PYME la toma de decisiones capaz de conducir hacia una mejora integral de la organización, los expertos consultados cooperaron con el investigador aportando al estudio sus experiencias y conocimiento. En general, los especialistas consultados se mostraron de acuerdo en la necesidad de redefinir los lineamientos actuales con el fin de que las PYMES pudieran crecer, desarrollarse, incrementar sus niveles de competitividad a través de nuevas estrategias fiscales capaces de minimizar la carga impositiva; igualmente, precisan restablecer el equilibrio entre la competitividad que desean lograr y la calidad de vida del factor humano.

De todo lo anterior se desprende la viabilidad del proyecto y la certeza de obtener resultados positivos a su término, tal y como pretende la línea de investigación a la que pertenece: *Justicia y equidad en el sistema impositivo*, dentro del Doctorado en Estudios Fiscales. Línea seleccionada en función del interés del investigador por los fenómenos relacionados con la tributación y el gasto público, eje central del engrane teórico de numerosos economistas a lo largo de la historia

---

<sup>8</sup> Especialmente el realizado sobre temas relacionados con la política de gasto público, de desarrollo económico, y de vivienda.

<sup>9</sup> Consultas realizadas con la finalidad de conocer la opinión de los expertos acerca de la pertinencia y factibilidad del proyecto (figura utilizada para la descentralización de la producción de bienes y servicios como lo puntualiza Confalonieri (2011: 80) y que forma parte de la innovación de las PYMES (Del Águila y Padilla, 2010, p. 2).

iniciando con Adam Smith<sup>10</sup>, John Stuart Mill y Adolfo Wagner, entre otros estudiosos cuyos postulados permanecen vigentes hasta la fecha, ya que conforman la columna vertebral del sistema tributario.

▶ **Equidad**

Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece, por lo que las empresas deben pagar lo que en Ley se contempla y así los trabajadores recibirán los beneficios que merecen de acuerdo a las leyes (RAE, 2010).

▶ **Justicia**

Una de las cuatro virtudes cardinales, que inclina a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece (RAE, 2010).

Ambos principios, de validez universal, reafirman el derecho de los trabajadores y la obligación de los empresarios al registro de los primeros ante las instituciones de seguridad social con el salario diario integrado que están devengando. El registro de los empleados con un salario diario integrado menor incumple los principios de justicia y equidad y, por tanto, los principios fundamentales de las leyes que rigen el sistema fiscal en México: Ley del Seguro Social y Ley del INFONAVIT<sup>11</sup>.

Por último, cabe considerar que el resultado final de la investigación será de utilidad tanto para los actores involucrados en la misma, para la Universidad Autónoma de Sinaloa y, en general, para cualquier interesado en las relaciones establecidas entre el desarrollo social y el sistema tributario.

---

<sup>10</sup> Smith, de acuerdo a Jarach (1983:30) basa su teoría en cuatro principios: de las facultades o igualdad, de la certeza, comodidad, y economicidad para explicar el rol activo del estado en su participación respecto a la seguridad social (Abramovich y Courts, 2002:22).

<sup>11</sup> El concentrado de las preguntas de investigación, objetivos e hipótesis aparecen expuestos en el Anexo 7: *Sistematización de la investigación*, mismo que contiene las diferentes relaciones que aúnan la línea central de la presente investigación con sus líneas transversales de trabajo.

## II Marco contextual de la seguridad social [Nacional e internacional]

### 2.1 Seguridad social: del contexto internacional al contexto nacional

Ruezga (2009:70) señala que la *VIII Conferencia<sup>12</sup> de los Estados de América Miembros de la OIT* (Organización Internacional del Trabajo)<sup>13</sup>, conscientes de la interdependencia deseada y la realmente existente en los países americanos, se incluyó en el *Programa de Ottawa* la definición de la seguridad social como instrumento de auténtica política social capaz de garantizar tanto un equilibrado desarrollo social y económico como una distribución equitativa de la renta nacional. De acuerdo a ello, los programas de seguridad social deberán integrarse en la planificación económica general de cada estado, otorgándoseles el máximo de recursos financieros compatibles con la capacidad económica del país. Meza (2008:68), por su parte, resume la introducción del seguro social en el hemisferio occidental durante el primer tercio del siglo veinte<sup>14</sup>, destacando a Argentina, Brasil, Cuba, Chile y Uruguay como naciones pioneras; señala, también, el caso de Costa Rica, cuya inclusión del sistema de seguro social dentro de la política económica, a principios de la década de los cuarenta, se compensó con un desarrollo rápido y avanzado. El resto de las naciones iberoamericanas se sumó en el periodo comprendido entre 1940 y 1950, con resultados disímiles en cuanto a desarrollo de la seguridad social y su cobertura, destacando los avances de Panamá, México, Colombia y Venezuela —en el orden citado— mientras que Bolivia, Ecuador y Perú<sup>15</sup> se ubican entre los más rezagados. Por último, un tercer grupo de naciones estableció sus programas entre 1950 y 1960: El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, Nicaragua, Paraguay y República Dominicana<sup>16</sup>, cuentan actualmente con escaso desarrollo y cobertura mínima. Actualmente, los veinte países citados cuentan con programas de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes; de atención a la salud —enfermedad común y maternidad— con diversos grados de cobertura en la fuerza de trabajo y la población total. La Seguridad Social ha mantenido el ingreso y proveído servicios de salud a millones de personas en la región; sin embargo, en los últimos veinticinco años la cobertura ha descendido en buena parte de las naciones por lo que revertir dicha tendencia se ha constituido como uno de los retos sociales prioritarios del siglo XXI en el panorama mundial (Meza, 2008:68). Sobre lo expuesto, Rodríguez (2011:46) destaca que sólo el 28% de la población mundial cuenta con sistemas de protección social, constituyendo una situación en extremo preocupante tanto para los gobiernos como para las organizaciones internacionales interesadas en el tema.

---

<sup>12</sup> Ottawa (Canadá), 1966.

<sup>13</sup> La OIT tiene como objetivo establecer la colaboración internacional en cuestiones de carácter laboral y adoptar normas internacionales de protección a los trabajadores. Su relación directa con la seguridad social la vemos con dos actividades fundamentales: la propagación desde 1944 de los seguros sociales en el mundo, a través de la propia difusión y concientización de la necesidad de los seguros sociales en bien de los trabajadores y patronos, y segundo; con el apoyo a la transformación de los seguros sociales a los sistemas de seguridad. (Mendizabal, 2007:133).

<sup>14</sup> Aproximadamente, en el periodo comprendido entre 1919 y la década de los treinta.

<sup>15</sup> Meza (2008:68) engloba a este segundo grupo de países bajo el epígrafe de *intermedios*.

<sup>16</sup> Definidos por Meza (2008:68) como países *tardíos*.

**Tabla 2.1. Descripción historiográfica de la implementación de los programas de seguro social [por fecha]**

<b>ARGENTINA</b>	Aunque el régimen jubilatorio puede rastrearse desde la época colonial, las primeras leyes al respecto aparecen a fines del siglo XIX.
<b>BRASIL</b>	La instauración del seguro de accidente de trabajo, en 1919, constituye la primera medida de protección social conocida. El Decreto-Ley Núm. 4682, del 24 de enero de 1923, denominado <i>Ley Eloy Chávez</i> , se define como el punto de partida del Sistema Previsional Brasileño, a partir del cual se crearon las Cajas de Jubilaciones y Pensiones de las empresas ferroviarias
<b>CUBA</b>	Se distinguen claramente tres etapas: a. (1902-1920) Primera Ley del Seguro Social a favor de los servidores estatales; b. 1921-1940) Primera Ley del Seguro Social a favor de los trabajadores asalariados; c. 1940-1958) Aprobación de la Constitución de 1940 hasta el triunfo de la Revolución. Peñate (2008: 104) explica que en este país, como resultado de su dinámica demográfica, las edades de jubilación establecidas han sido superadas, por lo que un número importante de pensionados por vejez desempeñan actividades remuneradas.
<b>CHILE</b>	La dinámica sociopolítica de la primera administración de Arturo Alessandri Palma —1920-192— dio lugar a la promulgación de leyes sociales destinadas a dar protección a los trabajadores.
<b>COSTA RICA</b>	En 1924, Jorge Volio defendió un programa electoral que incluía reformas sociales, políticas y educativas, auspiciaba una reforma agraria, la colonización agrícola, un programa de vivienda digna para los pobres y garantías laborales —que contemplaban los riesgos profesionales a fin de evitar un conflicto generalizado— <sup>17</sup> .
<b>COLOMBIA</b>	José Antonio Montalvo, ministro de industria, presentó a consideración del Senado, en 1929, el primer proyecto sobre seguro social en el que el gobierno solicitaba autorización para crear una Caja de Seguros de Trabajo, a la cual estarían obligadas a afiliarse las trabajadoras y cuya cobertura incluía riesgos de invalidez, vejez, enfermedad y muerte, así como los cuidados de maternidad.
<b>BOLIVIA</b>	El origen de las medidas provisionales lo constituyó la Ley del 22 de septiembre de 1831, que creó el Fondo de Jubilaciones para funcionarios del estado, constatando la preocupación del gobierno por compensar a los funcionarios en atención a sus años de servicio.
<b>ESPAÑA</b>	Vilches, Hernández y Rodríguez (2007:31) señalan que a fines del siglo XIX comienza a implantarse el sistema de seguros sociales, a la luz del sistema de Bismarck en Alemania. La cuestión social se volvió especialmente virulenta durante la Regencia de María Cristina (1895-1902), cuando los trabajadores de la industria y los servicios constituían un tercio de la población y los obreros comenzaban a organizarse sindicalmente —CNT, UGT— (Asimov). Con el advenimiento de la Revolución Industrial, inicia la lucha del movimiento obrero por la mejora de las condiciones de vida y trabajo —bajos salarios, jornadas de trabajo agotadoras e insalubridad en el lugar de trabajo—, en un intento de negociar sus condiciones laborales. La legislación de protección de condiciones mínimas de los trabajadores y de un sistema de seguros sociales ineficaz <sup>18</sup> , derivó en la <i>Ley de accidentes de trabajo</i> (1900) dotada de un mecanismo de responsabilidad objetiva del empresario ante los accidentes laborales que preveía cobertura en situaciones de incapacidad —temporal y permanente— y muerte, así como asistencia sanitaria a cargo del empresario.

*Fuente:* Elaboración propia (2012).

La tabla 2.1, anota una breve descripción historiográfica de algunos de los países citados, de manera ascendente y de acuerdo a la fecha de implementación de sus programas y al grado de desarrollo social alcanzado por éstos.

<sup>17</sup> Burgoa (2011:707), señala que tales garantías individuales se convierten en garantías sociales sin que exista incompatibilidad ni oposición. Seara (2012:710), añade que dichas garantías no pueden restringirse ni suspenderse.

<sup>18</sup> Dicha legislación fue considerada elemento medular del Derecho del Trabajo, inexistente en la época (Valverde).

El resto de los países se vio igualmente inmerso en esta sinergia que constituyó la pauta para generar condiciones que trajeran beneficios de seguridad nacional. Por último, es preciso mencionar que durante la primera mitad del siglo XX continuaron implementándose cambios respecto a la seguridad social en la región latinoamericana, iniciando con la definición y aplicación de seguro de pensiones para, posteriormente, ocuparse del de los rubros.

### 2.1.1 Régimen jurídico de la seguridad social

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948), de la Organización de Naciones Unidas (ONU<sup>19</sup>), en su artículo 22, afirma:

“Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económico, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

La misma OIT define la Seguridad Social como:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.

El documento *La Seguridad Social en las Américas* (OIT, 1967) examina algunos problemas importantes de los seguros sociales de América y reseña la estructura institucional de sus órganos de aplicación. Igualmente, señala que la forma de organización institucional no era en sí misma, un factor determinante de la eficacia de la gestión, sino que la eficacia ésta dependía del método utilizado —en particular en lo relativo a ciertas funciones administrativas importantes— y de la política de personal, factores ambos que influían en el resultado general de la administración. Los aspectos que merecían mayor preocupación son los que a continuación se anotan: a) recaudación de cotizaciones y control<sup>20</sup>; b) historiales individuales y el trámite de pensiones; c) contabilidad y auditoría; d) mecanización y e) personal.

<sup>19</sup> Surge en San Francisco, en 1945, y actualmente cuenta con 192 estados soberanos —ligados por los principios de Carta de las Naciones Unidas Carta de las Naciones Unidas— cuyo objeto es mantener la paz y la seguridad internacional, el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos. Su relación directa con la seguridad social puede percibirse, por ejemplo, en casos de desastre o riesgo social, con programas de ayuda humanitaria de suministro de alimentos, medicinas y otros bastimentos necesarios para cubrir las necesidades básicas de las víctimas. (Mendizabal, 2007:130).

<sup>20</sup> Dado que la evasión a la afiliación al seguro social podía llegar a afectar naturalmente el volumen de ingresos de las instituciones.

**Tabla 2.2. Principios de la Seguridad Social Americana [Declaración de México]**

ACCIÓN	EXPLICACIÓN
Fortalecimiento de la seguridad social	No obstante el fortalecimiento en América todavía existen difíciles y persistentes problemas que obstaculizan la lucha para superar la miseria, la insalubridad, la enfermedad, el desamparo, la ignorancia, la inestabilidad del trabajo, la insuficiencia del empleo, la distribución inequitativa del ingreso nacional, las deficiencias del desarrollo económico y las desigualdades en la relación del intercambio internacional.
Esfuerzos crecientes	Para fortalecer el desarrollo económico, elevar los niveles de vida, ampliar y mejorar los sistemas educativos, garantizar los derechos de los trabajadores, elevar el poder adquisitivo de sus salarios y la cuantía de sus percepciones. Utilizar de modo conveniente los recursos naturales, la creciente industrialización, el aumento de la producción y de la productividad. Implementar medidas integrales para solucionar las severas limitaciones de la vida en el campo, la extensión de los mercados internos y externos y el fortalecimiento de las instituciones democráticas. Lo anterior para e impulsar en forma más activa los sistemas generales de seguridad social que garanticen un bienestar cada vez más creciente en beneficio de los pueblos americanos.
Renovar la determinación de contribuir	Al realizar los propósitos manifiestos en los principios aprobados en las diversas reuniones de la OIT, los que constan en la Carta de las Naciones Unidas, en la Carta de la Organización Mundial de la Salud, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en las Conferencias Regionales de los Estados de América miembros de la OIT, en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, en la Asociación Internacional de Seguridad Social y en los de esta propia conferencia, a fin de que ellos inspiren la noble tarea de la seguridad social americana.
Reafirmar la decisión de los pueblos americanos	En relación a alcanzar una vida digna, libre, soberana, creada y fortalecida por el valor del propio esfuerzo, en cada ser humano, en cada pueblo y en cada nación, unida al poder de la solidaridad que debe traducirse en una cooperación más amplia, para transformar las actuales necesidades en nuevos frutos de bienestar individual y colectivo.
Reconocer el trabajo de cada Individuo	Para que el producto legítimo de sus esfuerzos sea un factor de armonía, de paz social dentro de una justicia social que asegure a los pueblos americanos un disfrute cada vez más efectivo, más real y más operante, de los bienes materiales, morales y culturales que la civilización ha creado para su beneficio.
Superar las circunstancias infrahumanas	Que deben ser superadas en el plazo más perentorio; que la prosperidad debe ser compartida, que las situaciones de privilegio deben ceder el paso a una generalización más creciente de un auténtico gozo de las libertades y de derechos y de un pleno cumplimiento de los deberes y de las obligaciones individuales y colectivas para que los pueblos americanos en su conjunto, constituyan un ejemplo de lo que puede ser realizado cuando se tiene la convicción de que la pobreza, donde quiera que exista, constituya un peligro para la libertad de los seres humanos.
Alentar nuevas y firmes ambiciones	Procurar que la seguridad social cuente con medios más poderosos para ensanchar sus sistemas de acción y de protección y para lograr el acceso a un nivel satisfactorio de existencia de sectores más numerosos de la población americana, en las ciudades y en los campos, ante los riesgos de desempleo, de la enfermedad, de la invalidez, de la vejez y de la muerte.
Considerar las dificultades económicas y los problemas técnicos de los sistemas de SS	Se busca incrementar sus beneficios, ampliar sus prestaciones, amparar a mayor número de personas, pero admite que el fin que alienta sus trabajos es acercar la fecha en que puede ofrecerse una seguridad integral para un disfrute total de los pueblos americanos, y a esa lucha, consagrar sus esfuerzos más generosos y más efectivos.
Esperar la factibilidad	En la medida en que lo permitan las circunstancias propias de cada nación y de cada pueblo, ampliar la protección comprendida en el marco tradicional de los seguros clásicos, para hacer más importantes las prestaciones sociales en beneficio de la infancia, de la juventud, de las mujeres y de los hombres, que aumente los resultados de una preparación más eficaz, de una capacidad más consistente, de una labor más útil en el sentido individual, familiar y colectivo, a fin de prevenir los riesgos antes de que estos acontezcan, por un fortalecimiento de las condiciones generales y de los medios para luchar venturosamente por la vida.
Reiterar la expresión de las instituciones democráticas	Estas Instituciones constituyen la expresión más fiel del carácter de los pueblos americanos. La lucha que han sostenido por su independencia y por su libertad las ha fortalecido; las instituciones recogen las auténticas necesidades colectivas y se esfuerzan cotidianamente por resolverlas respetando a la dignidad de cada persona. A la antigua expresión de democracia política se han unido otras realidades que integran el término: la democracia económica, la democracia cultural y la democracia en el disfrute de la seguridad social.
Señalar el esfuerzo de los pueblos, naciones y gobiernos	Esto por el esfuerzo continuo al realizar los principios de una justicia y que, para lograrlo, deben estimularse todos los esfuerzos que tienden a abolir entre otras causas de inseguridad, el estado de temor ante una nueva conflagración, bajo el supuesto imprescindible de que los caminos hacia la paz se verán más despejados en la medida en que se afirme la solución pacífica de los conflictos y se ensanchen las vías de la cooperación internacional, respetando el derecho, la soberanía y la independencia de los pueblos.

Fuente: Elaboración propia (2011). Basada en Ruezga (2009:55).

Otro documento de considerable importancia, lo constituyen los *Antecedentes del Convenio 102 Relativos a la Norma Mínima de Seguridad Social* (NMSS)<sup>21</sup>, misma que, de acuerdo a la OIT, recopilan la concepción de la Seguridad Social e inician formalmente la normatividad internacional. La NMSS representa el primer documento internacional que se dedica exclusivamente a la seguridad social en su conjunto.

Al igual que las organizaciones citadas en el párrafo anterior, también la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), la OMS (Organización Mundial de Salud), la OPS (Organización Panamericana de Salud), se encargan de la creación, vinculación, desarrollo y aplicación de programas de seguridad social en el mundo. Por su parte, La *IV Conferencia Interamericana de Seguridad Social* (Ciudad de México, 1960), aprueba la *Resolución CISS No. 53 o Declaración de México* acerca de los *Principios de la Seguridad Social Americana*, donde reconoce los importantes progresos realizados por la seguridad social en América a partir de la Conferencia en Santiago de Chile (1942), mismos que permiten definir los principios que unen la acción de los gobiernos y de las instituciones de la propia seguridad social [v. tabla 2.2, p 21].

### 2.1.2 El seguro social como herramienta de la seguridad social

La seguridad social se define como la conciencia organizada de un pueblo, debiendo proteger en forma de seguro o técnica de protección social<sup>22</sup> a los individuos al presentarse cualquier riesgo social. (Mendizabal, 2007:18). Es imperante, tener conciencia que la doctrina de la seguridad social surge una vez sembrada la semilla del seguro social, y ante la acuciante necesidad de elevar los niveles de vida de la población y de liberar a la humanidad de necesidades debidas tanto a cuestiones biológicas como económicas. (Rueza, 2009: 53).

En México, la base jurídica del IMSS se encuentra en el artículo 123 constitucional, apartado A, fracción XXIX, que a la letra dice:

“Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”.

Fraga (1983:34), apostilla que con el triunfo del movimiento revolucionario, los ideales de salud y seguridad social cobran vigencia después de un prolongado periodo de maduración proveniente de la época de la Colonia. Por su parte, Báez y Jiménez-Valladolid (2001:94) señalan que la Constitución consagra y garantiza la seguridad social como una función propia del Estado y, dado que existe una garantía constitucional de un régimen público de la seguridad social, cabría

<sup>21</sup> La NMSS representa el primer documento internacional que se dedica exclusivamente a la seguridad social en su conjunto

<sup>22</sup> Conjunto de políticas y programas Gubernamentales y privados con los que las sociedades dan respuestas a diversas contingencias a fin de compensar la falta o reducción sustancial de ingresos provenientes del trabajo, brindar asistencia a las familias con hijos y ofrecer atención médica y vivienda a la población.

preguntarse sobre su cumplimiento. Factor, el del cumplimiento, que depende de la situación económica, demográfica, social y política de cada país<sup>23</sup>.

En México, el fin de la Revolución marcó el inicio del crecimiento económico y, por tanto, el desarrollo del seguro social a través del IMSS, el ISSSTE, el Instituto de Seguridad Social para la Fuerzas Armadas Mexicanas (ISSFAM) y el Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Los tres primeros se abocan a la atención de las ramas del seguro social y, el último, a otorgar prestaciones de vivienda si bien, no otorgan atención suficiente a la totalidad de la población. Al respecto, Arce, afirma que el seguro social es:

“Instrumento del derecho obrero, por el cual una institución pública queda obligada, mediante una cuota o prima que pagan los patrones, los trabajadores y el estado, o solo algunos de estos, a entregar al asegurado o beneficiarios que deben ser elementos económicamente débiles, una pensión o subsidio, cuando se realicen alguno de los riesgos profesionales o siniestros de carácter social”.

De igual manera, Álvarez (1988, p.50), señala que:

“Los seguros sociales son sistemas de la administración pública, destinados a la protección general del trabajador y su familia, a través de numerosos servicios y prestaciones; establecidos en una legislación especializada y mediante la cual los representantes del Estado, el capital y el servicio administran dichos servicios y prestaciones con las aportaciones de los tres sectores”.

Los principios de los seguros en México son, de acuerdo a Mendizabal (2007: 35):

▶ **Universalidad**

Principio, cuya figura jurídica se acciona incluyendo a todos los ciudadanos de un Estado e incluso hasta llegar a la protección de todos los miembros de una sociedad. Porrúa (2011: 24) explica su presencia en diversas manifestaciones: autoridades, gobiernos, secretarías, guardianes del orden público..., etc.

▶ **Solidaridad**

Principio que proporciona atención a los individuos que no son capaces de cubrir sus necesidades más básicas por ellos mismos.

▶ **Obligatoriedad**

Los asegurados dependen directamente de su relación subordinada de trabajo. En las últimas décadas el citado nexo se extendió a trabajadores independientes a trabajadores del campo.

▶ **Equidad**

Pese a que los seguros sociales, como herramienta de la seguridad social, se consideran en México instrumentos necesarios para la distribución equitativa de la riqueza, la pauta del mercado contraría este principio convirtiendo a los seguros sociales en un medio para aligerar las cargas económicas ocasionadas por las contingencias ocasionadas por la reducción de los ingresos del trabajador: enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, retiro, etc.

<sup>23</sup> IMSS: 40 años de historia

El núcleo esencial del sistema público de servicios sociales lo constituyen las prestaciones, esto es, el conjunto de servicios, intervenciones técnicas, programas y ayudas destinadas al cumplimiento de los fines del mismo, que constituyen la calidad de vida y del bienestar social. García et al (2006:131).

### 2.1.3 Seguridad social y seguro social: una perspectiva de discusión

El *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (1966), ratificado por México, establece en su artículo 9, que “*los Estados en el presente pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al Seguro Social*”, lo que marca una clara distinción entre seguridad social y seguro social. Por su parte, El *Convenio 102* relativo a la *Norma Mínima de Seguridad Social*, aclara que el seguro social y los sistemas de seguridad social son sistemas de acción regulada con un propósito y subordinada a principios que la informan, la limitan y la proyectan al porvenir. Ambos sistemas están dotados de contenido teleológico —de protección de la sociedad— y de técnicas y supuestos teóricos propios. Ruezga (2009: 54) matiza lo expuesto cuando afirma que:

“Seguro social y seguridad social son dos expresiones no equivalentes, en realidad entre ellas existe una diferencia muy clara, ya que la primera se refiere al fin que la inseguridad persigue, y la otra es un medio específico y concreto mediante el cual se trata de alcanzar ese fin”.

**Tabla 2.3. Diferencia entre seguridad social y seguro social**

REFERENCIA (AUTOR)	SEGURIDAD SOCIAL	SEGURO SOCIAL
Ruezga (2009: 54)	Considera la seguridad de todos los seres humanos en beneficio de toda la humanidad y de todas las sociedades, cualquiera que sea el lugar en que se encuentren y el tiempo en que existan o hayan existido.	Asume la obligación como función particular, no general, también por deber humano, pero precisado y particularizado como imperativo funcional de estructura, de órgano especializado.
Ruezga (2009: 54)	Satisface necesidades.	Protege de los riesgos a los que se encuentran expuestos los integrantes de una sociedad.
Mendizabal (2007: 200)	Es el conocimiento ordenado, sistematizado de dicha disciplina jurídica que le permite establecer su aplicación exacta.	Es un instrumento de la seguridad social.
Mendizabal (2007: 33)	Es la especies	Son las subespecies.

*Fuente:* Elaboración propia (2011). Basada en Ruezga (2009) y Mendizabal (2007).

### 2.1.4 El Instituto Mexicano del Seguro Social y su función como organismo nacional de la seguridad social

En 1941, el presidente Manuel Ávila Camacho nombró una comisión técnica para elaborar el *Proyecto de Ley de Seguros Sociales*; dicha comisión, integrada por representantes del Estado, la clase obrera y el sector patronal, presentó, el 2 de julio de 1942, *Iniciativa de Ley del Seguro*

*Social*, que ya reglamentaba los regímenes actualmente existentes. Además, ordenaba la creación de una institución del servicio público, descentralizada, con personalidad jurídica propia y libre disposición de su patrimonio: el Instituto Mexicano del Seguro Social. Ruezga (2009: 65). Mendizabal (2007:166) señala que la Iniciativa de Ley fue presentada, en septiembre de ese mismo año, en la *Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social*, celebrada en Santiago de Chile, donde fue sancionada con el siguiente acuerdo:

“La iniciativa mexicana de Ley del Seguro Social Obligatorio merece la aprobación y aliento de esta conferencia porque constituye un código de seguridad científicamente elaborado con todas las perspectivas de vialidad en su realización, a la par que representa una firme garantía técnica para establecer en México el Seguro Social en beneficio de las clases productoras y de la prosperidad de la nación mexicana”.

El 10 de diciembre el 1942, Manuel Ávila Camacho envió la *Iniciativa de Ley del Seguro Social* al Congreso de la Unión, donde fue aprobada por unanimidad el 29 de diciembre del mismo año. De esta manera, el IMSS nació a la vida pública como un organismo descentralizado, de integración operativa tripartita, con personalidad jurídica y patrimonio propios y dotado de las características y atribuciones asignadas por la Ley, misma que fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1943.

Sin embargo, habría que esperar hasta 1972 para que comenzaran a implementarse las primeras adiciones a la *Ley del Seguro Social* —DOF el 12 de marzo de 1973—. La nueva ley ampliaba los beneficios del régimen obligatorio, extendiendo su cobertura a ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados; así mismo, aseguraba obligatoriamente a los trabajadores de industrias familiares y demás trabajadores no asalariados.

Pese a lo anterior, Arenas et al. (2010: 98), afirma que:

“El derecho a la salud, como principal protagonista del Sistema General de Seguridad Social en Salud, ha sido golpeado con el incumplimiento de algunas de las obligaciones propias de los sujetos intervinientes en él, especialmente el referido al no pago de los aportes por parte del empleador dentro del régimen contributivo, ya que a la larga, es el aseguramiento del citado derecho a través de la prestación del servicio lo que realmente se ha visto vulnerado. Y es aquí, donde el papel del IMSS juega un rol clave para el cobro de dichas contribuciones”.

### 2.1.5 La familia, elemento clave de la seguridad social

La Constitución Mexicana determina, con fundamento del artículo 1º, del Capítulo I “*De los Derechos Humanos y sus Garantías*” ubicado en su Título Primero, que:

“Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En

consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley”.

Lo que, en otros términos, significa la garantía, por parte de los poderes públicos, de asegurar la protección social, económica, y jurídica de la familia. Esto es, la obligación de establecer las vías oportunas para dar cobertura a las necesidades familiares, siendo éstas principalmente las de carácter básico, puramente económicas, tales como sanitarias, alimenticias, de educación y de vivienda, mismas que asegurarán el bienestar económico familiar al cubrir las principales necesidades de los individuos. Para llevar a cabo dicha tutela, Morgado et al. (2008:28) consideran necesario erigir los instrumentos que consigan que *“configurado por la ley un determinado mecanismo o expediente para la protección familiar, su articulación concreta deberá llevarse a cabo en el respeto a las determinaciones de la Constitución, y muy específicamente a lo que impone el principio de igualdad”*. Igualmente, afirman que (2008:57) la protección del sistema, universaliza la seguridad social, partiendo de que se incluye en su campo de acción a toda la población, con independencia de la profesionalización o no del individuo, de acuerdo al principio de universalidad subjetiva. Sin embargo, cabe preguntarse si la totalidad de los ciudadanos se ve beneficiada por la seguridad social o si el acceso al sistema se realiza de modo indiscriminado pese a que el sistema descansa sobre la premisa de la sociedad en conjunto como titular del derecho. La respuesta, en el contexto mexicano, es negativa dado que si bien todos y cada uno de los ciudadanos tiene derecho a la seguridad social, sólo aquellos que mediante un trabajo remunerado cubren sus aportaciones económicas al Instituto Mexicano del Seguro Social —ya sea por cuenta de un patrón o por sí mismos en el caso del seguro voluntario— perciben todas las prestaciones de la seguridad social que la misma ley contempla de manera aparentemente gratuita. Por último, Morgado et al. (2008:57) comenta que la familia y la seguridad social mantienen una relación simbiótica en la que la segunda ha influido en la concepción de la primera y, ésta, impuesto cierta originalidad en las normas comunes de la seguridad social. De igual manera, sostiene que la familia no solo influye en la concepción de la seguridad social sino también en la percepción que los trabajadores se forman respecto al pago que los empresarios realizan a la misma, percepción que afecta directamente a su comportamiento, eficiencia y productividad.

## **2.2 Características fundamentales de las PYMES: Entorno global, nacional y local**

Albors (1999: 86), señala que el 9.6% de las empresas europeas catalogadas como PYMES corresponden a la construcción; el 10.7%, a la industria; el 34.2%, al comercio y, el 45.5%, al resto de los servicios. Curiosamente, dichos porcentajes no guardan relación directamente proporcional con el empleo que las mismas generan ya que, en la construcción, se ubica el 11.1%, mientras el 30.8% son industrias, el 21.1% son comerciales y, el 45.5% restante, pertenecen al sector servicios. De acuerdo a lo anterior, Bianchi y Millar (1999: 125) consideran que las políticas orientadas a generar las condiciones favorables para la participación activa de las PYMES en mercado abierto deberían ser instauradas por los diversos gobiernos locales. En lo que respecta a Portugal, cuenta con un programa especial para el desarrollo de la industria que opera en gran medida con recursos de la Unión Europea, cuyos fondos son apoyados por el

gobierno, a fin de modernizar la industria existente, promover de nuevas industrias altamente tecnificadas y apoyar a la estructura industrial para su adecuación a los estándares europeos. Por su parte, las características de las PYMES mexicanas se derivan del monto de las ventas anuales, el número de empleados o la forma de su estructura organizacional. Para fines de esta investigación se retoma la clasificación de PYMES publicada por la Secretaría de Economía (SE), que clasifica a las empresas de acuerdo con la *Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa*. La tabla 2.4 concentra los criterios establecidos por diversos países para definir a una PYME de acuerdo al número de empleados: en Francia, por ejemplo, existen cinco categorías; EUA y la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), cuentan con tres; México, de acuerdo a datos proporcionados por la Secretaría de Economía (SE), considera cuatro. De este modo, la empresa definida como pequeña por México y la CEPAL, puede llegar a ser artesanal y/o micro para Francia y mediana en EUA.

**Tabla 2.4. Criterios para catalogar a las PYMES de acuerdo al número de empleados**

Tamaño de la empresa	Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE), Francia			Small Business Administrations (EUA)			Comisión Económica para América Latina (CEPAL)			Clasificación de las empresas de acuerdo a la Diario Oficial de la Federación.		
	Límites	Trabajadores		Límites	Trabajadores		Límites	Trabajadores		Industria	Comercio	Servicio
Artésanal	De	1	a 10									
Micro	Entre	10	y 50							0 a 10	0 a 10	0 a 10
Pequeña	De	50	a 250	Hasta		250	Entre	5	y 49	11 a 50	11 a 30	11 a 50
Mediana	De	250	a 1000	De	251	A 500	De	50	a 250	51 a 250	31 a 100	51 a 100
Grande	De	1000	a 5000	Más de		500	Más de		250	251 Adelante	101 Adelante	101 Adelante
Muy Grande	Más de	5000										

Fuente: Elaboración propia (2012). Basada en datos de Rodríguez (1996) y el DOF (30-12-2002).

En Francia, la clasificación mantiene mayor amplitud que en México, ya que las empresas con menos de diez trabajadores se definen como artesanales; al respecto, Moreno (2008:12), muestra un cuadro en el que, independiente del sector al que pertenezcan, las empresas de 0 a 10 empleados se consideran microempresas, además, es el único país de los considerados en la tabla que considera como ‘muy grandes’ las empresas con más de 5000 trabajadores. Estados Unidos, sin embargo, muestra mayor compactación en relación al tamaño de las organizaciones, puesto que 250 empleados es el límite para clasificar como pequeña a una empresa. La CEPAL, por su parte, limita el número de trabajadores de una empresa pequeña a 49 y clasifica como grandes a las que mantienen un número de empleados superior a 250.

Independientemente de su clasificación, el papel que las PYMES desempeñan en el proceso de desarrollo económico es primordial, no solo por su participación en el Producto Interno Bruto (PIB) y en el empleo nacional sino, sobre todo, por su rol de agente motivador de crecimiento. En la mayoría de los países desarrollados o en vías de desarrollo, las PYMES generan más de la mitad del PIB, del empleo y de los ingresos a la hacienda pública a pesar de sus dificultades financieras, y de acceso a la tecnología. Pese a ello padecen frecuentemente falta de fondos de apoyo, ya que las políticas encargadas de generarlos y distribuirlos disponen de recursos limitados cuya asignación no alcanza a todas las empresas. En este sentido, y en lo que respecta al caso particular de las PYMES mexicanas, Bianchi y Miller (1999):

“Sugieren algunos mecanismos de apoyo necesarios para estimular su participación y desarrollo, ya que en nuestro país —como en el resto de América Latina— se efectuaran

en un plazo muy corto procesos de apertura económica al exterior, promoción de exportaciones, privatizaciones, desregulación, énfasis en el libre mercado y ajustes macroeconómicos para adecuarse al nuevo entorno de la globalización.”

Por su parte, Peres y Stumpo (2002), aun coincidiendo con Bianchi y Miller (1999), destacan que si bien los cambios eran inevitables,

“Hoy se reconoce que en algunos casos resultaron demasiado rápidos, y las circunstancias no permitieron apoyar adecuadamente [...] a las PYMES para su adaptación al nuevo contexto económico. El reto es y seguirá siendo, como asegurar una reactivación sostenida del crecimiento económico, pero también como lograr que el desarrollo sea más equitativo y sustentable”.

De acuerdo al INEGI (2009), existen en el país 3,662,688 de establecimientos de diversa magnitud que participan en el sector productivo, pertenecientes a los sectores de comercio, servicios y manufactura. La tabla 2.5 muestra como en la distribución de empresas por tamaño, el 99.65% del total corresponden a las MIPYMES, cifra muy elevada respecto a los censos de 1994 —96.9%—. Del total censado en el año 2009, 3, 499,035, son microempresas.

**Tabla 2.5. Distribución de empresas y empleados por tamaño en el ámbito nacional**

Sector	Micro		Pequeña		Mediana		Grande		TOTAL		%
	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	
Comercio	1,803,799	3,993,380	38,779	648,964	11,619	607,707	4,353	884,707	<b>1,858,550</b>	<b>6,134,758</b>	34%
Servicios	1,291,080	3,211,197	64,310	1,287,862	6,555	454,721	5,342	2,386,436	<b>1,367,287</b>	<b>7,340,216</b>	40%
Manufactura	404,156	1,080,713	22,349	467,197	7,113	797,907	3,233	2,315,245	<b>436,851</b>	<b>4,661,062</b>	26%
<b>Total</b>	<b>3,499,035</b>	<b>8,285,290</b>	<b>125,438</b>	<b>2,404,023</b>	<b>25,287</b>	<b>1,860,335</b>	<b>12,928</b>	<b>5,586,388</b>	<b>3,662,688</b>	<b>18,136,036</b>	100%
%	<b>95.53%</b>	<b>45.68%</b>	<b>3.42%</b>	<b>13.26%</b>	<b>0.69%</b>	<b>10.26%</b>	<b>0.35%</b>	<b>30.80%</b>	<b>100.00%</b>	<b>100.00%</b>	

Fuente: Elaboración propia (2012). Basada en datos de INEGI: Censos económicos 2009.

Los datos recogidos reflejan por si solos la magnitud y el impacto de las PYMES en la economía, con el 98.95% del total de establecimientos registrados en territorio mexicano correspondiente a micro y pequeñas empresas frente al 0.35% que corresponde a las grandes corporaciones. Igualmente, deja ver el impacto de empleo, con un 69.20% del total nacional generado por las MIPYMES frente a un 30.80% derivado de las grandes empresas. Cabe señalar, también, que el sector del comercio absorbe el 33.83% del total de empleos; el de servicios, el 40.47% y, finalmente, el sector manufacturero emplea al 25.70% de la fuerza laboral de México. En último lugar, conviene referirse al impacto de la industria de la construcción —eje medular de la presente investigación— que puede llegar a redefinir el rumbo completo de la economía, tal y como sucedió en 2008, cuando la crisis que sufrió esta industria en Estados Unidos, causó estragos en todo el mundo.

Desde otra perspectiva, el factor que marca la diferencia entre las PYMES y las grandes empresas reside, más que en el tamaño, en la cultura organizacional; misma que engloba, de acuerdo a Chich (2011:1121), la administración de la innovación, la forma en que se maneja el proceso administrativo, el desarrollo de códigos de ética, las direcciones estratégicas, el área de influencia, los recursos de que dispone, el diseño organizacional, las perspectivas de futuro y,

sobre todo, el establecimiento de controles para ejercer un manejo eficiente del dinero que reciben. Entre los rasgos que identifican a las PYMES destacan los siguientes:

- ▶ Cultura ligada a los valores del propietario.
- ▶ Escasa influencia sobre su ambiente y mercados, lo que las vuelve reactivas a los cambios.
- ▶ Falta de recursos para invertir.
- ▶ Expectativas de crecimiento del propietario completamente distintas a las de los dirigentes de las grandes organizaciones. Chich (2011) y Maiso (2011).

Ambos autores señalan, además, que son específicos de la gestión de las PYMES aquellos rasgos que las diferencian de las grandes organizaciones:

▶ **Estrategia**

La posición dominante del directivo puede dar lugar a una cultura centrada en sus valores personales; en consecuencia, la estrategia —o ausencia— será buscada por el directivo propietario a partir de su propia visión, lo que puede ser un método muy efectivo cuando dicha visión puede ser articulada y desplegada.

▶ **Decisiones**

El proceso de toma de decisiones es menos formal y más personalizado que en las grandes empresas debido a la falta de niveles jerárquicos. El directivo, desde una posición heliocéntrica, toma decisiones con agilidad y rapidez aunque el éxito de las mismas depende únicamente de su capacidad y preparación. Sin embargo, debe tener en cuenta que dichas decisiones deben descender a sus colaboradores desde una perspectiva clara, que no permita equívocos en el mensaje, para mantener eficiencia y productividad de los trabajadores además de ejecutar una correcta evaluación de resultados. (Yongtao, 2010:93). Al respecto, Fernández (1990:81) añade que el poder de los empresarios se vuelve ilegítimo cuando éste, al ejercerlo, lesiona los derechos de sus trabajadores.

▶ **Estructura organizacional**

Tiende a ser simple o con estructuras no diferenciadas capaces de realizar diversas actividades entrelazadas. Las grandes empresas, en cambio, operan con estructuras complejas y burocratizadas, con una alta especialización en la que el trabajo intelectual casi es eliminado.

▶ **Control**

Base de la supervisión directa y personalizada de los directivos, contribuye a una rápida respuesta cuando se detectan cambios en la empresa o en el medio ambiente. Por el contrario, en las grandes empresas los procesos de control se ejecutan a través de normas escritas.

Desde una perspectiva más amplia, Suarez (2002:69) confirma la existencia de rasgos identificativos de la forma y estilo de gestión de las PYMES, entre los que destaca cuales señala la proximidad, es decir, la escasa distancia física o emotiva que separa al directivo de las personas bajo su mando. Proximidad que, a su vez, se desgaja, en seis ámbitos:

▶ **Proximidad jerárquica y física**

Característica central en la gestión de las PYMES derivada del escaso número de empleados y del hecho de compartir el mismo espacio físico de trabajo. La distancia jerárquica y social entre propietario y trabajadores es muy corta, dando pie al trato personalizado, sin que ello signifique que el clima laboral indefectiblemente positivo.

▶ **Proximidad funcional**

La gestión puede ser dividida por funciones entrelazadas —ventas, producción, finanzas..., etc.— lo que permite un abordaje integral de los problemas ya que el dirigente no alcanza a separar las funciones operativas de las estratégicas.

▶ **Proximidad informacional**

Preferencia por los sistemas de información simples, informales, suaves y directos.

▶ **Proximidad temporal**

El horizonte temporal a corto plazo deriva en estrategias son más reactivas al entorno que anticipadas. Las técnicas administrativas son sustituidas en la toma de decisiones por la intuición o la visión, del directivo, lo que dota a su gestión de enorme flexibilidad.

▶ **Proximidad del capital**

La forma de financiamiento proviene, en general, de los recursos del propietario, de su familia y, posteriormente, de los bancos.

▶ **Proximidad de la clientela y del territorio**

Generalmente, las operaciones se realizan en forma local o regional. La cercanía con los consumidores permite al director mantener relaciones personalizadas con sus clientes y proveedores, incrementando el arraigo de su mercado. Clientes, proveedores y empleados suelen ser originarios de la región, con buenos niveles de integración en la zona y un papel relevante en la economía local.

Lo hasta ahora expuesto se complementa con el perfil del empresario recogido en el *Informe Observatorio de la PYME en México* (2009), mismo que se sintetiza en la tabla 2.6.

**Tabla 2.6. Perfil del empresario**

Característica	Datos		
Rango de edad	45% de 40 a 59 años		
Nivel de formación [directivos]	48% grado de licenciatura completo.		
Tipo de empresa	65% empresa de carácter familiar		
Nivel de formación [empleados]	31% secundaria	26% bachillerato o carrera técnica	23% primaria
Capacitación	64% manufactura	69% servicios	47% comercio
Falta de cultura de calidad	80% no cuenta con ningún tipo de certificación —ISO, Empresa limpia, SEMARNAT...etc.—		
Técnicas de mejora de calidad/productividad	50% no utiliza ninguna técnica de mejora de calidad y/o productividad		
Uso de licencia de patentes	24% maneja algún tipo de licencia o patente		
Participación en otorgamiento de créditos	13% solicitaron crédito	76% (de ellas) recibieron crédito	10% universo de obtención de crédito

Fuente: Elaboración propia [2012]. Basada en datos del Observatorio de la PYME en México (2012).

Concluye el informe señalando a los programas públicos la necesidad de incidir en tres temas fundamentales: a) adquisición de bienes de capital —maquinaria, edificios, herramientas—; b) integración de capital de trabajo y c) contratación de consultores expertos en organización productiva y dirección de empresas. Es preciso hacer hincapié en el punto c), que impacta directamente sobre el objeto de la presente investigación, ya que la contratación de consultores expertos en procesos de gestión productiva y dirección empresarial podría ser un elemento

medular para el desarrollo de la PYME. Sin embargo, más allá de la citada necesidad, los directivos de este tipo de organizaciones deben integrar en ellas a sus colaboradores, trabajar sobre su nivel de compromiso con la empresa, sobre el convencimiento de que un mayor esfuerzo dará como resultado una mejor calidad de vida.

Retomando el tema medular de la investigación, la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, clasifica como PYMES al 93% de las firmas afiliadas a ella (CMIC, 2004). Calvo (2006: 22), por su parte, define las empresas familiares a partir de la existencia de un fuerte nexo entre y, a partir de ello, se pregunta: *¿se aplicarían esquemas en nuestra familia que dañen las condiciones de vida futura de nuestros integrantes con el único fin de obtener ahorros?* En este contexto, el gobierno del Estado de Sinaloa, a través de la SE, ha implementado diversos apoyos dirigidos a las PYMES; estímulos que, si bien son de gran interés también son escasos, aislados e incapaces de impactar en el entorno de manera general. Reflejo de que la implementación de políticas nacionales y/o regionales para sostener a las PYMES, debe incorporar programas integrados dirigidos a apoyar, en vez de a proteger, a este tipo de organizaciones.

**Tabla 2.7. Distribución de empresas y empleados por tamaño en el Estado de Sinaloa**

Sector	Micro		Pequeña		Mediana		Grande		TOTAL		%
	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	
Comercio	34,831	86,758	1,371	22,662	422	22,071	140	30,739	36,764	162,230	43%
Servicios	30,687	78,394	1,771	35,759	161	11,153	100	28,367	32,719	153,673	41%
Manufactura	7,670	21,759	381	7,724	86	9,436	34	19,885	8,171	58,804	16%
<b>Total</b>	<b>73,188</b>	<b>186,911</b>	<b>3,523</b>	<b>66,145</b>	<b>669</b>	<b>42,660</b>	<b>274</b>	<b>78,991</b>	<b>77,654</b>	<b>374,707</b>	<b>100%</b>
Porcentaje	94.25%	49.88%	4.54%	17.65%	0.86%	11.38%	0.35%	21.08%	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia (2012). Basada en datos de INEGI: Censos económicos 2009.

La comparación entre las cifras de la tabla 2.5 [p.28]<sup>24</sup> y la que antecede a estas líneas muestra la importancia de las PYMES en el ámbito regional. La mínima variación en los porcentajes indica, nuevamente, la importancia del sector y, por tanto, la necesidad de políticas públicas de apoyo para facilitar su competencia con grandes empresas. Ello en función de que, a escala, las PYMES controlan el 99.65% del total empresarial y, en conjunto, generan el 78.92% del empleo formal frente al 21.08% que fue aportado por las macroempresas en la generación de empleo.

En otro ámbito, siempre en el Estado de Sinaloa, conviene anotar que las PYMES pueden describirse como un campo experimental con una oferta constante de nuevos productos, nuevas ideas, nuevas técnicas y nuevos modos de hacer las cosas. Así, en la ciudad de Culiacán, ha comenzado a operar un buen número de micro y pequeñas empresas cuyos giros más representativos son: preparación de Sushi, de té de jazmín, de tostadas horneadas sin grasa, de tortillas de harina caseras sin conservadores, de venta de comida semi-preparada y de elaboración de empanadas de cajeta y pinturitas regionales. Junto a ellas, se mantiene un conjunto de empresas de índole familiar que, de sus inicios como microestructura empresarial, han evolucionado y reclasificado como empresas grandes: *Productos Chata*, *Supermercados Ley y Zaragoza*, *Tienda departamental Coppel*, *Vanessa boutique* o *SuKarne*, por mencionar algunos. Un conjunto poco significativo en relación al total de negocios familiares con un limitado número de empleados y que, por falta de apoyo, deben cerrar sus puertas por falta de

<sup>24</sup> Distribución de empresas y empleados por tamaño en el ámbito nacional.

apoyo, asesoría y estímulos. Apoyos que, en el país, se han implementado —sobre todo a través de Nacional Financiera— apoyos, si bien no han cumplido las expectativas esperadas ni alcanzado a la totalidad de la población debido, entre otras causas, a la enorme complejidad fiscal del país y las numerosas imposiciones de la SHCP (Secretaría de Hacienda y Crédito Público).

La tabla 2.8 recoge la influencia de las PYMES en la economía local de Culiacán, con 17,775 establecimientos de los cuales 16,726 corresponden a microempresas (94.10%); si a la cifra anterior se aúna el número de pequeñas empresas, alcanza el 99.22% del total de establecimientos registrados, un porcentaje más que significativo, económica y socialmente, dado que proporciona el 69.59% del empleo.

**Tabla 2.8. Establecimientos en Culiacán**

Sector	Micro		Pequeña		Mediana y Grande		TOTAL		%
	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	Empresas	Empleados	
Comercio	7714	18830	251	8516	33	6888	7,998	34,234	31%
Servicios	7417	22602	590	20157	76	23842	8,083	66,601	60%
Manufactura	1595	4699	88	3074	11	3309	1,694	11,082	10%
<b>Total</b>	<b>16726</b>	<b>46131</b>	<b>929</b>	<b>31747</b>	<b>120</b>	<b>34039</b>	<b>17,775</b>	<b>111,917</b>	<b>100%</b>
Porcentaje	94.10%	41.22%	5.23%	28.37%	0.68%	30.41%	100.00%	100.00%	

*Fuente:* Elaboración propia (2011), con base a datos de INEGI, censos económicos 1999.

Dada la relevancia de este tipo de organizaciones en la economía local, las PYMES reciben apoyos, tanto en asesoría como en financiamiento a tasas preferenciales, a través de la Secretaría de Economía. Además, muchas de ellas están afiliadas al Centro Regional de Competitividad Empresarial (CRECE), organización que brinda asesoría administrativa a cambio de una cuota de recuperación mínima, ya que opera con fondos federales.

En síntesis, el impacto de las PYMES en los entornos regional, estatal y nacional, se expresa de modo explícito en la suma de estadísticas presentadas, siendo por demás significativo el aporte de este tipo de empresas a la creación de empleo. De acuerdo a ello, se esperaría de las autoridades —en sus tres niveles de gobierno— la implementación de fondos especiales de apoyo, como parte de una política nacional de fomento a la pequeña y mediana empresa. Cabe señalar, por último, que el esfuerzo del Estado de Sinaloa no ha sido, hasta el momento, demasiado alentador.

### 2.2.1 La importancia de las pequeñas y medianas empresas en México

Tras lo expuesto en el punto anterior es preciso incidir en la importancia de las PYMES en la economía global del país y, de modo particular, en rol del líder como elemento significativo del desarrollo de estas organizaciones: la iniciativa de su administrador y su capacidad para hacer frente a los problemas que se le presentan, puesto que al tratarse de empresas que se gestionan de modo centralizado a partir de estrategias intuitivas e informales, el crecimiento de la empresa depende directamente de las habilidades y conocimientos del directivo (Suarez, 2002: 35). Al

respecto, Baptista (citada en Rodríguez, 2001:50), resume la compleja situación que atraviesan las PYMES nacionales.

**Tabla 2.9. Perfil de la PYME en México**

Factores	Resultados
<b>DATOS ESTRUCTURALES</b>	Estructura orgánica de tipo familiar con problemas de clasificación por tamaño.
<b>TIPOS DE DIRIGENTES</b>	Hombre de 44 años, con catorce de escolaridad que es empresario por herencia, con problemas de tipo familiar en la administración. Muchas de las empresas desaparecen con su fundador.
<b>TECNOLOGÍA</b>	En general utilizan sistemas tradicionales de producción.
<b>MEDIO AMBIENTE</b>	Entorno complejo. Sostienen relaciones con otras organizaciones: proveedores, clientes, despachos profesionales de contaduría, competencias, asociaciones, bancos y gobierno.
<b>VALORES Y OBJETIVOS</b>	En general, intentan maximizar las utilidades a través de procedimientos administrativos sumamente personalizados que implican una estrecha vigilancia estrecha sobre las operaciones, toma de decisiones centralizada y ejecución de procesos por los jefes de área, últimos responsables de los resultados obtenidos
<b>PROBLEMÁTICA A ENFRENTAR</b>	En orden de importancia, enfrentan ocho problemas relevantes: recursos humanos, deficiencias del gobierno, falta de seguridad con los proveedores, financiamiento, materias primas —calidad y escasez—, mercados, competencias y deficiente organización.
<b>PLANEACIÓN Y CRECIMIENTO</b>	La mayoría de las empresas han crecido en los últimos años y existe una tendencia por parte de los directivos contra el crecimiento excesivo por temor a la pérdida de control en la gestión. Prácticamente desconocen la planeación estratégica.
<b>PROCESOS INFORMATIVOS</b>	Están al día en cuanto a productos y tecnología; obtienen datos a través de visitas al extranjero, revistas especializadas o información de sus clientes; técnicas administrativas a través de cursos externos y recursos, a través de industriales y banqueros.

*Fuente:* Elaboración propia (2012). Basada en Rodríguez (2001) con datos obtenidos de Baptista.

Lo anterior permite asumir la mutua dependencia entre las características personales del propietario y la empresa que dirige, reflejo de las mismas. Relación potenciada por la falta de conocimientos técnicos del directivo y la centralización de la autoridad, rasgos que lo llevan a gestionar la empresa desde la intuición y la incapacidad de delegar actividades cotidianas, impidiéndole concentrarse en la planeación y las decisiones (Rodríguez, 2001).

En cuanto al recuento historiográfico de las PYMES mexicanas, fue en 1985 cuando se promulgo por primera vez la *Ley de la Pequeña y Mediana Industria*. De escasa difusión, contenido parcial y esquemas restringidos, la *Ley* se centraba en la concesión de créditos a tasas preferenciales que, de ningún modo, resolvieron las dificultades del sector. El 28 de febrero de 1991 entró en funciones el *Programa de Modernización y Desarrollo de la Micro, Pequeña y Mediana Industria*, de cuyos objetivos son rescatables las figuras jurídicas<sup>25</sup> denominadas *empresas integradoras de comercio exterior e incluso las comercializadoras a nivel nacional* (Rodríguez, 2001:51). Respecto a las comercializadoras, cabe señalar que el Programa resultaba especialmente ventajoso al permitirles adquirir grandes volúmenes de mercancías a precios muy adecuados para obtener beneficios<sup>26</sup>. El modelo integrador se retomó posteriormente en Italia,

<sup>25</sup> Los beneficios de estas figuras, creadas para favorecer que las empresas vendieran, quedaron eliminados en las reformas fiscales de 2003.

<sup>26</sup> A modo de ejemplo, puede citarse la situación de las farmacias en Culiacán, incapaces de enfrentar la competencia desproporcionada con las grandes cadenas farmacéuticas se veían obligadas a cerrar por no poder sostener una guerra de precios; sin embargo, la unión de los pequeños establecimientos en una integradora hizo posible la adquisición y manejo de grandes cantidades de insumos que ofrecer a precios ventajosos. Esta figura continua vigente hasta la fecha.

donde sectores de pequeñas y medianas industrias dedicadas a la fabricación de mobiliario, textiles y joyería, operan aún bajo estructuras administrativas de empresas integradoras con tal nivel de éxito que se han convertido en empresas exportadoras dentro de la Comunidad Europea. Un modelo diferente es el seleccionado por Japón, donde dentro de la cadena productiva, las empresas de tamaño grande y mediano se vuelven proveedores y clientes de las pequeñas, con un periodo promedio de pago y cobranza a treinta días. En el caso mexicano, el apoyo a este tipo de organizaciones se enfoca en el aspecto financiero —a través de la banca de desarrollo: Nacional Financiera y Banco de Comercio Exterior— y de la asesoría administrativa brindada por los CRECE<sup>27</sup>. Sin embargo, y pese a la ayuda proporcionada por este último organismo, la falta de congruencia en la administración es la causa principal del uso inadecuado de recursos por parte de las empresas.

### 2.3 El sector de la vivienda en México como eje central de las políticas sociales

La industria de la construcción de vivienda en México, es considerada uno de los motores de la economía nacional debido a sus efectos multiplicadores y a las políticas gubernamentales instrumentadas en pro de su reactivación, dado que está considerada una actividad prioritaria para el desarrollo del país debido a su impacto sobre la inversión, la producción, el empleo y el nivel de bienestar de las familias. Consecuencia de ello ha sido el diseño e implementación de políticas específicas que han fortalecido y legitimado la acción gubernamental desde que, en 1983, el derecho a la vivienda adquirió rango constitucional. En este contexto, el desarrollo de una oferta de vivienda digna, capaz de satisfacer las necesidades presentes y futuras de la sociedad supone, en primer término, la presencia de condiciones macroeconómicas que permitan multiplicar los recursos de inversión y financiamiento, facilitar el acceso a créditos y generar opciones de precios accesibles a las posibilidades de la población.

De acuerdo al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) el sector de la construcción se constituye con el conjunto de actividades orientadas a la edificación de inmuebles habitacionales y no habitacionales; a la construcción de obras de ingeniería civil u obra pesada y a los trabajos especializados vinculados a la construcción. El sector, estrechamente relacionado con otros ámbitos productivos, se caracteriza por un continuo dinamismo que posibilita la activación de diversas ramas industriales de manera directa —hierro y el acero, cemento, cal, yeso, productos a base de arcilla, maquinaria y equipo, entre otras—. Igualmente, favorece otras actividades económicas como la supervisión de edificaciones, de división de terrenos, de construcción de vías de comunicación, instalaciones eléctricas, enyesados, muros falsos, pisos cerámicos o carpintería, por citar algunas de las incluidas en una lista de 23 clases de actividades.

Considerando el último censo económico, elaborado en 2009<sup>28</sup>, 18,637 unidades económicas componen el sector de la construcción —12,239 unidades de construcción y 6,398 unidades relacionadas con servicios indirectos relacionados con el sector—, con un personal ocupado de 630,438 y 74,202 empleados respectivamente, que suma 704,640 empleos —formales e

<sup>27</sup> Organismos descentralizados del gobierno federal, distribuidos por toda la República.

<sup>28</sup> Los censos económicos, de acuerdo a Grawitz (1984:118) constituyen parte fundamental del establecimiento de estadísticas en dos sentidos: bien directamente, bien a intervalos regulares.

informales—. La producción total del sector es de \$405, 388,143, con un consumo intermedio de \$283, 671,546 y un valor agregado censal bruto —derrama económica— de \$121, 716,597. A lo que puede añadirse un aporte del 5% del PIB y del 7% del empleo formal.

Directamente implicada en la crisis económica internacional, la industria de la construcción vio reducirse su ritmo de expansión durante la primera mitad de 2008, de modo que su crecimiento en tasa anual descendió del 8% que ostentaba en 2006 al 3.0% en el 2007 y, prácticamente, se redujo a un 0% en el segundo trimestre del 2008<sup>29</sup>. En el caso de la edificación<sup>30</sup>, pasó del 48.8% a un 61.3% en los mismos periodos. Con todo, esta industria ha mantenido un desarrollo notable, superando las expectativas de la economía en su conjunto. En el quinquenio 2002-2007, creció a una tasa anual promedio de 4.1%, mientras que toda la economía sólo pudo alcanzar un 3.2%, lo que se explica en función de la notable expansión de la venta de vivienda —en los segmentos popular y residencial—. Sin embargo, al cierre del año 2008, el indicador de la actividad industrial mostraba una caída de más del 7%, que afectó a las ramas de edificación y a las de ingeniería civil y pesada. Producto de la crisis antes citada, en el mes de julio de 2008 el IMSS reportó cerca de 30,000 empleados temporales menos en el sector que los reportados en el mismo periodo del año 2007 y, si bien se crearon cerca de 44, 000 empleos permanentes en la industria, el saldo neto de creación de empleo totaliza apenas 13 mil empleados, cifra muy inferior a los 95,000 trabajadores incorporados en promedio durante 2007. Pese a la presencia de la crisis mencionada, cabría preguntarse si el descenso en el nivel de creación de empleos obedece a la disminución de la actividad o a la implementación de estrategias empresariales tendentes a minimizar la carga fiscal de seguridad social. Por otra parte, durante el último bimestre de 2008, la industria de la construcción registró alcanzó una tasa negativa en materia de generación de empleo superior al 5%, con la menor cantidad de empleo registrada en esta actividad desde noviembre del 2002. Por último, cabe señalar el incremento de los precios en la materia prima como un factor relevante que pudo presionar los costos de construcción.

Rosen y Fallis (1988:26) argumentan que el desarrollo de las intervenciones públicas, directamente relacionado con la participación de grupos de interés en la construcción y asignación del capital residencial, contribuyó a que una importante proporción de la población fuese excluida del acceso y consumo de servicios de vivienda. En este sentido, cabe anotar que la inversión en vivienda en México, durante el periodo 1988-1994, representó alrededor del 4.5% del PIB. Igualmente, es preciso recordar las fuertes variaciones de la inversión institucional en los periodos 1992-1994 y 1996-1998, producto de decisiones basadas en expectativas económicas contrarias: auge y crecimiento, en el primer caso; crisis y estancamiento, en el segundo caso.

La literatura clasifica en tres segmentos de operación simultánea el mercado mexicano de la construcción (González, 2006:35):

**Sector formal**                      Financiado y construido por el sector privado, concentra la mayor proporción del valor del inventario residencial.

<sup>29</sup> BBVA Bancomer (2008). “Situación inmobiliaria”. México: Servicio de Estudios Económicos de BBVA, p.2.

<sup>30</sup> Conviene observar que el rubro de la edificación se ha consolidado como el motor de la industria de la construcción, creciendo en términos reales desde mediados de 2006.

<b>Sector informal</b>	Es el de mayor actividad inmobiliaria, se basa en la adquisición del suelo para auto-construcción. Las intervenciones públicas realizadas en este segmento se suelen incluir dentro del conjunto de políticas públicas para combatir la pobreza: dotación de infraestructura, regulación de derechos de propiedad o provisión de financiamiento.
<b>Sector de inventario</b>	Financiado y construido por el sector privado, concentra la mayor proporción del valor del inventario residencial.

### III Marco teórico de referencia

#### 3.1 Del efecto neto del pago de las aportaciones de seguridad social

Desde 1984 la OMS contempla como obligatoria la evaluación de los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo, incluyendo la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial, producidos por factores psicosociales definidos como:

“Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”.<sup>31</sup>

Ello debido a que lo anterior puede incluir en la salud, el rendimiento y los niveles de satisfacción en el trabajo puesto que es en el escenario laboral donde dichos riesgos se originan y, si bien sus consecuencias no son tan evidentes como las derivadas de un accidente o enfermedad profesional, no por ello son menos reales<sup>32</sup>.

La afectación que el apartado anterior señala implica en ocasiones la falta de pago desde la perspectiva de la autoridad fiscalizadora en relación a las aportaciones patronales, lo que a su vez trae como consecuencia un cierto nivel de desconfianza en el legislador ante un posible fraude que se manifiesta en numerosos aspectos de la regulación, iniciando con actos de molestia de los contribuyentes (Rodríguez, 2011).

##### 3.1.1 Beneficios económicos que la Ley del Seguro Social contempla en beneficio de los trabajadores<sup>33</sup>

Antes de iniciar el desglose detallado de las prestaciones otorgadas al trabajador, la tabla 3.1 [p.38] sintetiza cada uno de los puntos que representan los beneficios que por ley corresponden a los trabajadores.

---

<sup>31</sup> Acciones e Investigaciones Sociales (2010) 128, 8.

<sup>32</sup> La presente investigación apoya en su totalidad la tesis de la OMS dado que su contenido abarca los elementos tratados y el modo en que éstos pueden afectar a los trabajadores.

<sup>33</sup> Este punto se desarrolla a partir de la consideración de la citada ley, en su apartado 3.1.1.3, primer párrafo, inciso 3, De las prestaciones que corresponden a *las obligaciones patronales*, que no se entregan en forma directa sino que su entrega está sujeta a corto o largo plazo como el caso de las contribuciones pagadas al seguro social y al INFONAVIT, pero que se entregan a los trabajadores sólo cuando existe una relación laboral.

**Tabla 3.1. Beneficios que la Ley del Seguro Social otorga a los trabajadores**

		PRESTACIONES			
EN ESPECIE		SOCIALES		EN DINERO	
1.	Asistencia médica	1.	Protección del gasto familiar	1.	Subsidio de enfermedad
2.	Asistencia quirúrgica	2.	Mejor utilización del tiempo libre	2.	Subsidio de maternidad
3.	Asistencia farmacéutica	3.	Promoción de la salud	3.	Subsidio por riesgo de trabajo
4.	Asistencia obstétrica			4.	Ayuda por matrimonio
5.	Prótesis y ortopedia			5.	Ayuda por funeral
6.	Rehabilitación			6.	Subsidio de desempleo
7.	Ayuda de lactancia			7.	Pensiones
8.	Guardería (3 meses-4 años)				

Fuente: Elaboración propia (2012). Basada en la Ley del Seguro Social.

### 3.1.1.1 Prestaciones económicas: Incapacidades

Si el trabajador se incapacita temporalmente para trabajar, recibirá el cien por ciento del salario en que estuviese cotizando en el momento de ocurrir el riesgo, de acuerdo al artículo 58 LSS<sup>34</sup>, y el pago podrá recibirlo hasta por cincuenta y dos semanas, y no es requisito tener semanas cotizadas anteriores al riesgo.

De acuerdo a la Memoria Estadística (2009: 270) el certificado de incapacidad es el documento que se extiende a un asegurado para justificar la ausencia a sus labores cuando presenta un padecimiento incapacitante. Se subdivide en:

#### a) Certificado de incapacidad con subsidio

Documento que se extiende a un asegurado para justificar la ausencia a sus labores cuando presenta un padecimiento incapacitante, permitiéndole además cobrar el subsidio correspondiente si se reúnen los requisitos que al respecto señala la LSS<sup>35</sup>.

#### b) Certificado de incapacidad sin subsidio

Documento que se extiende a un asegurado para justificar la ausencia a sus labores cuando presenta un padecimiento incapacitante y que no cobra o no procede el derecho a un subsidio.

#### c) Indemnizaciones globales

Prestación establecida por la Ley del Seguro Social, consistente en el pago de cinco anualidades de una pensión de incapacidad permanente parcial con evaluación definitiva de hasta el 25%. Será optativa para el trabajador, cuando la valuación exceda del 25 % sin rebasar el 50%.

### 3.1.1.2 Gastos de matrimonio

“El asegurado de cualquier sexo, tiene derecho a retirar (como dote), conforme a lo estipulado por el artículo 165 de la LSS, como ayuda para gastos de matrimonio, cuando

<sup>34</sup> Los beneficios económicos por riesgo de trabajo que traen como consecuencia incapacidad permanente parcial, total o la muerte se tratarán en el apartado de ‘pensiones’ correspondiente a este mismo capítulo.

<sup>35</sup> Reglamento para la expedición de incapacidad temporal para el trabajo a los asegurados del régimen obligatorio del IMSS.

contrae matrimonio civil, y proveniente de la cuota social aportada por el Gobierno Federal en su fondo individual, una cantidad equivalente a treinta días de salario mínimo general que rija en el Distrito Federal a la fecha de su matrimonio, conforme a los siguientes requisitos;

- a) Que tenga acreditado un mínimo de ciento cincuenta semanas de cotización en el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en la fecha de celebración del matrimonio;
- b) Que el cónyuge no haya sido registrado con anterioridad en el Instituto como esposo (a)".

Este derecho se ejercerá una sola vez sin que el asegurado pueda ejercerlo en matrimonios posteriores.

“El asegurado que deje de pertenecer al régimen obligatorio, conservará sus derechos a la ayuda para gastos de matrimonio, si lo contrae dentro de noventa días hábiles contados a partir de la fecha de su baja, y es importante hacer mención que quien suministre datos falsos en relación a su estado civil, pierde todo derecho a la ayuda para gastos de matrimonio”. Lo anterior en virtud del artículo 166 de la LSS.

### 3.1.1.3 Gastos de funeral

La ayuda para gastos de funeral se otorga a los familiares del trabajador o pensionado fallecido, o a la persona que presente copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos de funeral (recibo o factura de la cuenta). El apoyo, consistente en el pago de dos meses del salario mínimo general que rija en el Distrito Federal a la fecha del fallecimiento, será efectivo siempre y cuando el asegurado tenga reconocidas doce cotizaciones semanales en los nueve meses anteriores al deceso, salvo cuando la muerte sea consecuencia de un riesgo de trabajo, caso en el que no se requerirán no semanas de cotización. Para esto, deberán presentarse el acta de defunción, los originales de la cuenta de gastos (factura), aviso de trabajo o recibo de pago si era trabajador eventual, o bien el comprobante del último pago de la continuación, la tarjeta de afiliación del asegurado o credencial del pensionado y la solicitud correspondiente. La cantidad otorgada se restará del saldo de la cuenta individual del trabajador fallecido (Artículos. 64, 64-I y 104 LSS).

El monto que durante el ejercicio 2008 se otorgó como ayuda para gastos de funeral, de acuerdo a la *Memoria Estadística 2009*, ascendió a \$197, 644,697 —para un total de 66,551, que provienen de riesgos de trabajo, enfermedades de asegurados y de enfermedades de pensionados—. En 2009 aumentó a 217 millones 75,113 de pesos, con un total de 69,543 ayudas otorgadas. El monto por persona en promedio fue de \$2,970 en 2008 y de \$3,121, en 2009.

### 3.1.1.4 Seguro de desempleo

Respecto a los objetivos de la seguridad social, explicados en el capítulo III, punto 3.1.1, de la LSS, donde se menciona el seguro de desempleo como forma de otorgar al trabajador y a sus beneficiarios recursos para subsistir económicamente cuando no tenga una relación laboral, el artículo 191, Fracción II, de la mencionada ley otorga al asegurado, cuando queda desempleado, el derecho de gozar de un apoyo económico parcial, cuyos recursos provienen de la cuenta individual de retiro del trabajador siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

- a) No estar sujeto a una relación laboral.
- b) Haber transcurrido 46 días naturales, a partir de la fecha en que quedó desempleado.
- c) No haber realizado retiros de su cuenta individual durante los cinco años anteriores a la fecha en que quedó desempleado.

Los recursos de la cuenta individual de trabajador provienen de los pagos de las aportaciones obrero-patronales que el patrón entrega cada bimestre para el seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez (RCV), mismos que se depositan en la subcuenta de retiro asignada a cada trabajador en la Administradora de Fondos para el Retiro (AFORE) de su elección. El importe de la ayuda depende del saldo acumulado en su cuenta individual y el trabajador podrá disponer de la cantidad que resulte menor entre:

- a) El equivalente a 75 días de su propio salario base de cotización promedio de las últimas 250 semanas cotizadas.
- b) El 10 % del saldo de la subcuenta de RCV.

El trabajador tendrá derecho a efectuar un nuevo retiro después de haber transcurrido cinco años contados a partir de la fecha en que ocurrió el último cobro, independientemente del número de veces que el trabajador quede desempleado. Para ello, el Instituto, a solicitud del trabajador, elaborará un certificado de baja del trabajador desempleado, documento que éste utilizará para solicitar a su AFORE los recursos de ayuda de desempleo.

### 3.1.1.5 Los sistemas de pensiones en México

El *Diccionario Jurídico de Seguridad Social*, define el término *pensión*, como “*la prestación económica otorgada por una institución de seguridad social a una persona física asegurada o a sus causahabientes, al reunir los requisitos señalados por la legislación correspondiente*”.

Morgado (2008:180), señala que la culminación del proceso de la participación del Estado en las cargas familiares como el seguro social se producirá en los albores de los años 30, momento en que los Estados intervendrán dictando normas en las que se harán cargo en abono de las ayudas familiares. Se pasará del seguro privado al seguro público, con incidencia en la configuración de un nuevo modelo de estado, que abandonará el corte liberal para convertirse en un estado social, mediante estas nuevas fórmulas de participación en la esfera privada de los individuos. Por su parte, en México, el Estado obliga a los empresarios afiliados al IMSS a cubrir las contribuciones establecidas por los lineamientos que la Ley del IMSS contempla, con el fin de permitir el

acceso de los trabajadores a la pensión que por derecho les corresponde cuando cumplan el número de semanas cotizadas, más otros requisitos adicionales. Sin embargo, tratar el tema de las pensiones en México significa inevitablemente inmiscuirse en una maraña de legislaciones que, de acuerdo a Mendizabal (2007:278) presentan diversas posibilidades de jubilación y pensión que, con requisitos y montos disímiles, van desde las que se otorgan de manera general a la mayor parte de la población asegurada a lo que se conoce como regímenes especiales. Igualmente, existen especificaciones para los casos en que el asegurado labor afuera del territorio nacional<sup>36</sup>.

### 3.1.2 Prestaciones sociales

- a) **Centro de capacitación artesanal**  
Unidad operativa de prestaciones sociales en la que se imparten programas artesanales.
- b) **Centro de seguridad social para el bienestar familiar**  
Unidad física a la que acuden personas y se aplican, practican y proyectan hacia la comunidad programas de actividades familiares, cívico-culturales, artísticas, deportivas, de adiestramiento técnico y capacitación para el trabajo, proporcionando servicios sociales de apoyo.
- c) **Centro de extensión de conocimientos**  
Local proporcionado por la comunidad, o por otra institución, en donde personal del IMSS, en grupos y como monitores, transmite conocimientos a la población en los centros de seguridad social.
- d) **Centro de seguridad social y capacitación técnica**  
Unidad operativa de prestaciones sociales en él cual se imparten programas de capacitación técnica y de seguridad social.

La población atendida en los cursos de los programas de prestaciones sociales institucionales, por área de servicio y delegación en 2009, de acuerdo a la *Memoria Estadística* (2009:293), asciende a 18,949 personas en total, de los cuales 4,394 participaron en programas de bienestar social; 4,456, en los de desarrollo cultural; 3356, en los de capacitación y adiestramiento técnico y, 6743, en los de deporte y cultura.

- e) **Velatorio**  
Servicio social cuya finalidad consiste en auxiliar a los derechohabientes que han sufrido la pérdida de algún familiar<sup>37</sup>.
- f) **Guarderías**  
El IMSS, con el propósito ayuda a las madres trabajadoras con hijos en la primera infancia, implementó en el año 2006 un nuevo esquema de guardería, denominado

<sup>36</sup> Si bien el tema no pertenece específicamente al objeto de estudio de la presente investigación, es necesario afinar la legislación al respecto, analizando lo que sucede en otros países con los que México ha firmado tratados internacionales, como en el caso de España, por ejemplo (Areta y Sempere, 2010:44).

<sup>37</sup> Actualmente, el servicio se ofrece de modo abierto a la totalidad de la población y con un costo muy reducido.

*Guardería integradora*<sup>38</sup>, que ofrece servicios especializados a los niños con capacidades diferentes.

g) **Solidaridad Social —actualmente Programa IMSS–Oportunidades—**

Los servicios de solidaridad social comprenden asistencia médica, farmacéutica e incluso hospitalaria, exclusivamente a favor de los núcleos de población que por el propio desarrollo del país, constituyen polos de profunda marginación rural, suburbana y urbana, sin perjuicio del eficaz otorgamiento de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y demás beneficiarios del régimen de seguridad social. Los servicios son financiados por la Federación, el IMSS y los propios beneficiarios. La solidaridad social fue concebida como una estrategia para extender los beneficios de la seguridad social, rebasando los conceptos clásicos de seguros sociales y de asistencia social del estado; encuentra sustento en recomendaciones formuladas en el ámbito internacional:

1. Los Ministros de Salud de América, establecieron en 1972 la extensión de la cobertura con servicios a toda la población sub atendida y no atendida, resolución ratificada, posteriormente, en 1977.
2. La Conferencia Internacional de Atención Primaria de la Salud (1978), reunida en Alma Ata, (URSS) declaró como principio universal *“la atención primaria de la salud es fundamental; asistencia sanitaria al alcance de todos los individuos y familias de la comunidad”*.

### 3.1.3 La vivienda como beneficio económico que la Ley del INFONAVIT contempla a favor de los trabajadores

En 1963 el gobierno federal establece el Fondo para la Vivienda (FOVI) —con el apoyo de recursos gubernamentales, del Banco Mundial y de la Banca de Desarrollo Interamericana— enfocados a otorgar créditos hipotecarios para la obtención de vivienda económica. INFONAVIT, origen de la mayor parte de los créditos hipotecarios en México, fue creado en 1972 por decreto presidencial, con el objetivo prioritario de fomentar la adquisición de vivienda para los trabajadores mexicanos. La Asamblea General del Instituto es tripartita, es decir, cuenta con contando con representantes del gobierno federal, del sector empresarial y del sector laboral. Actualmente, se encuentra incorporado al sistema de pensiones del país y administra las cuentas individuales de los trabajadores afiliados, garantizando un rendimiento real de éstas. Ello implica que las contribuciones recibidas en las cuentas individuales, que no sean utilizadas para la adquisición de un crédito hipotecario pueden ser empleadas como un fondo de retiro por individuos mayores a 65 años. De igual manera, el instituto ha impulsado el esquema *Apoyo INFONAVIT*, que permite utilizar el ahorro de las cuentas individuales para la obtención de una vivienda de mayor valor al de las que el instituto financia normalmente, a través de un crédito hipotecario con otro intermediario financiero —bancos comerciales y/o SOFOLES hipotecarias, por ejemplo—.

<sup>38</sup> De modo paralelo, el IMSS mantiene en funcionamiento el resto de sus esquemas de guardería: esquema ordinario, madre IMSS, participativo, vecinal único, en el campo, guardería de prestación directa, indirecta, esquema vecinal simplificado y esquema vecinal comunitario

Fundamentalmente, la actuación de INFONAVIT puede sintetizarse en la tabla 3.2.

**Tabla 3.2. Síntesis de la actuación del INFONAVIT**

Rubro	Características
POBLACIÓN ATENDIDA	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Posee los menores ingresos familiares</li> <li>▶ Posee los menores ingresos familiares</li> <li>▶ Pertenece a la economía formal en México</li> </ul>
TIPOS DE CRÉDITO	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Paquetes de Vivienda en Línea II</li> <li>▶ Cofinanciamientos con los gobiernos de los estados</li> <li>▶ Mercado Abierto vivienda nueva</li> <li>▶ Mercado Abierto vivienda usada</li> <li>▶ Paquetes de vivienda en Línea III</li> </ul>
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fortalecer la bolsa de vivienda disponible para que los trabajadores puedan seleccionar la vivienda de acuerdo a sus circunstancias, presente las mejores características en términos de oportunidad, precio y calidad</li> <li>▶ Establecer reglas claras y precisas para que el Instituto esté en posibilidad legal de otorgar un pago al oferente de la vivienda</li> <li>▶ Otorgar certeza jurídica al trabajador a manera de formalizar la compra-venta y titularidad de su vivienda</li> <li>▶ Mantener fijo el precio de la vivienda después del primer parcial.</li> <li>▶ Establecer una cuota única de inscripción para así suprimir las cuotas que se cobraban anteriormente, tales como evaluación, supervisión, fondo de garantía, entre otros</li> </ul>

*Fuente.* Elaboración propia (2012). Basado en legislación vigente.

La misma *Ley del INFONAVIT*, en su artículo 42, señala que los recursos del Instituto se destinarán:

- I.- “En línea uno al financiamiento de la construcción de conjuntos de habitaciones para ser adquiridas por los trabajadores, mediante créditos que les otorgue el Instituto. Estos financiamientos sólo se concederán por concurso, tratándose de programas habitacionales aprobados por el Instituto y que se ajusten a las disposiciones aplicables en materia de construcción.
- II.- Al otorgamiento de créditos a los trabajadores que sean titulares de depósitos constituidos a su favor en el Instituto:
  - a) En línea dos a la adquisición en propiedad de habitaciones;
  - b) En línea tres a la construcción de vivienda;
  - c) En línea cuatro a la reparación, ampliación o mejoras de habitaciones, y
  - d) En línea cinco al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.
- III.- Al pago de capital e intereses de las subcuentas de vivienda de los trabajadores en los términos de ley;
- IV.- A cubrir los gastos de administración, operación y vigilancia del Instituto;
- V.- A la inversión de inmuebles destinados a sus oficinas, y de muebles estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus fines.
- VI.- A las demás erogaciones relacionadas con su objeto”.

En el artículo 48, señala que:

“El Consejo de Administración mediante disposiciones de carácter general que al efecto publique en el Diario Oficial de la Federación, determinará: los montos máximos de los créditos que otorgue el Instituto, en función de, entre otros factores, los ingresos de los trabajadores acreditados, así como el precio máximo de venta de las habitaciones cuya adquisición o construcción pueda ser objeto de los créditos citados.

- I. La demanda de habitación y las necesidades de vivienda, dando preferencia a los trabajadores de bajos salarios, en las diversas regiones o localidades del país;
- II. La factibilidad y posibilidades reales de llevar a cabo construcciones habitacionales;
- III. El monto de las aportaciones al Fondo proveniente de las diversas regiones y localidades del país; y
- IV. El número de trabajadores en las diferentes regiones o localidades del territorio nacional.”

Desde esta perspectiva, puede entenderse el hecho de que las empresas mexicanas desarrolladoras de vivienda tiendan a crecer y a volverse más eficientes gracias a los programas de mejora de la calidad, encargados de facilitarles recursos con costos financieros bajos, lo que trae como consecuencia el incremento de sus necesidades de capital social y, en algunos casos, el inicio de actividades en bolsa de valores —nacional e internacional— de algunas de las grandes desarrolladoras<sup>39</sup>.

### 3.1.4 Costo fiscal y financiero aplicado a las PYMES en seguridad social

La expresión *presión fiscal*, atribuida a un impuesto determinado señala la carga impositiva soportada por dicho impuesto en relación con la base gravable que genera, en este caso, el resultado. Sin embargo, una revisión a la literatura muestra numerosas e importantes diferencias de criterio a la hora de concretar dichas magnitudes. La consideración de la posible influencia del tamaño de la compañía en la carga tributaria que soporta deriva de la *Teoría Positiva de la Contabilidad*, esbozada por Watts y Zimmerman a en 1978 y formalmente enunciada en 1986 (Molina, 2003:84), misma que analiza cinco indicadores de presión fiscal<sup>40</sup>, cada uno de los cuales soporta una porción del conjunto de la carga fiscal y de los que se calcula la media y la mediana por sectores.

En este sentido, uno de los factores que más intensamente contribuyen a las reformas en el rubro de seguridad social es, a decir de Rojas (2002:2), la insuficiencia de aportaciones de impuestos por parte de los contribuyentes. De modo tangencial, cabría mencionar también el costo de la democracia y su efecto en el crecimiento del gasto público y, particularmente, en el de la

<sup>39</sup> Se espera que la tendencia a cotizar en bolsa se convierta en un hecho común de esta industria. En julio de 2005, seis empresas del sector participaban en la Bolsa Mexicana de Valores: URBI, HOMEX, Corporación GEO, Consorcio ARA, y Sare Hoga.

<sup>40</sup> Los indicadores citados aparecen también en autores previos a Watts y Zimmerman.

seguridad social<sup>41</sup>. Por su parte, Mulligan y Sala-i-Martin (2004:96) anotan que, independientemente del país a que pertenezcan y de la estructura que los conforme, los programas de seguridad social presentan numerosas pautas comunes, indicadoras de la existencia de una serie de fuerzas económicas y políticas sistemáticas —también comunes— que definen a la seguridad social como un fenómeno de equilibrio. Martínez (2006:29) complementa lo expuesto por Rojas (2002:2) y Mulligan y Sala-i-Martin (2004:96) al señalar que, durante los últimos veinte años del siglo XX, los sistemas de protección social sufrieron numerosos cuestionamientos y transformaciones de índole diversa<sup>42</sup> que, en algunos casos y debido a convulsiones políticas, incluyeron cambios radicales —Europa del Este, China—; en otros, la presión ejercida por los altos niveles de competitividad originó la creación de nuevos sistemas; en un tercer grupo de países las crisis fiscales obligaron a implementar reformas en los sistemas sociales, ya fueran de tipo gradual —Estados Unidos— o radical —América Latina—; por último, la presión ejercida por el incremento del desempleo aunada a los desequilibrios fiscales fue el elemento detonante del cambio —Europa occidental—.

En México, el derecho social centra su objetivo en proteger al trabajador como individuo, tal y como se recoge en el artículo 2º de la *Ley del Seguro Social*:

“La seguridad social tiene por finalidad garantizar el desarrollo a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.”

El alcance de la seguridad social comprende a las instituciones públicas, federales o locales y organismos descentralizados, por lo que la responsabilidad recae en el Instituto del Mexicano del Seguro Social, organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios. (Lemus, 2009:133), cuya situación ha sido ampliamente comentada tanto en la literatura científica como en los medios de comunicación<sup>43</sup>. Se trata, en sentido estricto, de una situación precaria debida, en buena parte a lo oneroso que resulta mantener las *conquistas sindicales* con recursos que deberían destinarse bien a invertir en clínicas y hospitales, bien a sostener las pensiones de sus derechohabientes. Ciertamente que el IMSS cuenta con un total de más de 18 millones de asegurados y más de 49 millones de derechohabientes pero, cierto también, que las prestaciones y costos de sus empleados y jubilados son descaradamente asimétricas con respecto a las de sus derechohabientes. Cuarenta y cinco millones de pesos al año<sup>44</sup> en prestaciones económicas para sus 18 millones de asegurados aunados a los más de 13 millones de pesos destinados a obligaciones contractuales de sus casi 300,000 trabajadores y 150,000 pensionados, además de las inversiones requeridas para la apertura de nuevas clínicas, remodelación de las existentes y gastos de equipo médico entre otros rubros, dan una idea bastante aproximada de los

<sup>41</sup> Ejemplo claro de lo expuesto es el modo en que la transición política de Chile afectó a la reforma de la seguridad social que, finalmente, no deja de ser un programa atractivo para sociedades modernas, sin importar el régimen político que las sustente.

<sup>42</sup> Se trató de una tendencia global que afectó a los sistemas de seguridad social en la mayor parte de las naciones.

<sup>43</sup> Así, por ejemplo, López-Dóriga (2010:1; 29 de julio) comenta: “*El día de ayer, en su blog, Luis Miguel González, director editorial de El Economista, se preguntaba si el IMSS se atreverá a reducir las pensiones de más de un millón de jubilados como consecuencia de la situación financiera del Instituto y una reciente resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Hasta hoy, el IMSS no ha emitido declaración alguna, porque no ha recibido formalmente la notificación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.*”

<sup>44</sup> Cifras a 2012

recursos requeridos por el IMSS para cumplir con las obligaciones contractuales establecidas con el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social (SNTSS).

Sin una transformación adecuada, al ritmo actual el IMSS carecería de recursos para abrir nuevos dispensarios a partir de este mismo año y, en breve, se verá obligado a cerrar instalaciones y/o recortar las pensiones de sus derechohabientes debido a la imposibilidad de cubrir sus gastos de operación. Sin el subsidio del erario público el IMSS se vería obligado a negar servicios.

Todo lo anterior demuestra que, pese a considerarse un pilar de la seguridad social en México, el IMSS no es más que un mecanismo de transferencia de riqueza de los contribuyentes y derechohabientes a los agremiados del SNTSS. Las condiciones actuales, el costo de las jubilaciones y pensiones de los trabajadores del SNTSS vuelven al IMSS financieramente inviable salvo que 1) aumente las aportaciones obrero-patronales; 2) incremente el subsidio del gobierno federal; 3) subrogue servicios del IMSS o 4) limite los privilegios del SNTSS. Las primeras dos opciones, constituyen una mayor transferencia de riqueza de los contribuyentes y derechohabientes a los integrantes del SNTSS. La subrogación de servicios —bajo una regulación adecuada y bien supervisada— se perfila como una buena solución a largo plazo, ya que el IMSS es una aseguradora y no una operadora de clínicas y hospitales. Como tal, el Instituto debe enfocar su actividad primaria en la administración de riesgos dejando la operación de servicios que es administrar riesgos, y dejar en manos de terceros la operación de los servicios relacionados con las eventualidades de sus asegurados. La solución más justa, de la que derivaría un mayor bienestar para sus derechohabientes, consiste en acompañar cualquier incremento de las aportaciones o del subsidio del gobierno federal con una reducción tangible de los privilegios del sindicato. Para ello, es imprescindible que la representación tripartita del IMSS reconozca el problema de fondo del que deriva el deterioro financiero del Instituto, obligándose a acotar la influencia del sindicato sobre el manejo de sus recursos.

Igualmente, deberían aplicar al SNTSS políticas de transparencia y rendición de cuentas para conocer con toda exactitud el manejo de los recursos que le son transferidos desde el Instituto. (López-Dóriga, 2010:1).

### **3.1.4.1 Aportaciones obrero-patronales: normativa jurídica**

El elemento medular de la presente investigación mantiene, como objetivo último, ofrecer a los empresarios explicaciones congruentes sobre el modo en que su cumplimiento con los requerimientos impositivos a la seguridad social afecta tanto a la conducta de sus trabajadores como a la productividad de los mismos y, por tanto, al desarrollo de las PYMES en que laboran. Explicación que, indefectiblemente, requiere la comprensión de los elementos que conforman dichas aportaciones y el modo adecuado de calcularlas.

#### **3.1.4.1.1. Determinación de las aportaciones obrero-patronales al IMSS**

Los patrones —personas físicas o morales— que tengan contratado personal<sup>45</sup> para el desarrollo

<sup>45</sup>El artículo 12 de la LSS detalla cuales son los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: "Entre los que tenemos a las personas que de conformidad con los artículos 20 y 21 de la Ley Federal del Trabajo, presten, en forma permanente o

de sus actividades, están obligados a registrarse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto, comunicar sus altas y bajas, las modificaciones de su salario y el resto de los datos, dentro de plazos no mayores de cinco días hábiles tras generar el alta ante el IMSS con el salario diario integrado que ellos devenguen a fin de obligarse con el pago de las aportaciones al seguro social —instrumento básico de la seguridad social— de manera mensual o bimestral de acuerdo al tipo de prestaciones. Al respecto, el artículo 3 de la LSS señala que la realización de la seguridad social está a cargo de entidades o dependencias públicas —federales o locales— y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto por esta Ley y demás ordenamientos legales sobre la materia. Materia cuyas obligaciones pueden cumplirse en régimen obligatorio o voluntario: el primero, contemplado en el artículo 11 de la Ley SS, comprende los seguros de riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y por último el de guarderías y prestaciones sociales. El salario base de cotización, señalado en el primer párrafo del citado apartado se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por el desarrollo de sus labores, excluyéndose —dada su naturaleza— los siguientes conceptos señalados en el artículo 27 de la ley mencionada:

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

---

eventual, a otras de carácter físico o moral o unidades económicas sin personalidad jurídica, un servicio remunerado, personal y subordinado, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de contribuciones, los socios de sociedades cooperativas y, las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del Decreto respectivo, bajo los términos y condiciones que señala esta Ley y los reglamentos correspondientes”.

- el patrón o derivado de contratación colectiva. Los planes de pensiones serán sólo los que reúnan los requisitos que establezca la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro, y
- IX. EL tiempo extraordinario dentro de los márgenes señalados en la Ley Federal del Trabajo.”

En lo que respecta a prestaciones adicionales al salario, el artículo 32 de la ley del Seguro Social indica:

“Si además del salario en dinero, el trabajador recibe del patrón, sin costo para aquél, habitación o alimentación, se estimará aumentado su salario en un veinticinco por ciento y si recibe ambas prestaciones se aumentará en un cincuenta por ciento. Y cuando la alimentación no cubra los tres alimentos, sino uno o dos de éstos, por cada uno de ellos se adicionará el salario en un ocho punto treinta y tres por ciento”.

El patrón se obliga a notificar los cambios en el salario base de cotización a partir de la fecha en que los mismos ocurran, tanto para las cotizaciones como para las prestaciones en dinero; los efectos económicos de dichos cambios se recogen en el artículo 54 de la citada ley que, a la letra, dice:

“Si el patrón hubiera manifestado un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o la pensión a que se refiere este capítulo, de acuerdo con el salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que, al comprobarse su salario real, el Instituto le cubra, con base en éste la pensión o el subsidio. En estos casos, el patrón deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las diferencias que resulten, incluyendo el cinco por ciento por gastos de administración sobre el importe de dicho capital, como parte integrante del mismo (riesgos de trabajo)”.

Por lo que refiere al seguro de riesgos de trabajo, el artículo 72 indica la forma de calcular las primas y el modo en que éstas se multiplicarán por los salarios de cotización. Al inscribirse por primera vez en el Instituto o al cambiar de actividad, las empresas cubrirán, en la clase que les corresponda conforme al reglamento, la prima media<sup>46</sup>; para la Clase I (0.54355), Clase II (1.13065), Clase III (2.59840), Clase IV (4.65325), y Clase V (7.58875).

Artículo 106. “Las prestaciones en especie del seguro de enfermedades y maternidad, se financiarán en la forma siguiente:

- I. Por cada asegurado se pagará mensualmente una cuota diaria patronal equivalente al trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general diario para el Distrito Federal;
- II. Para los asegurados cuyo salario base de cotización sea mayor a tres veces el salario mínimo general diario para el Distrito Federal; se cubrirá además de la cuota establecida en la fracción anterior, una cuota adicional

<sup>46</sup> La determinación de las clases comprenderá una lista de los diversos tipos de actividades y ramas industriales, catalogándolas en razón de la mayor o menor peligrosidad a que están expuestos los trabajadores, y asignando a cada uno de los grupos que formen dicha lista, una clase determinada. Este supuesto sólo se aplicará a las empresas que se inscriben por primera vez en el Instituto o cambien de actividad.

patronal equivalente al seis por ciento y otra adicional obrera del dos por ciento, de la cantidad que resulte de la diferencia entre el salario base de cotización y tres veces el salario mínimo citado, y

III. El Gobierno Federal cubrirá mensualmente una cuota diaria por cada asegurado, equivalente a trece punto nueve por ciento de un salario mínimo general para el Distrito Federal, a la fecha de entrada en vigor de esta Ley, la cantidad inicial que resulte se actualizará trimestralmente de acuerdo a la variación del Índice Nacional de Precios al Consumidor.

Artículo 107. Las prestaciones en dinero del seguro de enfermedades y maternidad se financiarán con una cuota del uno por ciento sobre el salario base de cotización, que se pagará de la forma siguiente:

- I. A los patrones les corresponderá pagar el setenta por ciento de dicha cuota;
- II. A los trabajadores les corresponderá pagar el veinticinco por ciento de la misma, y
- III. Al Gobierno Federal le corresponderá pagar el cinco por ciento restantes”.

El rubro de invalidez protege al asegurado que se halle imposibilitado para procurarse — mediante un trabajo igual— una remuneración superior al cincuenta por ciento de su remuneración habitual percibida durante el último año de trabajo siempre que su incapacidad derive de una enfermedad o accidente no profesionales. Por su parte, en el ramo de vida, ante la muerte del asegurado o del pensionado por invalidez, el Instituto otorgará a sus beneficiarios las siguientes prestaciones de viudez, de orfandad, a ascendientes, ayuda asistencial a la pensionada por viudez, en los casos en que lo requiera, de acuerdo con el dictamen médico que al efecto se formule, y asistencia médica en los siguientes términos:

“Artículo 147. A los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir, para el seguro de invalidez y vida el uno punto setenta y cinco por ciento y el cero punto seiscientos veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

Artículo 148. En todos los casos en que no esté expresamente prevista por la Ley o por convenio la cuantía de la contribución del Estado para los seguros de invalidez y vida, será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales y la cubrirá en los términos del artículo 108 de esta Ley”.

A todo lo anterior, y para efectos de una mayor comprensión de la *Ley del Seguro Social* se definen a continuación algunos conceptos relevantes para el análisis de las variables de las preguntas de investigación:

► **Cesantía en edad avanzada**

El asegurado queda privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad.

Artículo 161. “El ramo de vejez da derecho al asegurado al otorgamiento de las siguientes prestaciones de pensión, asistencia médica, en los términos del capítulo IV de este Título, asignaciones familiares, y la ayuda asistencial.

Artículo 168. Las cuotas y aportaciones a que se refiere el artículo anterior serán:

I. En el ramo de retiro, a los patrones les corresponde cubrir el importe equivalente al dos por ciento del salario base de cotización del trabajador.

II. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez, a los patrones y a los trabajadores les corresponde cubrir las cuotas del tres punto ciento cincuenta por ciento y uno punto ciento veinticinco por ciento sobre el salario base de cotización, respectivamente.

III. En los ramos de cesantía en edad avanzada y vejez la contribución del Estado será igual al siete punto ciento cuarenta y tres por ciento del total de las cuotas patronales de estos ramos, y

V. Una cantidad por cada día de salario cotizado, que aporte mensualmente el Gobierno Federal por concepto de cuota social para los trabajadores que ganen hasta quince veces el salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, que se depositará en la cuenta individual de cada trabajador asegurado”.

### ► Guardería

Cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.

Artículo 211. “El monto de la prima para este seguro será del uno por ciento sobre el salario base de cotización”.

El Reglamento de la Ley del Seguro Social (RLSS) en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, establece en su artículo 1, fracción IV, las normas para la clasificación de las empresas y la determinación de la prima para la cobertura del Seguro de Riesgos de Trabajo a que se refiere la Ley del Seguro Social. Cuando las empresas se registran por primera vez, o al cambiar de actividad, deberán auto clasificarse para efectos de la determinación y pago de la prima en el Seguro de Riesgos de Trabajo,

Artículo 24. “Las cuotas del Seguro de Riesgos de Trabajo que deban pagar los patrones y demás sujetos obligados, al registrarse por primera vez ante el Instituto o al cambiar de actividad, por disposición de la Ley, de este Reglamento o por sentencia definitiva, serán las que resulten de aplicar la prima media de la clase que corresponda, determinadas por el propio patrón y validadas por el Instituto, al salario base de cotización en los términos de la Ley y de este Reglamento.

Artículo 196. Para los efectos del Capítulo II, del Título Segundo del presente Reglamento, las empresas y el Instituto se sujetarán al *Catálogo de Actividades* que establece este artículo”.

Las actividades de la división 04, grupo 41, que representan las actividades de la construcción se encuentran enmarcadas en la clase V, con el mayor porcentaje de riesgo de trabajo y un igualmente elevado costo social. Respecto a este último, es preciso considerar el impacto de la seguridad social sobre los ciudadanos a partir de 1) el esquema multicitado: cuotas/costo

empresarial/beneficios empleados (vivienda)/efecto multiplicador/ mejora de políticas públicas y b) el desequilibrio financiero que enfrenta la seguridad social manifestado en la ausencia de recursos suficientes para afrontar sus necesidades futuras (Ávila, 2005:147; Montoya, 2005:186).

Situación de la que deben tomar conciencia tanto los poderes legislativos como el ejecutivo federal y los empresarios<sup>47</sup>. Complementando lo expuesto, Ugarte (2001: 23) define que el costo económico de un bien es el precio que habría alcanzado en su mejor uso alternativo —costo de oportunidad—, y que incluso cuando éste no tiene que ver con el dinero sino con la posibilidad de usar el recurso forma alternativa —uso alternativo de recursos escasos independientemente de su naturaleza— cumple una importante función en la expansión del paradigma económico. En síntesis, se debe evaluar el costo de oportunidad de las empresas a la hora de cumplir con las aportaciones de seguridad social de un costo alternativo excesivamente alto.

### 3.1.4.1.2 Determinación de aportaciones al INFONAVIT

El artículo 29 de la *Ley del INFONAVIT* explicita las obligaciones de los patrones:

- “I.- Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos a que se refiere el Artículo 31 de esta Ley; los patrones estarán obligados, siempre que contraten un nuevo trabajador, a solicitarle su número de Clave Única de Registro de Población y con esa información inscribirán a sus trabajadores con el salario que perciban al momento de su inscripción;
  
- II.- Determinar el monto de las aportaciones del cinco por ciento sobre el salario de los trabajadores a su servicio y efectuar el pago en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, para su abono en la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los trabajadores previstas en los sistemas de ahorro para el retiro, en los términos de la presente Ley y sus reglamentos, así como en lo conducente, conforme a lo previsto en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal del Trabajo. En lo que corresponde a la integración y cálculo de la base y límite superior salarial para el pago de aportaciones, se aplicará lo contenido en la Ley del Seguro Social. Estas aportaciones son gastos de previsión de las empresas y forman parte del patrimonio de los trabajadores. Los patrones, al realizar el pago, deberán proporcionar la información relativa a cada trabajador en la forma y con la periodicidad que al efecto establezca la presente Ley y, en lo aplicable, la Ley del Seguro Social y la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro. El registro sobre la individualización de los recursos de la subcuenta de vivienda de las cuentas individuales de los sistemas de ahorro para el retiro, estará a cargo de las administradoras de fondos para el retiro, en los términos que se establecen en la Ley de los Sistemas de Ahorro para el Retiro y su Reglamento. Lo anterior, independientemente de los registros individuales que determine llevar el Instituto.

<sup>47</sup> Llegados a este punto, cabe recordar lo citado por Otto Von Bismarck a fines del siglo XIX: *Por caro que parezca el seguro social resulta menos gravoso que el riesgo de una revolución*. E, igualmente, las palabras de Buckhardt (1871, citado en Quezada, 2009:312), cuando señala *el seguro es el descuento anticipado de nuestros futuros infortunios y los infortunios son la consecuencia de los peligros que afectan a la vida del hombre en todos sus aspectos*.

Es obligación del patrón pagar las aportaciones por cada trabajador mientras exista la relación laboral y subsistirá hasta que se presente el aviso de baja correspondiente. Si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el Instituto devolverá al patrón omiso, a su solicitud, el importe de las aportaciones pagadas en exceso, a partir de la fecha de la nueva alta;

**Tabla 3.3. Catálogo de actividades para la industria de la construcción**

CATÁLOGO DE ACTIVIDADES		
División 4	Industria de la construcción	
Grupo 41	Construcción de edificaciones y obra de ingeniería civil	
Fracción	Actividad	Clase
411	<p>Construcción de edificaciones; excepto obra pública.</p> <p>Comprende a las empresas que se dedican a la construcción, reparación, reformas y reconstrucciones de edificaciones residenciales y no residenciales, excepto cuando se trate de obra pública.</p> <p>Se incluye la construcción de casas, conjuntos habitacionales, hoteles, moteles, instalaciones y edificaciones comerciales, de oficinas y servicios tales como bancos, consultorios, tiendas de autoservicio, hospitales, cuarteles, iglesias, escuelas, teatros, cines y similares.</p>	V
412	<p>Construcciones de obras de infraestructura y edificaciones en obra pública.</p> <p>Comprende a las empresas que se dedican a la construcción, reparación, reformas, reconstrucción y supervisión de obras de urbanización y saneamiento, de electrificación, de comunicaciones y transporte, hidráulicas y marítimas, de excavación, nivelación de terrenos, topografía, cimentación, perforación de pozos, alumbrado, andamiaje, demolición, montaje de estructuras prefabricadas (metálicas o de concreto) y similares.</p>	V
	<p>Se considera la construcción de instalaciones y edificaciones agropecuarias, industriales, edificaciones especiales relacionadas con el transporte (estaciones de pasajeros y otras) y edificaciones industriales especiales (centrales telefónicas, telegráficas o eléctricas, industria química y otras). Obras de coleccion, disposición y tratamiento de aguas negras, potabilizadoras y redes de distribución; camellones, banquetas, calles, avenidas, bulevares, viaductos, pasos a desnivel, sistemas de señalamiento, alumbrado público y otras obras de urbanización y saneamiento; líneas telegráficas, telefónicas, incluso cables submarinos, télex, red de microondas, torres transmisoras de radio y televisión, tendido de líneas para transmisión por cable y otros similares, incluso radares y microondas; caminos, brechas, carreteras, autopistas, pistas de aeropuertos, sistemas ferroviarios y transporte urbano eléctrico, estructura de vías para transporte ferroviario, urbano, suburbano e interurbano, estaciones subterráneas y vías férreas (metro); oleoductos, gasoductos y conductos similares y otras obras de comunicación y transportes; presas, estaciones de bombeo, acueductos y redes de distribución de agua, canales y obras de riego, obras para control de inundaciones (malecones, diques pluviales y otras), dragado y eliminación de rocas submarinas, puertos, muelles, desembarcaderos, diques rompeolas y similares; canales de navegación y otras obras marítimas; estadios, campos y canchas deportivas; perforación de pozos de agua, petroleros o de gas; lagos y estanques artificiales; instalación y remodelación de esculturas, monumentos y otras obras de ingeniería civil no especificadas.</p>	
	<p>Se incluyen las edificaciones a que se refiere la fracción 411, cuando se trate de obra pública, cuando sean realizadas por personas morales (Petit, 2011: 163) no tienen existencia material y solo son ficciones jurídicas o abstracciones) o cuando, tratándose de personas físicas, éstas acrediten de manera fehaciente que se dedican normalmente a actividades de construcción.</p>	

Fuente: Elaboración propia (2012), con base a datos de RLSS (2012).

III.- Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios, conforme a lo previsto en los artículos 97 y 110 de la Ley Federal del Trabajo, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto, así como enterar el importe de dichos descuentos en las entidades receptoras que actúen por cuenta y orden del Instituto, en la forma y términos que establece esta Ley y sus disposiciones reglamentarias. La integración y cálculo de la base salarial para efectos de los descuentos será la contenida en la fracción II del presente artículo. A fin de que el Instituto pueda individualizar dichos descuentos, los patrones deberán proporcionarle la información relativa a cada trabajador en la forma y periodicidad que al efecto establezcan esta Ley y sus disposiciones reglamentarias;

IX.- Las demás previstas en la Ley y sus reglamentos. La obligación de efectuar las aportaciones y hacer los descuentos a que se refieren las fracciones II y III anteriores, se suspenderá cuando no se paguen salarios por ausencias en los términos de la Ley del Seguro Social, siempre que se dé aviso oportuno al Instituto, en conformidad al artículo 31. Tratándose de incapacidades expedidas por el Instituto Mexicano del Seguro Social, subsistirá la obligación del pago de aportaciones. En caso de sustitución patronal, el patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo de las obligaciones derivadas de esta Ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de dos años, concluido el cual todas las responsabilidades serán atribuibles al nuevo patrón”.

Respecto a la fracción II, Hernández y Galindo (2000: 26), señalan que:

“Para que el sujeto pasivo pueda cumplir con su obligación principal, es necesario que conozca la cuantía sobre la que debe calcular la contribución o aportación, que es por supuesto la base contributiva”

Lo que refiere tanto a la *Ley del Seguro Social* como a la propia *Ley Federal del Trabajo*, impidiendo la certeza jurídica de determinación de la base con los consiguientes errores no prediseñados. Las obligaciones de cubrir las aportaciones y enterar los descuentos, señaladas en el artículo anterior, así como su cobro, se consideran obligaciones fiscales. Por su parte, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, en su carácter de organismo fiscal autónomo, está facultado, en los términos del *Código Fiscal de la Federación*, para:

“Determinar, de acuerdo a lo señalado en el artículo 30 de la LINFONAVIT, en caso de incumplimiento, el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como para calcular su actualización y los recargos que se generen<sup>48</sup>, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago. Para este fin, podrá ordenar y practicar, con el personal que al efecto designe, visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones, requiriéndoles la exhibición de libros y documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones que en materia habitacional les impone esta Ley”.

<sup>48</sup>Martínez (2006: 85) y La Rocca (2011:191) concuerdan en señalar lo expuesto como una sanción civil indirecta para reforzar el cumplimiento de la obligación fiscal.

A diferencia de lo que sucede en otros países,<sup>49</sup> México, a la hora de investigar posibles fraudes fiscales, no discrimina a las empresas en función de su tamaño y tiende a revisar cualquier tipo de organización.

El artículo 32 dictamina que:

“En el caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador, o de enterar al Instituto las aportaciones y descuentos a los salarios, los trabajadores tienen derecho de acudir al Instituto y proporcionarle los informes correspondientes; sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiere incurrido”.

Con lo que el Instituto a través de su artículo 33 establece que:

“Podrá registrar a los patrones e inscribir a los trabajadores y precisar su salario base de aportación, aun sin previa gestión de los interesados y sin que ello releve al patrón de su obligación y de las responsabilidades y sanciones por infracciones en que hubieren incurrido”.

Más allá de las multas y recargos que soportará la empresa en caso de no enterar puntualmente las aportaciones y descuentos que refiere el artículo 29 o, en su caso, gastos de ejecución, conforme lo indica el *Código Fiscal de la Federación*, los empresarios deben tener presente el modo en que su incumplimiento puede afectar el acceso a la vivienda por parte de sus trabajadores. En este sentido, y como amarre filosófico a lo expuesto, puede retomarse la idea de Durán (2008:84):

“En el plano económico, la doctrina de *laissez faire, laissez passer*, se traduce en el ámbito contractual en el *laissez contracter*. La justicia contractual se obtiene como consecuencia de la negociación entre dos personas libres e iguales, obrando cada una de ellas en defensa de sus propios intereses, y de la voluntad de obligarse en la forma acordada por ellas, manifestada en el contrato. Se otorga importancia a la justicia contractual subjetiva, el Estado debe limitarse a constatar que se cumple lo acordado por los contratantes. El principio de la equivalencia de las prestaciones no desaparece, sino que es absorbido por el de autonomía de la voluntad. Se parte de que las prestaciones acordadas son equivalentes porque la relación de equivalencia adecuada es precisamente la establecida por los contratantes.”

Ello debido a que, si bien en el quehacer cotidiano de la realidad mexicana el principio de equivalencia no desaparece, lo cierto es que no se cumple a cabalidad y, en consecuencia, el trabajador no recibe, o lo hace de modo mermado, los beneficios que por ley le corresponden.

---

<sup>49</sup> El caso de España, por ejemplo, que durante el año 2010 centró sus investigaciones sobre posibles fraudes fiscales únicamente en las macroempresas.

## 3.2 Análisis a los sistemas tributarios y su aplicación organizacional

En este apartado del presente trabajo de investigación, se presenta el marco teórico y conceptual en el estudio de las aportaciones IMSS-INFONAVIT y su efecto en el comportamiento hacia la productividad en trabajadores de la industria de la construcción en Culiacán. Es preciso señalar que el estudio de las aportaciones de seguridad social, vinculadas con aspectos de comportamiento de los trabajadores, provoca efectos en la productividad de los mismos colaboradores de las organizaciones y, también, impacta en las PYMEICC. Se trata de un proceso complejo que exige un análisis detallado que comprende la revisión de trabajos de investigación previos que sirvan para fundamentar la investigación que se presenta.

Lo anterior aporta una idea general de la necesidad de abordar este tipo de estudios sobre pequeñas y medianas empresas que generan autoempleo y, por ende, riqueza. Las teorías utilizadas sirven como orientación para guiar al investigador hacia un conocimiento más profundo, al detectar los indicadores de su deber ser, mismos que podrán ser contrastados con la realidad objetiva que viven las PYMES a través del método científico.

Convencionalmente las teorías entorno a la actividad financiera del Estado han sido agrupadas en tres categorías: teorías económicas, teorías políticas y teorías sociológicas. Algunos autores se pronuncian por posiciones intermedias, es decir, comparten características unas con otras. En base a esto, el proyecto de investigación que se presenta vertebra su enfoque en las teorías sociales mientras se apoya en la generalidad de las teorías del sistema tributario y la teoría organizacional, mismas que ayudarán a fundamentar el trabajo presente.

### 3.2.1 Teoría del Sistema Tributario Mexicano

En México, el marco legal de las aportaciones se encuentra contemplado en el Artículo 31, Fracción IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que:

“Son obligaciones de los mexicanos, contribuir para los gastos públicos así de la Federación como del estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes”.

El pago de tributo se utilizaba, en épocas remotas, como instrumento para demostrar la superioridad de una clase sobre otra; en el presente, puede describirse como la primera herramienta con la que la persona moral del Estado lleva a efecto las políticas públicas destinadas a atender la satisfacción de las necesidades colectivas: salud, seguridad social, educación, etc.

Una revisión historiográfica del tema muestra como la esencia de los sistemas impositivos de la época medieval ha subsistido hasta nuestros días pero, el origen del sistema impositivo es tan antiguo como el hombre mismo ya que aparecen en el momento en que el ser humano decide vivir en sociedad, agruparse en comunidades que, posteriormente darán origen al Estado que,

conducido por un gobierno, necesita recolectar aportaciones para satisfacer los requerimientos de las comunidades que lo conforman (Rodríguez, 2007:25).

En el contexto mexicano, Sánchez (2000), rastrea las primeras manifestaciones de tributación en códigos de la civilización azteca<sup>50</sup> dividiéndolos en ordinarios y extraordinarios. Curiosamente, dado que el fenómeno impositivo se ligaba estrechamente a las creencias religiosas, el incumplimiento era inexistente pues los ciudadanos temían que, en caso de impago, se verían afectados por toda suerte de calamidades: enfermedades, demonios, hasta la muerte misma. La llegada de los españoles modificó los esquemas de tributación, comenzando a recibir aportaciones en alimentos, piedras y joyas. Un quinto de los bienes recaudados —*quinto real*—, destinado a la Corona. De esta época datan los primeros documentos fiscales y aparecen las figuras del ministro, tesorero y contadores encargados de la recaudación y custodia del quinto real. En 1573, se implanta en América la alcabala, impuesto relacionado con la venta o permuta de mercancías, consistente en el 10% de los bienes enajenados.

De la misma época data el impuesto de peaje —derecho de paso en caminos y puentes— y los impuestos sobre la producción minera, agrícola; también aparecieron el impuesto a las personas —tributo de indios— y las denominadas rentas estancadas. A lo largo de los años fue estableciéndose un nuevo sistema jurídico fiscal que perviviría hasta 1810, en que merced a los líderes independentistas se abolieron, además de la esclavitud, alcabalas y peajes. De la misma época, data el primer arancel para el gobierno, así mismo surgen el pago de derechos sobre vino y aguardiente. Posteriormente, en tiempos de Antonio López de Santa Anna, se estilaba el cobro de puertas, ventanas y caballos: un real por cada puerta, cuatro centavos por cada ventana de las casas, dos pesos mensuales por cada caballo frisón robusto, uno por cada caballo flaco y otro por la posesión de cada perro. Habrá que esperar hasta el gobierno de Benito Juárez para la formalización del primer catastro, el establecimiento de la lotería nacional y un impuesto del 25% de cobro adicional sobre los pagos hechos en las oficinas de la federación y en las de los estados.

Durante el mandato del general Porfirio Díaz la carga impositiva aumentó de modo considerable con impuestos sobre los timbres, las medicinas y 100 artículos más. Aunque recaudó 30 millones de pesos en impuestos —parte de los cuales cobró por adelantado— el gasto nacional superó los 44 millones dando lugar a un elevado incremento de la deuda externa con el consiguiente pago, también elevado, de intereses. Equilibrar la situación requería implementar un sistema impositivo sistemático y controlado, lo que tuvo lugar en 1893, con la llegada de José Yves Limantour, quien nivela la hacienda pública gracias al alza de las contribuciones de los estados y la federación y a la reducción del presupuesto, regulando las cargas impositivas a través de una severa vigilancia activa que se desgajó durante la Revolución, con siete años de desempeño irregular la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), solicitudes *préstamos forzosos* en papel moneda y oro para la adquisición de armas y municiones mientras militares y caudillos ocupaban oficinas de recaudación y aduanas.

---

<sup>50</sup> Por ejemplo, el Rey de Azcapotzalco solicitaba como tributo una balsa sembrada de flores y frutos además de una garza empollando sus huevos y al momento de recibirla, ésta debería estar picando un cascarón. Los tributos se registraban en la Matrícula de Tributos (*tequiamatl*).

La regularización de las finanzas públicas comienza, con ayuda de asesores norteamericanos, al término de la Revolución; nuevos impuestos surgen entre 1917 y 1935, que gravan ferrocarriles, el consumo de luz, los teléfonos y la exportación de petróleo y derivados. En síntesis, de acuerdo a Sánchez (2000:56), México ha tenido a lo largo de su historia una variedad insospechada de impuestos, capaz de asombrar a quien se inicia en el campo del Derecho Fiscal. Cabe añadir que dichas cargas impositivas hicieron su aparición en el escenario fiscal mexicano de manera anárquica.

De 1947 al año 2006, la historiografía de la política fiscal en México puede dividirse en ocho periodos, mismos que se recogen en la tabla 3.4 [p. 59].

Faya (1999:83), establece que el sistema tributario mexicano sobrepasa el complejo conjunto de disposiciones fiscales para pasar a formar parte de la esencia misma del país<sup>51</sup> y, como tal, de acuerdo a Carrasco (2003: 65) se caracteriza por:

- a) **Máximo sacrificio**  
La recaudación tiene como fin último atender todos los servicios públicos necesarios.
- b) **Equilibrio**  
Se debe procurar y guardar un equilibrio entre el presupuesto y su ejercicio.
- c) **Perdurabilidad**  
En virtud de que el erario público existirá mientras subsista el Estado.
- d) **Coacción**  
Los contribuyentes de un Estado no pueden eximirse del pago de las contribuciones o aprovechamientos.
- e) **Dependencia**  
El titular de la hacienda pública debe acatar lo ordenado por el Poder Legislativo en la ley que corresponda.

Rasgos a los que Faya (1999) añade: flexibilidad, eficiencia, apertura y coordinación. Por su parte, Flores (2001, citado en Rodríguez 2007: 98), define la naturaleza del impuesto y sus teorías.

1. El impuesto es el precio de los servicios prestados por el Estado a los particulares — Teoría de la equivalencia—.
2. El impuesto es una prima de seguros que se paga como garantía de la seguridad individual que está obligado a proporcionar el Estado —Teoría del seguro—.
3. El impuesto representa la cantidad necesaria para cubrir los gastos que demanda la aplicación y explotación del capital nacional. —Teoría del capital nacional—.
4. El impuesto es un sacrificio. Es lo que se llama teoría del sacrificio complementada con la teoría del mínimo sacrificio. El impuesto debe significar el menor sacrificio posible.
5. El impuesto es solo un deber que no necesita un fundamento jurídico especial.

---

<sup>51</sup> *Es parte de nuestra: historia, costumbres, la idiosincrasia misma de los mexicanos; lo que en un tiempo se llamó carga fiscal es ahora una contribución, una colaboración humana para que México cuente con escuelas, hospitales, higiene, comida, habitación, caminos, servicios públicos y fundamentalmente progreso.* Faya (1999:83).

**Tabla 3.4. Antecedentes del Sistema Tributario Mexicano**

Periodo	Cambios o hechos ocurridos
1947-1958	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tercera Convención Nacional Fiscal.</li> <li>2. Ley Federal del Impuesto Sobre Ingresos Mercantiles.</li> <li>3. Inclusión de una tasa complementaria sobre las utilidades excedentes en la Ley del Impuesto Sobre la Renta.</li> <li>4. Ley de Fomento a las Industrias Nuevas o Necesarias.</li> <li>5. Segunda Ley Federal del Impuesto Sobre Ingresos Mercantiles.</li> </ol>
1959-1964	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Creación de la dependencia de Auditoría Fiscal Federal.</li> <li>6. Inicia una jornada de regularización en el padrón de contribuyentes.</li> <li>2. Impuesto del 1% para la educación superior e impuestos del embasamiento de bebidas alcohólicas.</li> </ol>
1965-1970	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ley del Impuesto Sobre la Renta, de carácter mixto, con tendencia al impuesto de carácter personal.</li> <li>2. Tasa del 10%, en la Ley Federal del Impuesto sobre Ingresos Mercantiles, para la enajenación de bienes suntuarios.</li> <li>3. Se establece la coordinación del Impuesto Sobre Ingresos Mercantiles a las entidades federativas.</li> <li>4. El Código Fiscal de la Federación contempla el servicio del contador público en su artículo 85.</li> </ol>
1971-1976	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nuevos impuestos indirectos e incremento de las tasas de los ya existentes.</li> <li>2. Incentivos fiscales a la industria.</li> <li>3. Creación del Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores, una nueva contribución patronal equivalente al 5% sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores.</li> <li>4. Se impone el federalismo para el Impuesto Sobre Ingresos Mercantiles</li> <li>5. Programas de facilidades a los contribuyentes morosos.</li> <li>6. Creación de las Administraciones Fiscales Regionales en pro de la descentralización del fisco federal.</li> </ol>
1977-1982	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incremento de las tasas en la enajenación de bienes suntuarios.</li> <li>2. Reducción las tasas para los asalariados en el Impuesto Sobre la Renta.</li> <li>3. Incremento de las tasas de los Impuestos Indirectos.</li> <li>4. Ley del Impuesto al Valor Agregado y abrogación de la Ley Sobre Ingresos Mercantiles. Reglamentación del dictamen fiscal en el Reglamento del Código Fiscal de la Federación.</li> </ol>
1983-1988	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Subsidio al salario otorgado por el gobierno federal.</li> <li>2. Artículo 7-B en la Ley del Impuesto al Valor Agregado con el procedimiento para determinar el ingreso o deducción generada por la inflación en las empresas.</li> <li>3. Nuevo Código Fiscal de la Federación y abrogación del de 1967.</li> </ol>
1989-1994	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Combate contra los contribuyentes omisos.</li> <li>2. Régimen fiscal en Impuesto Sobre la Renta para el sector primario y transporte: Régimen simplificado.</li> <li>3. Impuesto al Activo como una alternativa a la poca recaudación del Impuesto Sobre la Renta.</li> <li>4. Desaparición las bases especiales de tributación a consecuencia del nacimiento del Régimen Simplificado.</li> <li>5. Crédito al salario.</li> <li>6. Firma de los primeros convenios internacionales en materia tributaria.</li> <li>7. Dictamen fiscal en forma obligatoria en el Código Fiscal de la Federación: artículo 32-A.</li> </ol>
1995-2006 <sup>52</sup>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incrementos en las disposiciones fiscales sin llegar a concretar la reforma integral que requiere el país.</li> <li>2. Nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta. .</li> <li>3. Modificación de la Ley del Impuesto al Valor Agregado que causa el impuesto con base a flujo de efectivo.</li> <li>4. Obligación del estatus de certificación para los contadores públicos registrados.</li> </ol>

*Fuente:* Elaboración propia (2011). Basada en Rodríguez (2007:26).

El análisis de los cinco puntos citados, desde la perspectiva de la de la seguridad social garantiza al trabajador que podrá contar con las prestaciones —económicas y en especie— que la ley le otorga y, adicionalmente, le ofrece la certeza de poder acceder a una vivienda digna acorde a su

<sup>52</sup> En el periodo de 1994 al 2000, durante el gobierno de e Ernesto Zedillo Ponce de León, se caracterizó por su estabildades un periodo muy estable, no se dieron cambios significativos en la legislación tributaria federal. En forma adicional debemos tener en cuenta que en el periodo 2000 al 2006 se innova con el pago de impuestos a través de internet y el establecimiento de la firma electrónica como autorizada para los diversos trámites ante la Secretaria de Hacienda y Crédito Público.

nivel de ingresos siempre y cuando los empresarios cubran sus aportaciones de manera íntegra y completa. En síntesis, el pago de impuestos se sustenta en la premisa de que la contribución al gasto público del Estado retorna a la sociedad en forma de servicios. Pese a ello, parece ser un rasgo distintivo de los países de América Latina evadir el pago de impuestos personales, lo que resulta sumamente oneroso para el Estado. El esfuerzo por respetar las particularidades históricas aunadas a un desarrollo disímil los diversos países que conforman la región latinoamericana ha impedido estructurar políticas fiscales similares entre las naciones. Así, la política fiscal mexicana remite tanto a la forma en que el gobierno federal adquiere recursos como a la forma en que decide gastarlos; actualmente, el gobierno representa aproximadamente la cuarta parte de la economía nacional por lo que, con toda certeza, tanto el modo de asegurar sus ingresos como los rubros de egreso de los mismos impactarán necesariamente en economía del país. En este sentido, el cumplimiento de las políticas impositivas por parte de los ciudadanos fortalecerá la economía nacional.

### 3.2.1.1. Teoría de la Seguridad Social

Si bien la creación del seguro social en nuestro país data de inicios del siglo XX, los antecedentes históricos del tema se remontan a la Alemania del siglo XIX, donde, en 1883, se estableció el seguro obligatorio para los trabajadores del estado. Disposición que, posteriormente, fue adoptada por Francia, Inglaterra, Dinamarca, España y Estados Unidos de Norteamérica, entre otros. Poco a poco, el sistema de seguridad social se fue extendiendo de modo paralelo a la organización de la clase trabajadora mientras exigía servicios de bienestar colectivo. Volviendo a la realidad nacional, el régimen de seguridad social se remonta a la época precortesiana y a las cajas de aportaciones, establecidas por las comunidades indígenas, para cubrir posibles contingencias. Posteriormente, en el año de 1770, se implantaron los Montepíos de Viudas y Pupilos, con un sistema de descuento al jornal a efectos de acumular recursos que pudieran respaldar infortunios sucedidos al trabajador o a sus familiares. Murueta (1991:5) explica como la idea de adoptar un sistema de seguridad social se fue cimentando a medida que el tiempo avanzaba y, para ello, se trabajó en promulgar un adecuado marco legal que contemplara la protección del trabajador, tal como se aprecia en la tabla 3.5.[p 61]

Así, a partir del año 1956, en que se faculta al IMSS para proporcionar servicios sociales a sus derechohabientes, la institución inicia el tránsito hacia el concepto moderno de la seguridad social, vinculando la salud con actividades educativas y culturales, propiciando la participación comunitaria en programas de preservación y cuidado de la salud a través de la enseñanza oral y escrita de orientación higiénica, actividades culturales y el fomento de la práctica del deporte. Lo anterior como parte de un concepto de atención integral de la salud que incorpora aspectos sociales, médicos y económicos que llevan al IMSS a construir, a inicios de los sesenta, unidades habitacionales, clínicas, centros vacacionales, guarderías, deportivos, teatros y centros de seguridad social. Con infraestructura propia el IMSS contribuyó a elevar los niveles y la calidad de vida de la población, favoreciendo su acceso a la educación para la salud, la capacitación, el deporte y las artes, con la misión de prevenir antes de curar bajo la premisa de que la cultura y la salud van de la mano.

Los fondos que el IMSS requiere para asegurar su subsistencia se recogen en la *Ley Federal del Trabajo*, en su artículo 84, que a la letra dice:

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios”.

Distinguiendo, con toda claridad entre las cantidades que se entregan en efectivo y las prestaciones en especie o de otra naturaleza. En este sentido, además de al salario, el trabajador tiene derecho, de acuerdo a Torres Díaz (1996), a otras prestaciones:

“Beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la organización, retener a los ya existentes y motivarlos o desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabildades de progreso de ambos”.

Barajas Montes de Oca, en el *Diccionario Jurídico de Seguridad Social*, amplía el concepto anterior al considerar las prestaciones como:

“Una remuneración en especie o en dinero que se entrega al trabajador por sus servicios, adicional al salario convenido, como un reconocimiento a la dignidad de la persona humana, destinado en relación con el trabajador y su familia, a asegurarle una existencia decorosa”.

Prestaciones sociales que se entregan por razones carácter legal, político o sindical, por recomendación oficial o por utilidad real (Torres Díaz, 1996:p. 13).

▶ **Razones legales**

Establecidas por la *Ley Federal del Trabajo* y el apartado “A” del Artículo 123 Constitucional, reglamentan la existencia de algunas prestaciones que no pueden ser eliminadas o sustituidas —aguinaldo, primas vacacional y dominical y reparto de utilidades— cuyos pagos son obligatorios y sólo pueden modificarse incrementándolas por encima de lo que la ley prescribe.

▶ **Razones políticas o sindicales**

Se utilizan para negociar o satisfacer al personal ante supuestas faltas de equidad, terminar con conflictos sindicales, mejorar la imagen de la entidad o apoyar a líderes sindicales.

▶ **Recomendación oficial**

Las autoridades sugieren u ordenan a empresas privadas otorgar alguna prestación o incrementar las ya existentes con el fin de dar a los trabajadores un tratamiento igual al que reciben los del sector público.

**Tabla 3.5. Antecedentes de la Ley del Seguro Social**

Fecha	Evento
1904	<b>Estado de México.</b> Se responsabilizó a los patrones de los riesgos laborales de los trabajadores, mediante la <i>Ley de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales</i> , que otorgaba al trabajador derecho a una indemnización y atención médica por tres meses en caso de accidente o enfermedad; y a funerales y quince días de salario a los beneficiarios, en caso de muerte.
1906	<b>Nuevo León.</b> Se expidió la <i>Ley sobre Accidentes de Trabajo</i> , similar a la del Estado de México.  <b>Sonora.</b> Venustiano Carranza declara en el Ayuntamiento de Hermosillo que era preciso iniciar la lucha social, con el fin de evitar y reparar riesgos.
1914	<b>Jalisco.</b> Se promulga la <i>Ley de Seguridad Social</i> , que contempla que el trabajador previese un depósito de, al menos, el cinco por ciento de su salario con el objetivo de crear un servicio de mutualidad.
1915	<b>Yucatán.</b> Se expide un decreto de <i>Ley del Trabajo</i> , que establece un sistema de seguros sociales; igualmente, se promulga la ley para crear la seguridad mutualista contra riesgos, vejez y muerte, mediante el depósito de una cantidad sobre su salario.
1917	Mensaje del Presidente dirigido al Congreso, aduciendo que con las leyes protectoras de la clase trabajadora y con la implantación del seguro social en nuestro país, las instituciones políticas cubrirían de modo adecuado las necesidades de la sociedad. Fue así como, a partir de la Constitución de 1917, se consideró el ideal de la seguridad social en México.
1921	Elaboración del <i>Proyecto de Ley del Seguro Social</i> , con fervorosa aprobación social.
1925	Promulgación de la <i>Ley General de Pensiones de Retiro</i> , aplicable a los funcionarios y empleados públicos de la Federación, el Distrito y de los Territorios Federales.
1928	Formulación de la Iniciativa de la <i>Ley del Seguro</i> a partir de la idea de que tanto patrones como trabajadores depositarían en una institución bancaria entre el 2 y el 5% de su salario mensual, a fin de constituir un fondo en beneficio de la clase trabajadora.
1929	Las leyes que los estados de la República habían decretado, quedaron sin efecto, en virtud de que la fracción XXIX del artículo 123 constitucional fue reformada en el sentido de que la facultad para legislar en materia laboral y sobre seguro social, recaería sobre el Congreso Federal. El 6 de septiembre de 1929 se promulgó en el mencionado artículo 123 la creación del seguro social obligatorio bajo los siguientes términos: " <i>Se considera de utilidad pública a la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación voluntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes y otros fines análogos</i> ".
1932	El Congreso de la Unión, por decreto del 27 de enero de 1932, otorgó facultades al Ejecutivo Federal para que en un plazo de 8 meses se expidiera la <i>Ley del Seguro Social Obligatorio</i> , que no cristalizó por razones de inestabilidad política.
1934	Formación de la Comisión Especial encargada de la elaboración del <i>Proyecto de Ley del Seguro Social</i> .
1938	Turna al Congreso de la Unión el <i>Proyecto de Ley del Seguro Social</i> , que contemplaba la creación de un organismo descentralizado, con el nombre de Instituto de Seguros Sociales, mismo que no se llevó a efecto por considerarlo el Congreso, incompleto.
1941	En acuerdo presidencial del 2 de junio de 1941: " <i>Estos anhelos y obligaciones nos parecen más amplios, si se considera que todos los países de Europa y aproximadamente un 90% de los pueblos del Continente Americano, poseen una legislación del Seguro Social, mientras que México constituye una excepción que no es acorde con el sentido social de su movimiento popular y su evolución política y legal, con la tendencia revolucionaria de proteger al pueblo productor.</i> "
1942	La Comisión Técnica, encargada del proyecto de Ley, analizó el anteproyecto elaborado por la Secretaría del Trabajo, mismo que presentado a la Oficina Internacional del Trabajo y a la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (Santiago de Chile, 1942) donde obtuvo una opinión favorable. El proyecto, enviado al Congreso de la Unión, es aprobado como Ley, por decreto del 28 de diciembre de 1942.
1943	Publicación de la <i>Ley del Seguro Social</i> , en el Diario Oficial de la Federación, el 19 de enero de 1943, así como la también la creación del Instituto Mexicano del Seguro Social.

*Fuente:* Elaboración propia (2010), Basada en Murueta (1991).

► **Utilidad real**

Cuando se cubren las necesidades reales del trabajador y de la empresa, es importante que las empresas contemplen a las prestaciones sociales como una de las acciones estratégicas para incentivar el esfuerzo productivo de sus trabajadores. Que las prestaciones sociales sean acordadas en tanto términos de los beneficios que éstas otorgan a la empresa y a los trabajadores como en términos del impacto que estas puedan provocar en la estabilidad financiera de la empresa.

La importancia de las prestaciones radica en los beneficios que otorgan al trabajador y a la entidad; el trabajador —independientemente del alcance individual, general o grupal de las prestaciones— obtiene mayor liquidez, disminuye su carga fiscal —impuestos— e incrementa sus niveles de satisfacción; la empresa deduce impuestos, mejora su imagen y el clima laboral. Sin embargo, es necesario establecer políticas capaces de definir la forma en que se aplicaran, así como sus repercusiones administrativas, si serán en efectivo o en especie, si sustituirán obligaciones ciudadanas o fiscales y la trascendencia de su aplicación.

Antes de analizar en detalle las prestaciones sociales, es importante revisar la perspectiva de a dos de sus precursores cuya influencia continúa vigente aun en nuestros días.

### 3.2.1.1.1 Plan Beveridge

Durante la Segunda Guerra Mundial, el 10 de junio de 1941, el ministro sin cartera encargado de los problemas de la reconstrucción en Gran Bretaña, Arthur Greewood, anuncio en la Cámara de los Comunes, el nombramiento de un Comité Interministerial —cuya presidencia fue confiada a Sir William Beveridge— con la finalidad de estudiar los esquemas existentes del seguro social y elaborar recomendaciones para implementar el inglés. En junio de 1942, se le notificó que la elaboración del informe quedaba bajo su única responsabilidad, mismo que presentó el 20 de noviembre del mismo año, bajo el título de *Seguro Social y servicios afines*, mejor conocido como el *Plan Beveridge* Ruezga (2009:45), de acuerdo con Vilches, Hernández y Rodríguez, (2007:29). Plan que definía a la seguridad social como un sistema orgánico y universal destinado a proteger a la población sin distinciones donde la extensión del campo de aplicación para el sistema de seguridad social incluirá medidas de prevención y de rehabilitación, el pleno empleo y una política de salud de ámbito nacional a disposición de todos los residentes de una nación, así prestaciones de dinero de montos uniformes, que garanticen a todos, los medios mínimos para una subsistencia decorosa, sin relacionar estos montos con los ingresos anteriores de cada persona aunque por suplementos por la existencia de esposa e hijos a cargo, es decir, atendiendo a las mayores necesidades de la persona (Sánchez-Uran<sup>53</sup>, 1992:7). El plan mantenía como propósito prioritario compensar las desigualdades económicas y sociales para redistribuir los ingresos equitativamente entre todos los ciudadanos. En palabras de Beveridge (1958):

“Seguridad, libertad y responsabilidad son las ideas básicas del reporte que escribí en 1942. El Estado debe hacer ciertas cosas, pero no debe hacerlo todo. Debe abolir

<sup>53</sup> Coincidiendo con Tortuero, Cámara, Ferreras y Llorente.

necesidades, enfermedades curables y el desempleo en masas, pero deberá dejar un lugar grande para que los individuos provean para su propio bienestar”

### 3.2.1.1.2 Plan Bismarck

El origen de la seguridad social se ubica en Alemania a finales del siglo XIX, cuando el gobierno alemán se encontraba bajo la conducción de Bismarck (Camacho, 2008:31) y abarcaba tanto factores de evolución, como son el aspecto legal, histórico, político y de migración (Conde y Profeta, 2007: 28). Camacho (2008:31) comenta que el impulso a la actividad industrial en la década de 1830-1840 y el auge posterior a 1850, originó una nueva categoría de trabajadores: los obreros de las fábricas que subsistían en condiciones miserables durante jornadas inhumanas por un jornal extraordinariamente bajo y en una situación de descontento que provocó el nacimiento de la Unión General de Trabajadores Alemanes, con vistas a mejorar sus condiciones de trabajo, buscar la igualdad de derechos y participar en la reorganización del estado y la sociedad. Posteriormente, se formó el Partido Socialdemócrata Obrero, guiado por ideales revolucionarios. Todos estos factores contribuyeron a la extensión de la agitación obrera y social cuyo movimiento afectó el normal desenvolvimiento de la industria y la vida económica del país. Bismarck, en un intento por controlar la situación, dictó en 1876 la denominada *Ley Antisocialista*, en la cual el Estado tendía a la opresión y sometimiento de la clase obrera y, por tanto, incrementó el descontento de la misma clase que deseaba aplacar. En un nuevo esfuerzo, Bismarck decidió optar por una política de corte social que proclamase los derechos de los trabajadores y las garantías contra el infortunio. La *Ley del Trabajo*, expedida en 1884, estipulaba la obligación de la sociedad y del estado de proteger a los asalariados. En este sentido, Dupeyroux & Mac Donald, comentan que:

“Según el modelo bismarckiano, la seguridad social es un sistema de garantía para los trabajadores que surge de la actividad asalariada de aquellos y que los seguros sociales toman prestado sus aspectos jurídicos de los seguros privados. Mediando una cotización, los trabajadores buscan asegurarse contra toda interrupción de la actividad profesional o para recibir una pensión al final de su vida laboral”.

Camacho (2008:35) señala como el gran acierto de Bismarck, el hecho de comprender que los seguros sociales representaban la reivindicación del estado ante la clase trabajadora, implementando la seguridad social como una política nacional concebida para protegerla. Protección a la que alude, igualmente Desdentado (2009:18).

Derivado de lo anterior, Durán (2009:12) señala el interés de los gobiernos en la viabilidad de los programas de seguridad social, así como en combinar modelos actuariales y otros modelos estadísticos para evaluar el impacto de dichos programas en el gasto público y el déficit. Lo que permite advertir que las prestaciones de la seguridad social representan una variedad del salario, que en lugar revertir directamente al trabajador asalariado es retenida por el empleador y destinada, en consecuencia, al organismo correspondiente de la seguridad social para que éste la restituya al trabajador en caso de riesgo, enfermedad o accidente de trabajo.

### 3.2.1.1.3. Prestaciones del IMSS.

Torres (1996: 9), desde un punto de vista salarial, reconoce tres clases de prestaciones:

1. **Relacionadas o dependientes del salario**  
Aguinaldo, vacaciones, primas vacacional y dominical, tiempo extra, entre otras.
2. **Independientes del salario**  
Transporte, ayuda para defunción, becas para el trabajador y sus hijos, fondo de ahorro, y despensas.
3. **Obligaciones patronales**  
Con entrega sujeta a corto o largo plazo: reparto de utilidades, aportaciones al seguro social y al INFONAVIT.

A efectos de cumplir con la tercera obligación patronal de otorgar prestaciones de seguridad social a los trabajadores, *el Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario*. (Artículo 6, LSS). El régimen de obligatoriedad, de otorgar prestaciones en especie y en dinero, se asume en el momento mismo en que existe la relación laboral, el régimen de voluntad a otorgar prestaciones de seguridad social a los trabajadores se convierte en obligatorio al aceptar el patrón —aun cuando no está obligado— cumplir las condiciones legales que tiene un patrón obligado. La obligatoriedad del régimen del seguro social retoma el contenido tutelar de los derechos de los trabajadores ya que si se abandonara al libre arbitrio del patrón la inscripción de sus trabajadores al seguro social, existiría la posibilidad de que los grupos obreros menos organizados o con menor capacidad de negociación se encontraran desprotegidos. Al respecto, la LSS en su artículo 12, señala como sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio:

“Los trabajadores, los miembros de sociedades cooperativas y de producción y las personas que determine el Ejecutivo Federal a través del decreto respectivo”.

Por su parte, el Artículo 13 de la mencionada ley establece que:

“De manera voluntaria, mediante convenio con el Instituto, podrán ser sujetos de aseguramiento los trabajadores en industrias familiares y los independientes como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados, los trabajadores domésticos, los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social”

En ese mismo artículo recomienda que los patrones —de manera personal y por acuerdo con el IMSS— afilien voluntariamente a sus trabajadores, de acuerdo a los convenios jurídicos que establecen las obligaciones y derechos derivados de la incorporación voluntaria y que, una vez firmados, establecen las cargas patronales con el fin de garantizar las prestaciones a que los trabajadores tienen derecho. Los citados convenios, tal y como se manifiesta en el Artículo 14 de la LSS, establecen la fecha de inicio de la prestación de los servicios, los sujetos de

aseguramiento, vigencia, prestaciones a otorgar, aportaciones a cargo de los asegurados, procedimiento de inscripción, cobro de aportaciones y otros requisitos. Cada uno de estos rubros de aseguramiento está diseñado para proteger al trabajador y sus beneficiarios contra diversas situaciones, mediante prestaciones, sociales, económicas y en especie. Las prestaciones en especie anota el artículo 91 de la LSS, se orienta a la protección de la salud individual y colectiva de los derechohabientes a través de:

- a. Asistencia médica quirúrgica y farmacéutica.
- b. Hospitalización.
- c. Aparatos de prótesis y ortopedia —en caso de riesgo de trabajo—.
- d. Rehabilitación.
- e. Asistencia obstétrica, ayuda para lactancia y una canastilla al nacer el niño.
- f. Servicio de guardería desde los 43 días hasta los cuatro años.

Las prestaciones sociales contribuyen se proporcionarán en los Centros de Seguridad Social a través de programas de promoción de la salud, protección del gasto familiar y mejor utilización del tiempo libre. Las prestaciones en dinero, Artículos 96 al 104, protegen los medios de subsistencia del trabajador y su familia mediante:

- a. Subsidios por enfermedades y maternidad y por riesgos de trabajo.
- b. Ayudas para gastos de matrimonio, de funeral y desempleo.
- c. Pensiones por incapacidad permanente parcial o total, por invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada, viudez, orfandad o ascendientes.

Dada la importancia de este último tipo de prestaciones para el correcto desarrollo de la presente investigación, se detallan prolijamente en las líneas que siguen.

► **Subsidio**

Prestación en numerario otorgada por una institución de seguridad social, al sujeto de aseguramiento, para cubrir las percepciones de las que se ve privado con motivo de una contingencia que le incapacita para el trabajo.

► **Seguro de enfermedad y maternidad**

Brinda la atención médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria necesaria al trabajador y su familia. Protege al asegurado de las enfermedades no profesionales, es decir, las que no son causadas por un riesgo de trabajo, proporcionándole un subsidio en dinero durante el período de incapacidad y la necesaria atención médica, hospitalaria, quirúrgica, farmacéutica..., etc., durante el plazo de 52 semanas, es decir un año [Artículos 84-111 LSS], así como a la mujer trabajadora cuando se encuentra en situación de embarazo. Para recibir el subsidio en dinero se requiere que el asegurado tenga como mínimo cuatro cotizaciones semanales antes de la enfermedad. Recibirá, a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad —los primeros tres días no serán pagados por el IMSS— una cantidad igual al 60% del último Salario Base de Cotización (SBC). Los pagos se efectuarán por períodos vencidos que no excederán de una semana [Artículos 97-98 LSS]. En el caso del seguro de maternidad, se requiere que la asegurada haya cubierto por lo menos treinta cotizaciones semanales, es decir, siete meses y medio en el período de los doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio. La trabajadora tendrá

derecho a percibir un subsidio igual al cien por ciento del SBC que cubre los cuarenta y dos días anteriores y los cuarenta y dos días posteriores al parto; si la asegurada no reúne el número de semanas cotizadas para recibir el subsidio en dinero quedará a cargo del patrón el salario íntegro, como se establece en los artículos 102-103 LSS.

► **Seguro de riesgos de trabajo**

Protege al trabajador contra los accidentes y enfermedades a los que está expuesto en el ejercicio de su labor; también se considera accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél, brindándole tanto la atención médica necesaria, como protección mediante el pago de una pensión mientras esté inhabilitado para el trabajo, o a sus beneficiarios en caso de fallecimiento del asegurado. Además, otorga prestaciones en especie y subsidios por incapacidades temporales de acuerdo a los artículos 41-67 LSS. Se entenderá por incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial e incapacidad permanente total, lo que al respecto disponen los artículos relativos de la *Ley Federal del Trabajo* relacionados con el artículo 55 LSS.

► **Seguro de desempleo**

Parte de la problemática empresarial deriva de la enorme de los mercados propiciada por la globalización y la desaceleración económica. Ante la reducción de sus ingresos, las empresas buscan ajustar sus costos —a través de la liquidación de personal— con miras a solucionar su problema de liquidez. Sin embargo, uno de los objetivos prioritarios de la seguridad social consiste en brindar protección a los medios de subsistencia de sus trabajadores, esto es, otorgarle a ellos y a sus beneficiarios recursos suficientes para subsistir económicamente cuando carezca de relación laboral, estableciéndose el seguro de desempleo en el Artículo 191, en su fracción II.

► **Sistema de pensiones**

La aspiración de los trabajadores de contar con seguridad económica en la vejez y dejar un respaldo después de su muerte, hace necesario analizar los términos legales en materia de obligación de los patrones, las prestaciones a las que el trabajador tiene derecho y, por consiguiente, la correspondiente pensión que el trabajador y sus beneficiarios deberían recibir en caso de que alguna de las condiciones que establece la Ley del Seguro Social se presente. A pesar de los progresos que en materia de seguridad social aún no se ha conseguido proteger a la totalidad de los trabajadores. El sistema de pensiones es un conjunto de prestaciones de previsión social que la LSS establece con el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el estado (2005:76). De la Cueva (2008: 75), amplía el concepto de la previsión social al definirla como la seguridad social en el sentido estricto enfocada al bienestar social, centro todo organismo dedicado a llevarla a cabo. En este sentido, cabe señalar que los sistemas de seguro social, y en particular los regímenes de jubilaciones y pensiones, han sido considerados como uno de los hechos capitales del desarrollo social de las naciones que, en el caso de América Latina enfrentan grandes retos debido a:

- a. Las deficiencias de cobertura de los sistemas, los que en ocasiones no alcanzan al 50 % de la población.
- b. La multiplicidad de regímenes existentes.
- c. El envejecimiento poblacional.
- d. La evasión de pago de las contribuciones.

- e. La desprotección de los trabajadores del sector no estructurado de la economía y de los trabajadores rurales, atribuyéndose tal situación a supuestas dificultades por falta de capacidad contributiva e inconvenientes para la gestión de los programas por tratarse de poblaciones dispersas o difíciles de identificar<sup>54</sup>.

Actualmente, la mayoría de los países de la región, incluyendo a México, ha reformado su sistema de pensiones o se encuentra en proceso de modificación; algunos manejan el sistema único de ahorro y capitalización individual; otros, de manera mixta integrada y, un tercer grupo, un sistema mixto en competencia, es decir, donde el trabajador escoge la mejor opción.

#### 3.2.1.1.4 Prestaciones del INFONAVIT

El Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, se crea como un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propios, con domicilio en la Ciudad de México, cuyo objeto de acuerdo al artículo 2 de la Ley del INFONAVIT es:

- I. Administrar los recursos del Fondo Nacional de la Vivienda.
- II. Establecer y operar un sistema de financiamiento que permita a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente, para:
  - a. Adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas,
  - b. Construcción, reparación, ampliación o mejora de sus habitantes, y
  - c. Pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores.
- III. Coordinar y financiar programas de construcción de habitaciones destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores; y
- IV. Lo demás a que se refiere la fracción XII del Apartado A del Artículo 123 Constitucional y el Título Cuarto, Capítulo III de la Ley Federal del Trabajo, así como lo que esta ley establece”.

El Artículo 41 de la citada ley menciona que el trabajador tendrá el derecho de elegir una vivienda nueva o usada, a la que se aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá, o no, ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho Fondo. Cuando un trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, éste le otorgará, a partir de la fecha en que haya dejado de percibir ingresos salariales, prórrogas en los pagos de la amortización que deba cubrir en concepto de capital e intereses ordinarios, las cuales no podrán sobrepasar los doce meses cada una, exceder en su conjunto más de veinticuatro meses y, por último, terminarán anticipadamente cuando el trabajador inicie una nueva relación laboral. En caso de que hayan transcurrido treinta años contados a partir de la fecha de otorgamiento del crédito, el Instituto lo liberará del saldo pendiente, excepto en caso de pagos omisos del trabajador o de prórrogas concedidas.

Ante la crisis económica de 1994, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial

<sup>54</sup> “La seguridad social, Cuba y América Latina”.

recomendaron una conversión gradual en la participación del gobierno, esto es, sustituir los subsidios gubernamentales para la construcción de vivienda por financiamiento del mercado con el gobierno como garante. De acuerdo a ello, en el año 2002 se creó la Sociedad Hipotecaria Federal (SHF), banca de desarrollo cuyo objetivo consistía en impulsar el desarrollo de los mercados primario y secundario de hipotecas y canalizar recursos crecientes a la construcción y a la adquisición de vivienda, y a la que se transfirieron \$10,000 millones de FOVI como capital social. Durante estos doce años, la SHF ha contado con el aval del gobierno federal para responder a las obligaciones contraídas con terceros por la sociedad, a la espera de que para el año 2014, la SHF sea autosuficiente.

En el año 2003, se habilitaron 54,250 viviendas con fondos de la SHF, lo que significó apoyos por 14 mil millones de pesos y un incremento del 17.5% con respecto al número de viviendas individualizadas en el año 2002. Actualmente, la SHF no otorga recursos para la construcción de vivienda de modo directo sino que conserva su papel de garante de hasta un 85% del pago a los acreedores de los intermediarios financieros (SOFOL) respecto a los créditos destinados al financiamiento para la construcción. Es decir, los recursos que en principio la SHF aportaba directamente a las SOFOLES han sido sustituidos por el aval de la Sociedad a los intermediarios financieros cuando éstos solicitan recursos a instituciones bancarias o al mercado bursátil. La participación de la SHF en el fondeo de las SOFOLES mantiene una tendencia descendente, que alcanzó su máximo nivel en 1999, con un 99,9% mientras que, en el año 2004, había decrecido hasta el 78%. Ello debido a la disminución de la autoconstrucción merced al incremento de la oferta y al abaratamiento de los créditos.

De modo paralelo, en 1954 se creó, a través de BANOBRAS, el Fideicomiso del Fondo Nacional de Habitaciones Populares, cuyos fondos —canalizados a través de organismos estatales de vivienda y otras organizaciones de carácter local— se destinan a las familias de menores ingresos del país, con un porcentaje del 80% a ciudades de tamaño mediano y, el 20% restante a comunidades rurales. Más tarde, en 1981, se crea el Fideicomiso Nacional de Habitaciones Populares con el objetivo fundamental de otorgar financiamientos a la población de menores ingresos, tanto del sector formal como informal.

A lo largo de 24 años, el Fondo ha enfrentado numerosos retos y transformaciones para atender las demandas de una población con crecientes necesidades; así, en el año 2001, migra, por iniciativa del Ejecutivo Federal hacia una entidad financiera de segundo piso mientras comienza a canalizar sus recursos a través de organismos estatales de vivienda e instituciones financieras privadas. Sin embargo, desde 1990, comenzó a utilizar el programa de "Crédito a la palabra" como mecanismo de financiamiento a familias que cuyos ingresos no podían ser demostrados a través de métodos formales. Además, sus programas prioritarios eran:

**a) Programa de vivienda progresiva**

Otorgamiento de créditos para la edificación de vivienda con desarrollo gradual a partir de una unidad básica de servicios y/o un espacio habitable de usos múltiples.

**b) Programa de vivienda mejorada**

Otorgamiento de crédito para la mejora de los asentamientos existentes, mediante obras de ampliación, rehabilitación, mejora de las condiciones sanitarias, e introducción o mejora de redes de infraestructura.

Cualquiera de las opciones señaladas necesita, además capital social y de los préstamos directamente vinculados a la operación, el uso de fuentes de financiamiento exteriores —créditos o préstamos— que ayuden a absorber los requerimientos financieros del proyecto. De esta manera, al incorporarse a un proyecto determinado es preciso diseñar una adecuada estructura financiera para la empresa que equilibre y fije la relación entre recursos propios y ajenos para:

- a) Definir el costo de capital que debe mantener la sociedad en función de una posterior evaluación económica y financiera de los distintos proyectos.
- b) Optimizar los costos: los recursos propios que implican el pago a los accionistas y, los ajenos, destinados al pago de intereses a entidades financieras.
- c) Solvencia propia de la empresa.

La estructura financiera incluye también las decisiones relativas a estrategias de crecimiento, arrendamientos y políticas de pago y de capital de trabajo basadas en el costo del capital de la sociedad. Así, las empresas se obligan a contar con la figura de la planeación fiscal, basada en el derecho del contribuyente a reducir la carga tributaria que le corresponde de acuerdo a lo establecido en el marco jurídico vigente. La relación tributaria, integrada por la entidad con derecho a exigir el pago de tributos —sujeto activo— más la persona física o moral obligada al pago del o de los tributos —sujeto pasivo—, representa para éste último un costo considerable, por lo que es preciso analizar el caso particular del desarrollador de vivienda. Las obligaciones generales derivan de un amplio conjunto de leyes y disposiciones fiscales<sup>55</sup> pero, además, existen obligaciones adicionales a considerar en el caso de los salarios de los trabajadores; al respecto, la desarrolladora —como figura patronal— estará obligada a inscribir a sus empleados en el registro federal de contribuyentes y a efectuar retenciones con carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual de sus trabajadores. En este contexto, los costos de planeación fiscal deben asumirse como un costo indirecto de operación aplicable a todos los proyectos de la empresa desarrolladora inmobiliaria para un año determinado. Dentro de las actividades que componen dicho concepto se incluyen las siguientes:

### **1. Análisis y diagnóstico fiscal**

Identificación de áreas de oportunidad para asegurar el funcionamiento de lo planeado. Es recomendable elaborarla una vez al año así como establecer las cantidades de impuesto causado durante ejercicios anteriores, pagos provisionales, saldos a favor o por recuperar e impuesto anual estimado. Adicionalmente, el citado análisis provee a la empresa información sobre el desempeño y evolución de la planeación fiscal con respecto a años anteriores.

### **2. Diseño de opciones**

El diseño de la planeación fiscal debe fundamentarse en el marco jurídico vigente, cuya naturaleza cambiante obliga al empresario a revisarlo con frecuencia para incluir cualquier posible cambio en su planeación. En el caso de una desarrolladora de vivienda es preciso tener en cuenta las eventuales subcontrataciones, contratación de personal y la programación de estimaciones, mismas que serán liquidadas dentro

<sup>55</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley de Ingresos de la Federación, Convenios Internacionales, Ley del Impuesto Sobre la Renta, Ley del Impuesto al Valor Agregado, Ley del Impuesto Especial a Tasa Única, Código Fiscal de la Federación, y Normas Parafiscales.

del mismo periodo en que sean entregadas al cliente, con el fin de evitar el pago de impuestos sobre ingresos aún no percibidos.

### **3. Evaluación de riesgos**

Evaluación de las posibles contingencias que pudieran originarse además de los factores considerados el paso anterior.

### **4. Selección de estrategia**

Una vez planteadas las distintas alternativas para la desarrolladora es preciso seleccionar la estrategia a implementar a partir de la relación riesgo / beneficio de cada una de ellas.

### **5. Implantación de estrategia**

Seleccionado el plan de acción, se procede a la descripción detallada del mismo, a elaborar la lista de actividades requeridas, a la asignación de responsables y a la programación.

### **6. Mantenimiento de la planeación**

Es importante considerar posibles cambios tanto en la legislación vigente como en el funcionamiento interno de la empresa con el fin de actualizar oportunamente el modelo de planeación fiscal.

## **3.2.2. Teoría de las Organizaciones**

El estilo de liderazgo en altos directivos sustenta, en numerosos casos, la toma de decisiones; así, Frager y Faidman (2012:179) señala que, de acuerdo a Erik Erikson, pueden definirse ocho etapas postuladas con sus respectivas virtudes relacionadas, mismas que permiten identificar en los trabajadores las características esenciales de cada una de ellas. Características que, a su vez, se tipifican a partir de teorías de aprendizaje o adquisición de patrones de comportamiento: respuesta condicionada, condicionamiento operante —el comportamiento se da en función de las consecuencias—, aprendizaje social —aprender a través de la observación—, entre otros. De acuerdo a ello, si el trabajador visualiza la falta de compromiso de la empresa en el pago de las contribuciones su respuesta puede ser determinada por cualquiera de los tres tipos de aprendizaje (Robbins y Judge 2009:55). Señala, además, que actualmente los gerentes comprenden que el éxito de cualquier esfuerzo por mejorar la calidad y productividad debe incluir a sus empleados. En este rubro, Rappaport (1998), Stewart (2000), Faus (2001), Grinblatt y Titman (2003) y Fernández (2005), todos ellos citados en Bernal (2009:150), quienes coinciden en afirmar que las acciones que maximizan el valor de una empresa son: aumentar las ventas, disminuir costos y gastos, aumentar la liquidez, disminuir los activos fijos improductivos, aumentar los activos fijos viables<sup>56</sup>, disminuir la carga fiscal, el riesgo y el costo de financiamiento de la inversión, aprovechar apoyos gubernamentales, utilizar sistemas de información gerencial y administrar los riesgos. Ideas, las citadas que se vinculan estrechamente con la hipótesis de Batres y García (2006:241), perfecta analogía del modo en que los empresarios del Estado de Sinaloa toman decisiones gerenciales.

<sup>56</sup> Aquellos cuyo rendimiento es mayor a su costo.

“El estudio de desarrollo de los países exitosos demuestra que la cultura tiene un papel decisivo”. De hecho, si se observa el desarrollo desde un punto de vista histórico y de largo plazo, tal vez la cultura sea más importante que los recursos naturales y financieros. El crecimiento proviene de la inversión, pero las oportunidades que subyacen bajo el atractivo que convence al inversionista están cimentadas en el Capital Humano de un país o región. Se trata de una cultura que genera, estimula o inhibe la capacitación el trabajo, y el espíritu de empresa. Es evidente que la cultura de trabajo y empresa es parte de un todo. La cultura en su totalidad, incluye otros elementos, además del quehacer económico: cívicos, políticos, familiares, religiosos, éticos, artísticos y otros. Aquí se habla casi exclusivamente de los segmentos de la cultura que inciden de manera directa en el trabajo. Es el desempeño de la gente en su trabajo -su motivación, aprendizaje y resultados- la variable fundamental que determina el desarrollo”.

Cabe mencionar, al respecto, la necesidad de estudiar a las organizaciones en su propio contexto, con el fin de no descuidar las variables culturales, sociales, legales y macroeconómicas propias de cada país. Pese a ello, los analistas mexicanos tienden a retomar los modelos estadounidenses, ajenos a la idiosincrasia de las organizaciones nacionales.

A lo expuesto hasta ahora debe añadirse, como motivo importante de la mala situación que atraviesan las empresas de la construcción, el impacto de los factores de la oferta y la demanda a partir de la teoría de la administración científica de Taylor, según la cual el único interés que mueve a los trabajadores es el económico. Fayol, creador de la escuela clásica, consideraba a la empresa como un sistema cerrado que no anticipaba el ambiente incierto y turbulento de nuestra época ni los rápidos cambios que enfrentan las organizacionales actuales. Posteriormente, con Elton Mayo, enfocado hacia las relaciones humanas y la importancia de la motivación de los empleados, se sientan las bases de los trabajos modernos sobre liderazgo y administración de recursos humanos. Ya en los años sesenta, la teoría de la burocracia, retoma los postulados de Weber para considerar la estructura jerárquica de grandes dimensiones como ideal de la organización si bien, en la práctica, el exceso de personal impactó negativamente en los indicadores de productividad. Le sigue, a continuación, la teoría de la contingencia que al partir de la diversidad organizacional enuncia que cada empresa debe ajustarse al medio ambiente externo de acuerdo con sus propias circunstancias; ello debido a que no existe un modelo único para el mejor manejo de la empresa sino que ésta debe seleccionar entre diferentes alternativas aquella que pueda conducirla al éxito.

El tema de los recursos humanos dentro de las teorías organizacionales toca tangencialmente el de los derechos humanos. Sobre este punto, Dasso (2008:155), presenta establece una comparación entre los derechos humanos y los demás derechos del hombre, incidiendo en que la violación de cualquiera de los derechos humanos vulnera la dignidad total de la persona, ya que la violación de un derecho inevitablemente se extiende a la violación de todos los derechos:

“Cuando se viola el derecho al trabajo, también se viola el derecho a la educación, a la libertad de expresión, a elegir y ser elegido para gobernar, etc. La indivisibilidad de los derechos humanos nos enseña, que si los derechos sociales (los convencionalmente denominados derechos económicos, sociales y culturales), no son reconocidos como un elemento de ciudadanía o no se le conoce el mismo status que los demás derechos,

también los derechos civiles y políticos soportarán en consecuencia una similar degradación”.

Anton (2011:41), complementa lo anterior al señalar que existe una lista de bienes básicos de los seres humanos y es por ellos que el placer y la satisfacción que el ser humano debe sentir en sus diferentes etapas puede generar un cambio en su motivación diaria.

Sin embargo, para desarrollar el rubro del capital humano es imprescindible entender cómo se estructura el comportamiento organizacional que, de acuerdo a Furnham (2011:3):

“La psicología organizacional o comportamiento organizacional es el estudio de la forma en que las personas se reclutan, seleccionan y socializan en las organizaciones; de la manera en que son recompensadas y motivadas; de la forma en que las organizaciones están estructuradas formal e informalmente en grupos, secciones y equipos, y de cómo surgen y se comportan los líderes. También analiza la manera en que las organizaciones incluyen en los pensamientos, sentimientos y comportamiento de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginado o implícito de los demás en su organización. La psicología organizacional es el estudio del individuo en la organización, pero también se encarga de estudiar a grupos pequeños y grandes y la influencia de la organización como un todo en el individuo. Es una ciencia relativamente joven”.

Furnham (2011) detalla que entender las diversas especialidades que forman parte del comportamiento organizacional, en lugar de mencionar las disciplinas que contribuyen con él, facilita la comprensión de la temática de estudio a que se abocan los psicólogos organizacionales [v. figura 3.1; p. 75].

Desde esta perspectiva, el capital humano es más que un factor estratégico o un insumo, es el medio y la finalidad del desarrollo y, por ello, instituciones y empresas internacionales asignan una alta prioridad a los países subdesarrollados —México entre ellos— que participan de manera intensa en la competitividad internacional. De igual modo, las citadas empresas preparan esquemas de capacitación para sus fuerzas de trabajo en su entorno laboral cotidiano tomando en cuenta la identidad cultural de sus empleados. En el caso de México, sin embargo, es preciso suavizar algunas de estas cualidades intrínsecas que pueden llegar a lastrar el desarrollo de la organización:

► **Individualismo**

Federico Reyes Heróles, en un profundo repaso del tejido social, considera que los mexicanos se aprecian muy poco unos a otros y, en consecuencia, en realidad quieren poco al país: “Lo mejor para mi familia inmediata o extendida y para mí mismo. Los demás miembros de la comunidad que se las arreglen”.

► **Aislamiento**

En México prevalece una actitud cerrada, que etiqueta lo extranjero como una amenaza y, por tanto, se prefiere entender el mundo en términos exclusivamente mexicanos —con la salvedad muy parcial de Estados Unidos y Europa occidental—. No existe interés por la vida, experiencia y valor de otros países, lo que parecería, en

principio, incongruente con el virulento malinchismo que sostienen muchos mexicanos: “Todo lo extranjero es mejor y el país no es capaz de salir adelante”.

▶ **Educación superior**

En amplios círculos académicos se entiende como integral, casi enciclopédica, apartada deliberadamente de los aspectos utilitarios y prácticos que se asocia con la vida de la clase media.

▶ **Estado de derecho**

Entendido, de forma muy generalizada, como la exigencia de derechos sin la aceptación de las responsabilidades correspondientes.

▶ **Ricos y pobres**

Se trata de un valor muy aceptado en México, que separa al mundo en ricos y pobres; los primeros se definen —casi de modo sistemático— como perversos y abusivos mientras, los segundos, connotan explotación y bondad. Igualmente, es una creencia generalizada en el país, que la riqueza proviene de la suerte o el privilegio y, muy rara vez del mérito de los individuos.

Retomando el concepto de capital humano, es preciso incidir nuevamente en su función como centro del desarrollo y la competitividad de las empresas y sus cadenas productivas. Los valores y la educación básica orientados al desarrollo construyen una cultura fértil en la cual es factible moldear el capital humano. Por lo tanto, la vinculación institucionalizada educación-industria aunada a la práctica de la capacitación basada en el conocimiento en los centros de trabajo, contribuirán de modo notable al mejor desarrollo empresarial. El binomio anterior no debe ser considerado como una responsabilidad<sup>57</sup> exclusiva de las organizaciones empresariales, por el contrario, se trata de un factor que interesa a todos los actores involucrados en el desarrollo económico de una nación: gobiernos, empresas, instituciones educativas, sindicatos, centros de trabajo y, ciertamente, los propios trabajadores. Desde esta óptica, si la forma en que se comparte el beneficio derivado de la competitividad es el empleo remunerado, y éste es consecuencia de los incentivos y metodologías para el aprendizaje en cada centro de trabajo, la calidad y capacidad de dicha fuerza de trabajo no puede sino generar inversión, empleo y desarrollo. El desarrollo, en la era de la globalización, viene definido por una actuación proactiva, promotora y concertadora por parte del estado, cuya labor se orienta al crecimiento económico de calidad —durable y multiplicador del progreso para los gobernados— que, a su vez, se sostiene en virtud de la especialización y las cadenas productivas bien eslabonadas en regiones específicas del país.

Finalizado el análisis general del proceso de toma de decisiones, cultura organizacional y capacitación, debe extrapolarse la generalidad al contexto particular de las organizaciones nacionales. Ello con el fin de identificar modelos organizacionales inherentes al país para, a partir de ellos, diseñar estrategias que favorezcan su desarrollo y permanencia.

<sup>57</sup> Ahora bien, ¿qué hace cumplir con estas responsabilidades? Responsabilidad: (lat.) *sponsor*: “el que se obliga por otro”; (lat.) *respondere*: “hacer frente”. Según Castro (2006:42) el binomio *responsabilidad-responder* refiere a una situación de constreñimiento de una persona frente a otra. Extrapolado al tema de la seguridad social, si el trabajador tiene la obligación de desarrollar sus actividades de acuerdo a lo contratado, la empresa tiene la obligación de contribuir de acuerdo a ley para que el trabajador pueda disfrutar de los beneficios que la misma le otorga.

Las organizaciones mexicanas modernas —al igual que las de otros muchos países— deben ubicarse a fines del siglo XIX, en el marco de la primera revolución industrial, instaladas en la visión mecanicista de esa época, de acuerdo a la cual la mejora tecnológica aunada a la división del trabajo incrementaba necesariamente la productividad laboral cuando el trabajo se dividía en tareas básicas (Taylor, 1997:146). Se trataba de una visión metafórica entre máquina y organización: era factible construir la maquina organizacional más eficiente y productiva siempre y cuando se mecanizara el control y la coordinación de las tareas, con la jerarquización, la centralización y la departamentalización como piezas de sostén de la estructura. Con el paso del tiempo, se minimizó el efecto máquina para integrar el concepto de relaciones humanas y considerar a las organizaciones como:

“Unidades sociales complejas deliberadamente construidas y reconstruidas para la realización de objetivos específicos, que crean un conjunto de relaciones sociales en donde los individuos orientan su actividad al logro de metas colectivas” (Stinchcombe, 1965; citado en Pantoja, 2003: 129). Actualmente, el fenómeno organizacional se ha extendido convirtiéndose en una institución social dominante.

“Las organizaciones se han transformado en el mecanismo a través del cual la sociedad crece, se mantiene y se reproduce. Esta tendencia que aparece después de la revolución industrial se encumbra como la fuerza medular de las sociedades de fin de siglo y parece enmarcar los designios del próximo milenio” (Hodgkiss, Anthony y Gales, 1998; citados en Pantoja, 2003:129).

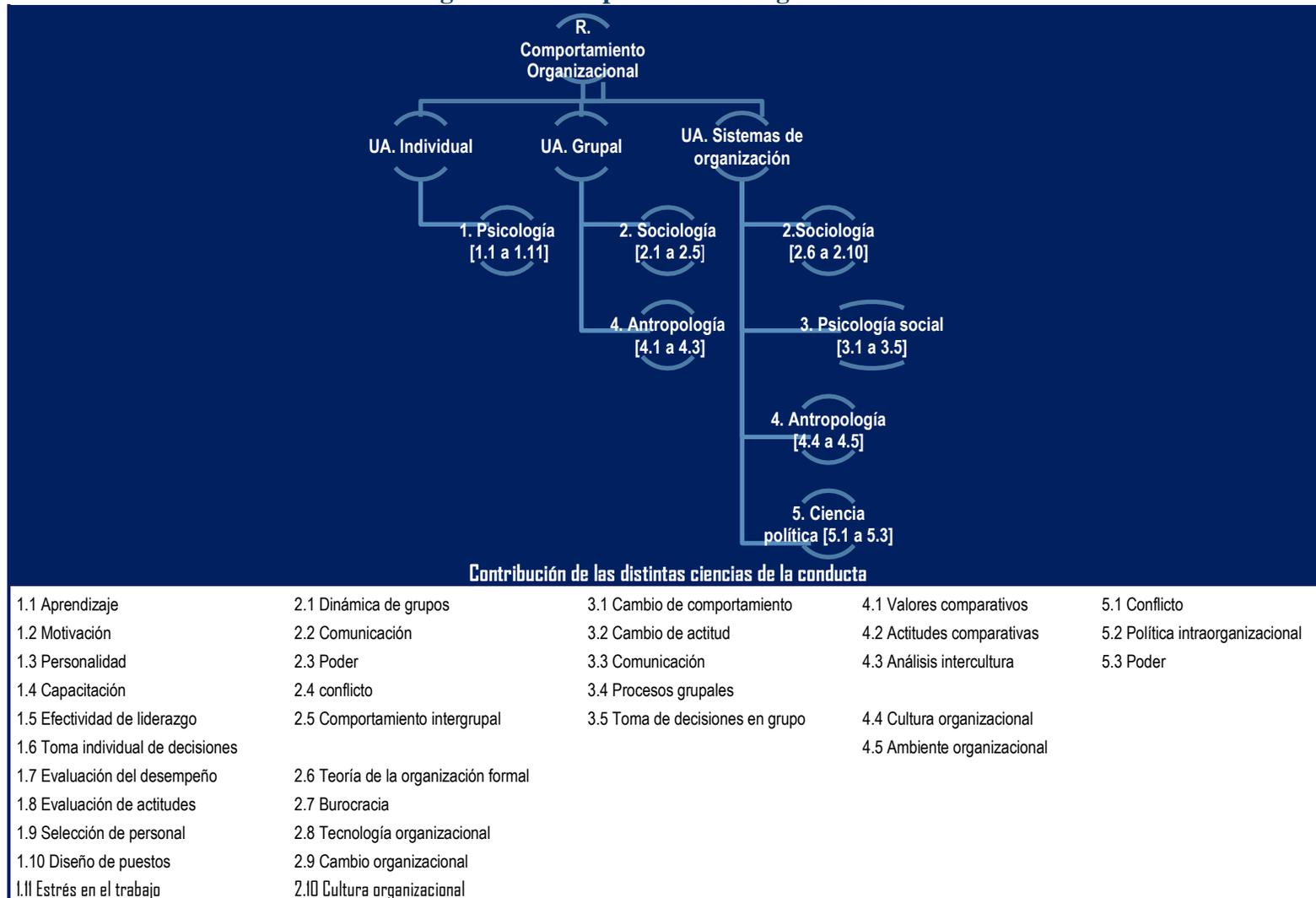
A. Etzioni (1967; citado en Pantoja, 2003:130) señala que:

“La organización crea un poderoso instrumento social, a través de la coordinación de un gran número de acciones humanas. Combina personal y recursos al unir líderes, especialistas, obreros, máquinas y materias primas. Al mismo tiempo, evalúa continuamente sus realizaciones y busca adecuarse, con el fin de alcanzar sus objetivos”.

Las organizaciones actuales, aparecen marcadas por la imperiosa necesidad de ser competitivas en todos los aspectos, (Zazueta, 2006:122), en un grado tal que:

“Va desde dar los bienes o servicios con la mayor calidad, los precios más competitivos en el momento y lugar requerido sin importar las distancias, ya que la inmersión de dichas organizaciones en la globalización ha traído consigo los excesos de la capacidad productiva, la disminución en los márgenes de utilidad de las empresas, el crecimiento del desempleo como consecuencia de las innovaciones tecnológicas, las cuales desplazan mucha mano de obra”.

**Figura 3.1. Comportamiento organizacional**



Fuente: Elaboración propia (2012). [Basada en Organizational behavior. Concepts controversies / Plan. 5/E [ . Robbins, P: 1991; Citado en Furnhan: 2011].

De nuevo en el contexto mexicano, Campa (2007:27), plantea que:

“La incorporación de México en el proceso de globalización ha implicado un nuevo panorama comercial y competitivo. Sin embargo, al mismo tiempo, se ha agudizado la vulnerabilidad de las pequeñas y medianas empresas que ven amenazado su futuro por la alta competencia, por lo que las organizaciones de hoy, deben ser organizaciones inteligentes, conducidas por el motor de la imaginación humana con la intención de impulsar la competitividad. En estos tiempos de “turbulencia”, sólo sobrevivirá la que ofrezca el producto con la mayor calidad, al mejor precio; e incluya, además, la garantía de un excelente servicio y verdaderos valores agregados”.

Angulo (2006:89), al respecto, señala que los sucesos económicos del extranjero repercuten directamente en la economía de nuestro país; coincide con Summing (1993, citado en Hamilton, 2002:9), quien afirma que para lograr ventajas competitivas las organizaciones — independientemente de su tamaño— deben cumplir con cuatro condiciones: recursos heterogéneos —para crear ganancias—; fechas límite para finiquitar cada proyecto interno y evaluar los resultados; capacidad de movilidad o reacción al cambio y, por último, reducción de costos. De acuerdo a ello, las PYMES requieren contar con esquemas completos e integrales para ser capaces de cubrir el costo financiero de las aportaciones de seguridad social marcadas por la ley para, de este modo, garantizar a sus trabajadores el acceso a los beneficios generados por las contribuciones aportadas desde el esquema de un salario base de cotización real. Para ello, es ineludible considerar los aspectos éticos de dicha responsabilidad tal y como explícitamente se anota en el artículo 144, de la sección 291, de la LSS cuando señala que las estrategias respecto a nóminas en forma general inician con la recomendación de terceros para, posteriormente, tomar la decisión de modo interno.

### 3.2.3. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

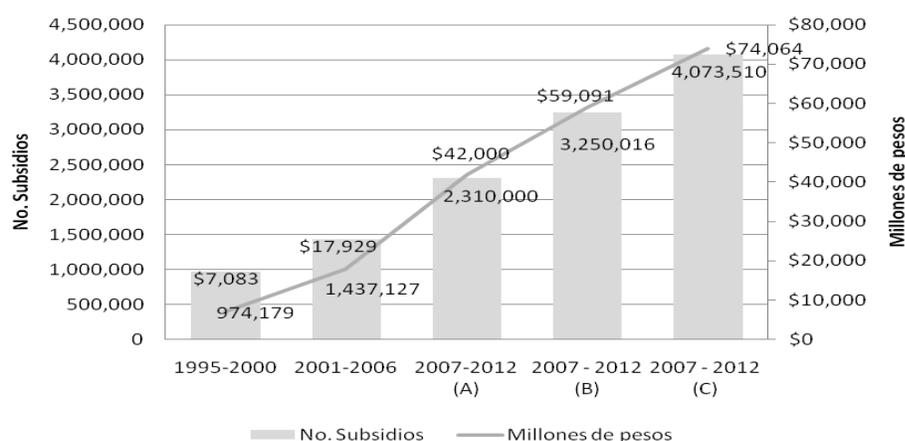
De acuerdo a la teoría tradicional de la división de poderes, tanto el Poder Ejecutivo, como el Legislativo y el Judicial, se mantienen en un plano de igualdad y de equilibrio gubernamental (Serra 2010:559), y en congruencia con la seguridad social, debe mantenerse dicho equilibrio. Ello para alcanzar el desarrollo humano sustentable, objetivo rector de la presente administración a través del *Plan Nacional de Desarrollo* (PND) 2007-2012, orientando las políticas públicas del Gobierno Federal a establecer condiciones que permitan a toda la población incrementar sus capacidades, así como ampliar las oportunidades tanto para las generaciones presentes como las futuras, es decir, hacia la búsqueda de una vida digna que no comprometa el bienestar de las siguientes generaciones. En este sentido, la política económica pretende impulsar la competitividad del país con a fin de promover un mayor crecimiento económico e incrementar la generación de empleos; ello para eliminar los obstáculos que impiden reducir de manera permanente la pobreza y alcanzar un mayor nivel de desarrollo humano sustentable. Por un lado, se alienta el fortalecimiento de los factores transversales como el Estado de Derecho y la seguridad pública; la infraestructura y la formación de capital humano; el desarrollo tecnológico; la promoción de la competencia; y un marco regulatorio que atraiga la inversión. Por otra parte, se establece una agenda sectorial en la que se reconoce la necesidad de alentar

industrias clave para detonar el crecimiento económico: sector agropecuario, construcción —especialmente, la vivienda y la infraestructura de comunicaciones y transportes—, turismo, financiero y manufacturero.

En congruencia, se ha planteado una estrategia promotora de una mayor inversión en activos físicos y en las capacidades de la población para un mayor crecimiento de la productividad, a través de equilibrios fiscales y de la balanza de pagos, que fortifique un entorno de estabilidad económica y financiera para garantizar la rentabilidad y un menor riesgo a la inversión. Asimismo, se ha realizado un manejo adecuado de la deuda pública, se ha instrumentado una política fiscal responsable y se ha procurado una mejor calidad del gasto público.

Durante el primer semestre de 2009, las condiciones económicas y financieras internacionales se siguieron deteriorando. Por ejemplo, en los Estados Unidos de América cayeron los indicadores de producción, empleo y consumo (primeros seis meses del año), la actividad industrial se redujo a una tasa anual de 12.6%, mientras que el desempleo se incrementó de 7.2% a 9.5% en el mismo periodo, representando una de las situaciones más críticas que ha enfrentado ese país en los últimos 25 años. Cabe señalar que la crisis económica y financiera es de tal magnitud que se estimaba que en 2009 el PIB mundial caiga por primera vez desde la década de los años 30 y se observe una contracción del 2%.

**Figura 3.2. Escenarios del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (apoyos del Gobierno Federal)**



*Fuente:* Datos obtenidos del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Es importante enfatizar, que la desaceleración económica por la cual atraviesa México se debe a factores externos, situación que contrasta con la crisis registrada en 1995, la cual tuvo un origen interno y se presentó en un entorno con crecimiento mundial y mayor estabilidad financiera internacional. Las características de la situación económica actual, son más favorables al interior, respecto a las prevalecientes en 1995, más allá de que la evolución del PIB en ambos casos sea relativamente similar. Por ejemplo, en ese año hubo una crisis bancaria; en cambio ahora el sistema financiero mexicano está sano, adecuadamente capitalizado y contribuye al crecimiento. Una segunda diferencia radica en el comportamiento de las tasas de interés, que en ese entonces llegaron a niveles cercanos al 80%, en tanto que en la actualidad, éstas son menores al 20%. Una tercera diferencia es, que la masa salarial durante el episodio anterior se redujo

aproximadamente 30%; mientras que en la actualidad sólo ha caído alrededor de 5%. Finalmente, la inflación en 1995 fue mayor a 50%, y actualmente está desacelerándose, con lo cual podría situarse por debajo de 5% a finales de este año y alrededor de 4% en 2010.

Respecto a las finanzas públicas, puede afirmarse que su fortalecimiento se ha constituido en una base sólida a partir de la cual, debe incrementarse la competitividad y el potencial de crecimiento de México. Si bien es cierto, que la estabilidad económica y la disciplina de las finanzas públicas no son condiciones suficientes para alcanzar mayores niveles de desarrollo humano, son un componente esencial en la estrategia para contribuir al mismo. Asimismo, la credibilidad constituida a lo largo del tiempo, y un entorno institucional más robusto, han permitido que desde 2008 el Gobierno Federal pudiera actuar de manera oportuna y adecuada con diversos programas orientados a apoyar la economía de los hogares y empresas, a efecto de enfrentar las condiciones externas menos favorables.

Dentro de las acciones contra-cíclicas más recientes destacan el establecimiento del Programa para Impulsar el Crecimiento y el Empleo (PICE)<sup>58</sup> en octubre de 2008, y el Acuerdo Nacional en favor de la Economía Familiar y el Empleo en enero de 2009. En los primeros diez trimestres de la presente administración, el crecimiento real promedio del PIB fue positivo. No obstante, fue inferior a los niveles registrados en igual periodo de las dos administraciones anteriores debido al impacto de la crisis económica y financiera mundial.

Debe siempre ligarse programas de apoyo a las PYMES con el rubro de competitividad, pues cuando los empresarios ven cambios lo relacionan directamente con aumento de los flujos, y de acuerdo al primer reporte de resultados 2002 de la Comisión Intersecretarial de Política Industrial (2003, p. 20), en los últimos 40 años el país ha transitado por distintas estrategias de política económica, en la que destacan ciertos énfasis relacionados con la sustitución de importaciones, apertura comercial y liberalización y la promoción de exportaciones, pero la pregunta es *¿cuándo se visionará que la competitividad real y autentica se dará por atender las necesidades de aquello que representa el valor más importante en las empresas?*, ellos que son el capital humano, quienes día a día dejan su vida en búsqueda de la satisfacción de necesidades, y que cuando ven reciprocidad entre lo que dan y reciben sin lugar a dudas inyectan hasta el último gramo de sudor para hacer crecer a su empresa y por ende a darle las herramientas de competitividad que se requiere.

En el reporte emitido por el Observatorio de la PYME en México sobre los resultados por sector de la actividad del comercio (2002:22) se especifica que de acuerdo a una encuesta realizada en empresas PYMES del sector comercio<sup>59</sup>, los resultados de las áreas a las cuales los directivos prestan mayor atención son las que se detallan en la tabla 3.6 [p. 79], donde no parece ninguna referencia a aspectos relacionados con la calidad de vida de los trabajadores.

<sup>58</sup> El PICE se orientó a dar un mayor impulso fiscal, disponibilidad de financiamiento a sectores prioritarios y a proyectos del programa de apoyo federal al transporte masivo por 255.3 miles de millones de pesos. Este Programa se compone de medidas coyunturales: enfocadas a generar un mayor gasto público, principalmente en infraestructura, y a incrementar la disponibilidad de financiamiento, primordialmente a través de las acciones de la banca de desarrollo. Además de medidas estructurales: orientadas a fomentar un mayor crecimiento de largo plazo incluyendo acciones para agilizar la inversión en infraestructura, así como para fortalecer las compras del gobierno a PYMES.

<sup>59</sup> Esta encuesta se llevó a cabo durante el año 2002, por la SE en forma conjunta con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Universidad de Bologna de Argentina y en INEGI, para lo cual agruparon a un panel de 1,000 pequeñas y medianas empresas de sectores de manufactura, comercio y servicio.

**Tabla 3.6. Áreas en la que los directivos prestan mayor atención en el sector comercio**

Área	Porcentaje
Ventas	67.04%
Servicio al cliente	60.40%
Compras	43.44%
Calidad	23.79%
Planeación	8.39%
Investigación y Desarrollo	8.36%
Mercadotecnia	7.18%
Ninguna	1.70%

*Fuente:* Elaboración propia (2012). Basada en información obtenida del *Reporte de Resultados por Sector Comercio* del Observatorio de la PYME en México (2010).

En el interés de atender las necesidades de rezago social de la población mexicana se diseñó el *Programa Sectorial de Economía 2007-2012*.

### 3.2.3.1 Programa Sectorial de Economía 2007-2012

Una economía moderna, creciente, equilibrada y equitativa es un requisito indispensable para mejorar las condiciones de bienestar y las oportunidades de progreso de los mexicanos. Por ello, y frente a los grandes objetivos planteados en el PND 2007-2012 y la *Visión México 2030*, la SE y su sector coordinado han llevado a cabo un ejercicio interno de reflexión y análisis sobre los retos y oportunidades que enfrenta nuestro país en materia económica. Como resultado, se ha definido que la misión de la dependencia consiste en “ser una institución que promueve e deben instrumentar las políticas públicas y programas orientados a crear más y mejores empleos, más y mejores empresas, y más y mejores emprendedores”.

Esta razón de ser de la Secretaría, dará sentido y propósito a todas las acciones por implementar, las cuales se han establecido a través de un proceso de planeación que partió de un diagnóstico preciso del entorno de la actividad económica nacional, que se alimentó asimismo de una serie de consultas ciudadanas llevadas a cabo en el marco del Sistema Nacional de Planeación Democrática, e involucró además la revisión interna de los resultados obtenidos en los últimos años, analizando tanto los logros como las áreas de oportunidad para mejora. Con base en lo anterior, se integró el presente *Programa Sectorial de Economía (PSE) 2007-2012*.

Dicho programa se ratificó, en el Decreto por el que se aprueba PSE 2007-2012, publicado en el DOF del día 14 de Mayo del 2008, que en su artículo segundo señala “El PSE 2007-2012 será de observancia obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Federal (APF), en el ámbito de sus respectivas competencias. Asimismo, la obligatoriedad del programa será extensiva a las entidades paraestatales, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables.

Dispone además, que la SE y las entidades paraestatales coordinadas por ella, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, elaborarán sus respectivos programas anuales, mismos que servirán de base para la integración de sus anteproyectos de presupuesto, a efecto de que se prevean los recursos presupuestarios necesarios para el eficaz cumplimiento de los objetivos y metas del PSE 2007-2012, en concordancia con las prioridades del PND del mismo periodo. Así mismo, la SE, con la participación que conforme a sus atribuciones le corresponde a las

Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública, verificará de manera periódica el avance del PSE 2007-2012, los resultados de su ejecución, así como su incidencia en la consecución de los objetivos del PND 2007-2012. Asimismo, realizará las acciones necesarias para hacer las correcciones procedentes y, en su caso, modificarlo.

En el ámbito de sus responsabilidades y con el objeto de contribuir al desarrollo económico del país, la SE también llevará a cabo una serie de políticas, programas y acciones para impulsar la generación de empleos y posicionar a México como un país con una economía altamente competitiva a nivel internacional. Para esto, se han identificado diez retos y prioridades en los que la institución enfocará sus esfuerzos, pero la primera de ellas está enfocada a contar con un sistema de apoyo integral a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), que sea referente a nivel internacional y que permita impulsar efectivamente a las empresas y a los emprendedores con proyectos viables que favorezcan la generación de empleos.

Las prioridades sectoriales, se concretan en las metas que se establecen en este PSE 2007-2012 y para su logro, los esfuerzos de la SE, tienen como marco los objetivos, estrategias y líneas de acción que aquí se presentan. El PSE 2007-2012 está estructurado en cuatro ejes, en *el eje número 1, se busca detonar el desarrollo de las MIPYMES*. Apoyo que se consolidará en una sola instancia que coordine los programas con una política de apoyo integral, de acuerdo con el tamaño y potencial de estas empresas.

La estrategia de atención centra su propuesta en la creación de una política de desarrollo empresarial basada en cinco segmentos empresariales: emprendedores (mujeres y hombres que se encuentran en proceso de creación, desarrollo o consolidación de una empresa), micro; pequeñas y medianas empresas, empresas Gacela (MIPYMES que tienen un mayor dinamismo en su crecimiento y en la generación de empleos respecto del promedio), y empresas Tractoras (grandes empresas establecidas en el país que por su posición en el mercado vertebran las cadenas productivas); los cuales reciben atención del gobierno federal a través de cinco estrategias: financiamiento, comercialización, capacitación y consultoría, gestión e innovación y desarrollo tecnológico. Asimismo, se creará un instrumento financiero para agilizar la entrega de los recursos del Fondo PYME, para maximizar su impacto en la ejecución de los proyectos, con esquemas de revolvencia multianual que permitan ir incrementando los montos de apoyo de los recursos otorgados para el desarrollo de las MIPYMES y los emprendedores.

Los objetivos rectores son:

### **Objetivo rector 1.1**

Contribuir a la generación de empleos, a través del impulso a la creación de nuevas empresas y la consolidación de las MIPYMES existentes, lo cual impacta directamente en la estrategia 6.1 del eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos del PND, en la que se señala que la atención a las PYMES debe centrar su propuesta en la creación de una política de desarrollo empresarial basada en cinco segmentos que son: emprendedores, microempresas tradicionales, pequeñas y medianas empresas, el grupo de MIPYMES que tienen un mayor dinamismo en su crecimiento y en la generación de empleos respecto del promedio y empresas establecidas en el país que, por su posición en el mercado, vertebran las cadenas

productivas.

### Objetivo rector 1.2

Impulsar la generación de más y mejores ocupaciones entre la población emprendedora de bajos ingresos, mediante la promoción y fortalecimiento de proyectos productivos, el cual está estrechamente relacionado con lo señalado en la estrategia 6.1 del eje 2. Economía competitiva y generadora de empleos del PND, en donde se señala que: "...se apoyará el desarrollo de proyectos productivos y empresas sociales, que generen empleos y que permitan a los mexicanos tener un ingreso digno y mejores niveles de vida." Lo anterior, sin dejar de considerar que contribuye al logro del objetivo 7, 9 y 12 del eje 2, los objetivos 1 y 2 del eje 3, el objetivo 5 del eje 4, a los cuales se estará dando cumplimiento mediante el apoyo que se dará al desarrollo de proyectos productivos realizados por población de escasos recursos, ubicada principalmente en zonas marginadas, considerando las vocaciones productivas locales en comunidades, el impulso a proyectos turísticos sustentables o el diseño, producción, distribución y comercialización de artesanías, entre otros.

Para efectos de analizar estos dos objetivos se presenta el cuadro siguiente de manera sencilla y clara, donde el gobierno medirá el impacto logrado durante el tiempo de vigencia del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

**Tabla 3.7. Definición de indicadores de medición de impacto del PND 2007-2012**

No.	Objetivo	Indicador	Unidad de medida	Línea base	Obs. 1	Meta 2012	Obs. 2
1.1	Contribuir a la generación de empleos a través del impulso a la creación de nuevas empresas y la consolidación de las MIPYMES existentes.	Empleos formales generados en el sector de las MIPYMES	Número de empleados	1,016,755	Año 2006 y 2007	3,300,000	Acumulada
		Participación de MIPYMES respecto al total de empresas que recibieron crédito de la banca comercial a nivel nacional	Porcentaje	17.8	Año 2006	20.8	
		Factor de multiplicación de los recursos otorgados a las MIPYMES a través del Fondo PYME, por inversiones complementarias de otras fuentes	Factor de multiplicación	1.7	Año 2006	3.0	
1.2	Impulsar la generación de más y mejores ocupaciones entre la población emprendedora de bajos ingresos, mediante la promoción y fortalecimiento de proyectos productivos.	Empleos generados en el segmento de micro-negocios de bajos ingresos	Número de empleos	380,995	Año 2006 y 2007	1,300,000	Acumulada

*Fuente:* Datos obtenidos del Decreto mediante el cual se aprueba el Programa Sectorial de Economía 2007-2012. Publicado en el DOF del 14-05-2008.

En el año 2009, debido al deterioro adicional de las perspectivas económicas, el Gobierno Federal promovió el *Acuerdo Nacional a favor de la Economía Familiar y el Empleo*, que establecía un alto nivel de compromiso gubernamental respecto a:

- ▶ Apoyo al empleo y a los trabajadores.
- ▶ Apoyo a la economía familiar.
- ▶ Apoyo a la competitividad y a las PYMES.
- ▶ Inversión en infraestructura para la competitividad y el empleo.
- ▶ Gasto Público transparente, eficiente y oportuno.

Tras revisarlas cifras del *Acuerdo Nacional*, una estimación conservadora concluye con un efecto directo sobre el PIB de las medidas fiscales de 112 mil millones de pesos —0.9% del PIB— que acompañan al *Acuerdo Nacional*. A lo que hay que añadir, mayores beneficios para apoyar el desempleo y un incremento en los créditos de la banca de desarrollo del 0.4% del PIB. En síntesis, un impacto directo total de 171 mil millones de pesos —1.4% del PIB—. Por otra parte, el avance en la obra pública anunciada como parte del *Programa Nacional de Infraestructura* (PNI) será un factor determinante para la industria de la construcción. Dicho programa —anunciado como parte de las políticas fiscales contracíclicas del gobierno para afrontar la moderación de la economía— planea una inversión que ascienda a 2,532 mmdp<sup>60</sup> para el periodo 2007-2012 —equivalente al 3.7% del PIB cada año—. La distribución uniforme de este monto supondría una inversión por trimestre en torno a 106 mil millones de pesos<sup>61</sup>. De acuerdo con las estimaciones presentadas por la CONAVI, el volumen de créditos para adquisición de vivienda en 2009 se calculó en torno a 700 mil, cifra semejante a la que arrojó el cierre de 2008, con un monto de inversión de \$297 mil millones que, comparado con el año anterior, representaba un incremento nominal del 5.7%. El pacto contenía numerosas medidas —diseñadas para impulsar el sector de la vivienda— entre las que destacan el incremento de la inversión y las facilidades en financiamiento. Asimismo, se pactó un compromiso por el cual los organismos promotores de vivienda mantendrían sus inversiones en pro de la construcción y remodelación, durante el año 2009, de más de 800 mil casas. En los dos años previos se mantuvo un ritmo de construcción de vivienda de más de un millón de casas por año. Se proyectó, igualmente, que el financiamiento para adquirir vivienda de interés social girase, en el año citado, alrededor de 180 mil millones de pesos, lo que significaba la participación del sector privado con financiamientos a la vivienda equivalentes al 13.4% del PIB en el año 2012, casi 6 puntos porcentuales por encima de lo logrado en el 2007.

### 3.2.4 Programas de apoyo del gobierno para el sector vivienda

El presente apartado analizará los diferentes programas de apoyo gubernamental —en los ámbitos federal, estatal y local— con la finalidad de estimular la economía para minimizar el rezago existente en la entrega de vivienda para los mexicanos. El sector la construcción se ha visto inmerso, desde el año 2008, en la crisis macroeconómica que afectó a todo el planeta, con el consiguiente cierre de empresas y, en el mejor de los escenarios, disminución de estructura y empleos. Los programas públicos de apoyo a la vivienda, en el contexto antes descrito, fueron respuesta a una necesidad social: generar las condiciones para que los mexicanos logren una mejor calidad de vida.

#### 3.2.4.1 Participación del gobierno federal como incentivo a través de programas de apoyo para la adquisición de vivienda

Entre 1960 y 1970, la producción de vivienda pública superó el 100% respecto a la década anterior, aunque únicamente se redujo el déficit en un 17% durante los años 60 y, en un 20%,

<sup>60</sup> Con la paridad del año 2007.

<sup>61</sup> Bajo la consideración de que, durante los primeros meses se registras el menor ejercicio del gasto anual.

durante los años 70. La asignación de unidades residenciales se llevaba a cabo, entre la población inscrita en programas de seguridad social y/o salud pública. Posteriormente, una reforma de la política de subsidios orientados hacia la vivienda, sustituyó los subsidios implícitos —tasas hipotecarias por debajo de su valor de mercado ofrecidas por las instituciones públicas de financiamiento a la vivienda— por subsidios directos valuados a precio de mercado. Paralelamente, la inversión privada no institucional, operaba en sentido contrario a la inversión institucional por razones evidentes: la existencia de recursos competitivos en el mercado institucional incita a los individuos a recurrir a dicho para financiar sus viviendas; la falta de dichos recursos los incita a financiarlas con sus propios (Torres, 2006:46).

Desde este contexto, y en el horizonte de 2005-2030, el Plan Nacional de Desarrollo del Presidente estimaba agregar a los 24.8 millones de hogares existentes, alrededor de 16 millones más con el fin de intentar duplicar las cifras del año 2000, a un ritmo de incorporación de alrededor de 650 mil por año. En el año 2007, se promovió en las entidades federativas la firma de convenios de colaboración, para la elaboración de 16 leyes estatales de vivienda, que retomaran los criterios establecidos en la ley federal en la materia adaptándolos a las necesidades del ámbito local. Se elaboraron igual número de programas estatales de vivienda cuyos lineamientos generales responden a los objetivos y estrategias correspondientes al ámbito local del *Programa Nacional de Vivienda 2007-2012*.

El año 2008 supuso la firma de cuatro convenios de coordinación con los institutos de vivienda de Baja California Sur, Quintana Roo, Veracruz y Yucatán, estados deseosos de implementar sus propios programas. En ese mismo año, el sector habitacional continuó con su tendencia ascendente. Los organismos nacionales, estatales y municipales de vivienda, la banca de desarrollo, los intermediarios financieros y las entidades que proporcionan financiamiento hipotecarios como prestación a sus trabajadores, programaron el otorgamiento de 1,324,460 créditos y subsidios para los diferentes programas habitacionales, cantidad mayor en 11.9% a la registrada del año previo según cifras preliminares, con una inversión estimada de 281,542.3 millones de pesos, superior en 7.9% en términos reales a la observada en 2007. Posteriormente, el 13 de marzo de 2009, se firmó el *Pacto Nacional por la Vivienda para Vivir Mejor* con el compromiso conjunto de los diferentes actores participantes —gobiernos federal y locales, poder legislativo y sector privado— de asegurar que la producción y mejora de vivienda conservase el crecimiento característico de los últimos años como un modo de contribuir a superar la coyuntura de la crisis económica global.

Los principales compromisos adoptados en el *Pacto Nacional por la Vivienda para Vivir Mejor* fueron:

- ▶ Los intermediarios financieros privados mantendrían el financiamiento a la construcción de vivienda y otorgarían por lo menos 150 mil créditos hipotecarios para la adquisición y mejoramiento habitacional durante 2009. Entre enero y junio del mismo año, la banca comercial y las Sociedades Financieras de Objeto Limitado (SOFOL) otorgaron 72,863 créditos con una inversión de 31,264.30 millones de pesos.
- ▶ A través de la SHF se ofrecería financiamiento a SOFOLES hipotecarias y a Sociedades Financieras de Objeto Múltiple para concluir e iniciar la construcción de

proyectos, mediante la emisión de cartas de ratificación o garantía de la disponibilidad de créditos individuales de INFONAVIT y FOVISSSTE, a fin de asegurar la fuente de pago. Mediante dicho esquema se brindaba liquidez al sector por cerca de 20 mil millones de pesos. En el mes de junio del año 2009, INFONAVIT garantizaba la disponibilidad de 32,271 créditos individuales, asignados a 595 proyectos de 29 entidades federativas del país que se individualizarían en el transcurso del segundo semestre de 2009.

- ▶ Como parte de los esfuerzos para fortalecer y suministrar liquidez a intermediarios financieros, se liquidaron o renovaron 8,400 millones de pesos de deuda quirografaria a través de líneas otorgadas por la SHF o con la propia liquidez de las SOFOLES y Sociedades Financieras de Objeto Múltiple (SOFOMES) Hipotecarias. Así mismo, se renovó la deuda de corto plazo de SOFOLES y SOFOMES Hipotecarias por alrededor de 5,900 millones de 10 mil programados para renovar el programa de Garantía de 65% hasta por tres años. Además, de septiembre de 2008 a junio de 2009, en créditos puente autorizaron líneas de crédito por 17,838 millones de pesos. En junio de 2009, se otorgaron financiamientos y garantías al sector por 21,028 millones de pesos traducidos en 215 mil acciones de vivienda.
- ▶ Los organismos INFONAVIT, FOVISSSTE y FONHAPO, así como la CONAVI y la SHF consensuaron un compromiso conjunto para realizar una inversión crediticia y de subsidios de por lo menos 167,475 millones de pesos. Al mes de junio, la inversión efectuada ascendía a 70,374 millones de pesos.
- ▶ Se estableció un compromiso para mantener los precios de vivienda de interés social y las inversiones en el sector para garantizar la edificación de por lo menos 600 mil nuevas viviendas en 2009, que incorporaban lineamientos de sustentabilidad, ordenamiento territorial, diseño urbano y eco-tecnologías en los desarrollos habitacionales. El 30 de junio de 2009, a través del INFONAVIT y el FOVISSSTE, se habían individualizado 195,017 viviendas nuevas y 203,329 en procesos de construcción, lo que significaba un avance de 66% de la meta establecida en el *Pacto Nacional por la Vivienda para Vivir Mejor*. Destaca la estabilidad observada en el precio de la vivienda, en particular la de interés social.

Con el propósito de consolidar el Sistema Nacional de Vivienda, la CONAVI celebró convenios de coordinación para la elaboración de leyes y programas estatales de vivienda con las entidades federativas, dando como resultado, en el mes de junio de 2009, 21 convenios con igual número de entidades federativas. Además se promulgaron las leyes de vivienda de los estados de Guanajuato, Oaxaca y Nayarit; las dos primeras con sus respectivos reglamentos. Así mismo, se publicaron los programas de vivienda de los estados de Guanajuato, Jalisco, Nayarit, Nuevo León y Oaxaca. En agosto de 2009, se celebraron convenios con las autoridades del estado de Baja California, Coahuila y Sinaloa para la elaboración de su Ley de Vivienda; con los estados de Chiapas y Tlaxcala para la elaboración tanto de su ley y de su Programa Estatal de Vivienda; con el Estado de México para la elaboración de su Programa de Vivienda. Se continuaron de modo paralelo, se continuaron realizando gestiones con las dependencias federales, organismos nacionales de vivienda, gobiernos estatales y desarrolladores de vivienda firmantes de los 25

convenios de colaboración celebrados, para mantener actualizado el *Sistema Nacional de Información e Indicadores de Vivienda*. Así mismo, negociaron acuerdos adicionales para incorporar a otras entidades y organismos con el fin de consolidar el sistema de consulta sobre la situación de vivienda y los factores que inciden en ella. Por su parte, INFONAVIT, considerado el mayor colocador de créditos a nivel nacional, mantuvo la meta de otorgar 500 mil financiamientos a lo largo de 2008, con expectativas de crecimiento del 24% en esquemas de cofinanciamiento; y de 15% en créditos de hasta de 3 veces el salario mínimo.

## IV Estrategia metodológica

### 4.1 Los métodos de investigación

La investigación científica proporciona, a través de los enfoques cualitativo y cuantitativo, conocimiento de la realidad objetiva. Para ello recurre a la utilización de herramientas como la revisión documental, la etnografía, la fenomenología, la teoría fundamental o el estudio de caso, entre otras. Cuando una investigación como la presente utiliza metodología de carácter cualitativo y cuantitativo se define como de enfoque mixto. Sin embargo, uno de los dos enfoques —ya sea el cualitativo o el cuantitativo— predomina sobre el otro en función del modo de acceso a la información, de la forma en que ésta se interpreta y de los conocimientos y experiencia del investigador. Respecto a este último punto, la conducta del investigador durante el proceso de la investigación, Warren (2008:62) señala:

“El sentir, el pensar, el actuar, el hábito, la costumbre, mitos, prácticas de los sujetos que interaccionan en una sociedad, sea ésta abierta o cerrada. Los diferentes enfoques llevarán a abordar el fenómeno desde distintas posturas teóricas, permitiendo la teoría o la falta de ella, seleccionar el enfoque o su combinación”.

Ya definidos los enfoques metodológicos como la forma científica de aproximarse al tema de investigación, Barba (2001:242), señala que ésta, cuando se ocupa de temáticas relativas a las Ciencias Sociales, se sustenta en cuatro pilares básicos:

1. **Teoría**  
Proporciona los conceptos que definen y matizan la realidad del problema a investigar. Sin teoría no puede existir investigación.
2. **Hipótesis**  
Toda hipótesis de investigación debe de ser probada en el curso de ésta.
3. **Metodología**  
Forma en que se abordará el estudio.
4. **Instrumentos metodológicos**  
Técnicas específicas de investigación de carácter cuantitativo o cualitativo.

**Tabla 4.1. Instrumentos metodológicos de investigación cualitativa y cuantitativa**

Instrumento metodológico	Método	
	Investigación cualitativa	Investigación cuantitativa
Observación	Trabajo preliminar	Comprensión de la cultura intrínseca
Análisis textual	Contenido del análisis	Comprensión de las categorías de los actores
Entrevistas	Investigación de reconocimiento: Preguntas cerradas	Preguntas abiertas para pequeñas muestras
Transcripción	Comprobación de certeza	Comprensión de la organización de los actores del discurso

*Fuente:* Datos obtenidos de Silverman (1995).

Silverman (citado en Rodríguez, 2003:149), muestra en la tabla 4.1 [p.86] los instrumentos metodológicos más utilizados en cada uno de los enfoques; describe, también, en qué parte del trabajo de investigación, y para qué tarea específica, se utiliza cada uno de ellos.

#### 4.1.1 Aplicación de la metodología cualitativa

Lo que inició como una simple exploración sobre las organizaciones de la industria de la construcción en Culiacán fue ganando en complejidad a medida que iban apareciendo nuevos ángulos de análisis y posibles teorías de aplicación a un contexto empresarial de por sí muy complicado. Así, surgió la necesidad de confrontar los datos de la industria con la realidad cotidiana en que ésta se desenvuelve, de acuerdo a los postulados de Creswell y Follari (citados en Cano, 1997:51) sobre la ineludible exigencia de establecer relaciones con el objeto de estudio. De este modo, la inicial revisión del tema se convirtió en el deseo de explicar a los empresarios como afecta en el comportamiento hacia la productividad de sus trabajadores el hecho de no cubrir, de acuerdo a la ley, las aportaciones a la seguridad social. Y, en un segundo nivel, se optó por analizar el efecto en espiral que dicho incumplimiento generaba en las mismas PYMES, a través de una fórmula capaz de englobar las variables relacionadas con los costos y beneficios que las aportaciones de seguridad social contemplan, llegando al efecto neto entre ambas. Para ello, se inició un proceso de revisión de fuentes documentales —impresas y digitales— aunado a la aplicación de cuestionarios y entrevistas —formales e informales— a los sujetos señalados en el apartado de variables del primer capítulo del estudio. De gran importancia fue el acceso a la base de datos Scopus —con numerosa información relevante y representativa del estado del arte respecto a las variables del estudio—, cuyos hallazgos se recogen en el apartado 4.2.

Si bien suele afirmarse que los análisis cualitativos no requieren muestras probabilísticas, en el presente caso se prefirió acompañar la investigación se aplicó un cuestionario a una muestra seleccionada del sector PYME de la construcción en Culiacán con el fin de conseguir la mayor objetividad en la interpretación final (Hernández et al, 2005:87), aunque de acuerdo a Parasuraman (1991; citado en Santesmases 2001:78), dicho cuestionario no persigue la cuantificación de las respuestas sino favorecer a la mejor interpretación del fenómeno.

Es oportuno mencionar que en la parte metodológica se siguieron las indicaciones de Taylor y Bodgan (1987; citado en Rodríguez, 2003:177), en lo que se refiere a identificación de indicadores, categorías, variables y temas además del desarrollo de conceptos y proposiciones, en la primera fase del trabajo. La codificación de los datos para una mejor comprensión del tema ocupó la segunda fase de la investigación y, finalmente, el enlistado de los datos —considerando el contexto en que fueron recopilados— definió la tercera fase de la investigación. Igualmente, se siguió fielmente el procedimiento detallado por Rodríguez (2003:173) a la hora de procesar y analizar la información: a) ordenamiento de los datos de acuerdo con las preguntas de investigación; b) selección de la información a analizar; c) compilación de datos en bruto; d) conexión del resultado de la aplicación de los diferentes instrumentos empleados y

sistematización de los mismos de acuerdo a las variables de investigación y a los temas de estudio y, e) ordenación secuencial de los datos<sup>62</sup>.

#### 4.1.2 Aplicación de la metodología cuantitativa

A pesar del corte cualitativo de la presente investigación, se ha acompañado el dicho enfoque con herramientas de naturaleza cuantitativa a fin de apuntalar a través de estadísticas los resultados obtenidos y observar su grado de dispersión.

De acuerdo a la literatura, el enfoque cuantitativo es adecuado para estudios objetivos cuyas variables se estructuren de tal manera que, aplicada una encuesta a una muestra al azar puedan cuantificarse los datos obtenidos a través de procedimientos estadísticos. Por su parte, el enfoque cualitativo se adecúa a estudios relativos a las ciencias sociales cuyo objeto de estudio sea de naturaleza subjetiva, por lo que se requerirá, para su mejor comprensión, recolectar datos descriptivos que permitan el análisis de expresiones y conductas de los sujetos a estudiar. Sin embargo, pese a la aparente separación de ambos enfoques, lo cierto es que existe una zona de contacto. De modo que datos cualitativos pueden tratarse cuantitativamente a través de la conversión de textos en códigos numéricos, por ejemplo; de igual modo, datos cuantitativos pueden analizarse en busca de tendencias o correlaciones de interpretación. Por regla general, la utilización de un enfoque mixto fortalece la investigación. De igual modo, investigación cuantitativa suele concebirse como propia de estudios a gran escala, con muchos informantes o diseños experimentales controlados, que establecen comparaciones al azar.

#### 4.1.3 Delimitación del método integrador o mixto

Al no contar con un modelo organizacional definido en las PYME de la construcción el investigador optó por un enfoque metodológico mixto que utiliza tanto herramientas cualitativas como cuantitativas. Hernández (2004:21) define el enfoque cualitativo como aquel que utiliza variables que comprenden comportamiento, personalidad así como actitudes individuales y de grupo. Un método multienfoque que involucra un acercamiento interpretativo del objeto de estudio<sup>63</sup>, que corresponde bajo enfoques significativos y estadísticos. Al respecto, King, Keohane y Verba (2005:13) indican que las diferencias entre uno y otro enfoque se reducen a una cuestión de estilo dado que ambos se rigen con la misma lógica inferencial subyacente, manteniendo siempre la sistematización y el rigor científico.

La presente investigación se llevó a cabo a partir de la definición del problema, los objetivos y demás elementos contextuales que lo conforman; continuó con una exhaustiva búsqueda de información —revisión documental, entrevistas informales y formales—; se calibró la

<sup>62</sup> La recolección, procesamiento y análisis de los datos aparecen fundamentadas en las propuestas teóricas contenidas en los capítulos 1 y 2 del presente estudio.

<sup>63</sup> En el caso que nos ocupa, dicho objeto de estudio corresponde al equilibrio que guarda el pago de las aportaciones a la seguridad social con los aspectos cualitativos y cuantitativos que el trabajador requiere para lograr una mejor calidad de vida y, en forma tripartita, con los mismos beneficios que la empresa debe obtener por el desembolso que dichas aportaciones representan.

información obtenida ajustando el instrumento de medición con el fin de reforzar los supuestos iniciales; igualmente, se refinaron los requerimientos de fuentes de información, contextos teóricos, enfoques, métodos e instrumentos de medición a emplear tanto para la recolección de datos como para el análisis de los mismos con el fin de poder guiar el estudio hacia las conclusiones esperadas.

## 4.2 Tipo de investigación

El inicio de un trabajo de investigación es también el inicio del tránsito del investigador por un sendero que irá adecuando a medida que avanza hasta alcanzar la meta prevista —comprobación de la hipótesis—. No existe, en este recorrido, modelos establecidos con garantía de éxito sino alternativas de diseño que permitirán al investigador alcanzar los resultados planeados de un modo favorable y enriquecedor. Ello desde la consideración del método como un proceso sistemático de las operaciones que intervienen en la producción científica, capaz de permitir al investigador formular su problema, planificar y conducir racionalmente tanto sus decisiones teóricas como las prácticas operativas e instrumentales que lo aboquen a encontrar respuestas a sus preguntas.

En este sentido, la presente investigación se plantea como una correlacional causal entre el pago de las aportaciones a la seguridad social por parte del empresario —causa— y los cambios conductuales del trabajador en relación a sus índices de productividad —efecto—. En otros términos: a determinado cumplimiento del empresario en sus aportaciones corresponde determinado comportamiento de trabajadores y, por ende, de su productividad de acuerdo a la *Teoría de escalones* de Maslow.

El objeto de estudio del presente trabajo, consistente en buscar, examinar, interpretar y reenfocar la relación existente entre los aportes del empresario a la seguridad social, los cambios conductuales del trabajador en relación a sus indicadores de productividad y sobre las mismas PYMES en que laboran —efecto en espiral—.

Cabe señalar que el caso de las pequeñas y medianas industrias de la construcción en la zona de Culiacán presenta una problemática compleja con serias dificultades a considerar a la hora de presentar alternativas de solución para eliminar, o al menos minimizar, dicha problemática. El primero de los mencionados obstáculos es la necesidad de aunar la voluntad de todos los actores de sector: empresarios, gobierno, empleados..., etc., con el propósito de alcanzar escenarios de mayor certidumbre, adecuados para eliminar el estancamiento del sector en pro de un incremento de la competitividad, rendimientos y utilidades que faciliten la permanencia en el mercado de la industria de la construcción. Desde la perspectiva actual, los escenarios futuros no se alcanzan a ver como provisorios dadas las difíciles condiciones que arrastra la industria desde la crisis del año 2008, cuyos efectos colaterales la mantienen operando en condiciones difíciles, con grave riesgo para su estabilidad y, frecuentemente, abocando al cierre de empresas o, en el mejor de los casos, obligándolas a abandonar su línea de trabajo.

Dado lo anterior, es posible entender que uno de los propósitos de la investigación consista en encontrar el modo de generar condiciones que ayuden al sector de la industria de la construcción a mejorar la situación interna de sus organizaciones a través del análisis de uno de sus costos más relevantes y, en segundo término, ofrecer alternativas que permitan a esta industria minimizar el impacto financiero de sus aportaciones para incrementar la calidad de vida de su personal laboral a través de una mejor situación financiera de la empresa. Para lograrlo, se llevó a cabo una exhaustiva revisión de la problemática que enfrenta el sector<sup>64</sup>, que aunada al sustento metodológico del estudio permitió, en las etapas finales del proceso investigador entender, describir, explicar y predecir las tendencias de la citada problemática.

#### 4.2.1 Revisión de SCOPUS

El acceso a la base de datos de SCOPUS (2012) se llevó a cabo a través de la liga de Internet: <http://ola.icmyl.unam.mx/biblio/> (Ver figura 4.1, p. 91), gracias a los servicios de la sede en Mazatlán de la Universidad Nacional Autónoma de México. La base permitió acceder a la literatura nacional e internacional que recogía trabajos de investigación relacionados con las variables del estudio — seguridad social, comportamiento humano, organizaciones de la construcción y productividad— durante el periodo 2006-2012.

Los resultados de dicha búsqueda documental se trataron de acuerdo a lo establecido por Álvarez (1988:49) cuando insiste en que el análisis debe tener un límite formalmente definido que, en su primera etapa, comprende la obtención de información sobre el estado del arte de las temáticas objeto de estudio. Debido a ello se llevó a cabo una búsqueda avanzada limitada por los criterios de: todos los documentos publicados en el periodo 2006-2012 en el área de ciencias sociales y humanidades que contuviesen los términos especificados en el párrafo anterior considerados, únicamente, en el título. En relación a las palabras clave utilizadas, se obtuvieron los siguientes resultados:

- ▶ **Seguridad social** (social security)<sup>65</sup>  
De 575 resultados obtenidos —518 artículos, 45 revisiones—, 106 (18.46%) correspondieron al año 2007, siendo éste el año con mayor número de publicaciones relativas a la temática objeto de estudio. Entre los especialistas, Tamborini, Song, Fisher, Nylan y Chafetz fueron los que mayor número de publicaciones dedicaron a las citadas temáticas. El número de publicaciones por área arrojó las siguientes cifras: Ciencias Sociales: 350; Economía, Econometría y Finanzas: 220; Negocios, Administración y Contabilidad: 67; Medicina: 40 y, Psicología: 32. El conteo por nacionalidad de la publicación resultó como sigue: Estados Unidos: 205; Reino Unido: 38; Alemania: 29; Australia: 21 y Canadá: 20. Respecto a la división lingüística, 530 se publicaron en inglés; 12, en alemán; 11, en francés; 9, en portugués y, 8, en español.

<sup>64</sup> Misma que se encuentra sintetizada en el capítulo 3.

<sup>65</sup> El acceso a la base permite únicamente el idioma inglés.

**Figura 4.1. Acceso a SCOPUS. Un ejemplo a través de la página de la UNAM.**



Fuente: Página de Scopus (2012)

- ▶ **Comportamiento humano** (*organizational behavior*)  
De 499 resultados obtenidos —445 artículos, 167 revisiones—, 108 (21.64%) correspondieron al año 2011, siendo éste el año con mayor número de publicaciones relativas a la temática objeto de estudio. Entre los especialistas, Finkelstein, Felfe, Ahmad, Fox y Chiu, fueron los que mayor número de publicaciones dedicaron a las citadas temáticas. El número de publicaciones por área arrojó las siguientes cifras: Negocios, Administración y Contabilidad: 307; Psicología: 209; Ciencias sociales: 156; Economía, Econometría y Finanzas: 45; Ciencias en general: 23. El conteo por nacionalidad de la publicación resultó como sigue: Estados Unidos: 202; Reino Unido: 37; China: 29; Taiwán y Canadá: 20 cada uno. Respecto a la división lingüística 12 se publicaron en inglés; 9, en español; 6, en francés; 3, en turco y, 2, en chino.
- ▶ **Organizaciones de la construcción** (*SME construcción*)  
De los 3 obtenidos, correspondientes a Huang, Miles, Nie, Rezgui y Simoes, 2 se pertenecían al área de Negocios, Administración y Contabilidad; el restante a Ciencias en general e ingeniería. La nacionalidad de publicación arroja 1 artículo a China, otro a Portugal y, el tercero, al Reino Unido. De los tres artículos, 2 fueron publicados en inglés y, el tercero, en chino.
- ▶ **Productividad** (*Productivity*)  
De entre 3,324 resultados obtenidos —3157 artículos, 35 revisiones—, los autores con mayor número de publicaciones fueron Peypoch, Managi, Sufian, Barros y

Wagner. El número de publicaciones por área arrojó las siguientes cifras: Economía, Econometría y Finanzas: 1543; Ciencias Sociales: 1230; Negocios, Administración y Contabilidad: 994; Ingeniería: 316 y Ciencias Ambientales: 215. El conteo por nacionalidad de la publicación resultó como sigue: Estados Unidos: 924; Reino Unido: 330; España: 181; Alemania: 189 e India: 161. Respecto a la división lingüística, 3156 se publicaron en inglés, 69 en español, 39 en alemán, 30 en francés y, 12, en chino.

Del universo total de artículos localizados en cada una de las palabras clave se tomaron los 5 autores con mayor número de publicaciones en cada bloque durante el periodo 2006-2011 — señalados en la primera columna de la tabla 4.2 [p.93] con los dígitos 1, 2, 3 y 4—, con el fin de efectuar un análisis detallado por autor para comprobar, al final del recuento, que ninguno de los autores de un bloque se repetía en los otros. Por lo demás, el 14% de los artículos publicados corresponden al año 2010 y, otro 13%, al año 2011. Cabe hacer notar que, en el periodo 1981-1985, el número de publicaciones relativo a estas cuatro variables fue mínimo; a partir de 1986 da un pequeño brinco: de un promedio de tres documentos por 20 autores subió a 11, pero desde el 2004 se nota una tendencia de crecimiento en las publicaciones de estos autores, hasta llegar a 114 en el año 2011. Por otra parte, el 89.94% del total de los 666 documentos elaborados por los autores antes mencionados corresponde a artículos mientras que, de ese mismo total, el 27.68% se ubica en el área de Economía, Econometría y Finanzas; el 17.35%, en Ingeniería; el 14.04%, en Ciencias Computacionales y, únicamente el 10.53%, en Negocios, Administración y Contabilidad.

Por último, es preciso mencionar que la escasez bibliográfica respecto a la forma en que la presente investigación aborda el análisis de los efectos que sobre los trabajadores y su productividad causa el pago de aportaciones a la seguridad social, obligó al investigador a redoblar sus esfuerzos en la investigación de campo, medio a través del cual pudo confrontar el corpus teórico con la realidad objetiva.

### **4.3 El método como guía para la investigación**

Ortiz y García (2005:20) señalan que en el campo de la ciencia se investiga para conocer lo que se desconoce, para aclarar algo relacionado con lo ya conocido o para confirmar los resultados obtenidos por otros investigadores y que, por su índole, o por las circunstancias en que fueron alcanzados, requieran de una nueva verificación ajena al autor antes de incorporarlos al patrimonio de hechos aceptados o aceptables de la ciencia en el momento en que se viven. Además de ello, el investigador debe ser extremadamente preciso a la hora de seleccionar el enfoque metodológico que vaya a fungir como vector directriz en su trabajo, teniendo muy en cuenta que éste, debe aparecer estrechamente vinculado a la realidad, con certeza y conciencia, para descubrirla, analizarla, valorarla y ampliarla para poder explicar sus hechos de manera ordenada y en forma sistemática. Es por ello que se eligió, para el presente trabajo, el método integrador como eje vertebral del mismo.

Tabla 4.2. Principales autores por categoría con evaluaciones

Autor	H index	%	Citations (Citados)	%	Documents (Total Doctos)	%	Documents Type (Tipo de Doctos)	#	Subject Areas (Areas)	#	%	Source (Fuente principal)	#	%	% Part FP	Inicia	Final
Tamborini, Christopher R.	4	2.72%	39	0.73%	17	1.99%	Articulo	17	Social Sciences	15	62.50%	Social Security Bulletin	8	16.81%	47.10%	2006	2012
Chafetz, Michael D.	4	2.72%	63	1.18%	24	2.81%	Articulo	18	Psychology	11	26.20%	Brain Research	3	2.65%	12.50%	1981	2012
Nyland, Chris	8	5.44%	194	3.64%	52	6.10%	Articulo	47	Social Sciences	31	44.90%	International Social Security Review	3	2.65%	5.80%	1996	2012
Song, Jae	7	4.76%	96	1.80%	21	2.46%	Articulo	18	Economics, Econometrics and Finance	9	30.00%	Social Security Bulletin	6		28.60%	1988	2011
Fisher, T. Lynn	1	0.68%	6	0.11%	5	0.59%	Articulo	5	Social Sciences	5	100.00%	Social Security Bulletin	5		100.00%	2007	2009
Finkelstein, Marcia A	7	4.76%	291	5.46%	15	1.76%	Articulo	13	Psychology	14	93.30%	Social Behaviorand Personality	10	8.85%	66.70%	1997	2011
Felfe, Jörg	10	6.80%	212	3.97%	22	2.58%	Articulo	18	Psychology	17	53.10%	Zeitschrift Fur Arbeits Und Organisationspsychologie	4	3.54%	18.20%	2002	2011
Ahmand, Azlina Hazrina	5	3.40%	71	1.33%	50	5.86%	Conference Paper	27	Computer Science	23	32.4%	Lecture Notes in Computer Science Including Subseries Lecture Notes in Artificial Inteligence and Lecture Notes in Bioinformatics	10	8.85%	20.00%	1996	2012
Fox, Suzy P.	12	8.16%	947	17.75%	24	2.81%	Articulo	21	Psychology	18	45.00%	Human Resource Mangement Review	3	7.96%	12.50%	1985	2012
Chiu, Sufen	6	4.08%	56	1.05%	8	0.94%	Articulo	7	Business, Management and Accounting	5	0.97%	Jouurnal of Social Psychology	2	1.77%	25.00%	2000	2010
Huang, Gang	1	0.68%	4	0.07%	12	1.41%	Articulo	11	Engineering	7	41.20%	Jianzhu Jiegou uebao Journal of Building Structures	2	1.77%	16.70%	1993	2011
Miles, John C	8	5.44%	190	3.56%	106	12.43%	Articulo	52	Engineering	82	50.00%	Fire Engineering	9	7.96%	9.10%	1983	2012
Nie, Ming	1	0.68%	4	0.07%	5	0.59%	Articulo	4	Business, Management and Accounting	4	1.36%	Wuhan Ligong Daxue Xuebao Journal of Wuhan University of Technology	2	3.54%	40.00%	2006	2008
Rezgui, Yacine	15	10.20%	438	8.21%	77	9.03%	Conference Paper	36	Computer Science	46	37.10%	Electronic Journal of Information Technology in Construction	6		7.80%	1995	2012
Simões, Dara	1	0.68%	4	0.07%	7	0.82%	Conference Paper	4	Computer Science	3	27.30%	IFIP International Federation for Information Processing	2		28.60%	2006	2010
Peypoch, Nicolas	7	4.76%	166	3.11%	41	4.81%	Articulo	35	Business, Management and Accounting	18	26.90%	Tourims Economics	4	3.54%	9.80%	2006	2012
Managi, Shunsuke	9	6.12%	317	5.94%	81	9.50%	Articulo	73	Enviromental Science	45	28.50%	International Journal of Agricultural Resources Governance and Ecology	8		8.60%	2003	2012
Sufian, Fadzlan	5	3.40%	82	1.54%	47	5.51%	Articulo	47	Business, Management and Accounting	27	5.26%	Global Economic Review	2	1.77%	4.30%	2006	2012
Barros, Carlos Pestana	19	12.93%	1172	21.97%	151	17.70%	Articulo	134	Economics, Econometrics and Finance	66	79.34%	Tourims Economics	10	8.85%	6.60%	2001	2012
Wagner, Joachim	17	11.56%	982	18.41%	88	10.32%	Articulo	79	Economics, Econometrics and Finance	67	48.20%	Jahrbucher Fur Nationalaokonomie Und Statistik	14	12.39%	15.90%	1988	2012
	147	100.00%	5334	100.00%	853	100.00%		666		513			113	92.92%			

Fuente: Elaboración propia (2012), con información obtenida de Base de Datos de SCOPUS (2012).

### 4.3.1 La teoría en confrontación con la realidad

Del Castillo (2004:15), refiere que los estudios organizacionales plantean la necesidad de un mayor número de trabajos empíricos capaces de reflexionar y explicar todos los ángulos de los múltiples fenómenos que afloran en el universo organizacional para de este modo, mejorar el uso de las herramientas administrativas y cumplir con los estándares exigidos para el cumplimiento de las acciones. En otros términos, trata de indicar ciertas incongruencias teóricas respecto a la praxis cotidiana empresarial. Por su parte, Follari (Citado en Cano, 1997:52), sostiene que tiende a equipararse teoría con conocimiento de validez general, lo que significa reconocer implícitamente al pensamiento como algo fijo y, si así fuera, no se requeriría de nuevas investigaciones. Por supuesto, en la práctica, el conocimiento no se define en modo alguno como inmovilista sino, por el contrario, evoluciona de modo constante e, indudablemente, permite retomar conocimientos anteriores para, a partir de ellos, desgajar nuevos análisis. Por otra parte, toda teoría considerada de validez general presenta el problema de la segmentación cuando, al tratar fenómenos que han sido conocidos en un tiempo y en un lugar, éstos comportan características diferentes fuera de su temporalidad. Igualmente sucede en lo referente a los hechos empíricos, tratados de manera distinta por especialistas diversos; es decir, aun cuando el hecho real sea el mismo la perspectiva varía en función de la especialidad a que pertenezca el investigador. En otros términos:

“La lectura con base en una teoría, que a su vez se refiere a un objeto específico de conocimiento, (el derecho, lo social, lo psíquico), es lo que diferencia las aproximaciones cognoscitivas, por lo que considera lo anterior, como problemas relativos a la validación teórica en términos de generalidad teórica, donde el apoyo será finalmente en la validación relativa, dentro de un proceso dinámico y cambiante históricamente condicionado”.

Situación que aplica con total exactitud en la presente investigación, dado que pese a que los enfoques del análisis de las aportaciones de seguridad social son variados — análisis de prestaciones sociales, pensión, hambre, comportamiento laboral, etc.— no pudo encontrar ningún trabajo con una perspectiva similar al presente en su objetivo de conjugar las variables relacionadas con el pago de contribuciones y los cambios conductuales del trabajador en relación a sus niveles de productividad en el contexto de la crisis económica que atraviesa el sector. Una perspectiva, la de este trabajo, netamente social al vincular las variables anteriores con el desarrollo de las empresas PYMES de la industria de la construcción en Culiacán.

### 4.3.2 Criterios de validez y confiabilidad

Los criterios de validez y confiabilidad definen el paso de la subjetividad del investigador a la realidad objetiva, lo que incrementará la fiabilidad de los resultados. Sin embargo, antes de describirlos, se requiere una definición clara y precisa del concepto de objetividad, entendido éste como la representación de aquello que existe independientemente fuera de la conciencia del hombre. Por su parte, la subjetividad, incluye todas aquellas realidades no comprobadas propias

de cada sujeto. En este sentido, un trabajo válido y confiable será con toda certeza un trabajo objetivo y, en pro de dicha objetividad, la tabla 4.3 recoge algunas definiciones sobre ambos conceptos, desde el supuesto que tanto la validez como la confiabilidad pueden ser definidas a partir de la óptica personal del investigador que, como todo lo que afecta al pensamiento humano puede incluir ciertos componentes de subjetividad.

**Tabla 4.3. Definiciones del concepto de validez y confiabilidad**

Autor	Validez	Confiabilidad
Campbell y Fisk <sup>66</sup>	Acuerdo entre dos esfuerzos para medir la misma cosa con diferentes métodos.	Acuerdo entre dos esfuerzos que miden la misma cosa con los mismos métodos.
Black y Champion <sup>67</sup>	Medida en la que un instrumento mide lo que es supuesto para...	Aptitud para medir consistentemente.
Lehner <sup>68</sup>	Exactitud, certeza.	Reproducibilidad de las mediciones... estabilidad
Johnston y Pennypacher <sup>69</sup>	Grado de aproximación a la realidad.	Capacidad para reproducir las mismas mediciones....
Kerlinger <sup>70</sup>	Medimos lo que queremos medir.	Exactitud y precisión de un instrumento de medición
Medley y Mitzal <sup>71</sup>	De la ampliación de las diferencias de los resultados producidos... se reflejen las diferencias actuales.	De la ampliación del promedio de la diferencia entre dos medidas obtenidas sea tan pequeña en el mismo salón...como en diferentes salones.

*Fuente:* Datos obtenidos de Glyn (2000; citado por Barba, 2001: 246).

Maxwell y Barba (2001; citados en Rodríguez 2003:151), definen cinco tipos de validez, mismas que pueden adecuarse a las diferentes etapas de la presente investigación.

### 1. Validez descriptiva

Recopilación de datos tras la revisión de fuentes en la etapa inicial del trabajo en pro de conseguir información detallada de lo observado y experimentado, misma que permitió proyectar el alcance del impacto a lograr.

### 2. Validez interpretativa

Certeza de la interpretación de los datos obtenidos en la etapa anterior al confirmar los descubrimientos de la investigación a través de las entrevistas aplicadas.

### 3. Validez teórica

Construcción del marco teórico a fin de definir cada una de las variables detectadas durante el periodo de análisis del fenómeno —tanto desde el punto de vista de los trabajadores como desde el de los empresarios— para que una vez contrastadas con la teoría muestren su validez respecto a ésta.

### 4. Generalidad

Definición de conclusiones —una vez validada la hipótesis a través de la aplicación de instrumentos de medición— que permitan afirmar que la hipótesis puede ser aceptada por responder al carácter de generalidad.

<sup>66</sup> Hamersley, 1987.

<sup>67</sup> 1976:232 ss.

<sup>68</sup> 1979.

<sup>69</sup> 1980:190.

<sup>70</sup> 1964:444.

<sup>71</sup> Hamersley, 1987.

## 5. Validez evaluativa

Comprobación de la hipótesis tras el análisis de resultados, es decir, lo supuesto en la hipótesis teórica tiene visos de aplicación en la praxis cotidiana de la realidad objeto de estudio.

La aplicación de las cinco definiciones de validez otorga a la investigación el criterio de confiabilidad entre los sujetos investigados; igualmente, los resultados obtenidos pueden leerse como confiables dado que demuestran su aplicabilidad en la praxis. Por último, posibilita la reproducción del estudio con resultados similares pese a la complejidad del área tratada.

### 4.4 Investigación de campo

La investigación de campo ayudó al investigador a entender lo arduo y complejo de la tarea emprendida. La interacción entre él y los sujetos de la muestra le permitió entender, en su verdadera dimensión, la distancia existente entre la literatura teórica y la verdadera, angulosa, difícil y no tan bien conocida realidad. Con frecuencia, esa misma distancia provocó conflictos debido a las desigualdades apreciadas al comparar los resultados con la realidad cotidiana. Así, por ejemplo, la consideración de que los costos de las aportaciones al IMSS e INFONAVIT podrían reducirse a un aspecto cuantificable sin tomar en cuenta los factores subyacentes de corte cualitativo. Finalmente, la misma investigación de campo hizo entender que, aun considerando la importancia de resultados estadísticos, la verdadera respuesta al problema debía fundamentarse en la realidad subjetiva dado que las cifras no tenían otro cariz que el de instrumento de confrontación en pro de conocer el grado de dispersión de los datos obtenido. Por otra parte, el grado de homogeneidad de las PYMEICC facilitó considerablemente la tarea del investigador, dado que podría llevar a cabo su trabajo en cualquiera de ellas sabiendo que los resultados obtenidos mantendrían el carácter de aplicabilidad en el resto de las empresas.

**Tabla 4.4. Ficha técnica**

<b>Tipo de investigación</b>	Mixta. Con estudio de profundidad —preguntas cualitativas— y encuestas —preguntas cuantitativas—
<b>Población</b>	Directivos de compañías de construcción, especialistas del área de seguridad social, trabajadores administrativos y trabajadores de obra de las PYMEICC.
<b>Tamaño de la población</b>	150 empresas de la construcción —INEGI, 2012— equivalente a 6,000 trabajadores de las PYMEICC.
<b>Tipo de muestreo</b>	Aleatorio por conglomerado o área.
<b>Intervalo de confianza</b>	95.5%
<b>Poseción de atributo p</b>	0.50
<b>Tamaño de la muestra</b>	4 empresarios especialistas en el área de seguridad social, 124 trabajadores —administración y obra— de las PYMEICC.
<b>Error de muestreo</b>	9.97%
<b>Software estadístico</b>	Diseño y análisis de encuestas para investigación social y de mercados —DYANE, versión 4.0—.
<b>Instrumento de medición</b>	Encuesta estructurada —26 variables <sup>72</sup> —
<b>Recolección de datos</b>	Entrevistas directas —grabadas y escritas—, encuestas —cuestionarios— en papel, aplicadas directamente por el investigador.
<b>Técnicas estadísticas</b>	Medidas de tendencia central, tabulación simple, tabulación cruzada y test de Ji cuadrada de Pearson, análisis de correlación lineal, de correlación de grupos de Spearman y de clústers.

*Fuente:* Elaboración propia (2012).

<sup>72</sup> Ver anexos 2, 3, 4, 5 y 6

En relación a lo expuesto el análisis de las causas que obstaculizan el desarrollo de las PYMEICC, se sintetizó en una ficha técnica que incluía los elementos centrales de la investigación y la descripción de los aspectos técnicos de la misma, de acuerdo a lo señalado por Rodríguez (2005:23): tipo de investigación, población objeto de estudio y tamaño de la misma; características de la muestra, tipo de muestreo, error de muestreo e intervalo de confianza; software utilizado en el tratamiento de datos, técnicas estadísticas utilizadas como medio de recolección y forma de llevar a cabo la misma; por último, la validación del instrumento de medición.

#### 4.4.1 Consideraciones para la aplicación de la investigación de campo

Se considera esencial definir las técnicas empleadas en la recolección de la información así como las fuentes en las que se recolectaron, teniendo en cuenta que el tipo y volumen total de los datos debe estar plenamente justificado por los objetivos y la hipótesis de la investigación. Ello con el fin de evitar recabar datos inútiles para el análisis del problema. Para ello, se utilizaron las técnicas siguientes:

- ▶ **Tablas de contingencia** con tabulaciones simples apoyadas con gráficos de histogramas para describir la situación general del fenómeno.
- ▶ **Tabulaciones cruzadas**<sup>73</sup> y **test de la Ji cuadrada de Pearson**<sup>74</sup>, para determinar el grado de relación o asociación existente entre las variables cruzadas (Santesmases, 2001:216; Spiegel, 2000:71), permitieron probar la hipótesis.
- ▶ **Análisis de correlación lineal**<sup>75</sup> para indagar el sentido de asociación de las variables<sup>76</sup>.
- ▶ **Análisis de grupos** —*cluster analysis*—<sup>77</sup> con **algoritmos de Johnson** de manera ascendente para determinar la tipología de las empresas y describir los perfiles de los segmentos obtenidos.
- ▶ **Programa DYANE, versión 4.0**, de tratamiento estadístico de datos<sup>78</sup>.

La organización de las fuentes siguió las directrices de Borboa (2004:55), de acuerdo a la tabla 4.5 [p.98].

<sup>73</sup> La tabulación es una forma sencilla de describir los comportamientos de grupos sociales en función de los atributos u otras características relevantes de los mismos.

<sup>74</sup> Este test permite comprobar la existencia de diferencias significativas entre los valores esperados y los valores observados en un conjunto de datos; aplicado a una tabla de contingencia permite determinar el grado de relación o asociación entre dos variables aunque no proporciona información sobre la dirección de la misma, sino que ésta debe inferirse de los resultados contenidos en la tabla de contingencia.

<sup>75</sup> El coeficiente de correlación lineal es una medida del grado y dirección de la asociación entre dos variables; puede tomar valores comprendidos entre -1 y 1. Un valor 0 indica ausencia de correlación. Si el coeficiente es positivo expresa una covariación de las variables en el mismo sentido y, un coeficiente negativo, lo contrario.

<sup>76</sup> Cuando la correlación es positiva, “y” tiende a aumentar y es negativa a la inversa (Kuby, 2008; 162).

<sup>77</sup> El análisis de grupos es un conjunto de técnicas estadísticas que sirve para determinar grupos internamente homogéneos, pero distintos entre sí, ya sea por agrupación de unidades más pequeñas o por división de segmentos mayores. Esta técnica se aplica en investigación social para definir tipologías.

<sup>78</sup> Los datos referidos se examinan en el último capítulo, que incluye los resultados de la investigación empírica y las conclusiones.

**Tabla 4.5. Organización de las fuentes de información**

Fuentes de información primarias		Fuentes de información secundaria	
Sujetos	Trabajadores,	Sujetos	Representantes de las PYMEICC, especialistas del área de mejora continua
Técnicas	Observación, cuestionario escrito, entrevistas <sup>79</sup>	Técnicas	Observación, cuestionario escrito, entrevistas <sup>80</sup>

*Fuente.* Elaboración propia. Basada en Borboa (2004:55).

Los cuestionarios aplicados —diseñados por el propio investigador— abarcaban cada una de las preguntas de investigación así como todos y cada uno de los elementos que se consideraron relevantes para asegurar al investigador contar, en el momento de realizar el análisis, con toda la información necesaria. En el diseño de dichos cuestionarios se aplicaron los postulados de Sierra (1988: 322) respecto a la ética de la investigación para evitar, en la medida de lo posible, vulnerar la intimidad de los sujetos investigados en relación a sus conductas, opiniones y actitudes. La elaboración del cuestionario tuvo en cuenta las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación en una primera versión de 22 preguntas, posteriormente ampliada a 27, 14 de las cuales se ajustaron durante la aplicación del instrumento a los tres primeros participantes, con la final de incrementar su claridad.

Por último, una vez elaborados los instrumentos de investigación<sup>81</sup> se llevó a cabo el análisis de las organizaciones donde tendría lugar la investigación, a través de la colaboración de la CMIC<sup>82</sup>.

#### 4.4.2 Instrumentos aplicados en la investigación

Baena y Haynes (citado en Hernández, et. al., 2005:310), definen la observación como un registro sistemático, válido y confiable de comportamiento o conducta manifiesta, que puede utilizarse como instrumento de medición en muy diversas circunstancias en trabajos con orientación conductual. Dado que dicho método es una forma de observación de contenido de comunicaciones verbales y no verbales, se consideró oportuno tomarlo como base de sustentación de la información a crear, convirtiéndose en elemento fundamental tanto para delimitar el problema de investigación como para el desarrollo de instrumentos de medición y la definición de su posterior aplicación.

A partir de lo anterior se diseñó un modelo de cuestionario que incluía un 93% de las preguntas del universo total del resto de los cuestionarios, con la intención de elaborar un instrumento que respondiese a la totalidad de las preguntas de investigación y, posteriormente, se agregaron 2 preguntas adicionales a las 27 que contiene el anexo 1. Elaborados los cinco instrumentos<sup>83</sup> se procedió a llevar a cabo las entrevistas con cuatro especialistas del área de seguridad social y

<sup>79</sup> V. Anexo No. 2: *Modelo de entrevista para aplicar a empresarios y especialistas del área de seguridad social*; Anexo No. 4: *Modelo de cuestionario para aplicar a trabajadores administrativos*.

<sup>80</sup> V. Anexo No. 3: *Modelo de entrevista para aplicar a encargados del presupuesto en el rubro de seguridad social*; Anexo No.5: *Modelo de cuestionario para aplicar a personal de mejora continua*.

<sup>81</sup> V. anexos 2, 3, 4, 5 y 6

<sup>82</sup> La Cámara permitió al investigador el acceso a su directorio de socios.

<sup>83</sup> V. anexos 2, 3, 4, 5 y 6.

representantes de empresa<sup>84</sup>, seleccionados en virtud de su alto grado de experiencia en la temática a tratar. Posteriormente, se aplicó el anexo 3<sup>85</sup> al Subdelegado del IMSS, al encargado del área de cobranzas en INFONAVIT, al ex presidente de la Cámara Nacional de Desarrolladores de Vivienda, y al Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción. El anexo No. 4<sup>86</sup> fue aplicado a 34 trabajadores de las áreas de administración, contraloría y finanzas, y a 25 trabajadores de las áreas de operaciones. El anexo No. 5<sup>87</sup> se aplicó a 2 empleados de distintas organizaciones y, por último, el Anexo No. 6<sup>88</sup> fue contestado por 65 trabajadores de obra —albañiles, electricistas, carpinteros, choferes y auxiliares de distintas áreas—, lo que sumado al resto de los empleados, da un total de 124 trabajadores entrevistados. Las entrevistas a directivos de empresa, contadores, gerentes de recursos humanos y especialistas fueron grabadas para poder utilizar la información contenida en ellas como fuente de recolección de información que pudiera utilizarse para elaborar notas de campo y obtener elementos adicionales que ayudaran tanto a explicar los resultados finales de la investigación como a diseñar las conclusiones finales de la misma.

De acuerdo a la tabla 4.6 [p.100], 128 sujetos sustentaron la respuesta de la pregunta secundaria número 1; 130, la de la número 2; 4, la de la número 3 y, 8, la de la número 4. A lo largo del proceso de investigación fue preciso introducir modificaciones en la estructura de las preguntas, debido a lo cual las dos primeras se analizaron por medio del método integrador de acuerdo a los instrumentos utilizados en la recolección de información mientras, las dos últimas, se trabajaron bajo obtención de información, y por su parte, la pregunta tres y cuatro serán contrastadas bajo el paradigma cualitativo.

#### 4.4.3 Selección de la muestra

El procedimiento de aplicación del enfoque sigue escrupulosamente las indicaciones de Hernández et al (2005:300).

##### 1. Determinación de la muestra a investigar

La investigación cuenta con un universo de 150 pequeñas y medianas empresas en el municipio de Culiacán, de acuerdo al Censo Económico 2009, pertenecientes al Estado de Sinaloa con el giro de la construcción, delimitando las 23 que se encuentran organizadas dentro de la actividad económica de construcción (ver Figura 4.2, p. 101), dedicadas al ramo de la edificación (código 236), que incluye tanto la edificación residencial (código 2361), como la no residencial (código 2362), considerando todos los tamaños de establecimientos en el área geográfica de Sinaloa, Municipio de Culiacán, llegando al último nivel de Culiacán Rosales. No se consideraron las poblaciones que aun perteneciendo a Culiacán quedan fuera de un rango

<sup>84</sup> V. anexo 2 *Modelo de entrevista para aplicar a empresarios y especialistas del área de seguridad social.*

<sup>85</sup> V. Anexo No. 3: *Modelo de entrevista para aplicar a encargados del presupuesto en el rubro de seguridad social.*

<sup>86</sup> V. Anexo No. 4: *Modelo de cuestionario para aplicar a trabajadores administrativos.*

<sup>87</sup> V. Anexo No. 5: *Modelo de cuestionario para aplicar a personal de mejora continua.*

<sup>88</sup> V. Anexo No. 6: *Modelo de cuestionario para aplicar a trabajadores de obra.*

Tabla 4.6. Instrumentos de medición y su efecto en las preguntas de investigación de la tesis

Preg. Inv.	Clave	Anexo 2: Empresarios y Especialistas				Anexo 3: Presupuesto Seguridad Social				Anexo 4: Trabajadores Administrativos				Anexo 5: Personal de Mejora Continua				Anexo 6: Trabajadores de Obra				Tipo de Variable	#	
		P	Tipo	v	P	Tipo	P	Tipo	v	P	Tipo	P	Tipo	v	P	Tipo	P	Tipo	v	P	Tipo			
PS01	01 P8-1Def1/5jm	Beneficios	1	A	x	v1																Mixta (entrevista a empresarios y especialistas; cualitativa y cuestionario a trabajadores administrativos y de obra; cuantitativo)	128	
	02 P8-1Def2/5jm	Pago Trab-Beneficios	2	A	x	v2																		
	03 P8-1Def3/5jm	Pago Emp-Trabajadores	3	A	x	v1																		
	04 P8-1Def4/5jm	Pago INFONAVIT - Obtención Vivienda	4	A	x	v3																		
	05 P8-1Def5/5jm	Pago INFONAVIT suficiente - Vivienda	5	A	x	v2																		
PS02	06 P8-2Def1/8jm	Existe esquema Planeación Fiscal	6	A	x	v2																Mixta (entrevistas empresarios, y especialistas y cuestionario con preguntas abiertas a personal de mejora continua; cualitativa, y cuestionario a trabajadores administrativos y de obra en la construcción)	130	
	07 P8-2Def2/8jm	Perc. Trabajadores Plan. Fiscal	7	A	x	v2																		
	08 P8-2Def3/8jm	Elem. Empresa Plan. Fiscal	8	A	x	v2																		
	09 P8-2Def4/8jm	SDI permite obtención Vivienda	9	A	x	v2																		
	10 P8-2Def5/8jm	Prod. - Planeación Fiscal	10	A	x	v2																		
	11 P8-2Def6/8jm	Medir Productividad Empresas	11	A	x	v1																		
	12 P8-2Def7/8jm	Conocimientos Beneficios - Productividad	12	A	x	v1																		
		Tipo de Indicador a establecer Capacitación sobre Beneficios																						
		Indicadores - Conocimiento Beneficios																						
PS03	13 P8-2Def8/8jm	Perc. Empresarios - Pago CSS	13	A	x	v2																Cualitativa (entrevista a empresarios y especialistas)	4	
	14 P8-3Def1/4jm	Trab. Aprovechan Beneficios	14	A	x	v2																		
	15 P8-3Def2/4jm	Elem. Adic. Aprov. Empresas Beneficios	15	A	x	v1																		
	16 P8-3Def3/4jm	Impacto en Empresas Pago CSS	16	A	x	v2																		
PS04	17 P8-3Def4/4jm	Perc. Pago R, C y V	17	A	x	v1																Cualitativa (entrevistas a empresarios y especialistas y cuestionario a personal que se encarga del presupuesto de seguridad social)	8	
	18 P8-4Def1/8jm	Prog. Gobierno Vivienda	18	A	x	v1	1	A	x															
	19 P8-4Def2/8jm	PGV mayor impacto Vivienda	19	A	x	v1	2	A	x															
	20 P8-4Def3/8jm	Difusión de PGV	20	A	x	v1	3	A	x															
	21 P8-4Def4/8jm	Rec. Gobierno Deficit Vivienda	21	A	x	v1	4	A	x															
	22 P8-4Def5/8jm	Rec. Gobierno Deficit Vivienda Culiacán	22	A	x	v2	5	A	x															
	23 P8-4Def6/8jm	Elem. Considera Gbno para PGV	23	A	x	v1	6	A	x															
	24 P8-4Def7/8jm	Pago de CSS - PGV	24	A	x	v3	7	A	x															
PC01	25 P8-4Def8/8jm	Equilibrio Entradas - Salidas	25	A	x	v1	8	A	x													I C x	I C x	
	26 PC-1Def1/3jm	Generar Equilibrio Trab - Emp	26	A	x	v1	9	A	x	12	A	x												
PC	27 PC-1Def2/3jm	Punto adicional para mejora TESIS	27	A	x	v2	10	A	x															
D Adic																								

Fuente: Elaboración propia (2012).



Figura 4.3. Determinación de la muestra cuantitativa

Fuente: Programa DYANE versión 4.0.

- a. **Definir la población objeto de estudio**  
Se consideró como universo de estudio el total de 150 empresas que recoge el INEGI en el DENUE.
- b. **Seleccionar la estructura de la misma**  
Se seleccionaron los sujetos en función de su experiencia, tiempo de establecimiento en el ramo y participación en la toma de decisiones.

Tabla 4.7. Empresas de la construcción en el Municipio de Culiacán Rosales

	(250060001) Culiacán Rosales	TOTAL
(236) Edificación	150	150
TOTAL	150	150

Fuente: Información retomada de la página de INEGI. Recuperado el día 17 de septiembre del 2012.

- c. **Especificar la unidad muestral**  
Los socios que dirigen o administran las PYMES de la construcción determinadas a través del DENUE, sus directores o gerentes encargados de la misma función cuando ellos no fungen como tales, especialistas en las áreas de seguridad social relacionados de manera directa con el giro de la construcción<sup>90</sup>.

<sup>90</sup> Con todos ellos se buscó separar la parte emocional de los juicios emitidos en pro de alcanzar una perspectiva objetiva de la información recabada. Mason (2011:445; Harris, 2011:195).

d. **Seleccionar el método de muestreo**

Se optó por un muestreo no probabilístico para la determinar del número de instrumentos a aplicar.

e. **Determinar el tamaño de la muestra**

El programa DYANE, versión 4.0, determinó una muestra de 100 empresas para el muestreo cuantitativo, considerando un grado de error del 10%, lo que llevó a incrementar la muestra en un 10%, dando como resultado 110 cuestionarios a aplicar que, finalmente, se convirtieron en 124.

f. **Diseñar el plan de muestreo y seleccionar la muestra**

Las empresas fueron seleccionadas de acuerdo a las características ya señaladas, eligiendo empresas y especialistas para aplicar los instrumentos de medición. Se seleccionó una muestra representativa, calculada aleatoriamente a través de métodos no probabilísticos, denominada subconjunto y capaz de reflejar características comunes a todo el universo.

**3. Tratamiento de la muestra**

Tras calcular la muestra se procedió a seleccionar a los sujetos adecuados para la aplicación de la encuesta, a través de un procedimiento de selección simple regido por el criterio del perfil de la población.

**4. Etapa de recolección de datos**

Recolección de los datos pertinentes sobre las variables involucradas en la investigación a través de la aplicación de entrevistas y cuestionarios a la población definida.

**5. Cuantificación de respuestas**

Se cuantificó cada pregunta para realizar el conteo de acuerdo al nivel de respuesta, lo que permitió codificar los datos por orden de importancia a través del programa DYANE, versión 4.0, utilizando la tabulación simple y la tabulación cruzada<sup>91</sup> y el método de correlaciones con el fin de garantizar respuestas concretas analizadas desde diferentes perspectivas.

**6. Realización de las mediciones**

Efectuadas a partir de los valores resultantes obtenidos de la aplicación de los cuestionarios. Las entrevistas concentraron sus respuestas de acuerdo a cada pregunta de investigación central o secundaria con el fin comprobar el carácter positivo, negativo o incumplido de la hipótesis de investigación. Posteriormente se procedió a calcular la confiabilidad de las mediciones a través de la siguiente fórmula:  $X = t + e$  Donde,  $X$  = valores observados, = 1.0 resultados disponibles,  $t$  = valores verdaderos = 0.95 y,  $e$  = grado de error =? Al sustituir los datos en la fórmula se obtuvo:  $1.0 = 0.95 + e$ . El despeje de  $e$  dio como resultado:  $e = 1.0 - 0.95 = 0.05$ , que es igual al 5%. Lo anterior para demostrar la confiabilidad del instrumento; igualmente, al demostrar la correspondencia de las variables medidas con la realidad, se otorgó a los resultados criterio de validez.

<sup>91</sup> La tabulación cruzada es un importante complemento ya que, de acuerdo a Goode y Haft (1976: 431), es una aproximación al experimento regulado.

De acuerdo a lo anterior, se revisó la totalidad del material recolectado para iniciar la elaboración de la bitácora de análisis, cuya función consiste en documentar paso a paso el proceso analítico y asegurar tanto que el material este completo como que posea la calidad necesaria para ser analizado. En segundo lugar, se transcribieron —en un archivo Word— los materiales de las entrevistas y de las sesiones de observación que, posteriormente, servirían de base para a un cuadro de control que relacionase cada pregunta del cuestionario con las preguntas definidas en el planteamiento del problema. Por último, se inició la organización de los datos por tipo —observación, entrevista, documentos, fotografías, videograbaciones, artefactos— por grupos —ejecutivos de la organización, empleados, directivos de organizaciones externas— por tema, por orden cronológico, por sucesión de eventos o por cualquier otro criterio que el investigador consideró adecuado.

#### 4.4.4 Técnicas de recolección y procesamiento de los datos

Para la recolección de los datos se optó por la estructura de siete etapas de Creswell (citado en Rodríguez 2003:162).

##### 1. Localización de las organizaciones

Con el programa DENUE, se localizaron 150 empresas que conformaron el universo de la muestra, seleccionado de acuerdo al grado de participación de las organizaciones en el sector. En forma adicional, se seleccionaron las dependencias relacionadas con la temática a tratar —IMSS, INFONAVIT, CMIC y Gobierno del Estado— así como a especialistas en las áreas de seguridad social y socios de colegios profesionales de la localidad —contadores pertenecientes al Colegio de Contadores Públicos de Culiacán, AC., por ejemplo—, de acuerdo a lo expuesto por Bell (2011: 258) y Martin (2011: 451) cuando indican la necesidad de considerar las diferencias culturales y la experiencia de los sujetos investigadores que desarrollan diferentes actividades en el sector a estudiar.

##### 2. Acceso a la información

Se estableció contacto telefónico previo con los sujetos de la muestra a fin de concertar una reunión informativa para dar a conocer el proyecto y solicitar su participación en el mismo. Una vez superados los problemas de agenda de los sujetos involucrados y llevada a cabo la aplicación de los instrumentos, los datos obtenidos fueron utilizados para construir los argumentos que defenderían la hipótesis (Colobrans, 2001: 197). A pesar de lo afirmado por Sánchez y Conde (2010:280) respecto al hecho de que en un estudio de este tipo el 14.5% de los posibles sujetos seleccionados considera su participación como un riesgo contra su empleo, los sujetos de esta investigación mostraron gran confianza en sí mismos debido a la presencia de los responsables de la empresa, quienes conocían de antemano el contenido de los cuestionarios.

##### 3. Muestreo con propósito

Como fue previamente explicado, el muestreo se diseñó con un doble enfoque: muestreo no probabilístico y, de acuerdo a Goetz y Le Compte, siguiendo la intuición de investigador.

#### 4. Recolección de información

Se llevó a cabo directamente aplicando los instrumentos de observación, cuestionarios y entrevistas con los sujetos participantes.

#### 5. Registro de información

Las entrevistas<sup>92</sup> fueron grabadas y, posteriormente, transcritas en archivos de Word; a través de programas estadísticos se elaboraron los análisis para poder concretar las conclusiones y, en el caso de las preguntas cualitativas, se optó utilizar esquemas de minería de datos<sup>93</sup> para el registro.

#### 6. Asuntos de campo

La investigación de campo fue un trabajo arduo tanto por la inversión económica del software como por el tiempo requerido para llevar a cabo la tarea.

#### 7. Almacenamiento de información

La información se almacenó en forma electrónica, con un catálogo de claves para identificación y control interno de la misma. Los documentos impresos se archivaron en carpetas para su resguardo y revisión.

En la misma dirección, Taylor y Bogdan (citados en Cereceres 2003:154) dividen fase de recolección y procesamiento de datos en tres etapas:

##### ► Primera etapa

Se relacionada con el establecimiento del *rapport*, es decir, con el establecimiento de relaciones abiertas con los participantes, procurando su comodidad y evitando que vean al investigador como intruso. El sujeto participante debe confiar en que la información que aporte será tratada con la debida confidencialidad.

##### ► Segunda etapa

Se establecen estrategias y tácticas de campo que permitan al investigador ubicarse en el lugar y momento que se genera la información. En el caso que nos ocupa se estableció una agenda que se cumplió a cabalidad con el fin de ganar la confianza de los sujetos

<sup>92</sup> De acuerdo a King, Keohane y Verba (2005:225) las entrevistas, permiten extraer mayor cantidad de observaciones.

<sup>93</sup> De acuerdo a Landeros (2012) este tipo de análisis consta de una serie de 19 pasos que a continuación se detallan: **Md1.-** Separar en un archivo en Word la información necesaria para trabajar en minería de datos. **Md2.-** Seleccionar todo el contenido del archivo. **Md3.-** Posicionamiento en Buscar y en el cuadro desplegado marcar un espacio. **Md4.-** Posicionar el mouse en "Reemplazar". **Md5.-** Dar click en "Más". **Md6.-** Dar click en "Especial". **Md7.-** Seleccionar "marca de párrafo". **Md8.-** Dar click en "Reemplazar todos". **Md9.-** Confirmar la opción con un click "si". **Md10.-** Lo anterior, separó el contenido total del archivo, palabra por palabra, cada una de las cuales se ubica en renglón por separado. **Md11.-** Marcar "Seleccionar todo". **Md12.-** Copiar el 100% del contenido. **Md13.-** Abrir un archivo en Excel en blanco y copiar la información del documento de Word con un click en "pegar". **Md14.-** Seleccionar todas las palabras renglón por renglón —un total de 6,484—. **Md15.-** Ordenar por orden alfabético en forma descendente. **Md16.-** Llevar a cabo un conteo de cada palabra que, por su estructura, posean el mismo significado pero pueden tener una connotación diferente. Anotar el número de veces que se repite en la siguiente columna en el archivo de Excel. Solo se consideran palabras clave que sirvan para dar respuesta a la investigación. Al término del conteo se extrapolaron 74 palabras, con una cantidad media de 12 repeticiones obtenida al dividir 901 —número de veces que el total de palabras seleccionadas se repite en el documento— entre 74 —número de palabras significativas—. La mediana viene dada por la posición número 37 de la lista ordenada de mayor a menor —considerando el número de repeticiones— correspondiendo al vocablo "Impacto". La moda —determinada por el mayor número de veces que aparecen las palabras seleccionadas— correspondió al número 11, el término "Accidente". **Md17.-** Ordenar de mayor a menor las palabras significativas para su análisis. **Md18.-** Seleccionar las primeras 10 palabras que mayor número de veces se repiten en el documento y anotar en la primera de ellas las letras que se repiten en todas, para efectos de buscarlas en el archivo de Word elaborado en el primer paso. Los resultados fueron: "Trabajador" (109), "Empresa" (77), "Vivienda" (48), "Social" (35), "INFONAVIT" (34), "Producción" (32), "Considera" (27), "Seguridad" (26), "IMSS" (20), y "Aprovecha" (18), y **Md19.-** Marcar en el archivo de Word color cada una de las 10 palabras seleccionadas con un color diferente.

participantes. En el caso de problemas de agenda de los participantes se solicitaron nuevas citas para la aplicación del instrumento. Por lo que respecta al personal la investigación se adaptó a sus horarios, tiempos y espacios.

► **Tercera etapa**

Involucra el registro de los datos en forma de notas de campo escritas, a veces a partir de la memoria del investigador. En el presente estudio, se video grabaron las entrevistas y la aplicación de los cuestionarios<sup>94</sup>. La resistencia emocional de los sujetos debido a posibles usos indebidos de la información, se venció a base de diálogo con los mismos.

Una vez cumplido lo hasta ahora expuesto se procedió al análisis de datos de la siguiente forma:

1. Elaboración de notas de campo durante las cuatro visitas físicas a las empresas seleccionadas para observar y entrevistar a los sujetos de interés.
2. Elaboración previa de cinco cuestionarios con una base de 27 preguntas que, distribuidas entre los cinco instrumentos, conforman un universo total de 68 —44 de abiertas y 24 cerradas—. De las cerradas, 22 son de tipo dicotómico y 2 de carácter demográfico o de ubicación del sujeto; elaboradas bajo el esquema de opción múltiple, con la intención de utilizarlas para diseñar las guías de la entrevista.
3. Los cuestionarios utilizados como guía para las entrevistas se aplicaron con el objetivo de dar respuesta a cada una de las preguntas de investigación.
4. Realización de visitas previas y conversaciones telefónicas para contactar y conseguir la aceptación de la investigación por parte de los sujetos seleccionados.
5. Acopio documental de información relativa a las empresas seleccionadas —nacimiento, formación, estructura administrativa, misión, visión y cualquier otra considerada importante—. Igualmente, se trabajó con material fotográfico para observar las instalaciones físicas y documentar las entrevistas. Buena parte del citado acopio se realizó como parte de la investigación de campo.

La información acumulada se concentró en cuadros que permitieron una mejor síntesis de los datos obtenidos, siguiendo a Méndez (1999:34), cuando señala que el tratamiento de la información es un proceso que consiste en el recuento, clasificación y ordenación en tablas o cuadros dependiendo de la clase de estudio y del tipo de datos. Por otra parte, como ya ha sido expuesto, los resultados obtenidos a partir de los cuestionarios, se trataron con el software DYANE versión 4.0<sup>95</sup>.

Tras concluir las visitas de recopilación de información se categorizaron las preguntas aplicadas en el trabajo de campo y las observaciones realizadas en los diferentes escenarios y con los actores participantes en el proceso de investigación. Se clasificó el material importante, se seleccionaron las fotografías representativas y, por último, se ordenó y clasificó el acopio bibliográfico. Posteriormente, se elaboró una narración de todos los fenómenos observados con

<sup>94</sup> Las grabaciones se realizaron simultáneamente con dos equipos, como un modo de prevenir posibles fallas de equipo que pudieran vulnerar la información.

<sup>95</sup> DYANE, 4.0: Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados. Es la combinación de un libro y un programa informático, realizado en entorno Windows. Programa estructurado de forma modular que incluye un proceso de diseño de cuestionarios y su integración con la entrada, tratamiento y análisis de datos. Permite aplicar gran variedad de técnicas estadísticas de análisis de la información y realizar gráficos que pueden imprimirse, exportarse a otros programas o guardar en ficheros para ser tratados en procesadores de texto y hojas de cálculo.

el fin de recopilar datos descriptivos de acuerdo a las siguientes categorías: a) antecedentes; b) datos generales de las empresas; c) costos de las aportaciones del IMSS e INFONAVIT; d) causas que provocan la variación del pago de las aportaciones del IMSS e INFONAVIT; e) papel que juegan los encargados de recursos humanos en la toma de decisiones de cumplir con las obligaciones de ley. Se procedió, a continuación, a interpretar y analizar los resultados, mismos que fueron tratados por el investigador de acuerdo a su propia experiencia y a la literatura utilizada en el marco teórico. Finalmente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones producto del presente trabajo de investigación.

## V Resultados de la investigación

La seguridad social es uno de los segmentos jurídicos de mayor importancia en el momento actual, dados tanto el impacto y la relevancia de su cobertura como su repercusión sobre la economía de sus beneficiarios y la del sistema financiero del Estado. Sin embargo, la existencia de la ingente masa normativa que directa o indirectamente la atañe dificulta su conocimiento; un campo, el jurídico, que requiere, a juicio de Vilches, Hernández y Rodríguez (2007:19), acotación y análisis urgente.

La seguridad social es uno de los segmentos jurídicos de mayor importancia en el momento actual, dados tanto el impacto y la relevancia de su cobertura como su repercusión sobre la economía de sus beneficiarios y la del sistema financiero del Estado. Sin embargo, la existencia de la ingente masa normativa que directa o indirectamente la atañe dificulta su conocimiento; un campo, el jurídico, que requiere, a juicio de Vilches, Hernández y Rodríguez (2007:19), acotación y análisis urgente.

El presente capítulo muestra los hallazgos resultantes de la aplicación de los instrumentos de medición, material relevante para explicar la hipótesis señalada en el punto 1.1.4, que a la letra dice:

“El pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) por parte de los empresarios de las PYMEICC de acuerdo a Ley, genera un cambio positivo en el comportamiento de los trabajadores que se refleja en mayor productividad al percibir que ellos logran una mejor calidad de vida.”

Hallazgos derivados del uso de las diversas herramientas explicitadas en el capítulo 4 que, serán expuestos a lo largo del presente capítulo.

### 5.1 Análisis y presentación de los resultados del trabajo de campo

#### **Análisis de tabulaciones simples: Beneficios directos e indirectos del pago de las contribuciones del IMSS e INFONAVIT**

La respuesta a la pregunta secundaria número uno (PS1), cuya pretensión es conocer los beneficios —directos e indirectos— considerados por trabajadores y empresarios respecto a la obligación que el marco normativo de las leyes del IMSS e INFONAVIT y sus reglamentos les impone sobre el pago de las aportaciones de seguridad social, a través de la aplicación de los especialistas del área de seguridad social y representantes de cámaras, colegios de contadores y los trabajadores<sup>96</sup>, se desglosa en cinco preguntas incluidas en los instrumentos de medición.

---

<sup>96</sup> V. anexo 2 *Modelo de entrevista para aplicar a empresarios y especialistas del área de seguridad social.*

**1. ¿Tienen los trabajadores claramente definidos los beneficios que, de manera directa o indirecta, genera para ellos el hecho de que las empresas paguen las contribuciones de IMSS e INFONAVIT de acuerdo a Ley?**

De los 124 cuestionarios aplicados a los trabajadores de las diferentes constructoras locales<sup>97</sup> se obtuvieron las siguientes respuestas: Prioridad número 1: el 65.3% de los sujetos encuestados, considera que el seguro social presenta un mayor impacto; prioridad número 2: vivienda: 21.0%; prioridad número 3: mejor calidad de vida: 8.87% y, prioridad número 4: pensión: 4.84%. En un segundo nivel —tras efectuar un análisis de cada una de las opciones en el orden que los sujetos consideran que impacta— señalan que como prioridad número 2 el mayor impacto recae en la vivienda con un 47.6%; en segundo lugar, la mejor calidad de vida: 22.6%; en tercer lugar, el seguro social: 16.1% y, en cuarto lugar, la Pensión: 13.7%. Para el tercer nivel, el 38.7% de los sujetos encuestados considera que la pensión es el beneficio con mayor impacto; en segundo lugar, la mejor calidad de vida: 33.1%; en tercer lugar, la vivienda: 14.5% y, en cuarto lugar, el seguro social: 13.7%. Por lo que respecta a la prioridad número 4, la mayor puntuación con el 60.71%, recae en la categoría de pensión; en segundo lugar, la mejor calidad de vida: 35.5%; en tercer lugar, la vivienda: 16.9% y, en cuarto lugar, el seguro social: 4.84%. [v. tabla 5.1].

Con el propósito de alcanzar la cuantificación del 100% de las respuestas de los trabajadores, se elaboró, como sistema de ponderación, una tabla de equivalencia en puntos para cada respuesta, bajo las siguientes equivalencias: a) respuesta 1 = 5 puntos; b) respuesta 2 = 4 puntos; c) respuesta 3 = 3 puntos; d) respuesta 4 = 2 puntos; e) respuesta 5 = 1 punto. La tabla pretende dejar constancia de la importancia relativa de las ponderaciones.

**Tabla 5.1. Importancia relativa de pagos al IMSS-INFONAVIT**

Categoría					Valor					Suma	%
Seguro Social	81	20	17	6	5	405	100	85	30	620	35.7%
Vivienda	26	59	18	21	4	104	236	72	84	496	28.6%
Mejor Calidad de Vida	11	28	41	44	3	33	84	123	132	372	21.4%
Pensión	6	17	48	53	2	12	34	96	106	248	14.3%
Otro	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0.0%
					Sumas					1736	100.0%

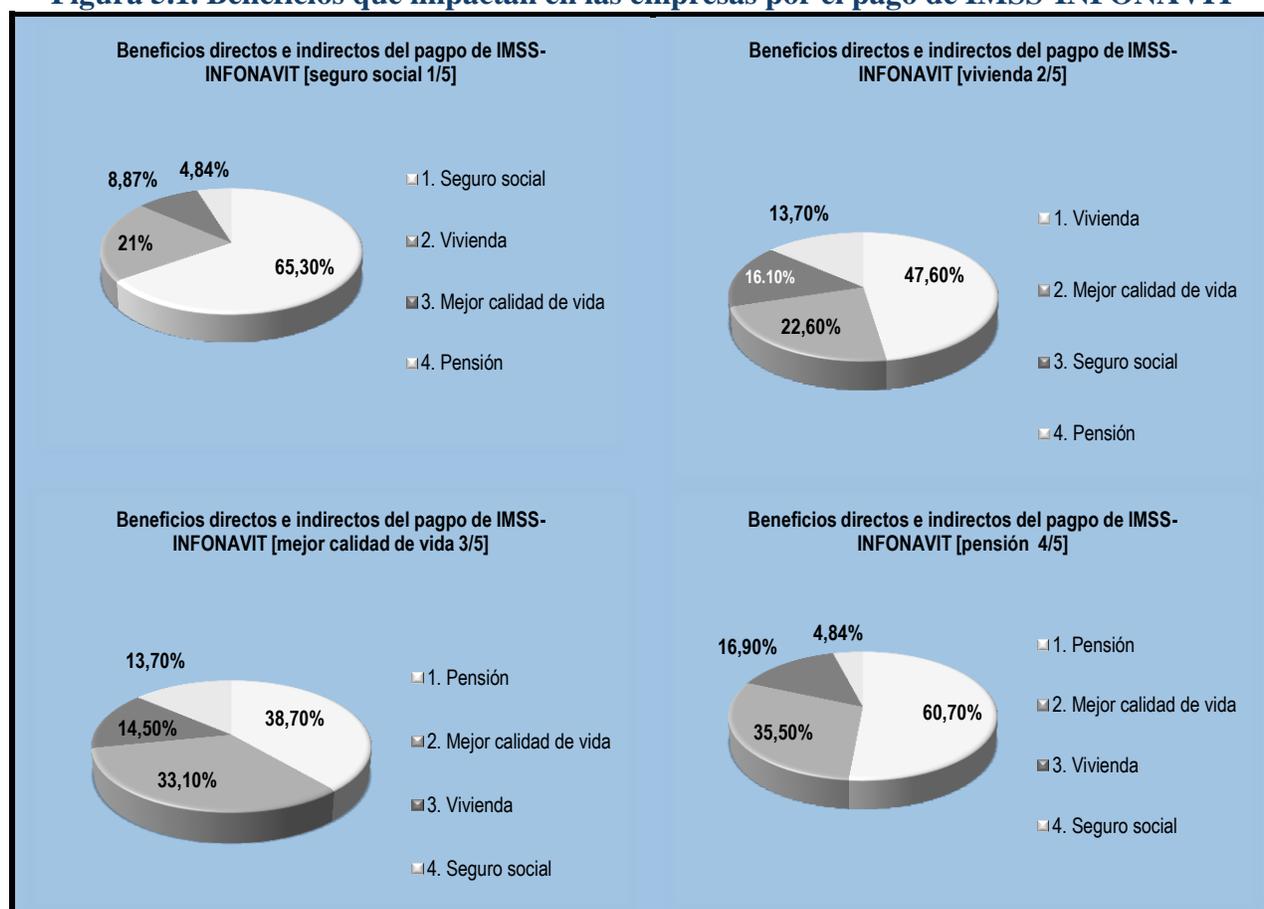
*Fuente: Elaboración propia (2012).*

Es posible afirmar, a partir del punto anterior, que los trabajadores perciben que el hecho de que la empresa abone las aportaciones a la seguridad social impacta en las prestaciones que el Instituto les otorga<sup>98</sup>.

<sup>97</sup> Respuestas marcadas en una escala de 1 a 5, considerando el 1 como el beneficio de mayor impacto y el 5 como el de menor impacto.

<sup>98</sup> Es preciso anotar que numerosos especialistas disiente de esta afirmación, tomando en cuenta que en numerosas ocasiones los trabajadores prefieren no utilizar el seguro debido a su falta de medicinas, atención lenta, saturación, entre otras razones.

**Figura 5.1. Beneficios que impactan en las empresas por el pago de IMSS-INFONAVIT**



Fuente: Elaboración propia (2012).

Casi con la misma puntuación del seguro social —620, 35.7% en términos porcentuales—, la vivienda se aboca como el segundo elemento que los trabajadores relacionan con el pago de las contribuciones; le sigue la mejora en su calidad de vida —que abarca aspectos paralelos a su condición laboral y familiar— y, por último, la pensión que recibirán una vez alcanzada la edad o las semanas cotizadas de acuerdo a Ley (14.3%).

## 2. ¿Consideran que los montos que pagan como trabajadores, respecto a las contribuciones al IMSS son acordes a los beneficios que reciben?

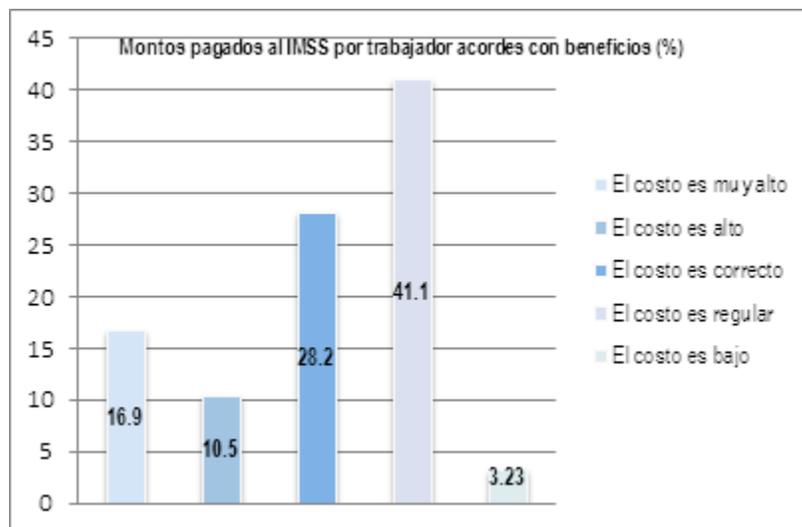
De las 124 trabajadores consultados, 51 —41.1%— señala que el costo se ubica dentro de los rangos normales; el 28.2%, considera correcto pagar el 2.375% sobre el salario base de cotización<sup>99</sup>; el 16.9% —21 trabajadores— encuentran muy los costos son muy altos; el 10.5%,

<sup>99</sup> Cuando así procede, porque la Ley da la posibilidad a los patrones de cubrir por cuenta de los trabajadores las aportaciones al IMSS haciendo deducibles dichos pagos, y hasta un rango algo más alto en aquellos trabajadores que perciben un salario superior a tres veces el Salario Mínimo General del Distrito Federal (VSMGDF), siempre respecto a los beneficios que reciben.

opina que es alto y, solamente un 3.23%, —4 trabajadores de los 128— lo perciben como bajo. Cabe incidir en el hecho de que se trata únicamente de la percepción de los trabajadores quienes habitualmente no participan de manera directa en la determinación y cálculo de las citadas cuotas.

**Figura 5.2. Montos pagados al IMSS por trabajador acorde con beneficios**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	El costo es muy alto	21	16.9
2	El costo es alto	13	10.5
3	El costo es correcto	35	28.2
4	El costo es regular	51	41.1
5	El costo es bajo	4	3.23
	<b>Total frecuencias</b>	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

### 3. ¿Cuál es su percepción respecto al monto que la empresa cubre por las aportaciones al IMSS al Instituto Mexicano del Seguro Social en relación a los beneficios que la empresa obtiene de manera directa e indirecta?

El 37.1% de las respuesta señala que los trabajadores perciben que el costo pagado por las empresas es un monto regular, pero el análisis de la información agrupada en dos rubros, y considerando como costo alto a los códigos 1 y 2, cuya suma da como resultado un 23.38% del total, puede concluirse que casi un 70% de los trabajadores percibe que la aportación de las empresas al IMSS es correcta o baja.

#### 4. ¿Cómo describe la relación que existe entre el pago de las cuotas al INFONAVIT efectuada por la empresa y la obtención de vivienda por parte de los trabajadores?

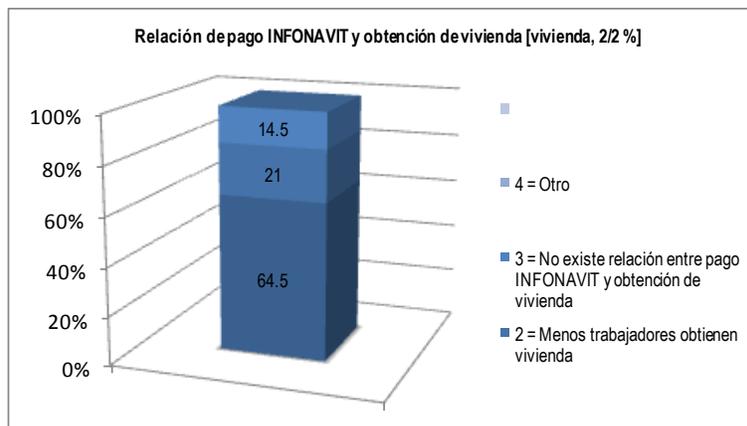
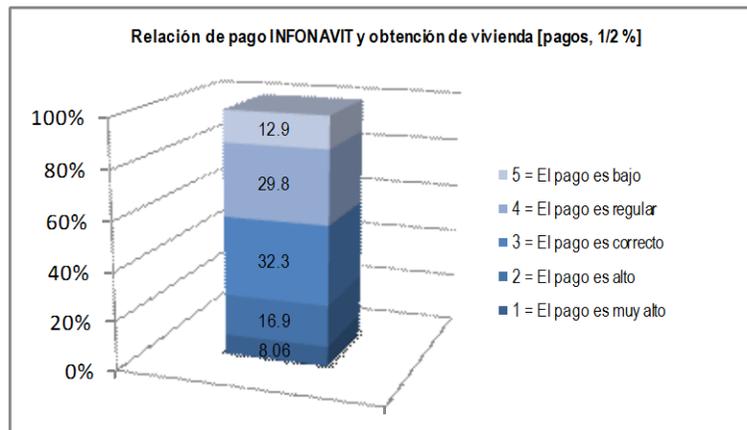
Se trata de un aspecto fundamental en la aplicación de las políticas de asignación de vivienda en el municipio de Culiacán. De acuerdo a las respuestas obtenidas, el 29.8% opina que el pago es regular, lo que significa que los trabajadores perciben una adecuada relación entre la definición de las aportaciones que deben realizar las empresas en el texto de la Ley y la posibilidad del INFONAVIT para asignarles vivienda en los tiempos que se necesite. Percepción que se recoge en la tabla 5.3.

**Figura 5.3. Pagos al INFONAVIT acorde con vivienda otorgada a trabajadores**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	1 = El pago es muy alto	10	8.06
2	2 = El pago es alto	21	16.9
3	3 = El pago es correcto	40	32.3
4	4 = El pago es regular	37	29.8
5	5 = El pago es bajo	16	12.9
	Total frecuencias	124	100

Código	Significado	Frecuencias	%
1	1 = Más trabajadores obtienen vivienda	80	64.5
2	2 = Menos trabajadores obtienen vivienda	26	21
3	3 = No existe relación entre pago INFONAVIT y obtención de vivienda	18	14.5
4	4 = Otro		0
	Total de frecuencias	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

## 5. Consideraciones de los empresarios y especialistas respecto a los beneficios que las leyes de seguridad social otorgan.

Existen factores que son determinantes en el aprovechamiento de las oportunidades en las empresas y otros que, pudiendo ser aprovechados por las empresas se convierten en factores críticos de éxito, capaces de modificar la situación actual de la organización hacia el punto estratégico desde el cual pueda optimizar sus áreas de oportunidad; ello, indudablemente, bajo ciertos lineamientos, objeto de una cuidadosa planificación por los líderes de la organización considerando, también, la misión y visión de la misma. Dichos líderes —empleados claves o gerentes— fueron seleccionados de manera puntual por su amplia experiencia en la temática relativa a la seguridad social, estrategias de planeación respecto a las nóminas, estructuras organizacionales, diseño de indicadores que permiten a las empresas de la construcción medir la productividad de sus colaboradores...etc. Gerentes que han sobrellevado la crisis del 2008, que han afrontado carencias de liquidez en sus empresas y han sido participes de la toma de decisiones para establecer el diseño de planeación fiscal relativo a la temática citada. Para efectos de resguardar su anonimato, se asignó a cada uno de ellos un código de identificación, mismo que se utiliza en el presente documento<sup>100</sup>.

Los puntos revisados con ellos forman parte del Anexo No. 1 Modelo de cuestionario con sus versiones de actualización para aplicarse a Trabajadores, Empresarios, Especialistas, Personal de Mejora Continua, Encargados del Presupuesto y Personal de Gobierno, todos relacionados con las áreas de seguridad social. Las actualizaciones tiene su razón de ser como lo comenta Azofra (2000, p. 68) al poner en práctica el cuestionario con colegas y expertos. Este cuestionario es la base para la aplicación de la entrevista grabada llevada a cabo y las preguntas nos dieron la información que a continuación se transcribe:

### 5. a ¿Cuáles son los beneficios que se generan tanto para trabajadores y empresarios de manera directa e indirecta con el hecho de pagar las contribuciones de IMSS e INFONAVIT?

**SECSAAIL-0112.-** *Bien, inicialmente partiría de analizar los beneficios desde el punto de vista de los trabajadores de la empresa, además de otorgarles seguridad social, un ambiente de trabajo seguro, que su familia esté asegurada, prestaciones que pueden recibir; desde el punto de vista del empresario, en la medida que el trabajador se siente satisfecho en sus necesidades, pues en esa medida va a rendir más, así como una mayor seguridad, ya que la industria de la construcción, pues es una industria, pues calificada con un riesgo elevado, propenso a recibir un accidente y que mejor que estar asegurado. Algunas otras prestaciones son guarderías, prestaciones en especie, lo que son las diferentes ramas por ejemplo algunas no muy comunes, como el matrimonio.*

100 Los puntos revisados con ellos forman parte del Anexo No. 1 Modelo de cuestionario con sus versiones de actualización para aplicarse a Trabajadores, Empresarios, Especialistas, Personal de Mejora Continua, Encargados del Presupuesto y Personal de Gobierno, todos relacionados con las áreas de seguridad social. Las actualizaciones se aplicaron siguiendo a Azofra (2000:68). Este cuestionario fue la base para la aplicación de la entrevista grabada.

**HVLBCPG-0212.-** *Pues de forma directa el beneficio primero sería la protección social, el riesgo de un accidente de trabajo, ya que muchas veces nos ha tocado ver empresas que por ahorrarse las cuotas de seguridad social no mide la consecuencia de un accidente, por ejemplo que se caiga alguien, y la otra situación para el trabajador el beneficio para él, ya en el enfoque empresarial sería más que nada el riesgo una protección.*

**FSIONNGX-0312.-** *Los beneficios, bueno, empiezo con los trabajadores el tener una seguridad social, tener acceso a un fondo de vivienda a través de la aportación del INFONAVIT, en el control con una atención médica a través de la institución ya sea IMSS o ISSSTE dependiendo en este caso, de la cual sea la institución a la cual este afiliada, lo que es la atención médica, el pago de las incapacidades, la aportación para su retiro como ya lo comentábamos lo que es para su afore, todos estos son beneficios para el trabajador y también su familia. Para la empresa es importante porque de alguna manera el trabajador te da la seguridad de que va a recibir una atención médica, que de alguna manera está protegido de algún accidente para recibir en determinado caso algún pago, alguna indemnización total parcial permanente y además la tranquilidad que le das al trabajador de que la familia está protegida para recibir una atención médica, sus hijos y tener la posibilidad de un fondo de retiro de en algún momento que llegue su edad poder pensionarse o poder recibir este beneficio para la adquisición de una vivienda.*

**H01ME1M10T1C.-** *El IMSS le otorga al trabajador servicios de salud como consultas médicas, operaciones, hospitales, etc., así como el fondo para la pensión. El INFONAVIT le otorga al trabajador un préstamo con el cual puede obtener una vivienda, o puede remodelar su casa, etc. El beneficio que obtiene la empresa con el pago de las aportaciones de IMSS e INFONAVIT es que dichos pagos son deducibles al 100% fiscal.*

**5. b ¿Los montos que el trabajador paga por las cuotas del seguro social, crees que están acordes con los beneficios que recibe?<sup>101</sup>**

**SECSAAIL-0112.-** *La percepción que yo tengo, si nos enfocamos directamente en la parte de la construcción, yo considero que es un gran beneficio, pues la cuota que está pagando el patrón y el trabajador son razonables, puesto que está en un sector de alto riesgo, si esto lo comparo con otro sector, a lo mejor pudiera ver un equilibrio o una balanza donde no está, a lo mejor hay trabajadores que paguen una cuota que realmente nunca ocupe el seguro social, de estos hay un universo importante.*

**HVLBCPG-0212.-** *Bueno, si nos ponemos desde el lado del trabajador pues a todos, y todos nos incluimos, los que ganan mucho o poco, éste te pega en el bolsillo y básicamente es algo, no hay que dejar de ver que en las puertas del seguro social (al patrón, el gobierno y el trabajador les toca poner), si tú tienes algún sueldo considerable no deja de ser el hecho de golpear al trabajador en su economía entonces eso hace que tenga una visión no lo que lamentablemente estamos viviendo al día. El trabajador prefiere tener el peso ahorita y ya verá mañana que va a hacer con pensiones. Así lo hace el trabajador, y eso también lleva la consecuencia de que el trabajador no le exija al patrón o empresa, esa seguridad que*

<sup>101</sup> En relación a las aportaciones que corren por cuenta del trabajador pero que, en algunas empresas son cubiertas por los patrones.

*requiere y es importante, y mas no se diga hacia el futuro no, hacia el futuro donde por lo menos tienes pensión que aunque pueda ser poca y muy pequeña, es lo que se tiene.*

**FSIONNGX-0312.-** *Realmente son muchos los beneficios, pero si hablamos de personal, yo considero que hay que hacer una separación, los que tienen el nivel de ingresos, esta aportación se vuelve alta, con la experiencia que nosotros tenemos aquí en la empresa, la mayoría de nuestros trabajadores a pesar de que tienen el beneficio de la seguridad social, de la atención médica, etc., no se atienden en el IMSS, entonces este beneficio no lo aprovechan como tal, se vuelve una carga al tener una aportación.*

**H01ME1M10T1C.-** *Si es apropiado el monto que pagan los trabajadores.*

**5. c ¿Los montos que el trabajador paga por las cuotas al INFONAVIT, crees que están acordes con los beneficios que recibe?<sup>102</sup>**

**SECSAAIL-0112.-** *De manera individual no podría ser suficiente pero obviamente, al hacer un fondo de todos los trabajadores de distintos patrones, se considera una cantidad importante, y obviamente es un fondo que se crea para solventar eso. Si la empresa quisiera dar vivienda a todos sus trabajadores, a mí me tocó un caso especial una empresa precisamente por estar localizada en una región, sector, zona donde o podía llegar el INFONAVIT a construir una vivienda, era una minera, lo que hizo como el gobierno no podía otorgar esas viviendas, porque era una isla, lo que paso es que elaboró un convenio con el INFONAVIT de no pagar la cuotas, pero a cambio la empresa se comprometió a otorgar casa, vivienda a los trabajadores siendo el costo muy elevado y al final de cuentas se propuso pagar el 5% como empresario para tener el beneficio para que el trabajador tenga su vivienda, desde el punto de vista del trabajador se me hace un gran beneficio tener ese 5% en el INFONAVIT.*

**HVLBCPG-0212.-** *Pues yo creo que el costo de hablar del 5% es una cuota aceptable, porque la verdad de ese fondo son pocos los que lo han utilizado, de hecho hay empresas que tienen que pagar el INFONAVIT y nunca, nunca aprovecharon ese fondo, ahora si ya está el fondo creado, cuanto no podrá salir para la compra de viviendas.*

**FSIONNGX-0312.-** *Yo creo que no hay una relación directa porque como el crédito INFONAVIT ya se volvió un crédito muy caro en nuestro sector porque nosotros nos dedicamos a lo que es la comercialización de vivienda, un ingreso bajo si se vuelve atractivo porque tiene la facilidad para recibir un crédito hipotecario en alguna otra institución y en algunos casos no tienes que hacer un desembolso a través de un enganche, ahí el INFONAVIT se vuelve sumamente atractivo para el colaborador, sin embargo como en nuestro caso, el promedio de colaboradores tiene un ingreso medio alto ya hay otros productos. Si todo mundo se dedicara a sacar una vivienda lo considero, pudiera ser justo porque al final ese 5% se te va abonar a tu saldo del crédito a un determinado momento, entonces si todo mundo lo aprovechara se vuelve un buen beneficio para el mismo colaborador.*

<sup>102</sup> En relación a las aportaciones que corren por cuenta del trabajador pero que, en algunas empresas son cubiertas por los patrones.

**H01ME1M10T1C.-** *El pago de las aportaciones al INFONAVIT con de carácter obligatoria para la empresa, con dichos pagos se les otorga a los trabajadores el beneficio de obtener una vivienda por medio de este órgano (INFONAVIT), por lo tanto están íntimamente ligados al pago que realiza la empresa para que el trabajador pueda recibir este beneficio.*

## **6. Consideraciones de los trabajadores respecto a los beneficios que las leyes de seguridad social les otorgan**

Este apartado contempla la descripción detallada de información adquirida respecto a la pregunta secundaria número dos: *Conocer si los trabajadores de las PYMEICC consideran que el salario diario integrado con el que actualmente se encuentran registrados ante el IMSS e INFONAVIT, les permiten lograr los beneficios que de acuerdo a Ley les corresponden, y si dicho SDI les incentiva hacia la productividad en su desempeño laboral acorde con los objetivos de la compañía*<sup>103</sup>.

### **6. a ¿Su empresa tiene algún esquema de planeación respecto al pago de nóminas, mediante el cual se modifique el salario diario integrado que se registra ante el IMSS?**

El 20.97% de los encuestados señaló que su empresa sí utiliza algún esquema de planeación para efectos del pago de las aportaciones del seguro social con un salario diario integrado diferente al que realmente están devengando. El 16.13%, afirmó que no y, por último, el resto afirmó desconocer si existía o no el citado esquema. La respuesta de este último agrupamiento — 62.90% del total—, entra dentro de la normalidad esperada, dado que muchos de los trabajadores desconocen dicha información hasta el momento que necesitan hacer uso de la misma<sup>104</sup>. Por su parte, empresarios y especialistas responden a la pregunta anterior como a continuación se describe:

**SECSAAIL-0112.-** *La experiencia que me ha tocado vivir de las empresas constructoras, considero que si es una tendencia generalizada que se ha venido dando en los últimos años por los prestadores de servicio pero se ha provocado un abuso de las estrategias en perjuicio de los trabajadores, porque al final de cuentas lo que te lleva al salario diario integrado que ellos cotizan es, verlo disminuido, porque es parte del principal objetivo de la base de cotización.*

<sup>103</sup> Dar respuesta a la pregunta secundaria número dos, que contempla 7 preguntas del Anexo 1 y tres preguntas adicionales que se contemplan en los anexos (4, 5 y 6), se consiguió a través de la aplicación de los diferentes instrumentos de medición: entrevistas grabadas y escritas a empresarios, especialistas del área de seguridad social y representantes de cámaras, colegios de contadores y los trabajadores. V. Anexo No. 2. *Modelo de entrevista para aplicar a Empresarios y Especialistas del área de Seguridad Social* y Anexo No. 3. *Modelo de entrevista para aplicar a Encargados del presupuesto en el rubro de seguridad social*, que a su vez se desglosa en siete preguntas incluidas en los instrumentos de medición.

<sup>104</sup> Por ejemplo, ejemplo; cuando tratan de obtener un crédito para INFONAVIT descubren que su salario diario integrado sólo alcanza para lograr cierto número puntos sobre el monto de los requeridos de los requeridos; o, cuando tras un accidente laboral, se deben ajustar al pago de las prestaciones en dinero, pero el salario con el cual es determinado no corresponde a lo que ellos devengan.

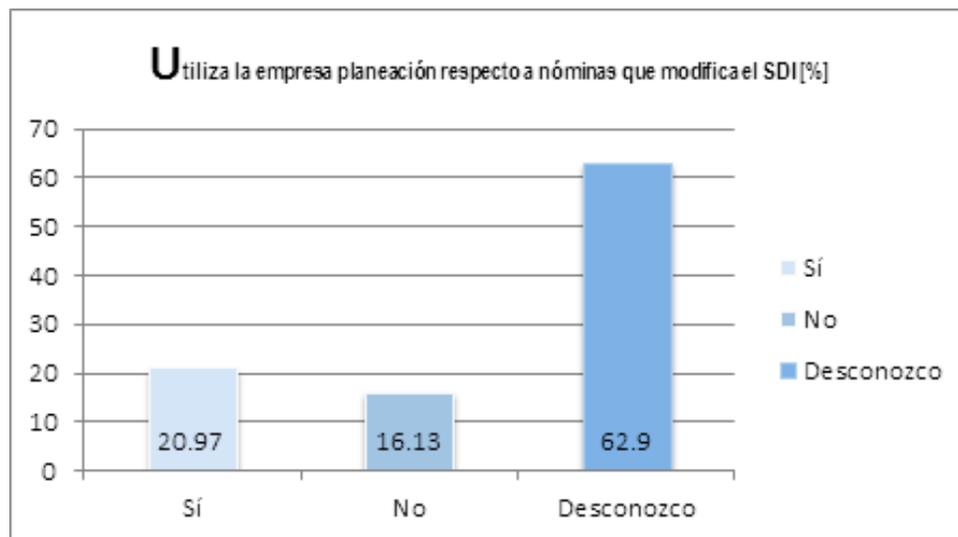
**HVLIBCPG-0212.-** De acuerdo a las condiciones actuales los empresarios con tal de ahorrarse un peso, si las llevan a cabo. No está mal hacer esquemas de planeación, el problema es cómo se les ha dado el juego a muchas empresas, entre las que tenemos las empresas familiares, manejando aspectos de movimiento de dinero por ellas, porque una cosa es el servicio de la nómina o el servicio de la operación y otra cosa de que lo uses para planeaciones fiscales en beneficio de accionistas o de socios.

**FSIONNGX-0312.-** Si, si manejamos esquemas de planeación fiscal en lo que es el personal operativo de obra, para los obreros manejamos esquemas en el personal comisionista, con la finalidad de disminuir la carga fiscal.

**H01ME1M10T1C.-** Desconozco de alguna estrategia.

**Figura 5.4. Utiliza la empresa planeación respecto a nóminas**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	Sí	26	20.97
2	No	20	16.13
3	Desconozco	78	62.90
	Total frecuencias	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

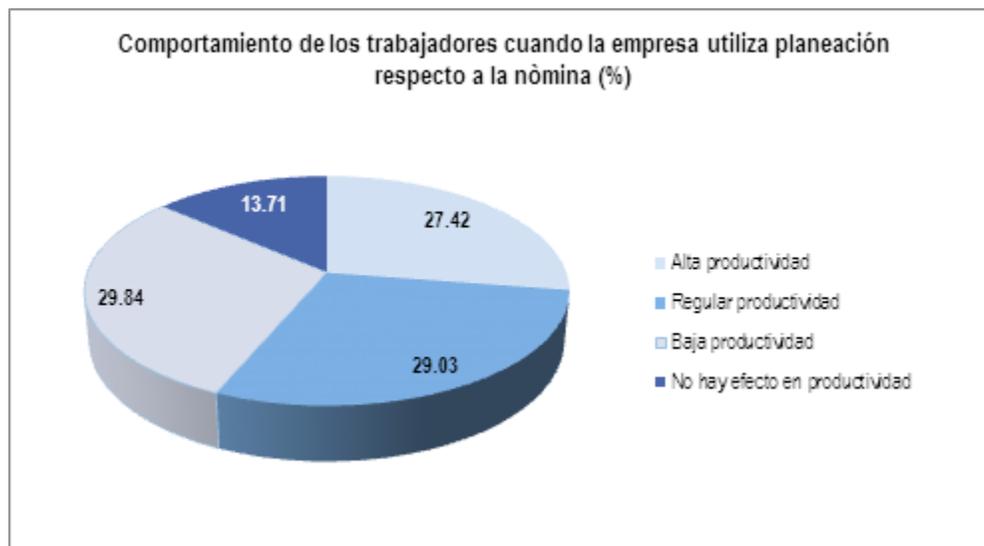
**6. b ¿Cómo define el trabajador el comportamiento que ellos muestran respecto a su productividad al saber que la empresa donde labora tiene implementada una estrategia fiscal respecto a nóminas?**

Este aspecto de la pregunta secundaria 2 impacta tanto en el ambiente laboral como en el familiar. Las respuestas obtenidas indicaron que sólo 34 de los 124 sujetos de la muestra calificaron la productividad como alta; un 13.71%, opinó que no existía relación directa entre la productividad y el establecimiento de una estrategia relacionada con planeación de nóminas y, el 58.87% de los encuestados, se ubica en el rango que considera que la productividad oscila de

baja a regular. Este último dato no deja de ser un resultado inquietante para las organizaciones de la industria de la construcción, dado que el aspecto motivacional influye de manera directa en los resultados de las empresas y, que este sector ha venido padeciendo en los últimos años las consecuencias de la crisis de 2008. Bajo este ángulo sería necesario que las organizaciones empresariales tomaran las medidas pertinentes para abocar a sus trabajadores hacia el logro de objetivos, evitando que se distraigan con aspectos secundarios.

**Figura 5.5. Comportamiento de los trabajadores cuando la empresa utiliza planeación respecto a nómina**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	Alta productividad	34	27.42
2	Regular productividad	36	29.03
3	Baja productividad	37	29.84
4	No hay efecto en productividad	17	13.71
	Total frecuencias	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

Dado que el comportamiento conductual asociado a la productividad es objeto de posturas controvertidas, la presente investigación intentó acotar los rasgos comportamentales comunes a empresarios y trabajadores, aquellos que impactan en ellos para permitirles trabajar como equipo. Al respecto, los empresarios señalaron:

**SECSAAIL-0112.-** *La percepción que tienen es que la empresa realiza mala planeación o una mala estrategia. Creo que ellos no lo entienden, porque a lo mejor la empresa no les explica que es lo que busca al final de cuentas, ya que debe haber doble beneficio; o definir desde el principio si solamente es para el nivel de ahorro en la empresa, o también incluye para el trabajador, al final de cuentas debe haber beneficio en ambas partes.*

**HVLBCPG-0212.-** *Al medir la productividad, uno de los puntos que para medirla se basa en sentir la camiseta y el choque que ha ido con este trabajador que no se cual posición juega. Se genera incertidumbre respecto a su seguridad laboral, se abre la brecha entre empresa y trabajador, pues lo mandan a una empresa diferente (prestadora de servicios), el colaborador piensa, ¿qué pasó con el tiempo anterior?, empieza la desconfianza y eso te quita el amor a la camiseta.*

**FSIONNGX-0312.-** *No lo perciben de manera atractiva porque el hecho de estar dado de alta con un salario más bajo de lo que realmente ganan, que ese es un esquema de planeación fiscal que genera cierta inseguridad para el trabajador, inconformidad y entonces la desventaja que no tienen su aportación para un fondo de retiro que en algún momento va llegar esa pensión menor.*

**H01ME1M10T1C.-** *No aplica*

### 6. c ¿Qué elementos se considera en la empresa al momento de definir el esquema de planeación fiscal de nóminas a implementar?

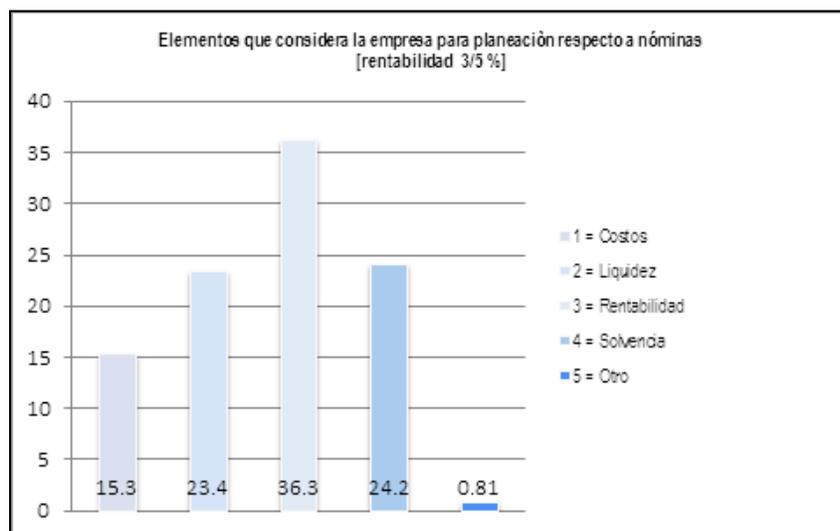
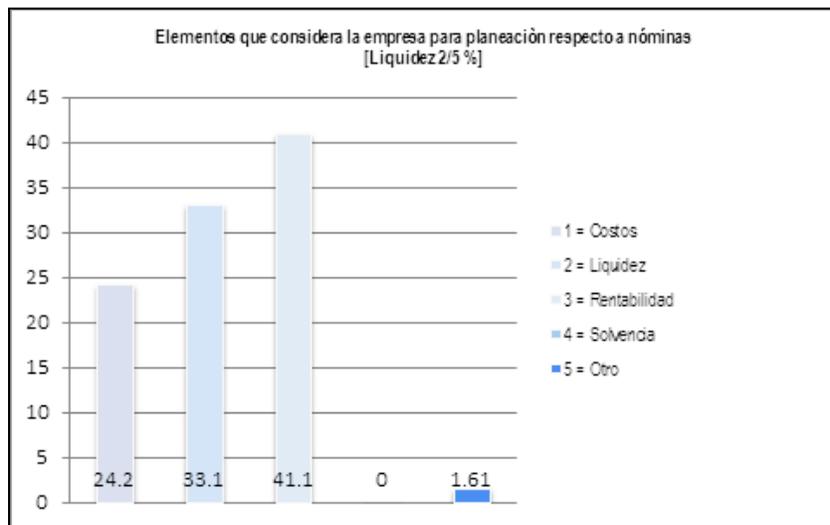
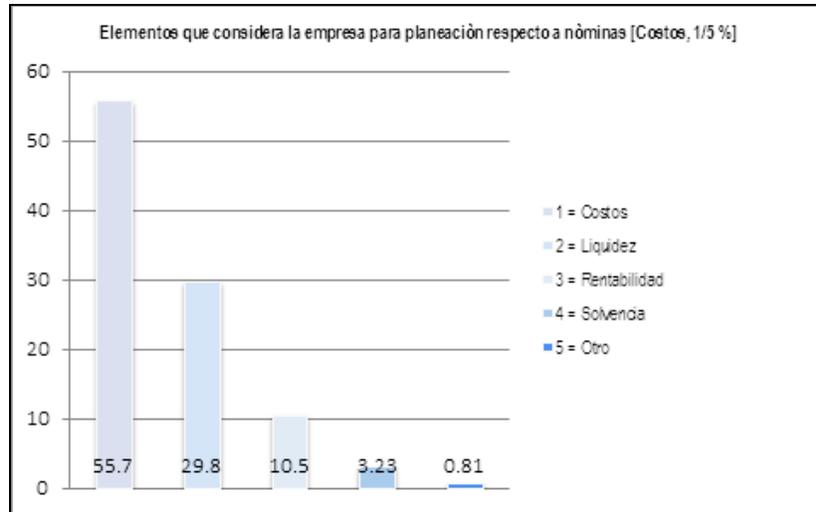
**Figura 5.6. Elementos que considera la empresa al hacer planeación respecto a nómina**

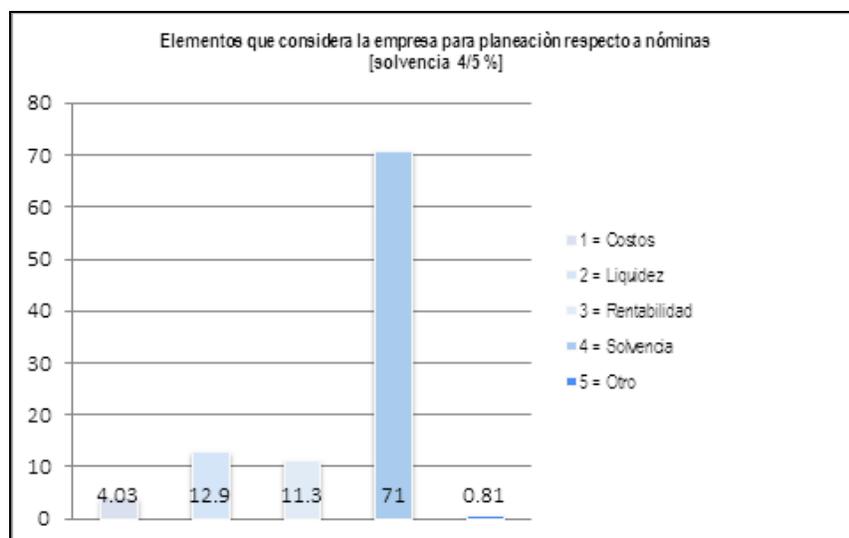
Código	Significado	Frecuencias	%
1	1 = Costos	69	55.7
2	2 = Liquidez	37	29.8
3	3 = Rentabilidad	13	10.5
4	4 = Solvencia	4	3.23
5	5 = Otro	1	0.81
	Total frecuencias	124	100

Código	Significado	Frecuencias	%
1	1 = Costos	30	24.2
2	2 = Liquidez	41	33.1
3	3 = Rentabilidad	51	41.1
4	4 = Solvencia	0	0
5	5 = Otro	2	1.61
	Total frecuencias	124	100

Código	Significado	Frecuencias	%
1	1 = Costos	19	15.3
2	2 = Liquidez	29	23.4
3	3 = Rentabilidad	45	36.3
4	4 = Solvencia	30	24.2
5	5 = Otro	1	0.81
	Total frecuencias	124	100

Código	Significado	Frecuencias	%
1	1 = Costos	5	4.03
2	2 = Liquidez	16	12.9
3	3 = Rentabilidad	14	11.3
4	4 = Solvencia	88	71
5	5 = Otro	1	0.81
	Total frecuencias	124	100





*Fuente: Elaboración propia (2012).*

En los 124 cuestionarios aplicados a los trabajadores de las diferentes empresas constructoras de la localidad, bajo el esquema de respuesta de marcar de 1 a 5 las opciones presentadas —siendo 1 el concepto con más posibilidades de establecer una estrategia en el rubro de nóminas y 5 el elemento con menos posibilidades—, se obtuvo, en la prioridad 1, que 69 de los sujetos encuestados consideró los costos<sup>105</sup> como el elemento que la mayor parte de los empresarios toman en cuenta; el segundo lugar, con 37 respuestas, fue para los problemas de liquidez; la rentabilidad, con 13 respuestas, ocupó el tercer lugar y, por último, con 4 respuestas, la solvencia. Analizadas las opciones en el orden que los trabajadores las consideraban, resultó que los elementos que más se toman en cuenta como prioridad número dos fueron, en el orden que se citan, rentabilidad, liquidez, costos y otros, con 51,41, 30 y 2 puntos respectivamente de los 124 del total. Ninguno de los sujetos encuestados —pertenezcan al personal de obra o al administrativo— consideró a la solvencia como elemento a tomar en cuenta por las empresas. En el tercer nivel, el 36.3% de los sujetos encuestados consideró que la rentabilidad contaba con la mayor participación y, en orden de elección, le siguieron la liquidez, los costos, la solvencia y otros. Por último, como prioridad número 4, la mayor puntuación con, 71.0%, correspondió a la categoría de solvencia; en segundo lugar, con un 12.9%, la liquidez; la rentabilidad y los costos ocuparon, respectivamente, el tercer y cuarto lugar; finalmente, en este apartado, se obtuvo un quinto lugar en otros, con una respuesta de 124, lo que no le otorga representatividad.

Con el propósito de alcanzar la cuantificación del 100% de las respuestas de los trabajadores, se elaboró, como sistema de ponderación, una tabla de equivalencia en puntos para cada respuesta, bajo las siguientes equivalencias: a) respuesta 1 = 5 puntos; b) respuesta 2 = 4 puntos; c) respuesta 3 = 3 puntos; d) respuesta 4 = 2 puntos; e) respuesta 5 = 1 punto. La tabla pretende dejar constancia de la importancia relativa de las ponderaciones.

<sup>105</sup> Se considera el término costos como equivalente a impuestos.

**Tabla 5.2. Importancia relativa de pagos al INFONAVIT y obtención de vivienda**

Categoría	Valor				Suma	%				
Costos	69	30	19	5	345	150	95	25	615	35.7%
Liquidez	37	41	29	16	148	164	116	64	492	28.5%
Rentabilidad	13	51	45	14	39	153	135	42	369	21.4%
Solvencia	4	0	30	88	8	0	60	176	244	14.1%
Otro:	1	2	1	1	1	2	1	1	5	0.3%
Sumas									1725	100.0%

Fuente: Elaboración propia (2012).

De lo que se desprende que los trabajadores perciben que el hecho de que las empresas tomen decisiones respecto al rubro de nóminas basadas en el desarrollo de estrategias. El primer elemento de importancia, costo —35.7% de la muestra— incita a cuestionar si el ahorro en costos se genera realmente, dado que en la pregunta antes analizada se percibe la desmotivación de los trabajadores con la consiguiente merma de productividad. Por ello, cabría preguntarse si ¿realmente se da un ahorro en las empresas o, por el contrario, se percibe un efecto temporal de ahorro que, a corto o medio plazo minimizarse y, por ende, convertirse en un alto costo para las organizaciones? Por otra parte, los empresarios, consideran el ahorro en costos como el único elemento a tomar en cuenta durante la toma de decisiones.<sup>106</sup>

#### **6. d ¿El hecho de que el trabajador tenga conocimiento amplio respecto a los beneficios directos o indirectos que genera el pago de las contribuciones al IMSS e INVONAVIT, puede lograr mayor productividad?**

El 35.48% de los encuestados señala que, efectivamente, el hecho de tener un conocimiento amplio respecto a los beneficios de la seguridad social impacta directamente en la productividad del trabajador; por ende, sería beneficioso que las empresas facilitaran tiempo para capacitar y concienciar a sus trabajadores de los grandes beneficios que obtener durante su relación laboral y una vez finalizada ésta, así como de las prestaciones —en dinero y en especie— que les corresponden y pueden aprovechar en beneficio personal o en el de su familia con el fin de mejorar su calidad de vida. El 25% de los encuestados, sostiene que no existe una relación directa entre pago de aportaciones y productividad. Por último, el 39.52% desconoce si tal relación es factible.

A partir de las respuestas afirmativas obtenidas en la pregunta anterior se elaboró una pregunta adicional.

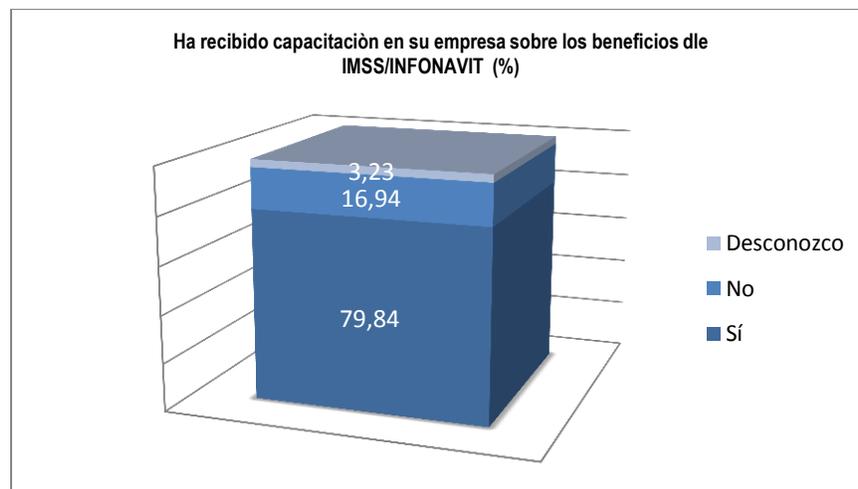
#### **6 e ¿La capacitación que la empresa les ha otorgado es suficiente, considerando los beneficios que el pago de las contribuciones al IMSS e INFONAVIT te generan como trabajador?**

<sup>106</sup> La consideración del ahorro en costos como elemento significativo a la hora de tomar decisiones no es exclusiva del sector de la construcción ni, tampoco, afecta únicamente al rubro de las aportaciones al seguro social sino también a otros impuestos que comenzaron a formar parte del compromiso impositivo a partir del año 2008: Impuesto Empresarial a Tasa Única (IETU), Impuesto Sobre la Renta (ISR).

El 79.84% de los encuestados afirmó no haber recibido capacitación frente al 16.94% que contestó de modo afirmativo. Ciertamente cabría preguntarse si tal capacitación realmente facilitó su acceso a los beneficios o si, por el contrario, se trató de un ejercicio de la empresa sin mayores consecuencias. El 3.23% de los trabajadores opta por la respuesta ‘desconoce’ y, por lo tanto, el 83.07% es potencialmente apto para recibirla y, de hacerlo, no sólo podrían acceder a todos los beneficios que les corresponden sino que, la empresa, podría buscar el modo de optimizarla en beneficio de un incremento de la productividad de sus trabajadores. Por su parte, los empresarios y especialistas, comentan que si bien si se da un incremento de la productividad en el momento de capacitar a sus trabajadores sobre los beneficios otorgados por la Ley, un sector de los trabajadores considera la capacitación como parte de sus obligaciones y, por tanto, no la percibe como un factor relacionado con el incremento de la productividad.

**Figura 5.7. Ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	Si	99	79.84
2	No	21	16.94
3	Desconozco	4	3.23
	Total frecuencia	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

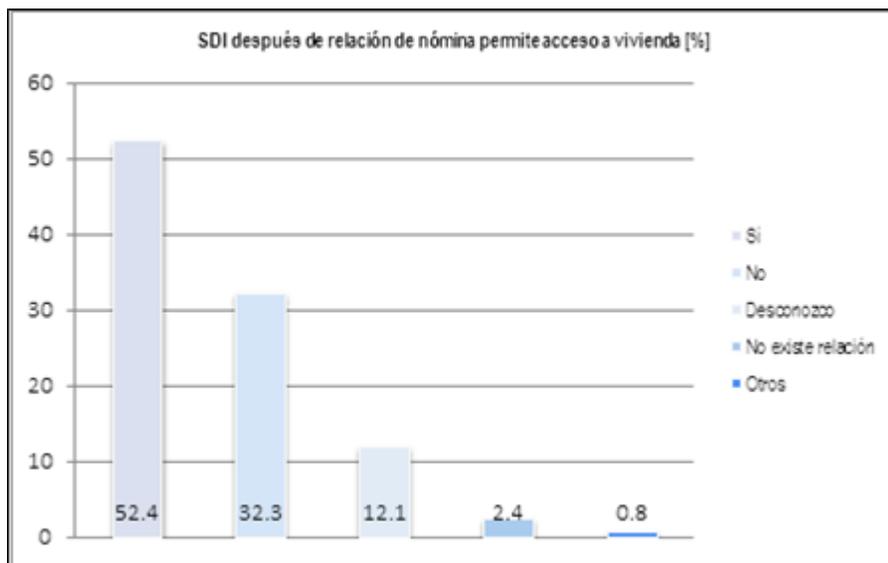
## 7. El salario diario base de cotización ante el IMSS e INFONAVIT, después de estrategias respecto a nóminas.

El salario diario base de cotización se conforma por el salario base —suelo— más ciertas prestaciones que no se encuentran incluidas en el artículo 27 de la Ley del IMSS —o de encontrarse, se trata del remanente de la parte exenta que este artículo menciona—. Con este dato se conforma la base de cotización con que se determinan la mayor parte de los regímenes a pagar. Ello llevó a preguntar:

7. a ¿Cuál es su apreciación respecto al salario diario integrado con el cual se les registra ante el IMSS después de la estrategia?... ¿creen que les permite tener acceso a los créditos de vivienda por medio de INFONAVIT?, y ¿generará condiciones para lograr una mayor productividad?

**Figura 5.8. SDI después de planeación permite acceso a vivienda**

Código	Significado	Frecuencias
1	Sí	65
2	No	40
3	Desconozco	15
4	No existe relación	3
5	Otros	1
	Total frecuencia	124



*Fuente:* Elaboración propia (2012).

Más del 50% de los encuestados considera —65/124— considera que el salario diario integrado realmente sí les permitirá tener acceso a vivienda; el 32.26%, considera que no lo hará. Aunque se trata de una proporción menor, en la práctica si una tercer aparte de los trabajadores de la empresa siente que han violado sus derechos individuales, con toda certeza se generará una situación de inconformidad que irá permeando poco en el resto de los trabajadores y, por tanto terminará por enrarecer el clima laboral. Hecho éste que debería de preocupar seriamente a las organizaciones. Por su parte, los empresarios y especialistas perciben que el salario con el cual son registrados sus trabajadores en el IMSS del siguiente modo:

**SECSAAIL-0112.-** *El derecho a la vivienda si lo puede obtener al estar cotizando al seguro social, pero gran parte de lo que está perjudicando al trabajador, lo podemos definir en dos sentidos: uno de ellos obviamente es tener derecho a una vivienda a un menor monto*

*de préstamo. El otro es, el fondo de ahorro para el retiro, es parte importante que el trabajador está consciente y es cuando se le reduce el salario diario integrado, es decir, no solamente a lo mejor me pagaste más en efectivo pero mi salario diario integrado donde te voy a estar aportando las cuotas para el retiro es cuando te voy a perjudicar también así, cuando vaya haber una determinación laboral también va ir en base a lo que estamos cotizando. En varias variables en el caso del INFONAVIT va a tener derecho a una prestación menor.*

**HVLIBCPG-0212.-** *Pues no, ese es el problema, es la falta de conocimiento o cuando tiene que cotizar para adquirir un crédito entonces ahí es donde ya se preocupa porque no alcanza y necesita que le suban más el sueldo en el seguro o cotizar más.*

**FSIONNGX-0312.-** *En algunos casos si limita, pero no en el 100% de los trabajadores.*

**H01ME1M10T1C.-** *La productividad del trabajador no se ve afectada ya que si tú acuerdas con el trabajador pagar 10 pesos y le pagas 10 pesos el trabajador no ve las estrategias fiscales que se implementaron para que dicho pago sea de 10 pesos, por lo tanto la productividad no se disminuye.*

## **8. El efecto del SDI en la productividad de los trabajadores**

Analizar aspectos relativos a la productividad obliga a deducir que las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción no dedican tiempo a medir la variable de la productividad en forma cuantitativa, sino que la sustentan únicamente a partir de aspectos cualitativos. Así pues, se preguntó a los encuestados sobre el tema.

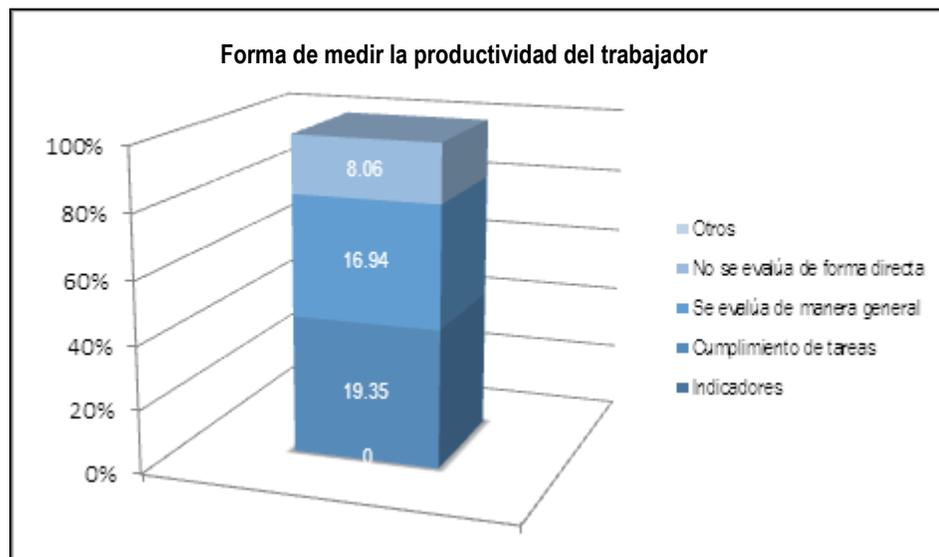
### **8. a ¿Cómo se mide en este tipo de empresas la productividad que tienen sus trabajadores en el área en la cual se desempeñan?**

Los resultados mostraron una situación completamente en desacuerdo con los paradigmas organizacionales. El 55.65% de los sujetos encuestados señaló que las empresas donde laboran utilizan indicadores en sus áreas para verificar los resultados de las actividades que desarrollan; el 36.29%, señaló que sus jefes inmediatos validan su productividad considerando dos criterios: el cumplimiento diario de sus tareas —que pueden consistir en la entrega de reporte, atención oportuna a requerimientos diversos, atención a clientes y proveedores externos e internos— o una evaluación general de aspectos globales. Todos los encuestados coinciden en la existencia de sistemas de evaluación, y sólo el 8.06% niega la existencia de sistemas de evaluación de productividad<sup>107</sup>.

<sup>107</sup> La información derivada de estas dos últimas preguntas debiera abrir una brecha entre la situación actual de las empresas y lo que se consideraría un escenario ideal en el área de recursos humanos, que favoreciera el aprovechamiento de la relación salario diario/productividad a través del establecimiento de condiciones de vinculación hacia la eficiencia en el quehacer a partir de enfatizar la relación del trabajador hacia los beneficios que le corresponden con el fin de estimular sus labores en la organización.

**Figura 5.9. Forma de medir productividad del trabajador**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	Indicadores	65	.5565
2	Cumplimiento de tareas	24	19.35
3	Se evalúa de manera general	21	16.94
4	No se evalúa de forma directa	10	8.06
5	Otros	0	0.00
	Total frecuencia	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

Por su parte empresarios y especialistas afirmaron:

**SECSAAIL-0112.-** *Definitivamente si se llega a afectar en la productividad de los trabajadores. Eso se aprecia, en el hecho de que la compañía te califique por lo que te paga, y te registra con monto diferente de lo que realmente te está pagando, lo percibo como un cierto engaño disfrazado, estás conmigo pero yo no estoy contigo, se pide el 100% en el trabajo pero de la parte empresarial sólo te pagas las prestaciones, porque a mí me conviene, no a los colaboradores, creo que hay cierta desigualdad. Definitivamente, se ve reflejada en muchas formas, en primer lugar el incumplimiento del trabajador, a lo mejor el trabajador está buscando una oportunidad para salirse o para cambiarse de empresa, o para inclusive cometer ilícitos, una cosa te lleva a la otra probablemente, el estar en una empresa insatisfecho te lleva a muchas cosas, primero o te concentras, no haces el extra que la empresa necesita, al estar desconcentrado, pueden ocurrir accidentes por tener su mente utilizada en otros aspectos. Hay muchos factores que perjudican al trabajador por el hecho de sentirse insatisfecho.*

**HVLBCPG-0212.-** *Si el trabajador no está contento no produce más en la empresa.*

**FSIONNGX-0312.-** *En el grupo donde nosotros tenemos nuestros sistemas de planeación fiscal no, no creo que se vea afectada la productividad, al contrario tenemos el grupo de comisionistas, ellos están a lo que realizan entonces ellos tienen que producir mucho para que sus ingresos de alguna manera suba, entonces no, lo único que si se genera es cierta inconformidad podríamos decirlo más que nada cierta inseguridad, inseguridad. Se mide la productividad constantemente y en base a eso le pagan.*

**H01ME1M10T1C.-** Evaluaciones con base en indicadores definidos de acuerdo a cada puesto.

Los mismos empresarios y especialistas comentan, respecto a la forma en que se mide la productividad, lo que sintetiza la tabla 5.3.

**Tabla 5.3. Forma en que se mide la productividad según empresarios y especialistas**

Empresario / Especialista	Percepción
<b>SECSAAIL-0112.-</b>	Yo siento que no lo están midiendo, yo siento que las empresas no lo están midiendo, puesto que están tomando decisiones del punto de vista empresarial o del punto de vista patrón, si tomar en cuenta ambas partes, por eso no, lo han visto costo beneficio.
<b>HVLIBCPG-0212.</b>	Ya estoy como mi abuelita, la gente ya no se quiere esforzar, hoy el trabajador no quiere batallar. Posiblemente sean las aéreas de oportunidad para que la gente se prepare un poquito más, o tiene conocimiento pero un conocimiento enfocado de una forma distinta, no todo esto de la superación te lleva a no te mates tanto, no trabajes tanto y esto está llevando a no estar produciendo lo que puedes estar preparado para hacerlo, checarlo yo lo veo así en las contrataciones del personal y esto no puede ser, oye pues si faltaría un poquito para llegar a algo no puedes llegar a ser gerente si no conoces que hacer desde el aseo en una empresa, eso te lleva a una situación de cómo voy a producir, como voy a dar el esfuerzo, eso del lado del trabajador, del lado del empresario pues ésta la situación de exigirle más al trabajador para ahorrarnos más los costos y muchas veces tomamos decisiones de pues con 10 trabajadores con 7 los hago y estos 7 van a producirme estos, y saben que señores está difícil el recorte y ustedes lo van a hacer y a la larga viene evitando la caída del producto y el servicio que se está dando.
<b>FSIONNGX-0312.-</b>	Indicadores de resultados. Si hablamos del personal obrero operativo, como lo pudiéramos medir registrando o sea su salario ante el IMSS conforme a lo que es a través de variables conforme a lo que gana, que estuviera integrado ahí pudiéramos medir el comportamiento de la producción ver su salario base de cotización.

*Fuente:* Elaboración propia (2012).

## 9. Efecto neto del pago de las contribuciones de IMSS e INFONAVIT.

La pregunta secundaria número tres —PS3—, se estructura a partir de cuatro preguntas para probar si la percepción de trabajadores, empresarios y especialistas respecto a todos los beneficios que se reciben por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social o del Instituto del

Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores representa una entrada virtual de flujos. Las salidas están representadas por los pagos efectuados por la empresa en los mismos periodos. El efecto neto busca identificar si los trabajadores, al igual que los empresarios, perciben el pago como alto. En este sentido, para conocer la percepción de los empresarios y especialistas respecto al:

**9. a Los trabajadores cuentan con el beneficio de pensión —para él y su familia— asistencia médica, prestaciones económicas, hospitalización y derecho a vivienda, entre otros ¿Crees que los trabajadores realmente aprovechan estos beneficios?**

**SECSAAIL-0112.-** *No realmente no los aprovechan al 100%, de hecho el trabajador ni los conoce, a lo mejor pobremente para los trabajadores lo más común es el servicio médico, el servicio de poder contar con una emergencia o algo, pero tienen a parte las prestaciones de dinero e guardería, todo esto no siento que sea del conocimiento de todos los trabajadores.*

**HVLBCPG-0212.-** *Si, pues yo creo que todos buscamos el seguro, muchas veces me ha tocado vivir experiencias de que hasta para urgencias prefieres ir a una mejor clínica más rápido que ir al seguro social, ya cuando tienes el conocimiento, tienes un poquito de la capacidad económica para pagarle a un doctor, te vas con un doctor, ese mismo doctor es el que te consulta en el seguro social, sin embargo ya es cuestión de que llegues a las filas hasta para urgencias, o aspectos que no puedas ver en urgencias, como el hecho de que te tengan esperando.*

**FSIONNGX-0312.-** *Si lo pusiéramos estándar en nuestro caso como el promedio de colaboradores, es mayor el personal operativo obrero, yo te diría que si hay un equilibrio, siempre y cuando el colaborador esté informado y realmente aproveche y como empresa se aprovechen todos los beneficios que da la seguridad social. Hablo de aprovechar las asesorías, las capacitaciones, la atención médica para los colaboradores, la prevención si lo aprovechamos al máximo como empresa. La mayoría de nuestros colaboradores está a nivel operativo, nivel medio bajo de ingresos pues si de alguna manera si pudiera ver un equilibrio el personal con ingresos medio alto, considero que el equilibrio no se vuelve más una carga que un beneficio.*

**H01ME1M10T1C.-** *Yo creo que la mayoría de los trabajadores utilizan su crédito INFONAVIT para adquirir vivienda o remodelar su casa, y así mismo, utilizan la asistencia médica, hospitalaria, etc.*

**10. El flujo de efectivo virtual generado por las contribuciones de seguridad social en las organizaciones de la Industria de la construcción.**

El flujo de efectivo representa la determinación de las entradas y salidas de flujo en las organizaciones para efectos de medir la liquidez necesaria para afrontar sus operaciones diarias. El presente trabajo, pretende determinar un flujo virtual generado por las contribuciones de

seguridad social en el las entradas estarán representadas por todos aquellos conceptos que empresas y/o empleados deberían desembolsar pero que, en realidad, están cubiertos de manera directa por las aportaciones de los empresarios a la seguridad social; por su parte, las salidas serán representadas por el pago de las contribuciones de IMSS e INFONAVIT. Desde este complicado contexto se realizó la siguiente pregunta:

**10. a ¿La existencia de elementos adicionales que las empresas pueden aprovechar en respuesta al pago de las contribuciones de seguridad social, tanto IMSS como INFONAVIT, que les permita lograr un valor agregado en el cumplimiento de sus objetivos?**

**SECSAAIL-0112.-** *Yo siento que algo que pudieran aprovechar en las empresas, es comunicarle a los trabajador los objetivos que busca la empresa, en este caso la empresa ya lo comentamos, va a cubrir las cuotas por estar obligadas por Ley. Si trabajador y empresario están en la misma sintonía, en la misma sinergia, deben iniciar con buscar el mismo objetivo.*

**HVLIBCPG-0212.-** *Comunicación completa para los trabajadores que les permita identificar todo a lo que tienen derecho.*

**FSIONNGX-0312.-** *Pudiéramos aprovechar más informando al trabajador respecto a lo que es el IMSS, que es donde están afiliados, pues tienen lo que es campañas de prevención o sea utilizar todos estos beneficios que ofrece el IMSS a las empresas como son PREVENIMSS, LAS capacitaciones que dan a través de su centro de capacitación, que ayuda a la empresa con la integración de brigadas de las comisiones mixtas, la capacitación en general para la operación del colaborador obrero, administrativo, etc.*

**H01ME1M10T1C.-** *Es de carácter obligatoria el pago de estas contribuciones por ello, yo creo que el trabajador no le da un valor agregado, lo considera como una obligación de la empresa.*

**10. b ¿Consideras que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) genera un impacto en las empresas de la industria de la construcción? De ser “sí” la respuesta, ¿de qué tipo?, ¿negativo, positivo o de equilibrio? Explica por qué.**

**SECSAAIL-0112.-** *Es un impacto negativo desafortunadamente, pero es un impacto negativo porque no se conocen todos los beneficios que pudieran existir, negativo hasta cierto punto del patrón, negativo en el sentido de que es su negocio pero no lo niego, no lo pudiera percibir que beneficios pudieran obtener al pagar correctamente las cuotas de seguridad social, es decir si le dices, oye voy a cumplir pagando las cuotas de seguridad las que debería de ser con el trabajador yo creo que te quitas esa mortificación, sobre todo el trabajador se puede sentir más a gusto para desarrollarse.*

**HVLIBCPG-0212.-** *Si lo vemos así, púes puede ser mucha gente aporta mucho y no recibe nada, pero hay gente que no aporta nada y si está recibiendo, pues si me voy a esa gente, pues*

*está viendo un beneficio grandísimo. En global si se está pagando mucho y el servicio no es el 100%. Falta cama en urgencias, una falta de servicios para la gente, va creciendo la necesidad de medicina.*

**FSIONNGX-0312.-** *En lo que respecta al personal operativo pues sí, se vuelven contradictorios, oye tu estas promoviendo de alguna manera como empresa lo que es la adquisición de vivienda, entonces tu aportación en el fondo de vivienda pues debiera ser mayor en cierto grupo, nosotros los tenemos en una planeación fiscal para disminuir las cargas sociales entonces si se vuelve poquito contradictorio en ese sentido con ese personal que yo te comento que más aprovecha lo que es el beneficio a la seguridad social lo tenemos como un esquema más limitado no. Es un impacto negativo porque no se aprovechan al 100%.*

**H01ME1M10T1C.-** *Los pagos son necesarios para que las instituciones les otorguen préstamos a los trabajadores, por lo tanto, el impacto es directo porque las constructoras de vivienda al vender casas, y sin dichos pagos no sería posible generar esta prestación.*

## **11. El impacto de los programas de apoyo para el sector vivienda por parte del Gobierno Federal, Estatal y Municipal.**

Las preguntas realizadas a los sujetos de investigación corresponden a la pregunta secundaria número 4 (PS4), que consta de ocho preguntas.

**11. a ¿Cuál es la percepción respecto a los pagos de retiro, cesantía, vejez e INFONAVIT de los últimos tres años (2009, 2010 y 2011)? ¿Han sufrido alguna modificación o simplemente han permanecido constantes?**

Los diferentes sujetos investigados coincidieron en afirmar que el rubro mencionado no había sufrido modificaciones sustanciales.

**11. b ¿Qué programas tiene el Gobierno en los tres ámbitos (municipal, estatal o federal) implementado para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores?**

Para responder a lo anterior, se agregó una pregunta relacionada directamente al cuestionario a aplicar.

**SECSAAIL-0112.-** *El INFONAVIT.*

**HVLBCPG-0212.-** *El INFONAVIT, FOVISSSTE, a través de Sindicatos, Créditos Hipotecarios, entre otros.*

**FSIONNGX-0312.-** *Primero el INFONAVIT, pero hay un nuevo esquema que recientemente salió en donde cierto trabajador ya sin necesidad de estar afiliado o tener algo puede adquirir con un apoyo a través del gobierno, es un subsidio igual teniendo solamente algún ingreso, sin necesidad de tanto comprobar estos ingresos, es un nuevo programa que está*

*saliendo hay algunos subsidios y que te ayudan como colaborador a adquirir alguna vivienda.*

**H01ME1M10T1C.-** *INFONAVIT, Entidades financieras, bancos, FOVISSSTE, Banjercito y Essfam.*

A continuación se cuestionó a los encuestados sobre:

**11. c ¿Cuáles de entre los programas mencionados en el punto anterior crees tienen un mayor efecto en el otorgamiento de vivienda para los trabajadores? Favor de explicar dando un número del 1 al 5, señalando con número 1 el que representa mayor impacto en la asignación de vivienda.**

**SECSAAIL-0112.-** *El único mencionado es el INFONAVIT.*

**HVLIBCPG-0212.-** *El de INFONAVIT, pero considero que tener sus propios promotores para agilizar, hacer, y trabajar ese fondo para generar interés y estar al igual de la cobranza en operación de los créditos, sin embargo, volvemos a caer en lo mismo, la iniciativa privada busca a todas estas cuestiones.*

**FSIONNGX-0312.-** *El de INFONAVIT.*

**H01ME1M10T1C.-** *El INFONAVIT es el número 1, ya que son 490,000 viviendas en el año, el segundo lugar está Entidades Financieras (Bancos) con 138,235 en el año, en tercer lugar está el FOVISSSTE con 70,000 unidades. Banjercito con 6,592 unidades y por último ISSFAM con 3,100 unidades.*

**11. d ¿Creen que estos programas señalados en las dos preguntas anteriores mantienen una difusión que permiten ser aprovechados por los beneficiados directos?**

**SECSAAIL-0112.-** *Yo siento que si existe una difusión, no sé si la necesaria o suficiente pero si existe una difusión por parte del gobierno (encaminado a que los trabajadores obtengan una vivienda decorosa). No solo el Presidente de la Republica, creo que si se ha difundido más allá de que la empresa lo comunique a sus trabajadores.*

**HVLIBCPG-0212.-** *¿Sabes cuál es el problema que va a haber Jesús? Primero tienes que educar al trabajador para aprovechar los beneficios.*

**FSIONNGX-0312.-** *No son suficientes los medios utilizados para su difusión.*

**H01ME1M10T1C.-** *Yo creo que sí, ya que las empresas inmobiliarias se encarga de difundir los medios por los cuales pueden obtener una hipoteca.*

Es un hecho consensuado entre los especialistas en esta temática que existe déficit de vivienda, aceptado lo cual:

**11. e Considerando que existe un déficit considerable a nivel nacional en el rubro de vivienda, ¿qué recomendaciones debe hacerse por los diferentes gobiernos para lograr disminuir considerablemente esta necesidad logrando un impacto social significativo?**

**SECSAAIL-0112.-** *Creo que hace falta concientizar a las empresas de los beneficios que puede tener un trabajador, el hecho de sentirse un trabajador con una casa propia como tal pues a simple vista, cambia su percepción de satisfacción de que su familia este en una casa no rentada o no vivir con parientes.*

**HVLIBCPG-0212.-** *Pues lo considero difícil, hay que si hay mucha gente que no tiene casa, vamos a tener un trabajo para esas personas para poder generar algo, para que puedan tener una vivienda y no es tan fácil decir que vamos a construir tantas casas y de donde salen los costos; y es una situación demasiado difícil en esos aspectos, ya se entregan los presupuestos federales pues para ver cómo dar las cosas, ya que sabemos es muy importante la seguridad social, la salud y la vivienda.*

**FSIONNGX-0312.-** *Considerando que debe haber mucho más apoyo para los mismos trabajadores a través de ciertos subsidios, apoyos para adquirir vivienda, pues de alguna manera con algunos esquemas enfocados en el área de la construcción, puedes ofrecer productos más económicos con calidad que le permitan a los trabajadores poder adquirirlos, además pues de trabajar con las tasas de interés el INFONAVIT se vuelve un producto caro, trabajar para que puedas tener acceso y a un precio pues de alguna manera muy general, con más facilidad.*

**H01ME1M10T1C.-** *Actualmente en México existe un rezago de 8.9 millones de vivienda, que consideran los hogares que viven en hacinamiento, las viviendas que requieren sustituirse por el deterioro que presentan y aquellas construidas con materiales de baja calidad y duración: <el 90.4% corresponde a trabajadores activos que representan 8 millones de unidades (donde el 28% son trabajadores afiliados que representan 2.2 millones) y el 72.4% no son afiliados (5.8 millones). El 57% del déficit está en el segmento de trabajadores que gana menos de 4 salarios mínimos mensuales en general. Adicional a ello, la necesidad de vivienda por la formación de nuevos hogares en los siguientes 20 años se estima en cerca de 11.3 millones. Por lo anterior comentado, el reto será obtener 20.2 millones de soluciones habitacionales en el periodo 2011-2030. Para que el Gobierno logre disminuir considerablemente es necesario mayor número de créditos, así mismo, es necesario activar programas de financiamiento para las constructoras por medio de pago basado en avance de obra, con ello, podrán aumentar su producción y apoyar a disminuir este déficit de vivienda.*

**11. f Centrando la pregunta en el gobierno de Culiacán, ¿cuál es tu perspectiva de lo que deberían hacer los diferentes gobiernos para atender esta necesidad de vivienda?**

**SECSAAIL-0112.-** *Pues yo creo que desde el punto de vista de las constructoras como tal, tendrían que poner mayor atención, sobre todo en la ubicación de los fraccionamientos acordes a la marcha urbana, es una percepción, todo mundo queremos vivir en el centro,*

*lo más pegado al centro y entre más lejos nos vayamos son más chicas las casas, entonces es parte de la intercepción, prefieren vivir aquí, es una casa pero más grande.*

**HVLIBCPG-0212.-** *Es parte de la misma respuesta anterior.*

**FSIONNGX-0312.-** *Es parte de la misma respuesta anterior.*

**H01ME1M10T1C.-** *Como lo mencioné en la pregunta anterior, activar programas de financiamiento para las constructoras por medio de pago basado en avance de obra, con ello, podrán aumentar su producción y apoyar a disminuir este déficit de vivienda.*

**11. g ¿Cuáles son los elementos que considera el Gobierno al momento de establecer los programas sociales de apoyos para la adquisición de vivienda?**

**SECSAAIL-0112.-** *Pues debería considerar diferentes factores, como población, crecimiento urbano, trabajadores inscritos en el seguro social, la propia economía, me imagino que son varios factores, el grado de apoyo que se les va a dar, entre otros.*

**HVLIBCPG-0212.-** *Me ha tocado ver cada aspecto de los presupuestos, en los cuales pues si es cierto en el centro del país esta es donde más se ocupa, pero acá en provincia la verdad que es importante también destinar fondos para esta parte del país. La asignación debe ser considerando aspectos de desarrollo social, y muchas veces lo toman como político, como un aspecto de publicidad.*

**FSIONNGX-0312.-** *Sería parte de la misma respuesta anterior.*

**H01ME1M10T1C.-** *Los programas sociales de apoyo a vivienda son establecidos en base a las necesidades de vivienda que existen, por ejemplo, para este año la CONAVI implementó subsidio a la vivienda vertical con el fin de que las constructoras construyeran dicho tipo de vivienda, con el fin de desarrollar comunidades compactas, y que la mancha urbana no siga creciendo.*

Posteriormente se agregó la siguiente pregunta:

**11. h ¿Creen que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influyen o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda? ¿Cuál es tu percepción al hecho de que dichos presupuestos se asignen en relación a los montos recaudados por cada municipio de contribuciones de seguridad social?**

**SECSAAIL-0112.-** *No lo sé, pero debería ser, desconozco esa forma de recaudación en el gobierno pero debería ser que el municipio que me aporte mayores recursos, pues en esa medida yo voy a poder apoyarlo. Porque no sería congruente apoyar un municipio que no me está generando cuotas, trabajadores, empleados, a lo mejor obviamente tienen que ver algún apoyo, pero el que mayor tenga ese incentivo podrá ser importante para las empresas, pues es decir, pues hay mayor registros patronales, hay mayor potencia,*

*trabajadores obviamente hay más apoyo. Pero coincido que si debería tomar en cuenta los montos recaudados por cada municipio.*

**HVLIBCPG-0212.-** *De ninguna forma, va más allá, considera la tendencia de población. Pues debería hacerse proporcional a lo que se aporta, el que más paga es el que más debe recibir, con mejores servicios.*

**FSIONNGX-0312.-** *No. Sabemos que no forman parte, pero si deberían hacerlo.*

**H01ME1M10T1C.-** *Si forma parte directa para la asignación del presupuesto por estado, y desde mi perspectiva la asignación debiera de ser de acuerdo al déficit de vivienda que existiera en cada estado y no por las aportaciones del estado.*

## **12. Perspectiva de los empresarios del cierre de entrevista.**

Como cierre de la entrevista se invitó a los sujetos a comentar aspectos adicionales que pudiesen servir de sustento al proyecto de investigación.

**SECSAAIL-0112.-** *Yo quisiera agregar desde el punto de vista de gobierno y empresarios, que los empresarios y trabajadores lleguen a un acuerdo en cuanto a un objetivo común, pues debería ser esa misma comunicación que tenga el empresario. Con el gobierno del Estado, que en la medida que yo pueda a portar esas cuotas sin la necesidad de una planeación, pero que esas cuotas que yo voy aportar mis trabajadores se van a ver beneficiados de forma satisfactoria pues muchas empresas inclusive han optado por tener sus propios consultores y oficinas, por el hecho más que nada, de incrementar o no, su prima de riesgo de cualquier accidente darle la atención al trabajador, a las grandes empresas ahorita que estamos en el caso de las pymes pero si nos ponemos de las grandes empresas tienen su propio consultorio médico, que habla de calidad, donde el trabajador va poder asistir y lo va a poder atender clínicamente.*

**HVLIBCPG-0212.-** *Pues lo importante ahí es la comunicación y el conocimiento que se le tiene que dar al trabajador respecto a la cultura general empresarial. Es muy importante conocer el beneficio de cubrir una cuota.*

**FSIONNGX-0312.-** *Establecer buenos esquemas de comunicación hacia los trabajadores.*

**H01ME1M10T1C.-** *No hay comentarios adicionales.*

Parte del programa de búsqueda de información fue el intento de entrevista con los responsables de INFONAVIT relacionados con los aspectos de la administración de créditos y presupuestos. A instancias de la Delegada Martha Robles, se estableció contacto con los responsables de la Gerencia de Crédito, la Lic. Cristina Calvo y el Lic. Alejandro Gabino Flores Arellano, quienes accedieron amablemente a responder por escrito un cuestionario que fue reexpedido en papel por

la Lic. Calvo y, vía correo electrónico, por el Lic. Arellano. Respuestas que, a continuación se sintetizan.

*Respecto a los programas que tiene el Gobierno para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores comentan que el programa que actualmente llevo el gobierno del estado en conjunto con INVIES e INFONAVIT es el programa de subsidios estatal donde el estado pone dos pesos por cada peso que pone el gobierno federal a través de CONAVI, con ese programa se tiene destinado un presupuesto anual de 75 millones de pesos, del cual se colocan alrededor de 1,500 viviendas, beneficiando a más de 5,850 habitantes y generando 7,500 empleos. Ellos consideran que el mayor impacto en la asignación de vivienda se da en el otorgamiento de créditos beneficiando a los trabajadores que perciben menos de 2.6 salarios mínimos mensuales, alrededor de 4,926.56 pesos de sueldo. Los beneficios que generan los describen de manera puntual en el siguiente orden: a) Beneficiar a los trabajadores con menos ingresos, b) Creación de nuevos empleos, c) Derrama económica en el listado para incentivar a la industria, d) Incentivar a la economía formal en la creación de empleos, e) Beneficiar a la población en el otorgamiento del patrimonio para los trabajadores. Perciben que si existe una correcta difusión de los programas y suena congruente por pertenecer al mismo Instituto.*

*Desde su perspectiva, el Gobierno debe crear programas para incentivar a la industria como los subsidios estatales para beneficiar a la población de menos ingresos que en el estado en su demanda potencial representa el 73% del total. Esto, ayudará a minimizar el déficit en general, pero en Culiacán en específico se deben brindar incentivos a los desarrolladores de viviendas para que sigan construyendo vivienda económica y así satisfacer la necesidad de vivienda de los trabajadores.*

*Respecto a los elementos que el gobierno toma en cuenta al momento de establecer los programas sociales de apoyos para la adquisición de vivienda, comentan que es la oferta de vivienda que haya en el estado para colocarla a los trabajadores que más lo necesitan, y para esto se apoya en la recuperación de las emisiones para el presupuesto y la asignación de créditos y para finalizar explican que el equilibrio entre las entradas que reciben los trabajadores o empresas y las salidas que se generan por el pago de las contribuciones de seguridad social, se genera debido a que la obligación del pago del 5% por parte de los patrones, se otorgan beneficios 100% para los trabajadores, pues se abonará a su saldo, que le permitirá incrementar la capacidad de compra de vivienda.*

Así mismo, se concertó una entrevista con el Sr. Leonardo Niebla Cárdenas, Ex-presidente de CANADEVI, cuya perspectiva bilateral —como agremiado y como constructor—, aportó valiosa información adicional.

*Iniciamos también comentando respecto a los programas que tiene el Gobierno para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores quien señala que Por un lado el programa INFONAVIT (el más importante de todos por su impacto, pues produce de manera más eficiente, es una empresa financiera súper exitosa, pero cada vez se retira más para ayudar al trabajador), y por parte del Gobierno del*

*Estado existe un programa que está diseñado para apoyar a los trabajadores de uno a dos salarios mínimos que incluye subsidios especiales. Pero aún con ambos, falta más. No tienen un impacto, más que todo se maneja como empresa y la gente piensa que está ayudando, más del 50% de la gente tiene derecho a las prestaciones, pero solo el 30% es la que trabaja del total.*

*Considerando la difusión de los proyectos considera que no es correcta ni cumple con las necesidades reales, y la problemáticas que se viven, es por ejemplo, para aquellas familias que no pueden tener una vivienda, en el vecindamiento, se provocan problemas para que la gente viva en buenas condiciones, y hasta se provocan violaciones por los mismos familiares por no tener privacidad, generan otro problema social. En la parte de educación de los hijos si se presenta, porque toda la gente ansía tener una propiedad, y por eso se deben crear esquemas financieros para todas las familias, hay una necesidad de que la gente quiere una propiedad, aunque sea pequeña. En los países más avanzados, se usa al menos el pago de renta y eso ayuda, pero en México no alcanza y no puede tener una vida de más civilidad.*

*Está consciente que sobre el déficit tiene información actualizada y nos explica que hay un déficit de 3 millones de vivienda y cada año se genera 1 millón de nuevos matrimonios (por lo tanto es 1 millón de nuevas viviendas), y de todos los programas de vivienda INFONAVIT apoya con 500 mil, el FOVISSSTE genera 80 mil, y el FONAPO otras 100 mil, por lo tanto se acumula la necesidad, no se alcanza cada año. Y mientras esto no se atiende en cada ejercicio no se solucionará la problemática. Hace seis años, el Presidente Felipe Calderón Hinojoza, se comentaba que iba a entregar más de un millón de viviendas, pero las máximas que se entregaron fueron 700 mil. Si el gobierno no les ayuda los trabajadores no tendrán para acceder a estos programas, sobre todo para los de menores ingresos. Que en Culiacán lo primero que debe hacer el Gobierno, es buscar soluciones reales, para apoyar a cada ciudadano, pero el gobierno está más pendientes de sus propios intereses y se lo empiezan a repartir en el mismo gobierno por los esquemas de intereses personales, no hay una conciencia social, pues se pueden buscar terrenos baratos y vender viviendas económicas, pero el gobierno no lo hará, existen vicios muy arraigados que no se dejarán en muchos años.*

*Continúa señalando que el Gobierno al establecer estos programas señalados, Lo primero que toman en cuenta son sus propios intereses, pues aun cuando el Gobernador y el Presidente Municipal tengan la intención y los deseos de disminuir estos rezagos sociales, las personas encargadas de dichas áreas anteponen sus propios intereses y esos grandes proyectos se quedan en el tintero. Lo anterior en virtud, de que existe una opción que el mismo Gobierno ha fomentado, donde los empresarios se sienten en contra de los trabajadores por parte del sector salud (IMSS), son demasiadas las cuotas que cobran y no lo ven resarcido en servicios, y es porque está mal enfocado, ya que se considera que se utiliza en gran parte a sueldos y prestaciones, pensiones del personal de la Institución, y por otro lado, tienen edificios que no se han renovado, y los patrones piensan que por más que*

*aporten no lo verán en los servicios, no ven el retroactivo a las organizaciones. El IMSS debe renovarse, pero el IMSS tiene un excelente esquema de recuperación de cuotas, no así en el INFONAVIT (empezando a rezagarse). Mientras no haya una verdadera renovación fiscal. Lo anterior se convierte en un ciclo de no cumplimiento, no pago, no servicio, etc. Se necesita un pacto entre empresarios, pero ellos dicen que lo harán hasta que vean un gobierno más transparente.*

*Lograr un equilibrio entre las necesidades de trabajadores y empresarios para potencializar la industria de la construcción lo ve complicado porque los únicos que se benefician son los del seguro social, y a un sector si los ayudan, pero al 70% de los contribuyentes no ven estos beneficios. El IMSS debe trabajar para impulsar al sector de la construcción. Tiene actualmente una gran cartera de empresas que debieron cerrar, por la falta de apoyos del gobierno, quien si ayuda a grandes corporativos provocando el aumento de los problemas del sector.*

*Y respecto a la reforma laboral comenta: “Esa reforma laborar como todas las que han existido en México, son puros parches que se van agregando, pensando solo en los intereses de los que están en el poder, no va a generar una revolución, al contrario, pues en ella, se da la apertura al outsourcing, porque debemos recordar que hace un año la SHCP convirtió en una búsqueda a las empresas que tenían este tipo de contratos. Ahora el Gobierno está dando la apertura, son beneficios para las personas de gobierno que tienen sus grandes negocios, no están pensados en los trabajadores, de hecho lo están dañando. El Gobierno está afectando al propio Seguro Social. Se abren puertas. Yo veo a un trabajador que dentro del outsourcing se ve afectado también, pues limitan sus derechos. En una ocasión me tocó analizar una cotización y al someterlo a los trabajadores, comentándoles que todos los beneficios fiscales se les entregarían en efectivo al 100% y ellos comentaron que no les interesaba, que prefieren tener las prestaciones. La gente actualmente está preparada para entender estos temas y buscar mejoras, pero mejoras reales. De hecho, hay esquemas como el de asociados de Wal-Mart que si benefician a los trabajadores.”*

Por su parte, El Ing. Aurelio García Sainz, Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, accedió a ser entrevistado en sus oficinas. Sus opiniones sirvieron como punto de contraste para matizar lo expresado por el Sr. Niebla Cárdenas.

*También comenta que el INFONAVIT es el instituto con mayor impacto en el otorgamiento de vivienda, que su participación en la atención de los trabajadores prevalece hoy en día, y forma parte importante de la forma de combatir estos rezagos, pero que en definitiva no es un punto que se vaya a disminuir de manera tan rápida por las necesidades crecientes. Que le falta mucha difusión para cumplir con su cometido, y son las empresas las que de manera directa apoyan en esta gran labor. Los gobiernos deben buscar desarrollar los programas que ya se tienen establecidos complementarios para poder dar una vivienda a cada ciudadano que realmente lo necesita. Los elementos que toma en cuenta el Gobierno son las necesidades de los ciudadanos, y el presupuesto que tienen para poder ejecutar acciones de acuerdo a los lineamientos del Presidente. Comenta que el pago de las*

*cuotas por parte de las empresas no es un elemento que consideran al momento de establecer los programas, y que no existe un equilibrio entre las entradas y salidas que tanto trabajadores como empresarios reciben de manera recíproca por cubrir sus contribuciones de seguridad social. Amplia señalando que los servicios son muy deficientes y por ende los empresarios no sienten esa motivación para cubrir los montos que de acuerdo a Ley deben hacer y es por eso que se cobijan con esquemas fiscales para minimizar la carga fiscal, que en corto plazo no permite a los trabajadores poder obtener los beneficios que la misma ley les otorga y, por ende, se debe generar esquemas de comunicación más acertadas con sus colaboradores a efectos de que dichos beneficios se aprovechen. Que el Instituto Mexicano del Seguro Social debe renovar su infraestructura y los servicios que otorga, ya que si una persona con relaciones al personal de la institución si en efecto puede recibir una atención de primera agilizando los tiempos, pero el grosor de la población no tiene ese mismo beneficio. Que hay un trabajo muy arduo por llevar a cabo, y si el trabajador no recibe esos beneficios, su productividad se ve mermada. Es un ciclo que debe atenderse en los diferentes puntos que actualmente tienen coyunturas.*

*Sobre la reforma, al igual que Leonardo Niebla, dice que no será el cambio que el país requiere, se necesitan algo más integral, porque dicha reforma ya se había planteado anteriormente, pero como se toma de manera partidista se había detenido, hoy por hoy, le están dando un análisis a conciencia, pero no traerá los efectos positivos que se esperan, es una forma de atender a escala las necesidades reales de la clase trabajadora y que las empresas deben conglomerar en un activo valioso para solucionar los problemas de raíz, y activar la industria de la construcción.*

### **13. Perspectiva de trabajadores y empleados al cierre de entrevista**

Por último recogimos la opinión de los trabajadores sobre *cómo generar equilibrio entre sus intereses y las empresas de la industria de la construcción en Culiacán para potencializar el desarrollo del sector a través del pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT)*. Se trata de una pregunta abierta cuyas respuestas aparecen codificadas con una clave que identifica a la empresa, tipo de anexo o instrumento, y el consecutivo para validar su revisión.

**H01ME1C1M01T.-** *Con más información, por medio de comunicados y trípticos a dichos trabajadores.*

**H01ME1C1M02T.-** *A mayor cantidad de trabajadores cotizando en el INFONAVIT más amplio es el mercado de vivienda en beneficio de la industria.*

**H01ME1C1M03T.-** *Al analizar las empresas el pago de las contribuciones al IMSS e INFONAVIT de manera correcta genera confianza por parte del trabajador mejorando su productividad y al mismo tiempo las utilidades del negocio.*

- H01ME1C1M04T.-** *Con una cobranza eficiente del INFONAVIT como el IMSS para la recaudación de las cuotas correspondientes a cada uno, y un retorno de los beneficios de los mismos tanto a los trabajadores afiliados como a los patrones. A estos últimos les generaría más flujos puesto el Instituto tendría capacidad de fondeo del crédito a los trabajadores.*
- H01ME1C1M05T.-** *Aún y cuando las cuotas Obrero-Patronales del IMSS y las cuotas del INFONAVIT puedan ser costosas para trabajadores y empresa, creo que el trabajador siempre se mantendrá más tranquilo y sentirá seguridad por el hecho que se paguen las cuotas con el salario correspondiente y no con uno inferior. La seguridad hacia el trabajador de continuidad a la industria de la construcción y a que minimiza la rotación de los trabajadores, que a la larga puede representar un costo mayor al mismo pago de las contribuciones al IMSS e INFONAVIT.*
- H01ME1C1M06T.-** *Deben mejorar los servicios sustancialmente, mejor trato al trabajador. El costo aunque si impacta considero que es razonable.*
- H01ME1C1M07T.-** *La empresa de construcción al estar pagando está creando clientes potenciales, por lo tanto al trabajador como a la empresa les conviene un pago justo dentro de este pago.*
- H01ME1C1M08T.-** *El principal objetivo sería transmitir e informar a los trabajadores de los diferentes beneficios que genera el pagar las contribuciones y a la vez estar dado de alta ante el IMSS e INFONAVIT.*
- H01ME1C1M09T.-** *Controlando adecuadamente la capacidad de endeudamiento del trabajador antes de otorgarle más crédito.*
- H01ME1C1M10T.-** *Mientras se cumpla con la Ley creo que funciona.*
- U02RB0C1M01T.-** *Realizando pláticas y capacitaciones en los cuales lleguemos a conocer nuestros intereses como trabajadores.*
- U02RB0C1M02T.-** *Que se establezca un pago de acuerdo al salario diario de cada trabajador y que tenga relación con los beneficios que tenemos como empleados y que los trabajadores estemos informados.*
- U02RB0C1M03T.-** *Que se tenga más oportunidad de mejores casas por parte de las constructoras.*
- U02RB0C1M04T.-** *Se genera una reacción positiva al hecho que cualquier empresa pague sus contribuciones a tiempo y completas le da al trabajador certeza de que tendrá casa.*
- U02RB0C1M05T.-** *Esquema de sueldos base más altos.*
- U02RB0C1M08T.-** *Cursos de capacitación por parte del INFONAVIT.*

**F03IN0C1M01T.-** *Tener congruencia y equidad tanto en las contribuciones que se recaudan, así como en el beneficio que se obtienen*

**F03IN0C1M04T.-** *Las Compañías deben pagar sus cuotas conforme a la ley, ya que generan beneficios de vivienda y mayor monto de pensión para el retiro.*

**F03IN0C1M05T.-** *El interés del trabajador es que se paguen las aportaciones reales (sin bonos por puntualidad, despensas, etc.) y por parte de la empresa es válido que implemente estrategias fiscales, así que desconozco como llegar a un equilibrio de interés entre ambas partes.*

**F03IN0C1M07T.-** *Que la empresa ayude al trabajador con un buen SDI así ayudaría a la empresa y al trabajador.*

**F03IN0C1M019T.-** *Considero que deberían de haber apoyo por parte del gobierno federal hacia las empresas de la industria de la construcción, para que exista un beneficio empresa- trabajador.*

**U02RB0C1M06T, U02RB0C1M07T, F03IN0C1M02T, F03IN0C1M03T, F03IN0C1M06T, F03IN0C1M08T y F03IN0C1M10T-** *Sin comentarios.*

Por parte de los empresarios y especialistas, se obtuvo:

**SECSAAIL-0112.-** *Buscar un acuerdo, excelente comunicación y trabajar sobre los objetivos.*

**HVLIBCPG-0212.-** *A lo mejor no lo vemos pero me ha tocado ver también casos donde la gente está muy bien económicamente, y al final también necesita de las atenciones del seguro social. El equilibrio estaría dado en proporcionar estos servicios en el tiempo requerido, pues en primer lugar que los contribuyentes tengan la seguridad de recibir una pensión en el futuro. Ejemplo en Culiacán, podemos ver al hospital civil, muchos prefieren ir allá y pagar, el hospital general es un hospital de servicios buenos, y ahí van personas de todos los status sociales.*

**FSIONNGX-0312.-** *Pues todo está en la productividad, el estar midiendo la productividad, ahorita con la pregunta que me hiciste es como poder realmente percibir el beneficio de la carga social o de las cuotas en la productividad, o sea, yo como trabajador quiero tener beneficio y yo como empresa, quiero incrementar mi productividad si al hacer los cambios tu productividad se ve reflejada también en un beneficio como trabajador de la en este caso de la seguridad social como debe de ser, conforme a lo que yo estoy produciendo y vemos que de alguna manera, vemos que hay in comportamiento mejorando la productividad y mejorando las condiciones del trabajador creo yo que ahí podemos lograr ese equilibrio.*

**H01ME1M10T1C.-** *Más que el pago de las contribuciones de seguridad lo que hace falta a los empleados son mejores fuentes de financiamiento para poder incrementar su producción y de esta manera poder ofrecer una vivienda a los residentes de Culiacán, los créditos*

*existen y los trabajadores saben que tienen derecho a ese beneficio por el hecho de laborar y estar dados de alta ante el IMSS, por lo tanto, es necesario que el INFONAVIT ligue una fuente de financiamiento al pago de vivienda con el fin de reducir los costos financieros que la empresa paga actualmente.*

#### 14. Impacto de la variable “percepción de trabajadores” agregando el criterio de “categoría laboral”

El análisis de esta nueva variable surge a raíz de las apreciaciones planteadas por algunos empresarios y especialistas de las áreas de seguridad social, convencidos de que el aprovechamiento de los beneficios de la seguridad social cambia de manera significativa en función de la categoría laboral —trabajadores operativos, matriciales o directivos—, ya que cada grupo presenta necesidades diferentes y, por tanto, percibe de manera igualmente diferente, los beneficios que aprovechan en su vida cotidiana respecto del total que la Ley les otorga.

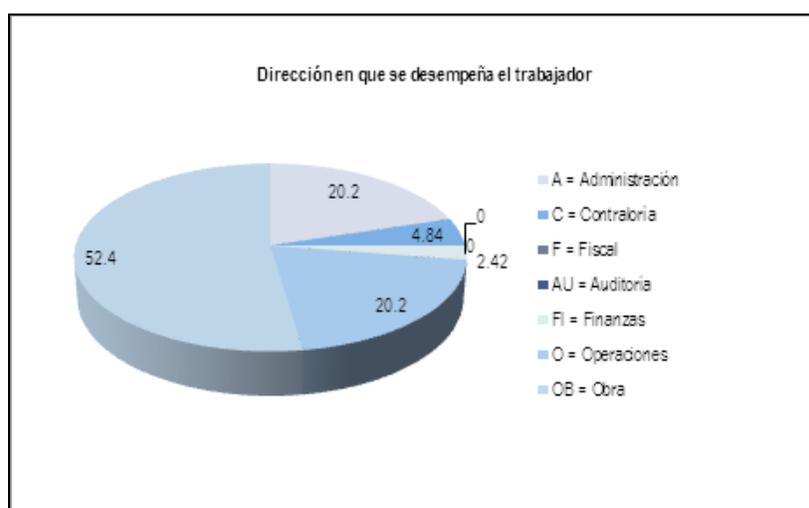
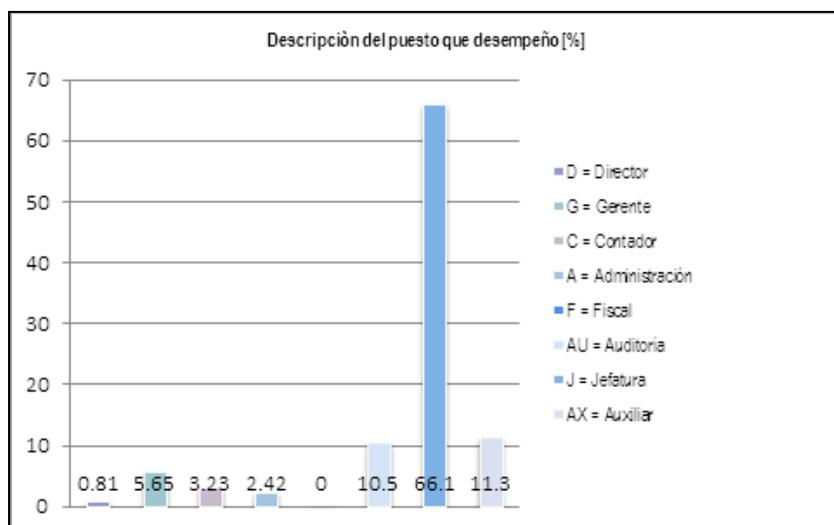
Las variables analizadas fueron:

**Puesto.** D (Director), G (Gerente), C (Contador), A (Administrador), F (Fiscalista), AU (Auditor), J (Jefatura), AX (Auxiliar), DE (Despacho) e I (IMSS). “*Dirección a la que pertenece*”: C (Contraloría), A (Administrador), F (Fiscal), AU (Auditoría), FI (Finanzas), O (Operaciones) y OB (Obra). **Antigüedad** —años cumplidos—. **Años de experiencia** —años cumplidos—. **Cuenta con vivienda propia** —sí, no— **Tipo de vivienda.** —1=popular, 2=social, 3=residencial—. La muestra se aplicó en un 66.1% a personal que desempeñan puestos de jefatura; seguido de un 11.3% a auxiliares de diferentes áreas; un 10.5% a auditores; un 10.71% a auxiliares y, finalmente, un 12.13% a personal de áreas relacionadas con el aspecto de seguridad social —contadores, administradores, gerentes y directores—, con la intención de conocer la perspectiva de los integrantes de diferentes áreas y niveles jerárquicos.

**Figura 5.10. Descripción de puesto y dirección a la que pertenece el trabajador**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	D = Director	1	0.81
2	G = Gerente	7	5.65
3	C = Contador	4	3.23
4	A = Administración	3	2.42
5	F = Fiscal		0
6	AU = Auditoría	13	10.5
7	J = Jefatura	82	66.1
8	AX = Auxiliar	14	11.3
	Total frecuencia	124	100

Código	Significado	Frecuencias	%
1	A = Administración	25	20.2
2	C = Contraloría	6	4.84
3	F = Fiscal	0	0
4	AU = Auditoría	0	0
5	FI = Finanzas	3	2.42
6	O = Operaciones	25	20.2
7	OB = Obra	65	52.4
	Total frecuencia	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

La tabla 5.4., y las figuras 5.11. y 5.12., representan en forma general a los sujetos que cuentan con vivienda propia y el tipo de vivienda que poseen, como un modo de entender las dificultades que padecen los trabajadores al iniciar el proceso de adquisición de vivienda aprovechando los beneficios que la Ley otorga.

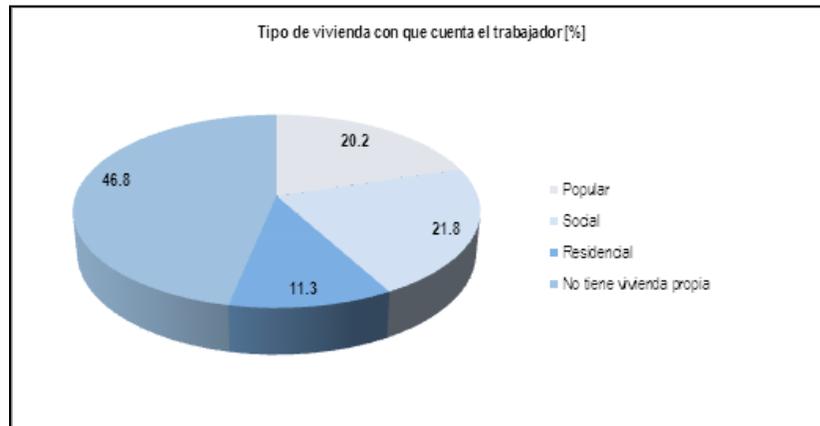
**Tabla 5.4. Trabajadores con vivienda propia**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	Si	65	52.4
2	No	59	47.6
	Total frecuencia	124	100

Fuente: Elaboración propia (2012).

**Figura 5.11. Tipo de vivienda del trabajador**

Código	Significado	Frecuencias	%
1	Popular	25	20.2
2	Social	27	21.8
3	Residencial	14	11.3
4	No tiene vivienda propia	58	46.8
	Total frecuencia	124	100



Fuente: Elaboración propia (2012).

Desarrollar el constructo de las tabulaciones cruzadas de frecuencias con el grado de libertad<sup>108</sup> y el análisis de correlación lineal permitió integrar la tabla 5.5 [.p.144], que responde con claridad a las variables que sustentan la investigación. Los resultados de la tabla muestran todos los valores con un grado de significancia “p” menor o igual al 5%.

### 15. Correlación cruzada, test de Ji Cuadrada de Pearson; y el efecto en la correlación simple.

- El hecho de que el trabajador tenga un mejor tipo de vivienda y una mejor percepción respecto a la relación entre el pago de INFONAVIT y la obtención de vivienda, le permite percibir sus aportaciones al IMSS acordes a los beneficios que le corresponden conforme a las leyes fiscales de seguridad social. La percepción respecto a las contribuciones realizadas por las empresas y los beneficios que las mismas obtienen es idéntica a la anterior.
- El conocimiento del uso de esquemas de planeación respecto a nómina y su efecto en el salario diario integrado con el cual se registran ante el Instituto Mexicano del Seguro Social, varía en función de la dirección en la cual se desempeña el trabajador, el tipo de vivienda así como de su percepción respecto al interés de la empresa por los costos, la rentabilidad la solvencia a la hora de diseñar estrategias relativas a las nóminas.

<sup>108</sup> Representado en la distribución, de acuerdo a Mendenhall, Beaver y Beaver (2002:535), por la no simetría de acuerdo al número específico.

**Tabla 5.5. Tabulaciones cruzadas y correlación lineal entre variables dependientes e independientes de la investigación**

Tabulación cruzada, Test de Ji Cuadrada de Pearson					Correlación Lineal Simple	
No. Va	Variable dependiente (A explicar) o criterio	No. Va	Variable independiente (explicativa) o predictora	Grado de significación p	Coficiente	Grado de significación p
7	Montos pagados de IMSS por trabajador acorde con beneficios (MON_PAGT)	6	Tipo de vivienda que tiene el colaborador	Ji cuadrado con 12 grados de libertad = 35.4921 (p = 0.0004)	-0.2049	0.0225
		20	Relación de pago INFONAVIT y obtención de vivienda pagos 1/2	Ji cuadrado con 16 grados de libertad = 44.9565 (p = 0.0001)	-0.0577	0.5246
8	Montos pagados al IMSS por la empresa acorde con beneficios (MON_PAGE)	20	Relación de pago INFONAVIT y obtención de vivienda pagos 1/2	Ji cuadrado con 16 grados de libertad = 73.2584 (p = 0.0000)	0.3956	0.0000
9	Utiliza la empresa planeación respecto a nómina que modifica el SDI (MOD_SDI)	2	Dirección en la que se desempeña el trabajador	Ji cuadrado con 12 grados de libertad = 35.3327 (p = 0.0004)	0.2023	0.0242
		6	Tipo de vivienda que tiene el colaborador	Ji cuadrado con 6 grados de libertad = 12.5514 (p = 0.0507)	0.0733	0.4185
		14	Ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT	Ji cuadrado con 4 grados de libertad = 22.2381 (p = 0.0002)	0.3968	0.0000
		22	Elemento que considera la empresa para planeación respecto a nóminas costos 1/5	Ji cuadrado con 8 grados de libertad = 27.2534 (p = 0.0006)	0.1607	0.0746
		24	Elemento que considera la empresa para planeación respecto a nóminas rentabilidad 3/5	Ji cuadrado con 8 grados de libertad = 15.7792 (p = 0.0457)	-0.1876	0.0370
		25	Elemento que considera la empresa para planeación respecto a nóminas solvencia 4/5	Ji cuadrado con 8 grados de libertad = 22.2429 (p = 0.0045)	0.2056	0.0220
10	Comportamiento de trabajadores cuando la empresa realiza planeación respecto a la nómina (COMP_TRA)	2	Dirección en la que se desempeña el trabajador	Ji cuadrado con 18 grados de libertad = 32.1448 (p = 0.0211)	-0.1083	0.2314
		6	Tipo de vivienda que tiene el colaborador	Ji cuadrado con 9 grados de libertad = 18.7650 (p = 0.0273)	0.1682	0.0619
		11	SDI después de planeación de nómina permite acceso a vivienda	Ji cuadrado con 12 grados de libertad = 26.9134 (p = 0.0080)	0.2102	0.0191
12	Medición de la productividad en el área en que se desempeña el trabajador (MED_PROD)	6	Tipo de vivienda que tiene el colaborador	Ji cuadrado con 12 grados de libertad = 29.3774 (p = 0.0035)	-0.3218	0.0003
13	Conocimiento amplio respecto a beneficios de seguridad social aumenta productividad (CON_B_PR)	2	Dirección en la que se desempeña el trabajador	Ji cuadrado con 12 grados de libertad = 49.0531 (p = 0.0000)	0.3444	0.0001
		14	Ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT	Ji cuadrado con 4 grados de libertad = 23.0044 (p = 0.0001)	0.3420	0.0001
		20	Relación de pago INFONAVIT y obtención de vivienda pagos 1/2	Ji cuadrado con 8 grados de libertad = 17.4878 (p = 0.0254)	0.2069	0.0211

Tabulación cruzada, Test de Ji Cuadrada de Pearson					Correlación Lineal Simple	
No. Va	Variable dependiente (A explicar) o criterio	No. Va	Variable independiente (explicativa) o predictora	Grado de significación p	Coficiente	Grado de significación p
15	Beneficios directos e indirectos por el pago de IMSS-INFONAVIT seguro social 1/5 (BDI_II_S)	1	Descripción del puesto que desempeña	Ji cuadrado con 28 grados de libertad = 46.2147 (p = 0.0166)	-0.3052	0.0006
		6	Tipo de vivienda que tiene el colaborador	Ji cuadrado con 12 grados de libertad = 21.8090 (p = 0.0397)	0.1738	0.0535
		14	Ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT	Ji cuadrado con 8 grados de libertad = 22.1853 (p = 0.0046)	-0.1994	0.0264
16	Beneficios directos e indirectos por el pago de IMSS-INFONAVIT vivienda 2/5 (BDI_II_V)	6	Tipo de vivienda que tiene el colaborador	Ji cuadrado con 12 grados de libertad = 30.9265 (p = 0.0020)	-0.0703	0.4381
		14	Ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT	Ji cuadrado con 8 grados de libertad = 16.5421 (p = 0.0352)	0.1615	0.0731
		24	Elemento que considera la empresa para planeación respecto a nóminas rentabilidad 3/5	Ji cuadrado con 16 grados de libertad = 28.1826 (p = 0.0301)	-0.2979	0.0008
		25	Elemento que considera la empresa para planeación respecto a nóminas solvencia 4/5	Ji cuadrado con 16 grados de libertad = 35.3390 (p = 0.0036)	0.3084	0.0005

Fuente: Elaboración propia (2012), con información del programa DYANE versión 4.0

- c. El comportamiento de los trabajadores en la empresa —cuando ésta utiliza algún esquema de planeación respecto a nóminas— resulta afectado al considerar que impacta sobre el salario diario integrado con el cual se registran ante el IMSS e INFONAVIT y, éste, es medio de acceso a la vivienda.
- d. El tipo de vivienda que posee el trabajador impacta en la forma en que éste percibe el modo en que se mide su productividad
- e. La percepción de los trabajadores de que un conocimiento amplio respecto a los beneficios de seguridad social aumenta la productividad, se modifica dependiendo de la dirección en la cual el trabajador se desempeña, del hecho de que ellos reciban capacitación sobre los beneficios que se tienen, aunado al aspecto de que el pago de INFONAVIT tiene una relación con la obtención de vivienda por los trabajadores.
- f. El tipo de vivienda y la capacitación recibida en la empresa de los beneficios de la seguridad social impacta en la perspectiva de que los mayores beneficios que se reciben de la seguridad social son el propio seguro social y la vivienda.

De las 23 apariciones de las 10 variables independientes relacionadas —cada una de las cuales puede explicar más de una variable dependiente— la *descripción del puesto* aparece una vez; *dirección en la que se desempeña el trabajador*, 3; *el tipo de vivienda*, 6; *SDI después de planeación de nómina permite acceso a vivienda*, 1; *ha recibido capacitación en la empresa sobre beneficios de IMSS-INFONAVIT*, 4; *relación de pago de INFONAVIT y obtención de vivienda pagos ½*, 3; *elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas costos*, 1; *elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas rentabilidad*,

2, al igual que los *elementos que considera la empresa para planeación respecto a nóminas solvencia*.

El *tipo de vivienda que tiene el trabajador* explica seis de las ocho variables dependientes en el análisis de tabulaciones cruzadas, pero sólo posee valor significativo en tres de ellas: a) la percepción de que el monto pagado al IMSS por el trabajador es acorde a los beneficios que reciben; b) la forma en cómo se mide la productividad en las empresas en que laboran; c) el mayor beneficio del pago de las contribuciones de seguridad social es la atención médica y las prestaciones que conlleva.

Por su parte, la *capacitación recibida en la empresa acorde con los beneficios*, explica como la planeación respecto a nóminas por parte de la empresa modifica el SDI ante el IMSS y, por ende, el conocimiento amplio del trabajador respecto a los beneficios que recibe —especialmente el del seguro social— favorece el incremento de la productividad.

Por último, la variable *relación entre el pago de INFONAVIT y obtención de vivienda en relación a los pagos* confirma que conocer los beneficios que la LSS y la LINFONAVIT les otorga modifica el comportamiento de los trabajadores respecto a la productividad; igualmente, explica que las aportaciones de la empresa al IMSS se relaciona directamente con los beneficios que ella misma recibe, por lo tanto se podría deducir que el efecto neto de los pagos es de equilibrio.

Por su parte, la *capacitación recibida en la empresa acorde con los beneficios*, explica como la planeación respecto a nóminas por parte de la empresa modifica el SDI ante el IMSS y, por ende, el conocimiento amplio del trabajador respecto a los beneficios que recibe —especialmente el del seguro social— favorece el incremento de la productividad.

Por último, la variable *relación entre el pago de INFONAVIT y obtención de vivienda en relación a los pagos* confirma que conocer los beneficios que la LSS y la LINFONAVIT les otorga modifica el comportamiento de los trabajadores respecto a la productividad; igualmente, explica que las aportaciones de la empresa al IMSS se relaciona directamente con los beneficios que ella misma recibe, por lo tanto se podría deducir que el efecto neto de los pagos es de equilibrio.

## 16. Análisis de correlación entre rangos de Spearman

El análisis estadístico de los datos se llevó a cabo a través de técnicas estadística de datos bivariados<sup>109</sup>, denominado “*análisis de correlación entre rangos de Spearman*”, donde se analiza el efecto que tiene una variable sobre otra variable en la investigación. Si el valor en su resultado es positivo el significado que toma ese dato es que tiene una relación directa, considerando el signo que toma, es decir en el mismo sentido, de lo contrario si el signo es

<sup>109</sup> Es el conjunto de técnicas que estudian la relación (de asociación o de dependencia) entre dos variables. Pueden utilizar variables categóricas (unirespuestas) O numéricas.

negativo, indica una relación inversa. Las variables analizadas obligan a especular sobre la la veracidad de las hipótesis, mismas que sólo pueden ser evaluadas tras su comprobación empírica.

**Tabla 5.6. Variables de Correlación de rangos de Spearman**

Nº	Identificación de las variables
1	ANT_TRAB - Antigüedad del laborando en la empresa
2	AÑOS_EXP - Años de experiencia en el puesto que desempeña actualmente
3	MON_PAGT - Montos pagados de IMSS por trabajador acorde con beneficios
4	MON_PAGE - Montos pagados al IMSS por la empresa acorde con beneficios
5	COMP_TRA - Comportamiento de trabajadores cuando la empresa realiza planeación respecto a la nómina
6	P_INF_VP - Relación de pago INFONAVIT y obtención de vivienda pagos 1/2
7	P_INF_VV - Relación de pago INFONAVIT y obtención de vivienda 2/2

Fuente: Información obtenida del programa DYANE versión 4.0.

De acuerdo a las variables en análisis se obtuvieron los siguientes resultados:

**Tabla 5.7. Resultados de correlación de rangos de Spearman**

Variables	V3. ANT_TRAB	V4. AÑOS_EXP	V7. MON_PAGT	V8. MON_PAGE	V10. COMP_TRA	V.20. P_INF_VP	V.21. P_INF_VV
ANT_TRAB	1	<b>0.1555</b>	<b>-0.2204</b>	<b>-0.2945</b>	-0.0533	<b>-0.1542</b>	<b>0.1934</b>
p =	0	<b>0.0847</b>	<b>0.0145</b>	<b>0.0011</b>	0.5547	<b>0.0873</b>	<b>0.032</b>
AÑOS_EXP	<b>0.1555</b>	1	-0.0582	0.017	-0.093	0.0709	<b>0.1657</b>
p =	<b>0.0847</b>	0	0.5187	0.8506	0.3023	0.4316	<b>0.0661</b>
MON_PAGT	<b>-0.2204</b>	-0.0582	1	<b>0.3577</b>	<b>-0.1483</b>	<b>0.3698</b>	<b>0.2113</b>
p =	<b>0.0145</b>	0.5187	0	<b>0.0001</b>	<b>0.1001</b>	<b>0</b>	<b>0.0191</b>
MON_PAGE	<b>-0.2945</b>	0.017	<b>0.3577</b>	1	<b>-0.1578</b>	<b>0.2988</b>	<b>0.2515</b>
p =	<b>0.0011</b>	0.8506	<b>0.0001</b>	0	<b>0.0802</b>	<b>0.0009</b>	<b>0.0053</b>
COMP_TRA	-0.0533	-0.093	<b>-0.1483</b>	<b>-0.1578</b>	1	0.0323	<b>0.3648</b>
p =	0.5547	0.3023	<b>0.1001</b>	<b>0.0802</b>	0	0.7198	<b>0.0001</b>
P_INF_VP	<b>-0.1542</b>	0.0709	<b>0.3698</b>	<b>0.2988</b>	0.0323	1	<b>0.2909</b>
p =	<b>0.0873</b>	0.4316	<b>0</b>	<b>0.0009</b>	0.7198	0	<b>0.0013</b>
P_INF_VV	<b>0.1934</b>	<b>0.1657</b>	<b>0.2113</b>	<b>0.2515</b>	<b>0.3648</b>	<b>0.2909</b>	1
p =	<b>0.032</b>	<b>0.0661</b>	<b>0.0191</b>	<b>0.0053</b>	<b>0.0001</b>	<b>0.0013</b>	0

Fuente: Elaboración propia (2012).

Tomando en consideración el análisis de correlación donde el nivel de significancia (p) es menor o igual al 5%, pero aún de acuerdo al criterio de algunos estadistas que señalan que el 10%, puede tomarse como un efecto correlacional generando información relevante en significancia, se describen los hallazgos partiendo del hecho que de las significancias menores del 5% (10), y las que localizamos entre 5.1% y 10% (5), se enfatizarán aquellas cuyo efecto permite explicar la hipótesis planteada, en forma conjunta, con los objetivos elaborados para las preguntas de investigación:

- Los trabajadores de mayor antigüedad en las organizaciones seleccionadas perciben que la relación entre el monto pagado —tanto por ellos mismos como por las empresas— es inferior respecto a los beneficios que se obtienen; al analizar dicha relación con respecto al pago del INFONAVIT consideran que aun cuando el pago por este concepto no es tan

elevado en las empresas, la oportunidad de obtener un crédito sigue siendo alta, por lo que no lo consideran un factor de impacto y pueden mantener la confianza respecto al cumplimiento del Instituto a la hora de otorgarles vivienda.

- b) Respecto al nivel de experiencia de los sujetos, cabe señalar que la mayor parte de ésta no corresponde a la empresa en la que actualmente se desempeñan. La tabla 5.7 [p. 147] permite apreciar que la percepción de los trabajadores es positiva en relación a las oportunidades de obtener vivienda aunque el grado de significancia no sea representativo respecto al monto pagado de INFONAVIT. Ello debido a que si desconocen la estrategia de planeación respecto a la nómina de su empresa actual o están seguros de que dicha estrategia no se lleva a cabo, aun cuando no tengan capacitación sobre los beneficios, su percepción puede verse modificada hacia lo obtenido por sus compañeros. Cabe señalar que si bien buena parte de los trabajadores carecen de acceso directo a la información relativa a los pagos no sucede lo mismo respecto a la obtención de vivienda, pues el tema permea en las organizaciones a través de la comunicación interpersonal de los empleados.
- c) Considerar la existencia de una relación directa entre el pago —trabajadores y empresa— y los beneficios que se obtienen deriva del hecho de que el nivel de calidad de vida de los trabajadores permea hacia la organización de manera exponencial, es decir: El modo en que la empresa se percibe se relaciona directamente con la forma en que sus trabajadores visualizan los montos recibidos como parte de sus contraprestaciones. Por otra parte, conforme se aprecia que los pagos de los trabajadores y las empresas se vinculan directamente con los beneficios que se obtienen, la productividad laboral de los empleados disminuye ante la sospecha de que la empresa esté o pueda estar llevando a cabo algún tipo de planeación respecto a nómina, lo que modifica el sustancialmente comportamiento de los trabajadores. Sin embargo, al considerar el efecto de los pagos de INFONAVIT aunado al beneficio de obtener una vivienda puede apreciarse de nuevo una relación directa.
- d) El comportamiento de los trabajadores hacia la productividad se eleva conforme perciben que cuando la organización cumple escrupulosamente con sus contribuciones al INFONAVIT favorece sus oportunidades de lograr una vivienda. Por ello, cuando las organizaciones desarrollan programas de motivación intrínseca con la capacitación de los beneficios, la productividad de sus empleados se incrementa.

## 17. Análisis de minería de datos

El análisis de minería de datos<sup>110</sup> complementa las respuestas que los mismos sujetos manifiestan en sus comentarios, confirmando aspectos previamente revisados en la lectura tales como el que el seguro social se defina como el elemento más significativo a tomar en cuenta por las empresas a la hora de desarrollar algún tipo de planeación estratégica respecto a la nómina. Igualmente, permite percibir<sup>111</sup> un alto grado general de consistencia entre los sujetos a quienes se aplicaron las entrevistas en forma personal y aquellos que respondieron al mismo cuestionario<sup>112</sup> en

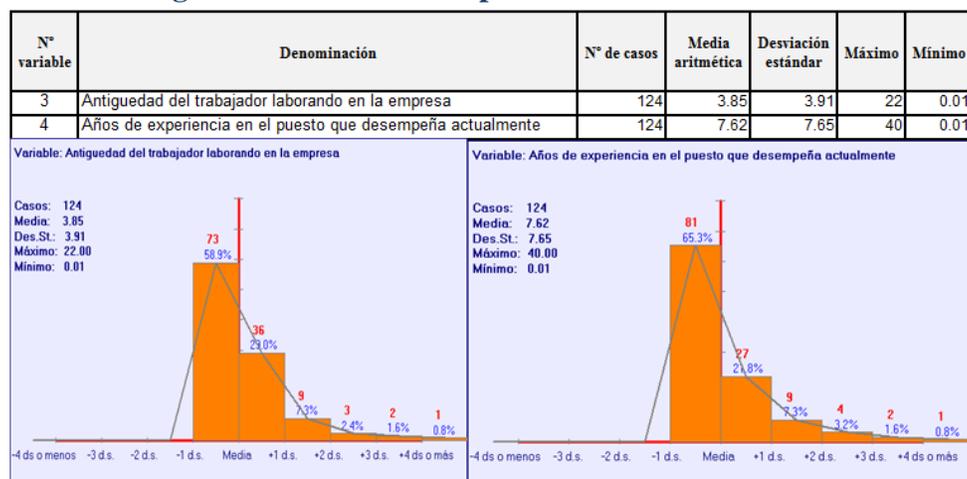
<sup>110</sup> V. el apartado 4.4.4: *De las técnicas de recolección y procesamiento de los datos.*

<sup>111</sup> Entiéndase que dicha percepción puede apreciarse a través de las marcas de color que aparecen en el archivo original.

<sup>112</sup> V. Anexo N° 2.

forma escrita —ya fuera en documento impreso o por medios electrónicos—. Para obtener el grado detallado de consistencia el modelo debiera de ser validado pregunta por pregunta pero, para cumplir con el objetivo de la investigación, es suficiente una validación genérica a través del análisis de respuestas comunes que utilizan las palabras clave<sup>113</sup>.

**Figura 5.12. Análisis simple de variables numéricas**



Fuente: Elaboración propia (2012), con información obtenida del programa DYANE versión 4.0

Para efectos de probar la hipótesis planteada se ha analizado con las herramientas estadísticas básicas que de los 124 sujetos encuestados, su antigüedad varía desde un mes hasta veintidós años laborando en las empresas objeto del estudio —y una media de 3.85 años—. , y los años de experiencia tienen un rango de un mes hasta 40 años realizando dichas labores —y una media de 7.62 años—.

## 5.2 Prueba de hipótesis.

### Contrastación de hipótesis central H1 correspondiente a PC1

Partiendo de la hipótesis central:

*El pago de las aportaciones de seguridad social IMSS e INFONAVIT por parte de los de las PYMEICC de acuerdo a Ley, genera un cambio positivo en el comportamiento de los trabajadores que se refleja en mayor productividad.*

**Se acepta** porque ante el objetivo explícito de la PS1:

*Establecer los beneficios directos e indirectos que trabajadores y empresarios de la industria de la construcción en Culiacán, reconocen respecto a las obligaciones que la Ley del Seguro Social, del INFONAVIT y sus reglamentos les impone en lo referente al pago de las aportaciones obrero-patronales.*

<sup>113</sup> Cabe señalar que el documento original fue validado al 100%, con todas las marcas correspondientes en las diez palabras de mayor uso.

*El análisis muestra que* es posible distinguir que tanto trabajadores como empresarios y especialistas, reconocen que a) el elemento que asocian al mayor beneficio es la atención de la seguridad social y b) que la vinculación entre el pago realizado por los trabajadores y el beneficio por el obtenido es equitativo y, por tanto, el pago califica como justo. Sin embargo, en lo relativo a las contribuciones de la empresa, la percepción entre los dos grupos —trabajadores, empresa— muestra una diferencia significativa: mientras los trabajadores consideran que se trata de un pago justo, los empresarios lo definen como alto en relación a los beneficios obtenidos. Tal disparidad de opinión trae como consecuencia situaciones antagónicas en relación al aprovechamiento por parte de los trabajadores y, en el pago, por parte de los empresarios. Respecto a las contribuciones —y al beneficio asociado de vivienda— los sujetos que un mayor número de trabajadores podrán tener derecho a la misma si las empresas cubrieran prolijamente lo estipulado por la Ley respecto a las aportaciones relativas a este concepto.

Por su parte, el objetivo de la PS2:

*Valorar la percepción de los trabajadores administrativos y de obra de la industria de la construcción en Culiacán, respecto al salario diario integrado con el que actualmente se encuentran registrados ante el IMSS e INFONAVIT, en relación a los beneficios que de acuerdo a Ley les corresponden y su desempeño laboral.*

*El análisis muestra que* sólo el 16.13% de los encuestados asegura que su empresa no lleva a cabo esquemas de planeación respecto a nómina, lo que implica que el resto de los encuestados tiene o puede tener —dado que se incluye en las respuestas el concepto *desconozco*— la seguridad de que tal esquema si se utiliza. Debido a ello, los trabajadores presentan bajas de productividad dado que las empresas consideran prioritario el elemento de costo a la hora de implementar estrategias de planeación respecto a la nómina, sin tener en cuenta como impactará dicha consideración en la calidad de vida de sus trabajadores. Pese a que las empresas cuentan con indicadores para medir la productividad de los trabajadores, el 25% de ellos afirman que no existe una relación directa entre su desempeño y conocimiento amplio de los beneficios; pese a ello, cerca del 80% de las empresas no han capacitados a sus trabajadores para que aprovechen esos beneficios que la Ley otorga.

El objetivo secundario de la PS3 se define como: *Identificar el efecto neto que el pago de las aportaciones obrero-patronales desencadenan y que deben aprovechar los empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en Culiacán para potencializar de manera directa en su desarrollo.*

*El análisis muestra que* los empresarios describen como un alto costo el pago de las contribuciones de seguridad social dado que los trabajadores no aprovechan los beneficios que las leyes les otorgan. En forma adicional<sup>114</sup>, perciben que las empresas deberían establecer mejores sistemas de comunicación con sus trabajadores que permita optimizar el uso de los beneficios y, finalmente, señalan que la relación entre el alto costo y el escaso aprovechamiento de los beneficios genera un efecto negativo.

<sup>114</sup> Confirmado con las respuestas a indicadores de PS2.

La PS4 tiene por objetivo: *Analizar la relación que existe entre el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT y los programas de apoyo para generar vivienda por parte del gobierno municipal, estatal o federal; y la forma en que estas empresas se benefician de los programas de vivienda del gobierno.*

*El análisis muestra que* no abundan los programas gubernamentales destinados a que los trabajadores puedan obtener una vivienda y, los que están en curso carecen de la adecuada difusión. El gobierno debiera, entonces, implementar campañas de divulgación y concienciación de los ciudadanos para que estos pudieran aprovechar los mencionados programas. En Culiacán, de modo particular, se requiere el establecimiento de programas de apoyo a financiamientos con tasas de interés que permitan a los trabajadores hacer uso de ellos. Igualmente, sería necesario que las autoridades correspondientes consideraran los pagos empresariales a la seguridad social en vez considerar únicamente variables económicas —la población de cada municipio, por ejemplo—; ello, en pro de una distribución real de los fondos asignados para este fin social de acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo.

Una vez contrastada la hipótesis, la validación de las teorías del el marco teórico inicia partiendo de la consideración de Faya (1999:83) respecto a que el Sistema Tributario mexicano es —además de un conjunto de disposiciones fiscales— parte de la historia, las costumbres y la idiosincrasia nacional.

“Lo que en un tiempo se llamó “carga fiscal”, es ahora, una contribución, una colaboración humana para que México cuente con: escuelas, hospitales, higiene, comida, habitación, caminos, servicios públicos y fundamentalmente progreso.” (83).

Comparando la opinión de los empresarios —las aportaciones al seguro social son una carga que, a nivel empresarial no reporta beneficios— y la respuesta de trabajadores y especialistas —el hecho de contribuir a la seguridad social reporta beneficios inmediatos<sup>115</sup>— es posible validar la teoría de que, efectivamente, las aportaciones de seguridad social forman parte de la historia social del país y que, los empresarios, deben modificar ciertos aspectos de la idiosincrasia nacional para una mejor aplicación del pago de las aportaciones y, de este modo, favorecer el acceso y aprovechamiento de los trabajadores a los beneficios que pueden contribuir a mejorar su nivel de calidad de vida, con los consiguientes cambios conductuales respecto a la productividad. Carrasco (2003: 65), por su parte, señala que es obligación de los contribuyentes cubrir sus aportaciones con el fin de atender los servicios públicos máximos necesarios. En el caso concreto de las aportaciones de seguridad social relativas a la presente investigación, los servicios se proporcionan a los trabajadores, eje medular del sector empresarial de la construcción, motor de otros sectores económicos y en el cual los diversos niveles de gobierno se apoyan para generar la infraestructura necesaria de estimulación de empleo. Las empresas deben cubrir sus contribuciones conscientes del impacto en los índices de productividad de sus trabajadores. El incumplimiento de las aportaciones conlleva a desequilibrios en el IMSS a la hora de ejercitar su presupuesto<sup>116</sup>, lo que deriva en prestación inadecuada de servicios. Pese a ello, los trabajadores

<sup>115</sup> Atención médica, hospitalización, pago de prestaciones económicas (incapacidades, pensión, ayuda para gastos de matrimonio, apoyo para gastos de funeral, etc.)

<sup>116</sup> Inferior por incumplimiento en el pago de las aportaciones empresariales.

Tabla 5.8. Concentrado de resultados PS1

Preg. Inv.	Clave	Variables	v1	R1	v2	R2	v3	R3	v4	R4	v5	R5	SUMA	Empresarios / Especialistas
PS01	01 PS-1Def1/5jm	Beneficios IMSS-INFONAVIT	Seguro Social	35.70%	Vivienda	28.60%	Mejor Calidad de Vida	21.40%	Pensión	14.30%	Otros	0.00%	100.00%	El Seguro Social
	02 PS-1Def2/5jm	Pago Trab-Beneficios	Regular	41.13%	Correcto	28.23%	Muy Alto	16.94%	Alto	10.48%	Bajo	3.22%	100.00%	Consideran que la percepción de pago es bajo, pero depende del nivel en la jerarquía
	03 PS-1Def3/5jm	Pago Emp-Trabajadores	Regular	37.10%	Correcto	25.81%	Bajo	13.71%	Alto	12.90%	Muy Alto	####	100.00%	Lo consideran correcto
	04 PS-1Def4/5jm	Pago INFONAVIT - Obtención Vivienda	Correcto	32.26%	Regular	29.84%	Alto	16.94%	Bajo	12.90%	Muy Alto	8.06%	100.00%	Si
	05 PS-1Def5/5jm	Pago INFONAVIT suficiente - Vivienda	Más trab. con Vivienda	64.52%	Menos trab. con Vivienda	20.97%	No hay relación entre ambas	14.51%					100.00%	Si, el problema no es el monto sino la producción de vivienda

Fuente: Elaboración propia (2012).

Tabla 5.9. Concentrado de resultados PS2

PS02	06 PS-2Def1/8jm	Existe esquema Planeación Fiscal	Desconozco	62.90%	Si	20.97%	No	16.13%					100.00%	Si
	07 PS-2Def2/8jm	Perc. Trabajadores Plan. Fiscal	Baja Productividad	29.84%	Regular Prod.	29.03%	Alta Prod.	27.42%	No hay efecto en Prod.	13.71%			100.00%	Mala
	08 PS-2Def3/8jm	Elem. Empresa Plan. Fiscal	Costos	35.70%	Liquidez	28.50%	Rentabilidad	21.40%	Solvencia	14.10%	Otro	0.30%	100.00%	Costos
	09 PS-2Def4/8jm	SDI permite obtención Vivienda	Si	52.42%	No	32.26%	Desconozco	12.10%	No hay relación	2.42%	Otro	0.80%	100.00%	Afecta
	10 PS-2Def5/8jm	Prod. - Planeación Fiscal											0.00%	Si afecta
	11 PS-2Def6/8jm	Medir Productividad Empresas	Indicadores	55.65%	Cump. Tareas	19.35%	General	16.94%	No se evalúa	8.06%			100.00%	No afecta
	12 PS-2Def7/8jm	Conocimientos Beneficios - Productividad	Desconozco	39.52%	Si	35.48%	No	25.00%					100.00%	Si
		Tipo de Indicador a establecer											0.00%	MC.- Indicadores
		Capacitación sobre Beneficios	No	79.84%	Si	16.94%	Desconozco	3.22%					100.00%	
	Indicadores - Conocimiento Beneficios											0.00%	MC.- Indicadores	

Fuente. Elaboración propia (2012)

**Tabla 5.10. Concentrado de resultados PS3**

<b>PS03</b>	13 PS- 2Def8/8jm	Perc. Empresarios - Pago CSS	Es un costo alto
	14 PS- 3Def1/4jm	Trab. Aprovechan Beneficios	Consideran que los trabajadores no los conocen y se confirma con el indicador de la pregunta 9
	15 PS- 3Def2/4jm	Elem. Adic. Aprov. Empresas Beneficios	El 100% considera que la comunicación
	16 PS- 3Def3/4jm	Impacto en Empresas Pago CSS	Impacto negativo, paga mucho y recibe poco

Fuente. Elaboración propia (2012).

**Tabla 5.11. Concentrado de resultados PS4**

<b>PS04</b>	17 PS- 3Def4/4jm	Perc. Pago R, C y V	No se han modificado de manera sustancial
	18 PS- 4Def1/8jm	Prog. Gobierno Vivienda	INFONAVIT, FOVISSSTE
	19 PS- 4Def2/8jm	PGV mayor impacto Vivienda	INFONAVIT
	20 PS- 4Def3/8jm	Difusión de PGV	Hay discrepancia en las respuestas pero en general no se da completamente
	21 PS- 4Def4/8jm	Rec. Gobierno Déficit Vivienda	Concientización y garantizar mayores apoyos para los trabajadores
	22 PS- 4Def5/8jm	Rec. Gobierno Déficit Vivienda Culiacán	Mayor atención, casas más cerca del centro poblacional y apoyos de financiamiento
	23 PS- 4Def6/8jm	Elem. Considera Gbno para PGV	Población, área urbana, real distribución de los fondos y no administración a través de la política
	24 PS- 4Def7/8jm	Pago de CSS - PGV	No

Fuente. Elaboración propia (2012).

son plenamente conscientes de que la atención médica es el principal beneficio obtenido cuando las empresas cumplen con sus obligaciones de pago.

Respecto a las prestaciones y servicios a que tienen derecho todos los empleados dentro de una organización, además del sueldo, Torres Díaz (1996:13) afirma que:

“Son beneficios colaterales que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la organización, retener a los ya existentes y motivarlos o desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y la calidad de vida del trabajador, aumentando con ello la estabilidad de progreso de ambos.”

Por su parte, Barajas Montes de Oca, en el *Diccionario Jurídico de Seguridad Social*, define las prestaciones sociales como aquellos beneficios que:

“Utilizan y despiertan un reconocimiento a la dignidad de la persona humana, destinado en relación con el trabajador y su familia, a asegurarle una existencia decorosa.”

El hecho de que dichas prestaciones se entreguen por motivos legales políticos o sindicales, por recomendación oficial o por utilidad, (Torres Díaz, 1996) suponen un elemento más que corrobora la idea de que los trabajadores cuando son conscientes de los beneficios que les corresponden y pueden acceder a ellos muestran mayores índices de productividad y eficiencia en su desempeño laboral, dado que dichos resultados le permitirán optar a una vivienda propia, contar con los servicios del seguro social, conocer los beneficios que le corresponden y contar con la capacidad para utilizarlos. El hecho de que la empresa utilice estrategias de planeación respecto a nómina impide que se cubran las contribuciones y por ende, disminuye las posibilidades del trabajador de alcanzar una pensión o de percibir el monto justo en una incapacidad debido o a aparecer registrado con un SDI menor al real. Por otra parte, existen razones de utilidad real para que los empresarios incentiven el esfuerzo productivo de sus trabajadores y, a partir de ellas, consideren a las prestaciones sociales como una acción estratégica en pro de sus trabajadores, tal y como corroboran los resultados de la presente investigación. Al respecto, Chiavenato (2009: 522) anota como numerosas organizaciones que invierten cantidades considerables en acciones que benefician a sus colaboradores y a su comunidad, posicionan su imagen respecto a otras empresas al hacer públicos sus balances sociales. En este sentido, el cumplimiento con el pago de las contribuciones, además de ser una obligación legal, es una posibilidad de maximización de su imagen y de optimización del desempeño de sus trabajadores.

En gran parte de los países de Latinoamérica la seguridad social se enfrenta a grandes retos y no menores dificultades entre las que pueden señalarse las deficiencias de cobertura de los sistemas que, en ocasiones, no alcanzan a cubrir ni al 50 % de la población; la multiplicidad de regímenes existentes; el envejecimiento poblacional; la evasión de pago de las contribuciones, y la desprotección de los trabajadores de los sectores no estructurados de la economía y de los trabajadores rurales. Situación, esta última, que se atribuye a supuestas dificultades por falta de

capacidad contributiva e inconvenientes para la gestión de los programas por tratarse de poblaciones dispersas o difíciles de identificar (*La seguridad social, Cuba y América Latina*). En este sentido, la presente investigación, demuestra que tal problemática, delimitada en el sector de la construcción, se permeará a la economía en forma de espiral a menos que se atienda con esquemas de estabilidad laboral, se permita a los trabajadores acceder a una vivienda y, en definitiva, las contribuciones a la seguridad social sean cubiertas puntualmente de acuerdo a lo establecido por la Ley. A cambio, las organizaciones contarán con mano de obra con esa calidad capacitada para incrementar su desempeño y, por tanto, atender el rezago del sector vivienda.

Las teorías de Rappaport (1998), Stewart (2000), Faus (2001), Grinblatt y Titman (2003) y Fernández (2005), citados en Bernal (2009: 150), aseveran que las acciones que maximizan el valor de una empresa implican a) el aumento de ventas; b) la disminución de costos y gastos; c) el incremento de la liquidez; d) el decremento de activos fijos improductivos y el incremento de los activos fijos viables —rendimiento sea mayor que su costo—; e) disminución de la carga fiscal; f) disminución del riesgo y el costo de financiamiento de la inversión; g) aprovechar los apoyos gubernamentales; h) uso de sistemas de información gerencial y i) mejor administración de riesgos. Al respecto, los resultados descritos en el presente capítulo, y el análisis de la tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados —prueba F de Snedecor / Tabla ANOVA— muestran como el grupo 1 y 2 afirma que las empresas consideran al elemento liquidez como prioritario aun cuando los análisis realizados en los primeros apartados consideraba como tal el costo. Igualmente, comprueba que el aprovechamiento de los apoyos gubernamentales impacta positivamente aun cuando es evidente su necesidad de mayor difusión, situación que el gobierno debe atender para minimizar los rezagos sociales. Por su parte, la reflexión de Dasso (2008: 155 sobre la indivisibilidad de los derechos humanos demuestra que la falta de reconocimiento de los derechos sociales como elemento de ciudadanía o la negación de su status respecto al resto de los derechos, somete a los ciudadanos a los mismos niveles de degradación que cuando se atenta contra sus derechos civiles o políticos. Por ello, los empresarios deben cumplir cabalmente con lo estipulado por la Ley respecto a sus contribuciones dado que, en caso contrario, el trabajador podría sentir vulnerado en aquello que la ley le otorga como un derecho natural con los consiguientes cambios conductuales que impactarán directamente a sus niveles de productividad con la posibilidad de un alto costo para las organizaciones de la construcción. Campa (2007:27), a su vez, incide en la importancia de la globalización.

“La incorporación de México en el proceso de globalización ha implicado un nuevo panorama comercial y competitivo. Sin embargo, al mismo tiempo, se ha agudizado la vulnerabilidad de las pequeñas y medianas empresas que ven amenazado su futuro por la alta competencia, por lo que las organizaciones de hoy, deben ser organizaciones inteligentes, conducidas por el motor de la imaginación humana con la intención de impulsar la competitividad. En estos tiempos de “turbulencia”.

En este contexto, sólo sobrevivirán aquellas organizaciones que a) ofrezcan productos de mayor calidad; b) al mejor precio y c) con la garantía de un excelente servicio y verdaderos valores agregados. Entre dichos valores, se ubica el incremento de los niveles de productividad de su personal como una forma de alcanzar los puntos a) y b). Para ello, las políticas empresariales deben incidir en el desarrollo de organizaciones capaces de asumir procesos de globalización

competitivos y altamente eficientes independientemente del tamaño de las citadas organizaciones. Por último, la teoría sociológica iniciada por Wilfrido Pareto<sup>117</sup> —gestada como reacción a la teoría económica<sup>118</sup>— establece el principio social como un nuevo elemento regulador de la actividad financiera del Estado, un elemento cuyo impacto en la nación es tan evidente no puede ser analizado de manera aislada sino a través de la implementación de soluciones reales que permeen a los demás sectores de la economía nacional, pues todos atraviesan la misma problemática en relación al seguro social.

---

<sup>117</sup> Seguida por prestigiosos especialistas como Borgatta (Italia); Gastón Jeze (Francia) y Seligman (Estados Unidos).

<sup>118</sup> Dicha teoría considera la actividad financiera como un fenómeno exclusivamente económico.

## Conclusiones

García (2007:118) utiliza el término *transducciones*, para referirse al contraste de conceptos similares en las ciencias naturales y sociales, aludiendo a las formas necesarias e importantes en nuestras relaciones, idea más que adecuada para presentar las conclusiones de la presente investigación de acuerdo al principio de grado y aplicación: des las consideraciones generales relativas al contexto organizacional a las recomendaciones para investigaciones futuras, sin olvidar lo relativo a pagos, productividad, políticas públicas y demás aspectos contextuales relacionados con la formulación del problema de investigación, su delimitación, objetivos e hipótesis, de acuerdo a lo expuesto por Audelo y Escobar (2010:20).

Inicia este apartado con el comentario a la tabla CO1, sustentada por el contraste entre las recomendaciones sugeridas por los directivos y por los especialistas y el corpus teórico de la investigación. Dicha tabla, elaborada a través del programa estadístico DYANE 4.0, refleja la tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables detalladas en la tabla 5.5 [p. 144].

Los dos grupos muestran una tipología muy particular que se explica a continuación:

- a) El primer grupo, conformado por 100 de los 124 trabajadores que constituyeron la muestra de la investigación, ocupa un puesto de jefatura en las organizaciones; labora en el área de operaciones; posee un tipo de vivienda residencial; consideran que el monto que pagan trabajadores y empresas es correcto respecto a los beneficios que perciben; desconocen si la empresa utiliza algún esquema de planeación respecto a nóminas pero cree que, cuando eso sucede, el comportamiento de los trabajadores tiende hacia una productividad regular considerando que el SDI con el cual están registrados en el IMSS e INFONAVIT no les permite tener acceso a vivienda; creen que la empresas mide su desempeño a través de una revisión general del cumplimiento de tareas; consideran que tener un conocimiento amplio de los beneficios de la seguridad social no aumenta su productividad pero, en este punto, dado que la mayoría trabaja a destajo, perciben su beneficio únicamente en el presente inmediato. Esto puede enfocarse a un aspecto relacionado a este tipo de trabajadores, y es el hecho de que la gran mayoría trabaja a destajo, por lo tanto ven su beneficio en el presente inmediato. El promedio de estos trabajadores señala no haber recibido capacitación sobre los beneficios a los que pueden acceder por tener seguro social e INFONAVIT; percibe que el mayor de los beneficios generado del pago que tanto ellos como las empresas realizan es la propia seguridad social —médica, hospitalaria, pensión, etc.—; que pueden acceder a una mayor oportunidad de vivienda cuando las empresas pagan las contribuciones de INFONAVIT y, por último, que a la hora de diseñar estrategias de planeación respecto a nómina, las empresas consideran a la liquidez como el elemento de mayor peso.

El segundo grupo, conformado por 24 de los 124 trabajadores que constituyeron la muestra de investigación, ocupa un puesto de administrador en las organizaciones; labora en el área de auditoría; posee un tipo de vivienda residencial; considera que el monto que pagan trabajadores y empresas es correcto respecto a los beneficios que perciben; cree

que la empresa no utiliza ningún esquema de planeación respecto a nóminas y que, cuando esto sucede, el comportamiento de los trabajadores tiende hacia una baja productividad dado que el SDI con el cual están registrado ante el IMSS e INFONAVIT sí permite el acceso a la vivienda; considera que la empresa mide su desempeño a través de indicadores; afirman que el conocimiento amplio respecto a los beneficios de seguridad social otorgado sí incrementa su productividad debido a que, dada su preparación, son capaces de proyectar los beneficios a largo plazo. Confirman que han recibido capacitación respecto a los beneficios a los que pueden acceder por tener seguro social e INFONAVIT y, por último, opinan que a la hora de diseñar estrategias de planeación respecto a nómina, las empresas consideran a la vivienda como el elemento de mayor peso; que pueden acceder a una mayor oportunidad de vivienda cuando las empresas pagan las contribuciones de INFONAVIT y, por último, que a la hora de diseñar estrategias de planeación respecto a nómina, las empresas consideran a la liquidez como el elemento de mayor peso.

La figura CO1 [p. 161] muestra el árbol de encadenamiento (dendrograma<sup>119</sup>) que corresponde a los resultados del *análisis de grupos*.

### En el ámbito organizacional

Las PYMES de la construcción, al igual que otros sectores de la economía, atraviesan numerosas dificultades para generar los recursos que precisan para atender sus operaciones, lo que dirige sus esfuerzos hacia rubros como el incremento en ventas o la disminución de costos. Sin embargo, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, deberían de tomar en cuenta el cumplimiento de sus obligaciones fiscales al seguro social como un aspecto adicional que no sólo les permitirá alcanzar sus objetivos sino podría servir de soporte a la cultura organizacional (Bojorquez, 2004:185). El pago de las citadas contribuciones puede, en el momento de realizar contrataciones, puede utilizarse como un valor agregado, capaz de generar en los trabajadores un sentido de pertenencia que favorecerá su desempeño. De acuerdo a Matsui (2011: 537) lo anterior marcará una diferencia en los servicios que la empresa ofrece a sus empleados, logrando así convertirse en un mejor lugar de trabajo para sus colaboradores, favoreciendo la especialización de los mismos y, en consecuencia, el incremento de calidad de sus productos pero, sobre todo, enfocará a sus trabajadores a visualizar el efecto en sus compañeros provocando una motivación especial en el logro de las metas (Grant y Berry 2011: 77).

---

<sup>119</sup> Se utiliza para representar gráficamente en un “cluster analysis” el proceso de agrupamiento de los sujetos u objetos, a distintos niveles de similitud entre ellos, es considerado un tipo de gráfico en forma de árbol, donde cada uno de los elementos está representado inicialmente por una <rama> final, donde sus uniones en otras intermedias representan las distancias a las que se produce el agrupamiento. Santesmases (2001: 436).

**Tabla C01. Tabulación cruzada de medias y desviaciones estándar de las variables en los grupos generados.**  
(Con prueba f de Snedecor / tabla ANOVA)

Nº	V	Identificación de las variables	Estadísticos	Total muestra		Grupos originados por la partición		F de Snedecor	
						Grupo 1	Grupo 2		
			Nº de integrantes:	124	100	Desc. G1	Desc. G2	24	
			Suma de cuadrados:	2737.02	1930.8			571.46	
1	1	<b>PUESTO.</b> Descripción del puesto que desempeña	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	6.48 1.54	6.91 + 0.76	<i>Jefatura</i>	<i>Administración</i>	4.67 - 2.41	F(1, 122) = 60.16 p = 0.0000
2	2	<b>DIR_EMP</b> Dirección en la que se desempeña	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	5.3 2.42	5.61 + 2.36	<i>Operaciones</i>	<i>Auditoría</i>	4.00 - 2.25	F(1, 122) = 9.03 p = 0.0032
3	6	<b>TIPO_VIV</b> Tipo de vivienda que tiene	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	2.85 1.21	2.77 - 1.28	<i>Residencial</i>	<i>Residencial</i>	3.17 + 0.8	F(1, 122) = 2.08 p = 0.1523
4	7	<b>MON_PAGE</b> Montos pagados al IMSS (trabajador) acordados con beneficios	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	3.03 1.15	3.09 + 1.11	<i>Correcto</i>	<i>Correcto</i>	2.79 - 1.29	F(1, 122) = 1.30 p = 0.2572
5	8	<b>MON_PAGE</b> - Montos pagados al IMSS (empresa) acordados con beneficios	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	3.31 1.17	3.42 + 1.18	<i>Correcto</i>	<i>Correcto</i>	2.83 - 0.99	F(1, 122) = 4.96 p = 0.0277
6	9	<b>MOD_SD.</b> Usa la empresa planeación respecto a nómina que modifica el SDI	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	2.42 0.81	2.58 + 0.72	<i>Desconozco</i>	<i>No</i>	1.75 - 0.83	F(1, 122) = 23.62 p = 0.0000
7	10	<b>COMP_TRA.</b> Comportamiento de trabajadores ante la planeación que realiza la empresa respecto a nómina	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	2.3 1.02	2.19 - 0.98	<i>Regular productivida d</i>	<i>Baja productivida d</i>	2.75 + 1.05	F(1, 122) = 6.08 p = 0.0151
8	11	<b>SDI_PL_N - SDI.</b> Tras de planeación de nómina permite acceso a vivienda	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	1.67 0.84	1.72 + 0.86	<i>No</i>	<i>Si</i>	1.46 - 0.71	F(1, 122) = 1.88 p = 0.1731
9	12	<b>MED_PROD.</b> Medición productividad en área en de desempeño	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	1.77 1	1.88 + 1.05	<i>Cumplimiento de tareas</i>	<i>Indicadores</i>	1.33 - 0.55	F(1, 122) = 5.99 p = 0.0158
10	13	<b>CON_B_PR.</b> Conocimiento amplio de beneficios S.S. aumenta productividad	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	2.04 0.87	2.18 + 0.84	<i>No</i>	<i>Si</i>	1.46 - 0.71	F(1, 122) = 14.87 p = 0.0002
11	14	<b>CA_RE_BE.</b> Recibió capacitación de empresa sobre beneficios IMSS-INFO.	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	1.86 0.43	2.01 + 0.26	<i>No</i>	<i>Si</i>	1.25 - 0.43	F(1, 122) = 118.70 p = 0.0000
12	15	<b>BDI_II_S.</b> Beneficios directos e indirectos por pago de IMSS-INFONAVIT seguro social 1/5	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	1.53 0.85	1.37 - 0.69	<i>Seguro Social</i>	<i>Vivienda</i>	2.21 + 1.08	F(1, 122) = 22.05 p = 0.0000
13	16	<b>BDI_II_V.</b> Beneficios directos e indirectos por pago de IMSS-INFONAVIT vivienda 2/5	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	2.34 0.91	2.43 + 0.86	<i>Vivienda</i>	<i>Vivienda</i>	1.96 - 0.98	F(1, 122) = 5.39 p = 0.0219
14	20	<b>P_INF_VP.</b> Relación pago INFONAVIT y obtención de vivienda pagos 1/2	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	3.23 1.12	3.31 + 1.12	<i>Correcto</i>	<i>Correcto</i>	2.88 - 1.05	F(1, 122) = 2.94 p = 0.0890
15	21	<b>E_EMP_PC.</b> Elemento clave de la empresa para planeación respecto a nóminas costos 1/5	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	1.64 0.86	1.64 + 0.81	<i>Liquidez</i>	<i>Liquidez</i>	1.63 - 1.03	F(1, 122) = 0.01 p = 0.9391
16	24	<b>E_EMP_PR.</b> Elemento clave de la empresa para planeación respecto a nóminas rentabilidad 3/5	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	2.72 1.02	2.62 - 0.98	<i>Rentabilidad</i>	<i>Residencial</i>	3.13 + 1.09	F(1, 122) = 4.85 p = 0.0295
17	25	<b>E_EMP_PS.</b> Elemento clave de la empresa para planeación respecto a nóminas solvencia 4/5	<i>Media:</i> <i>Desv.Std.</i>	3.52 0.88	3.57 + 0.85	<i>Solvencia</i>	<i>Residencial</i>	3.29 - 0.93	F(1, 122) = 1.96 p = 0.1644

Fuente: Elaboración propia (2012), con información obtenida del programa DYANE versión 4.0.

El comportamiento de los trabajadores en las organizaciones es la herramienta principal para alcanzar el logro de los objetivos, de acuerdo a los especialistas en la materiales empresas, por su parte, utilizan debieran utilizar algunos elementos de este comportamiento en pro de incrementar su desarrollo. En este sentido, es importante considerar en las organizaciones el efecto que la capacitación respecto a los beneficios que el IMSS y el INFONAVIT provoca en los trabajadores, dado que según los resultados obtenidos en esta investigación, alrededor del 80% de los mismos manifiesta no haberla recibido y, el 40% de los anteriores opina que, de recibirla, podría incrementar su productividad. Dado que se trata de un elemento sin costo adicional las empresas deberían implementarlo y comprobar los resultados.

### **En el ámbito de las dependencias fiscalizadoras IMSS-INFONAVIT**

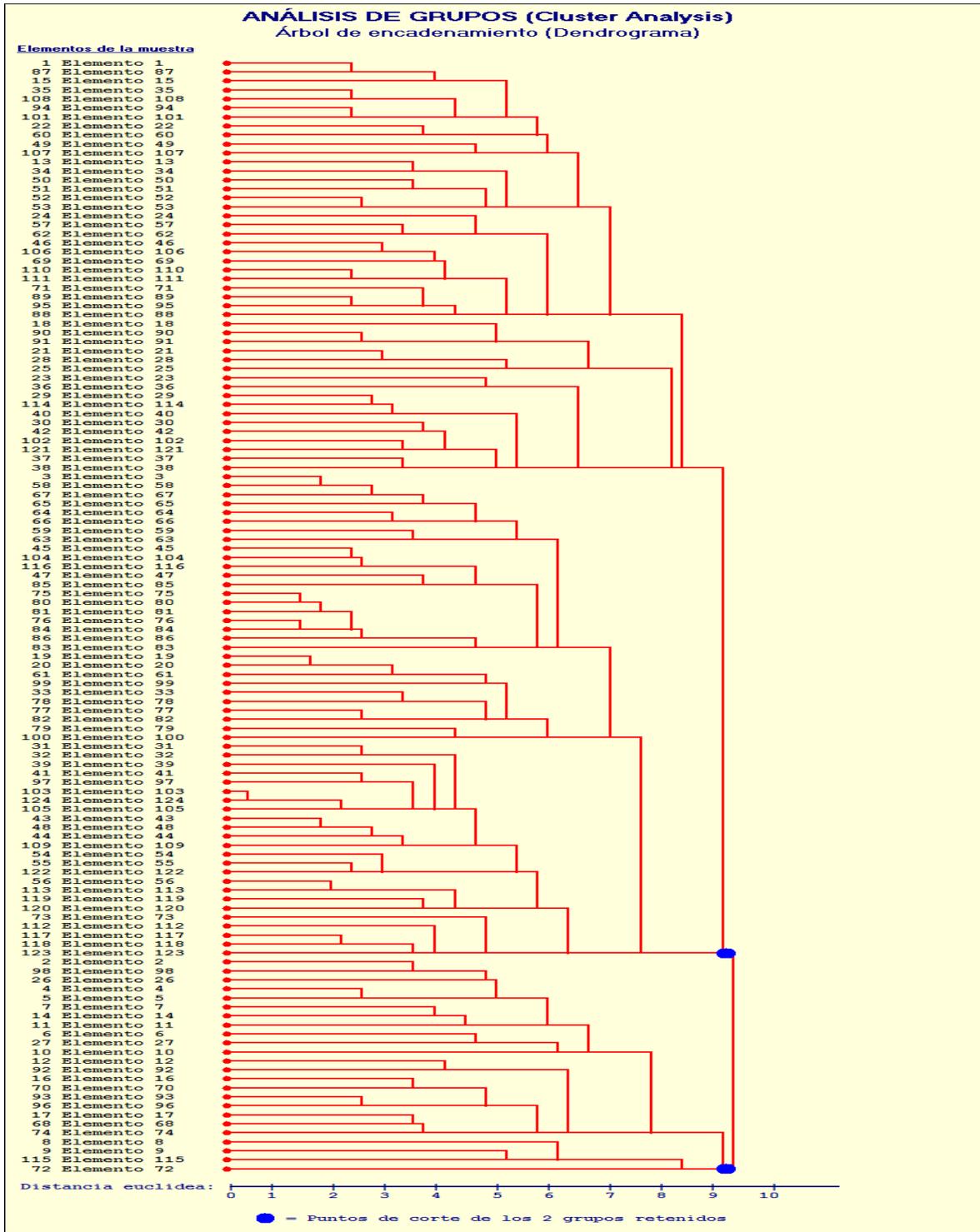
Los especialistas en el área de seguro social que participaron en la investigación afirmaron que el cumplimiento del pago de las contribuciones de seguridad social de acuerdo a ley debe suponer un estímulo para las empresas y, en virtud de ello, las dependencias fiscalizadoras deberían proponer modificaciones en la normativa con el fin de ofrecer a las organizaciones estímulos fiscales. De este modo, los trabajadores serían registrados con el salario diario integrado real, evitando a las empresas el uso indiscriminado de estrategias de planeación respecto a la nómina que, con frecuencia, tienen como único propósito disminuir el pago de las contribuciones, sin pensar en los efectos que dicho decremento generará en la calidad de vida de sus trabajadores. Además, tales medidas supondrían un importante incremento de la recaudación del Instituto y, en consecuencia, ampliaciones y mejoras en los servicios que éste otorga a los derechohabientes. Por lo que respecta al efecto neto del pago de las contribuciones, los especialistas de las áreas de seguridad social lo definen como negativo, ya que los trabajadores no aprovechan la totalidad de los beneficios que la Ley les otorga. Efecto negativo que se incrementa a partir de la opinión de los empresarios, quienes insisten en que el pago de las contribuciones es un costo que no se devenga, ya que el trabajador utiliza sus beneficios de modo muy limitado. Pese a lo anterior, en la fórmula, el efecto siempre es positivo.

### **En el ámbito gubernamental**

Es responsabilidad de los distintos órganos de gobierno lograr la eficiencia económica, es decir, un sistema que no desperdicie recursos con el fin de aumentar el bienestar de los individuos (Albi, González Paramo y Zubiri, 2009:12). Aunque no se trata de una tarea sencilla, un modo de avanzar en ella es implementar nuevos canales de comunicación destinados a disminuir la brecha existente entre la necesidad de contar con una vivienda y el hecho real de que los ciudadanos la posean. Este último punto generaría un efecto multiplicador tanto en los sujetos como en los indicadores macroeconómicos, dado que incrementaría el empleo y el nivel de calidad de vida de los ciudadanos que, satisfechos, actuarían en beneficio de la sociedad misma.

La línea de investigación del presente trabajo se enmarca dentro de la temática de *justicia y equidad en el sistema impositivo* y, como tal, sus resultados son determinantes respecto al comportamiento de los trabajadores puesto que el cambio en su percepción respecto al pago

**Figura C01. Análisis de grupo (árbol de desencadenamiento - dendrograma) de las variables tabla C01**



Fuente: Programa DYANE versión 4.0

de contribuciones al seguro social los abocaría a incrementar sus niveles de desempeño. En términos de competitividad debiera significar la reactivación de una industria que agoniza tras la crisis de 2008, posibilitando el cabal cumplimiento del *Plan Nacional de Desarrollo*, donde el desarrollo humano sustentable se ha convertido en el objetivo rector la administración. En este sentido, las políticas públicas del gobierno federal se orientan a establecer condiciones que permitan a la totalidad de la población incrementar sus capacidades y ampliar las oportunidades tanto para las generaciones presentes como para las futuras. En otros términos, se busca ofrecer a todos los mexicanos la posibilidad de una vida digna sin que resulte comprometido el bienestar de las futuras generaciones. Para ello, es preciso modificar las condiciones sobre las que los empresarios realizan sus contribuciones, ofrecer mayor y mejor capacitación a los trabajadores y comunicarles cualquier oportunidad de aspirar a una mejor calidad de vida.

Hasta ahora, la política económica se ha dirigido a impulsar la competitividad del país, y dentro de su agenda sectorial

“Reconoce la necesidad de alentar industrias clave para detonar el crecimiento económico, como el sector de la construcción (especialmente de vivienda e infraestructura de comunicaciones y transportes)”.

Deben, entonces, implementar las condiciones necesarias iniciando con una mejor difusión que los mismos sujetos investigados comentan que no permea. Adicionalmente, la SE y las entidades paraestatales coordinadas por ella, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables, elaborarán sus respectivos programas anuales, llevará a cabo una serie de políticas, programas y acciones para impulsar la generación de empleos, estructurado en cuatro ejes, donde *el eje número* Busca detonar el desarrollo de las MIPYMES, pues para detonarlas solo falta que se tomen en cuenta iniciativas como las planteadas en investigaciones con temáticas relevantes como el impacto del pago de las contribuciones de seguridad social de acuerdo a Ley, para incentivar el comportamiento interno y externo en las organizaciones hacia la productividad.

## Recomendaciones para futuras investigaciones

La realidad fiscal de la economía mexicana se define como de alto nivel de creciente complejidad, hecho que la ha convertido en objeto de estudio de numerosas disciplinas y, con frecuencia, de análisis multidisciplinarios. Para seguir ahondando en ella, es menester que los investigadores retomen investigaciones previas de las que puedan surgir nuevas propuestas capaces de alcanzar resultados que impacten significativamente en la atención de las necesidades sociales desde muy diversas perspectivas. Dentro de este contexto, la presente investigación analiza de manera exhaustiva la problemática organizacional relativa a *las contribuciones IMSS-INFONAVIT y su efecto en productividad en trabajadores de la Industria de la construcción en Culiacán*, desde la perspectiva del modelo de la responsabilidad basado en la conexión social establecido Marion (2005: 689), según el cual todos los agentes que contribuyen mediante sus acciones a los procesos estructurales que originan injusticias tienen responsabilidad de trabajar para solucionarlo, por lo que se recomienda que las futuras investigaciones retomen la información contenida en el presente trabajo. Hecho que puede llevarse a cabo desde un tetra-enfoque visto de manera horizontal.

### 1. Desde la perspectiva del empresario

Desde un sistema de perspectiva puntual que permita identificar el impacto del factor de la productividad medida con elementos directos en base al comportamiento de los trabajadores, a través de factores. Resultado que auspicia posibles modificaciones en la mentalidad de los empresarios respecto a) al cumplimiento cabal de sus contribuciones al seguro social y, b) generar un ciclo completo que implique notables mejoras en los servicios proporcionados a los trabajadores por el IMSS e INFONAVIT. Deben utilizarse cuestionarios con preguntas cerradas que puedan medirse a través de un análisis estadístico, ya sea DYANE versión 4.0 o cualquier otro.

### 2. Desde la perspectiva de las familias

El análisis de Morgado (2007) sobre las variables desde una perspectiva jurídica, aplicado a la temática de la presente investigación, permitiría medir la percepción de la familia del trabajador sobre el cambio en su calidad de vida, dado que el trabajador ya estaría registrado en el IMSS con el SDI que realmente percibe. En numerosas ocasiones la familia desconoce cuál sería el salario real a cotizar, por lo que es necesario favorecer la creación de una cultura organizacional diferente, que integre esos elementos de seguridad en el ámbito familiar de sus trabajadores. Igualmente, sería preciso conocer el pensamiento de la familia en relación a los cambios logrados: a) mejor vivienda; b) acceso a tecnología y, por último, una educación de primer nivel.

### 3. Desde la perspectiva de la Universidad

Es necesario que la Facultad de Contaduría y Administración establezca dentro de sus cuerpos académicos líneas de investigación relacionadas directamente con la seguridad social, ya que actualmente sólo se contemplan líneas que se relacionan en los tres cuerpos académicos que existen en la citada facultad: a) cuerpo académico *Desarrollo de las Organizaciones* —líneas de Estudio de las organizaciones, Administración de las organizaciones y Finanzas y fiscal)— b) cuerpo académico de *Estudios Sociales y Administrativos para la Sustentabilidad de las Organizaciones* —con las líneas de liderazgo, género y clima organizacional en un entorno

empresarial sustentable; estrategias corporativas para la competitividad y la sustentabilidad de las empresas y ordenamiento jurídico para las organizaciones sustentables— y c) cuerpo académico *Estudios Fiscales y Administrativos* —con las líneas de Innovación fiscal y Reinversión de los Modelos administrativos—.

#### **4. Desde la perspectiva de los estudiantes**

Los sistemas educativos están transformándose sustancialmente desde la licenciatura con el fomento de la investigación entre los estudiantes de dicho nivel, convencidos de que el análisis científico impactará en su percepción de la problemática que actualmente atraviesan las organizaciones. Si bien, la opinión popular indica que los estudios de postgrado son el camino del investigador hacia la docencia; sin embargo, una investigación científica es el mejor modo de aunar la bidimensionalidad de este sector: por una parte obliga a analizar, revisar, documentar, sustentar los problemas ofreciendo respuestas novedosas, alternativas viables sustentadas por el rigor y la minuciosidad que el método científico exige. Los nuevos enfoques de jóvenes investigadores —que en un futuro podrán ser directivos empresariales— permitirán ampliar la red de análisis llevada a cabo en la presente investigación mostrando nuevos ángulos de estudio que favorezcan alternativas diferentes a la visión que este documento propone. Para mostrar un panorama más amplio que en contraste puede generar una visión diferente del objeto de estudio, derivando hacia nuevas formas de atender este problema social tan recurrente en las organizaciones.

## Aportaciones a las Ciencias de la Administración

Las aportaciones que la presente investigación ofrece a las ciencias administrativas son las que a continuación se detallan: podemos resumirlas en los siguientes puntos:

1. Los trabajadores, empresarios y especialistas tienen claro que el concepto que perciben como mayor beneficio es la atención de la seguridad social.
2. El pago que los trabajadores realizan se considera que es justo al vincularlo con los beneficios que perciben.
3. La percepción con lo que la empresa paga de las contribuciones es justa para los trabajadores, mientras que los empresarios y especialistas asumen que el pago es alto respecto a lo que se percibe.
4. Considerando el pago de INFONAVIT en relación con la posibilidad de obtener una vivienda, un mayor número de trabajadores acceder a la misma si las empresas cubrieran sus aportaciones a la seguridad social de acuerdo a lo estipulado por la Ley.
5. La sexta parte de los trabajadores asegura que su empresa no maneja esquemas de planeación respecto a nóminas.
6. Las empresas consideran el costo como el elemento más importante para el establecimiento de la estrategia respecto a nóminas; igualmente, el desempeño de los trabajadores se mide a través de indicadores para medir la productividad. La cuarta parte de los sujetos de la muestra tienen conocimientos amplios respecto a los beneficios, relacionándolo directamente con la productividad.
7. Alrededor del 80% de las empresas no han capacitados a sus trabajadores para que aprovechen los beneficios que la Ley les otorga.
8. La percepción de los empresarios respecto al pago de las contribuciones de seguridad social es que representan un alto costo dado que los trabajadores no aprovechan los beneficios de la ley. El efecto neto del pago de las contribuciones de seguridad social es negativo por lo alto pago y el escaso aprovechamiento de los beneficios.
9. Existen pocos —y mal difundidos— programas de gobierno destinados a otorgar vivienda a los trabajadores, Debieran establecerse programas de apoyo a financiamientos con tasas de interés que permitan a la ciudadanía a su aprovechamiento.
10. Si bien el gobierno no considera los pagos de las contribuciones para el establecimiento de sus programas para la obtención de vivienda, en breve debería considerarlo.

## Referencias bibliográficas

## Bibliografía

- ABRAMOVICH**, V. y Courts, C. (2002). *Los derechos sociales como derechos exigibles*. Madrid, España. Editorial Trotta, S.A.
- ALBI**, E., González Paramo, J. M., y Zubiri, I. (2009). *Economía Pública II. Teoría de la imposición. Sistema Impositivo. Otros Ingresos Públicos. Economía Pública Internacional*. Madrid, España. Ed. Talleres Brosmac, s.l.
- ÁLVAREZ**, J. R. (1988). *Ensayos metodológicos*. México. Ed. Graficas Celarayn, S.A.
- AMADOR** Hernández, J. C. (2009). *Crisis económica y la política contracíclicas en el sector de la Construcción de vivienda en México*; Publicación del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados; LX Legislatura. -Documento de trabajo número 65 de Marzo 2009. México.
- ANGULO** López, E. (2006). *Estímulos fiscales como factor de desarrollo en la mediana empresa agrícola sinaloense. El caso de la empresa agrícola El Gavilán*. Tesis inédita para obtener el grado de maestría en Impuestos. México. UAS.
- ANTON**, J. M. (2011). *Alpha Omega.- Rivista di Filosofia e Teologia dell'Atenco Pontificio Regina Apostolorum*. Artículo "La Ley natural y los bienes que perfeccionan a la persona. Completando la persona (2da. Parte)". Roma, Italia. Editorial Board.
- ARIAS** Galicia, F. (2001). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Editorial Trillas, México.
- AUDELO**, C. y Escobar, A. L. (2010). *Métodos y técnicas cuantitativas de investigación*. México: Editorial UAS.
- AVIA**, M. D., y Vázquez, C. (2006). *Optimismo Inteligente. Psicología de las emociones positivas*. Madrid, España. Alianza Editorial.
- ÁVILA** Castro, E. (2005). *Jus. Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Nueva época No. 8*. México. UAS.
- ARETA** Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V. (2010). *Cuestiones actuales sobre Derecho Social Comunitario*. Murcia, España. Ediciones Laborum.
- AZOFRA** Castro, E. (2000). *Cuadernos metodológicos No. 26 Cuestionarios*. Madrid, España. Ed. CIS Centro de investigación Sociológicas.
- BAEZ** Moreno, A., y Jiménez-Valladolid de L'Hotellerie-Fallos, D. J. (2001). *Tratado sobre la Ley Tributaria Tomo I*. Pamplona, España. Editorial Aranzadi, S.A...
- BARBA** Álvarez, A. (2001). *Calidad y Cambio Organizacional: Ambigüedad, Fragmentación e Identidad. El Caso del Laboratorio de Pruebas de Equipos y Materiales*. Tesis inédita presentada para obtener el grado de Doctor en Estudios Organizacionales. México. UAM - Iztapalapa, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- BATRES** Soto, R. y García Calderón, L. (2006). *Competitividad y Desarrollo Internacional; cómo lograrlo en México*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- BBVA** Bancomer. (2008). *Situación inmobiliaria, Servicio de Estudios Económicos*. México.

- BELL, N. J.** (2011). *Culture & Psychology Volúmen 17 Numerous 2. Artículo "Emergent organization in the dialogical self: Evolution of a "both" ethnic identity position".* USA. SAGE publicaciones.
- BERNAL Domínguez, D.A.** (2009). *Modelos de valuación empresarial y decisiones de inversión.* México. FCA-UAS.
- BIANCHI, P.** y Miller, L. (1999). *Innovación y territorio. Políticas para las pequeñas y medianas empresas.* México. Editorial Jus.
- BLAXTER, L.,** Hughes C., y Tight M. (2000). *Como se hace investigación.* España. Gedisa Ed.
- BOJORQUEZ Camacho, O.** (2004). *Un Modelo Colegiado de Vida Organizacional,* México. Editorial UAS,
- BORBOA Quintero, M. S.** (2004). *Prácticas y estrategias de la gestión organizacional, historias de vida.* México. Editorial UAS.
- BRANKO, M.,** y Muñoz de Bustillos, R. (2008). *América Latina Hoy.- Revista de ciencias sociales...* Salamanca. España. Ediciones Universidad.
- BURGOA O., I.** (2011). *Las Garantías Individuales.* México. Editorial Porrúa.
- CAIROS Barreros, D. M.** (2010). *Anales de la Facultad de Derecho Número 27. Artículo "Modernidad, Flexiguridad y Reforma Laboral. ¿Se pone en riesgo el estado social?".* La Laguna, Santa Cruz de Tenerife. Servicio de Publicaciones de la Universidad de la Laguna Ediciones.
- CALVO Verges, J.** (2006). *Régimen fiscal de la empresa familiar.* España. Editorial Arandazi, S.A.
- CAMACHO Castro, C.** (2008). *Sistema de pensiones por Jubilación; una reforma obligada en la Universidad Autónoma de Sinaloa.* México. FCA-UAS.  
----- (2005). *El sistema de Pensiones Mexicano.* Jus Revista No. 8 de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. UAS.
- CAMPA Díaz de León, E.** (2007). *Los 5 detonantes de la competitividad, compendio de estrategias efectivas para elevar la competitividad de su empresa o negocio.* México. Panorama editorial.
- CARRASCO Iriarte, H.** (2003). *Glosario de términos fiscales, aduaneros y presupuestales.* México. Editores Iure. Segunda Edición.
- CASTRO Estrada, A.** (2006). *Responsabilidad Patrimonial Del Estado.* México. Editorial Porrúa.
- CERECERES Gutiérrez, L.** (2007). *La toma de decisiones en las PyMES sinaloenses del sector industrial.* México. FCA-UAS.  
----- (2004). *Evolución Organizacional: proceso de crecimiento de pequeña a mediana empresa.* México. FCA-UAS.  
----- (2003). *La Evolución de Pequeña a Mediana Empresa.* El Caso de Servicios al Campo, S.A. de C.V. Tesis de Doctorado, México.
- CERECERES Gutiérrez, L.,** Borboa Quintero, M. S., Del Castillo Carranza, O. y Rodríguez Peñuelas, M. A. (2005). *La toma de decisiones en la empresa sinaloense.* México. FCA-UAS.
- CHIAVENATO, I.** (2009). *Gestión Del Talento Humano.* México. Editorial MacGraw-Hill.
- CHICH, J. S.** (2011). *Applied Economics Letters Volumen 18 Número 8. Artículo "Management innovation, corporation core competence and corporate culture: the impact of relatedness".* USA. Maurice H. Peston, Universty of London, UK Editorial.

- COHEN** Eliya, M. y Porat, I. (2011). *The American journal of comparative Law*. Artículo “Proportionality and the Culture of Justification”. Michigan. The American Society of Comparative Law Editorial.
- CONDE** Ruiz, J. I. y Profeta, P. (2007). *The redistributive design of Social Security Systems*. Documento de trabajo No. 2007-07 de la Fundación de estudios de economía aplicada (FEDEA). Universita Bocconi.
- CONFALONIERI**, J. A. (2011). *DL Documentación laboral. Revista de relaciones laborales, economía y sociología del trabajo, y trabajo autónomo Volumen II Número 92*. Artículo “La organización de la empresa en la actualidad. Su incidencia en el concepto de empleador”. Buenos Aires. Ediciones Cinca, S.A.
- COLOBRANS**, J. (2001). *El doctorando organizado. La gestión del conocimiento aplicada a la investigación*. Zaragoza, España. Mira Editores, S.A.
- CRESWELL**, J. (2005). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (2a. edición)*. Upper Saddle River: Pearson Education Inc.
- DASSO**, C. A. (2008). *Los derechos humanos y la seguridad social; un ensayo sociológico en derechos humanos*. Universidad Nacional de Lomas de Zamora, material original autorizado para su primera publicación en la Revista Académica Hologramática.
- DE LA CUEVA**, M. (2008). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México. Editorial Porrúa.
- DEL AGUILA** Obra, A. R. y Padilla Meléndez, A. (2010). *Ciriec-España, Revista de economía pública, social y cooperativa. Empleo, innovación e intercooperación en la economía social. Número 67*. Artículo “Factores dominantes de la innovación en empresas de economía social. La importancia de la formación y de la actitud estratégica. México. Editorial UAS.
- DEL CASTILLO** Carranza, O. (2004). *Modelos de Cultura Organizacional Reapropiados*. México. Editorial UAS.
- DESDENTADO** Daroca, E. (2009). *Seguridad Social una introducción práctica*. Albacete, España. Editorial Bomarzo, S.A.
- DÍAZ DE RADA**, V. (2001). *Cuadernos metodológicos No. 36 Manual de trabajo de campo en la entrevista*. Madrid, España. Ed. CIS Centro de investigación Sociológicas.
- DRAKA**, D., Machin, S. y Reenen, J. V. (2011). *American Economic Journal Applied Economics (A journal of the American Economic Association) Número 1*. Artículo “Minimum Wages and Firm Profitability”. Pittsburgh, PA. Esther Duflo, Massachusetts Institute of Technology.
- DURAN** Ayago, A. (2008). *La protección de las pymes en el comercio internacional: propuesta de regulación*. Barcelona, España. Ed. Atelier.
- DURÁN**, L. (2009). *Informe sobre la seguridad social en América 2009, evaluación en los sistemas de seguridad social*. México. Editorial CSS.
- DOMEN**, T. y Falk, A. (2011). *The American Economic Review*. Artículo “Performance pay and multidimensional sorting: productivity, preferences and gender”. Maastricht, The Netherlands. Pinelopi Koujianou Goldberg Editorial.
- FAYA**, V. J. (1998). *Finanzas Públicas*. México. Editorial Porrúa, SA
- (1999). *Finanzas Públicas México*. Editorial Porrúa, México.
- FERNANDEZ** Madrid, J. C. (1990). *Tratado práctico del Derecho del Trabajo Tomo II*. Buenos Aires. La Ley editorial.
- FLORES** Vizcarra, M. (2007). *La previsión social en la mediana empresa agrícola sinaloense, el caso de Sergio Agrícola*. México. Editorial FCA-UAS.

- FOLLARI, R.** (1997). *Interdisciplinarietà*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- FRAGA, G.** (1983). *Instituto Mexicano del Seguro Social 1943-1983; 40 años de historia*. México. Editado por el IMSS.
- FRAGER, R.** y Fadiman, J. (2012). *Teorías de la Personalidad*. México. Editorial Alfaomega.
- FURNHAM, A.** (2011). *Psicología Organizacional*. México. Editorial Alfaomega.
- GARCIA Blasco, J.** (2010). *El derecho del trabajo y la seguridad social ante la crisis económica Número 48. Artículo "El derecho social del trabajo ante la crisis"*. Granada, España. Comares, S.L. Editorial.
- GARCIA Docampo, M.** (2007). *Perspectivas teóricas en Desarrollo Social*. La Coruña, España. Netbiblio, S.L. Editorial.
- GARCIA Murcia, J., Álvarez Alonso, D., Ceinos Suárez, M. A., Miranda Boto, J. M., y Rodríguez Cardo, I. A.** (2006). *Legislación social del Principado de Asturias*. Valladolid, España. Editorial Lex Nova, S.A.
- GOETZ, J.P.** y LeCompte, M.D. (1988). *"Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa"*. 1º edición. Madrid. : Ediciones Morata
- GOODE, W. J., y Haft, P. K.** (1976). *Métodos de investigación social*. México. Editorial Trillas.
- GRANT, A. M., y Berry, J. W.** (2011). *The Academy of Management Journal Volumen 54 Número 1. Artículo "The Necessity of others is the mother of invention: intrinsic and prosocial motivations, perspective taking, and creativity"*. Penssylvania. University of Florida Ed.
- GRAWITZ, M.** (1984). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*. Barcelona, España. Ed. Hispano Europea.
- HAMILTON Coplin, L. C.** (2002). *Competitive advantages and the SMEs: The role of distinctive competences as determinants of success, are their differences across gender, sector and size?* España. Tesis inédita para obtener el grado de Doctora in creación, estrategia y formación en la Universitat Autònoma de Barcelona.
- HARRIS, P.** (2011). *British tax review Número 2. Artículo "Company, person, body of person, entity: What's the difference and why?"*. United Kindom. Thompson reuters Editorial.
- HERNÁNDEZ Rodríguez, J. F., y Galindo Cosme, M. I.** (2000). *Estudio práctico del salario integrado*. México. Editorial calidad en información.
- HERNÁNDEZ Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P.** (2008). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- (2006). *Metodología de la investigación*. México: The McGraw-Hill
- JARACH, D.** (1983). *Finanzas Públicas y Derecho Tributario*. República Argentina. Ed. Cangallo SACI Editorial.
- JIMENÉZ, R. M. y Mateos Beato, A.** (2009). *La responsabilidad de Empresas y Administradores con la Seguridad Social*. Pamplona, España. Aranzadi, S.A. Editorial.
- KING, G., Keohane R.O., y Verba S.** (2005). *El diseño de la investigación social. La inferencia científica en los estudios cualitativos*. Madrid, España. Ed. Alianza Editorial, S.A.
- KUBY, J.** (2008). *Estadística elemental: Lo esencial*. México. CENGAGE Learning Editorial.
- LA ROCCA, S.** (2011). *Bollettino tributario d'informazioni Número 3. Artículo "Concordato preventive e la transazione fiscale"*. Italia, Roma. Direzione Editoriale, Ufficio di Redazione e Amministrazione.
- LEMUS Raya, P.** (2009). *Derecho del Trabajo*. México. Cengage Editores, SA de CV.
- LOZANO Carrillo, O., Cisneros Martínez, L. F., y Niebla Zatarain, J. C.** (2009). *Empresa familiar (casos)*. México. Grupo Editorial HESS, SA de CV.

- MAISO, J.** (2010). *Arxius de Ciències Socials* Número 22. Artículo “¿Comunicación libre de coacción o falsa inmediatez? la crítica de Adorno a la industria de la cultura y los pasos en falso del <<cambio de paradigma>>”. Valencia, España. Publicacions Universitat de Valencia Editorial.
- MARION Young, I.** (2005). *Derecho y justicia en una sociedad global. Law and justice in a global society.* Número 39. Artículo Responsabilidad y justicia global: Un modelo de conexión social. Granada, España. Universidad de Granada Ediciones.
- MARTINEZ González, J. G.** (2006). *El estado mexicano de bienestar.* México. Editorial Porrúa.
- MARTINEZ Barroso, M. R.** (2006). *Protección de la salud y seguridad de los trabajadores autónomos.* Albacete, España. Editorial Bomarzo.
- MARTIN, E.** (2011). *Current Sociology Volumen 59 Número 4. Remaking professional? How associations and professional education connect professionalism and organizations.* USA. SAGE Publications.
- MASON, K.** (2011). *Australian Journal of philosophy Volumen 89 Número 3. Artículo “Moral psychology and moral intuition: A pox on all your houses”.* Australia. Nic Damjanovic Editorial.
- MATSUI, K.** (2011). *European accounting review Volumen 20 Número 3. Artículo “Strategic Transfer Pricing and Social Welfare under Product Differentiation.* Kobe, Japan. Routledge Taylor & Francis Group Editorial.
- MENDENHALL, W., Beaver, R. J., y Beaver, B. M.** (2002). *Introducción a la probabilidad y estadística.* México. Internacional Thompson Editores.
- MÉNDEZ Álvarez, C. E.** (1999). *Metodología Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.* Santafé de Bogotá, Colombia. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- MÉNÉNDEZ Calvo, R.** (2009). *Negociación colectiva y descentralización productiva.* Madrid, España. Consejo Económico y Social España, Editorial.
- MENDIZABAL Bermúdez, G.** (2007). *La Seguridad Social en México.* México. Editorial Porrúa.
- MEZA Lago, C.** (2008). *América Latina Hoy (Revista de Ciencias Sociales) Número 48. Artículo “Un reto de Iberoamérica en el siglo XXI. La extensión de la cobertura de la seguridad social”.* Salamanca, España. Ediciones Universidad de Salamanca.
- MONTOYA Melgar, A.** (2005). *Curso de Seguridad Social. Tratados y manuales. Recaudación de los recursos de la seguridad social.* Navarra, España. Aranzadi, S.A. Editorial.
- MORENO López, E. O.** (2008). *Las PyMES y su proceso de internacionalización. El caso del municipio de Guasave, Sinaloa, México. Artículo que forma parte del Libro Ciencia y Tecnología del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales No. 26 de Agosto 2008.* México. FCA-UAS.
- MORGADO Panadero, P.** (2008). *Familias y Seguridad Social. La tutela pública de las relaciones de parentesco.* España Editorial Aranzadi, SA.
- MULLIGAN, C. B. y Sala-i-Martin** (2004). *Internationally Common Features of Public Old-Age Pensions, and their implications for Models of the Public Sector, Advances in Economic Analysis & Policy.* USA. Article 4.
- MURUETA Sánchez, A.** (1991). *Cien preguntas y respuestas sobre seguro social.* México. Editorial PAC, SA DE CV.

- NAMAKFOROOSH**, M.N. (2000). *Metodología de la investigación*. México: Limusa Noriega Editores.
- ORTIZ**, F. y García, M. P. (2005). *Metodología de la Investigación; el proceso y su técnica*. México, Limusa Editores.
- PANTOJA**, C., M. G. (2003). *Tesis para obtener el grado de doctora en estudios organizacionales de la UAMUI*.
- PALACI** Descals, F. J. (2005). *Psicología de las organizaciones*. Madrid, España. Pearson Prentice Hall Ed.
- PENICHE** Bolio, F. J. (2011). *Introducción Al Estudio Del Derecho*. México. Editorial Porrúa.
- PEÑATE** Rivero, O. (2008). *Orden económico y seguridad social. El futuro de la seguridad social en América Latina*. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix.
- PERES**, W. y Stumpo, G. coord. (2002). *Las pequeñas y medianas empresas industriales en América Latina y el Caribe*. México. Siglo XXI editores.
- PETIT**, E. (2011). *Derecho Romano*. México. Editorial Porrúa
- PORRÚA** Pérez, F. (2011). *Teoría Del Estado*. México. Editorial Porrúa.
- QUESADA** Sánchez, F. J. y Rojas Tercero, J. A. (2009). *Antecedentes históricos de la previsión social*. Tesis inédita para doctorado de la Facultad de Ciencias Jurídicas Sociales de Toledo, España. Aceptada en Septiembre del 2009.
- RECASENS** Siches, L. (2010). *Tratado General de Sociología*. México. Editorial Porrúa.
- ROBBINS**, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Pearson.
- ROSEN**, S. y Fallis, G. (1988). *Recent developments in economic models of housing markets*. EUA. Journal of economic literatura.
- RODRIGUEZ** Campos, I. (2005). *Técnicas de Investigación Documental*. México. Editorial Trillas.
- RODRIGUEZ** Cardo, I. A. (2011). *Actualidad Laboral 2009 (Revista Jurídica de Doctrina y Jurisprudencia Laboral, Sindical y de Seguridad Social) No. 12*. Artículo “La base de cotización en el régimen general de la Seguridad Social. Inclusión de los gastos de manutención, estancia y transporte”. Oviedo, España.
- RODRIGUEZ** Folgar, G. (2011). *Boletín de Información Sociolaboral Internacional Número 178*. Artículo “Un ciudadano de cada cuatro en el mundo se beneficia de una cobertura social”. España. Ministro del Trabajo e Inmigración.
- RODRIGUEZ** Peñuelas, M. A. (2010). *Métodos de investigación. Diseño de proyectos de desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. México. FCA-UAS.
- (2007). *Estudios de la empresa sinaloense en materia fiscal*. México. Editorial FCA-UAS.
- (2005). *Material de Seminario de Tesis. (Guía para diseñar proyectos de investigación de Tesis)*. México. FCA-UAS.
- (2003). *Proceso de Modernización de la Empresa Agrícola Sinaloense*, México. Editorial UAS
- RODRIGUEZ** Valencia, J. (2001). *Como administrar pequeñas y medianas empresas*. México. ECAFSA Thompson Learning.
- RUEZGA** Barba, A. (2009). “*Seguridad Social. Una visión latinoamericana.*” México. Centro Interamericano de Seguridad Social ed.
- SERRA** Rojas, A. (2010). *Derecho Administrativo*. México. Editorial Porrúa.

- SÁNCHEZ** Piña R. (2000). *Nociones de Derecho Fiscal*. México. Editorial Pac,
- SANCHEZ** Trigueros, C., Conde Colmeneros, P. (2010). *Anales del Derecho 2008 (Revista de la Facultad de Derecho Universidad de Murcia) No. 26. Artículo “Protagonismo de los llamados riesgos emergentes de carácter psicosocial”*. Salamanca, España. Universidad de Murcia, Servicios de Publicaciones Ediciones.
- SANTESMASES** Mestre, M. (2001). *“DYANE versión 4.0, Diseño y análisis de encuestas en investigación social y de mercados”*. Madrid. Ed. Pirámide.
- SEARA** Vázquez, M. (2012). *Derecho Internacional Público*. México. Editorial Porrúa.
- SHELKES**, C. (1998). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación*. México. Oxford.
- SIERRA** Bravo, R. (1988). *Técnicas de investigación social. Teoría y práctica*. España. Ed. Artes Gráficas Benzal, S.A.
- SPIEGEL**, M. R. (2000). *Estadísticas*. México. Ed. Mc Graw Hill.
- TAYLOR**, S.J. y Bogdan R. (1997). *Introducción de los Métodos Cualitativos de Investigación*. España. Ed. Paidós.
- TORRES** Díaz, J. (1996). *Administración de Prestaciones, su valorización, otorgamiento y aplicación*. México. Editorial ECASA. Cuarta edición.
- TORRES**, R. (2006). *La producción social de vivienda en México. Su importancia nacional y su impacto en la economía de los hogares pobres*. México. Escasa editorial.
- TORTUERO** Plaza, J. L., Cámara Botía, A., Ferreras Alonso, F., Llorente Álvarez, A., y Sánchez-Uran Azaña, Y. (1992). *Código de Seguridad Social; Derecho Español y Comunitario Europeo*. Madrid, España. Editorial Civetas, S.A.
- UGARTE** C., J. L. (2001). *Análisis económico del derecho*. Montevideo, Uruguay. Editorial Fundación de Cultura Universitaria.
- VILCHES** Porras, M., Hernández, J.G. y Rodríguez Ramos, M. J. (2007). *Sistema de seguridad social*. Madrid, España. Editorial Tecno.
- WARREN**, H. C. (2012). *Diccionario de Psicología*. México. Editorial Fondo de cultura económica.
- WATSON**, P. (2009). *EU Social and employment law. Policy and practice in an Enlarged Europe*. United Kindom. Oxford University Press, Inc. Editorial.
- YONGTAO**, L. (2010). *Discourse, Meanings and IR Studies; Taking the Rhetoric of “Axis of Evil” As a Case*. Center for American Studies, Funda University, China /ITESM. Campus Guadalajara, México
- ZAZUETA**, E. (2006). *Implicaciones del dictamen fiscal en la mediana empresa comercial de Sinaloa. Un estudio de caso*. Tesis inédita presentada para obtener el grado de la Maestría en Impuestos. México. UAS.

## Legislación

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Comisión Intersecretarial de Política Industrial (2003). Reporte de 2002.
- Código de ética profesional. Instituto Mexicano de Contadores Públicos (2012).
- Diccionario jurídico de seguridad social.

- Ley de vivienda (2006). Publicada en el DOF el 27 de junio del 2006.
- Ley del Seguro Social (2010).
- Ley del Impuesto sobre la Renta (2010).
- Ley del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (2010).
- Ley Federal del Trabajo.
- Normatividad Empresarial (2003). *Establecimiento en las empresas de planes de previsión social para los trabajadores*. Número 53. México.
- Nueva Ley del Seguro Social Comentada (1998). Tomo 1. México. Editado por Consejo Editorial IMSS.
- Memoria Estadística (2009). Documento del Instituto Mexicano del Seguro Social.

### Hemerografía

- CISS, *Carta Tributaria al Día* Número 5 (2011). “Durante 2010 la lucha contra el fraude se centró en las grandes empresas”. España.
- La Seguridad Social, Cuba y América Latina. “*La Reforma a los sistemas de pensiones en América Latina. Revista*”. Recuperado el 12 de marzo de 1995.
- Acciones e Investigaciones Sociales No. 28 (2010). “*De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales; evaluación de la calidad de vida laboral*”. Zaragoza, España. Ed. Corporación de artes gráficas.

### Cibergrafías

- ALBORS** Garrigós, J. (1999). *Determinación de los factores que caracterizan a la PYME innovadora española*. Madrid. Tesis inédita para doctorado en la Universidad Politécnica de Madrid. <http://oa.upm.es/788/1/05199920.pdf>
- ARENAS** Gallegos, H., García Castaño E. y Plata López, J. M. (2010). *Juridical mechanisms focused on assuring the right to health due to the employer's failure to make contributions to the general social security system*. Centro de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín. Opinión Pública. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/busquedadoc?db=1&t=social+security&td=todo>
- BALTAR**, F., & Gentile, N. (2012). *Métodos mixtos para el estudio de las decisiones estratégicas en las PYMES. Global Conference On Business & Finance Proceedings. Volumen 7 Número 1*. <http://search.ebscohost.com.pbidi.unam.mx:8080/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=73204712&lang=es&site=eds-live>.
- CONAFOVI**. Recuperado el día 21 de marzo del 2010 en [http://www.conafovi.gob.mx/que\\_es.html](http://www.conafovi.gob.mx/que_es.html)
- Cámara Nacional de la Industria de la Construcción (2011). <http://www.cmic.org/>
- CUEVAS** Moreno, R. (2009). *Ethics and social responsibility in the corporation: it's conception of men*. Trabajo realizado y publicado en página de internet con fecha 30 de octubre del 2010. <http://www.revistapolis.cl/polis%20final/23/art14.htm>
- DOF (14 de mayo del 2008). Decreto por el que se aprueba Programa Sectorial de Economía 2007-2012. Recuperado el día 25 de octubre del 2010 en [www.economía.gob.mx](http://www.economía.gob.mx)

- CONAPO, Proyecciones de los hogares y viviendas 2000-2030, Total de hogares. Recuperado el día 22 de octubre del 2010 en <http://www.conapo.gob.mx/00cifras/hogares/h1.xls>
- S/A . Economía competitiva y generadora de empleo. Segundo Informe de Gobierno del Gobierno del Presidente Felipe Calderón Hinojosa. Recuperado el día 03 de noviembre del 2010 en <http://www.cmic.org/mnsectores/vivienda/informe%20de%20gobierno/2do.%20Informe%20de%20Gobierno-vivienda.pdf>
- GONZÁLEZ Fajardo, J. A.** (2010). *Estudio de Administración efectiva de proyectos de construcción en el contexto de las Pymes*. México. Página de internet. Fecha de consulta (2010, 14 de octubre). [http://www.google.com.mx/search?hl=es&source=hp&q=pymes+de+la+construccion&meta=&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs\\_rfai=&rlz=1W1RNTN\\_es](http://www.google.com.mx/search?hl=es&source=hp&q=pymes+de+la+construccion&meta=&aq=f&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&rlz=1W1RNTN_es)
- GONZÁLEZ Tejada, L.** (2006). *Economía y política de la vivienda en México. Tesis doctoral accesible a texto completo en* <http://www.eumed.net/tesis/2006/lgt/>  
[http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS\\_SITIOS/IMSS\\_06/](http://www.imss.gob.mx/IMSS/IMSS_SITIOS/IMSS_06/) Recuperado el día 29 de junio del 2007  
[http://www.fondopyme.gob.mx/2010/docs\\_pdfs/progsectorialeconomia\\_DOE.pdf](http://www.fondopyme.gob.mx/2010/docs_pdfs/progsectorialeconomia_DOE.pdf)  
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1928> Recuperado el día 05 de febrero del 2006  
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=736> Recuperado el día 05 de febrero del 2006  
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro/2/736/23.pdf> Recuperado el día 05 de febrero del 2006  
<http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=315> Recuperado el día 18 de noviembre del 2005  
<http://www.biblijuridico.org/libros/libro.htm?I=1736>. p: 340-343 Recuperado el día 19 de septiembre del 2005
- La política de vivienda sustentable en México. Recuperado el día 26 de junio del 2007 en <http://www.ficem.org/site/media/memoriasvivienda2007/3.pdf>
- LXI** Legislatura del H. Congreso de la Unión. Recuperado el día 21 de marzo del 2010 en [http://www3.diputados.gob.mx/camara/005\\_comunicacion/a\\_boletines/2006\\_2006/003\\_marzo/07\\_07/2727\\_fue\\_aprobada\\_la\\_ley\\_de\\_vivienda\\_suple\\_a\\_la\\_publicada\\_en\\_1984](http://www3.diputados.gob.mx/camara/005_comunicacion/a_boletines/2006_2006/003_marzo/07_07/2727_fue_aprobada_la_ley_de_vivienda_suple_a_la_publicada_en_1984)
- LÓPEZ-DORIGA Ostolza, J.** (2010). *El IMSS, Seguridad Social desvirtuada*. Periódico El Economista. Fecha de consulta en internet 06 de noviembre del 2010. Página: <http://eleconomista.com.mx/columnas/columna-especial-valores/2010/07/29/imss-seguridad-social-desvirtuada>
- MOLINA Llopis, R.** (2003). *La evolución de la presión fiscal en las PyMES; una aproximación a su incidencia sobre la situación financiera de las empresas de la comunidad Valenciana*. Tesis inédita para doctorado. Universitat de Valencia. Servei de publicacions. 6E [http://www.tdx.cesca.es/TDX/TDX\\_UV/TESIS/AVAILABLE/TDX-0705104-101957/molina.pdf](http://www.tdx.cesca.es/TDX/TDX_UV/TESIS/AVAILABLE/TDX-0705104-101957/molina.pdf)
- Observatorio de la PYME** en México. Comisión Intersecretarial de Política Industrial. Secretaría de Economía. Resultados por sector de actividad de comercio. Recuperado el día 05 de noviembre del 2010 en <http://www.cipi.gob.mx/html/reporteanalitico.pdf>
- Observatorio de la PYME** en México. Comisión Intersecretarial de Política Industrial. Secretaría de Economía. Primer reporte de resultados 2002. Recuperado el día 05 de noviembre del 2010 en <http://www.cipi.gob.mx/html/comercio.pdf>

- OLMEDO** Carranza, B. (2011). *Políticas de apoyo a las pymes en América Latina. Entre avances innovadores y desafíos institucionales*. Volumen 42(167). <http://search.ebscohost.com.pbidi.unam.mx:8080/login.aspx?direct=true&db=eoh&AN=EP67409611&lang=es&site=e>
- Perspectivas económicas** para 2009 y el Acuerdo Nacional a favor de la Economía Familiar y el Empleo. Presentación del Subsecretario de Hacienda ante la H. Comisión de Hacienda y Crédito Público de la Cámara de Diputados. Recuperado el día 11 de febrero del 2009 en <http://www.sat.gob.mx>
- Derechohabientes/PES/CPS/Prestaciones Sociales/CPSindex.htm**
- Real Academia Española.** “*Diccionario de la Lengua Española*”. Recuperado el día 08 de octubre del 2012. <http://www.rae.es/drae/>
- ROJAS, J. A.** (2003). “*On the interacción between Education and Social Security.Trabajo del Departamento de Economía*”. Universidad Carlos III de Madrid. <http://docubib.uc3m.es/WORKINGPAPERS/WE/we033511.pdf>
- (2002). *Privatizing social security; the role of imperfect substitution between less and more experienced workers. Trabajo del Departamento de Economía*. Universidad Carlos III de Madrid. <http://docubib.uc3m.es/WORKINGPAPERS/WE/we022004.pdf>
- SUÉREZ Núñez, T.** (2002). *La estrategia, la tecnología y la competitividad en la pequeña empresa industrial mexicana*. Un estudio multicaso, UAM, tesis inédita de doctorado. [www.sinaloa.gob.mx](http://www.sinaloa.gob.mx) Recuperado el día diciembre 13 de 2004.

## Anexo 1

### Matriz de cuestionario para aplicarse a trabajadores, empresarios, especialistas, personal de mejora continua, encargados del presupuesto y personal de gobierno, todos relacionados con las áreas de seguridad social.

Tipo P	Pregunta de Investigación	Clave	P	Anexo 2: Empresarios y Especialistas	v
PS01	¿Cuáles son las variables que consideran empresarios y trabajadores para modelar su percepción respecto a la obligación que el marco normativo de la ley del IMSS, INFONAVIT y sus reglamentos les impone para el pago de las contribuciones de seguridad social en relación a los beneficios que se obtienen (directos e indirectos)?	01 PS-1Def1/5jm	1	¿Cuáles son los beneficios que se generan a los trabajadores y a la empresa de manera directa e indirecta respecto al pago de las aportaciones de IMSS e INFONAVIT?	v1
		02 PS-1Def2/5jm	2	¿Considera que los montos que paga el trabajador de las aportaciones al IMSS están acordes con los beneficios que los mismos trabajadores reciben de manera directa e indirecta?	v2
		03 PS-1Def3/5jm	3	¿Cuál es su percepción respecto al monto que la empresa cubre por las aportaciones al IMSS al Instituto Mexicano del Seguro Social en relación a los beneficios que se obtienen de manera directa e indirecta?	v1
		04 PS-1Def4/5jm	4	¿Podría explicarme cómo aprecia la relación que existe entre el pago de las aportaciones al INFONAVIT efectuada por la empresa y la adquisición de vivienda por parte de los trabajadores?, ¿Considera que existe una relación directamente proporcional entre montos pagados por empresa y el hecho de que los trabajadores busquen tener acceso a ellas?	v3
		05 PS-1Def5/5jm	5	¿Es suficiente, poco o excesivo el 5% pagado por concepto de aportaciones al INFONAVIT por las empresas, para lograr que el Instituto otorgue vivienda digna al 100% de los trabajadores?	v2

PS02	¿Consideran los trabajadores de las PYMESICC que el salario diario integrado con el que actualmente se encuentran registrados ante el IMSS e INFONAVIT, les permiten lograr los beneficios que de acuerdo a Ley les corresponden; y permite dicho salario incentivar la productividad en su desempeño laboral acorde con los objetivos de la compañía?	06 PS-2Def1/8jm	6	¿Utiliza(n) la(s) empresa(s) de la Construcción (de las que tienes conocimiento) algún esquema de planeación fiscal respecto al pago de nóminas de los trabajadores?, en caso de respuesta negativa pasar a la pregunta 9	v2
		07 PS-2Def2/8jm	7	¿Cuál considera que sea la percepción de los trabajadores respecto a la implementación de dicha estrategia fiscal, cuando dichas estrategias se establecen en las empresas en las cuales ellos laboran?	v2
		08 PS-2Def3/8jm	8	¿Qué elementos analizan las empresas al definir el esquema de planeación fiscal de nóminas a implementar?	v2
		09 PS-2Def4/8jm	9	¿Permite el salario diario integrado después de estrategia a los trabajadores tener acceso a los créditos de vivienda por medio de INFONAVIT?	v2
		10 PS-2Def5/8jm	10	¿Considera que la productividad de los trabajadores medido en su desempeño se ve afectada por el hecho de que la empresa establezca algún esquema de planeación fiscal donde se disminuya el salario diario integrado de los trabajadores?	v2
		11 PS-2Def6/8jm	11	¿De qué manera se mide en las empresas de la Construcción actualmente la productividad de su personal?	v1
		12 PS-2Def7/8jm	12	¿Percibe usted que el trabajador al contar con conocimiento amplio respecto a los beneficios directos o indirectos que genera el pago de las contribuciones de seguridad social, pueda lograr una mayor productividad?, por favor explique. Y de ser afirmativo: ¿Qué tipo de indicador deben tener las PYMESICC para medir dicha productividad?, por favor explique	v1

PS03	¿Cuál es el efecto neto que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) desencadenan y que deben considerar los empresarios de las PyMES de la Industria de la Construcción en Culiacán para potencializarse de manera directa en su desarrollo?	13 PS-2Def8/8jm	13	¿Cuál considera puede ser la percepción que tienen los empresarios de la Construcción respecto al costo de seguridad social representado por las contribuciones al IMSS e INFONAVIT efectuado por ellas de manera mensual o bimestral?	v2
		14 PS-3Def1/4jm	14	Podría explicar su apreciación respecto al hecho de que los trabajadores tienen beneficio de pensión (para él y su familia), asistencia médica, prestaciones económicas, hospitalización, derecho a vivienda, entre otras cosas... ¿En tu apreciación personal, los trabajadores realmente aprovechan estos beneficios?	v2
		15 PS-3Def2/4jm	15	¿Existen elementos adicionales que las empresas pueden aprovechar en respuesta al pago de las contribuciones de seguridad social, tanto IMSS como INFONAVIT, que les permita lograr un valor agregado en el cumplimiento de sus objetivos?	v1
		16 PS-3Def3/4jm	16	¿Considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) genera un impacto en las empresas de la industria de la Construcción? Y de ser "sí" la respuesta, ¿De qué tipo?, ¿negativo, positivo o de equilibrio?, Explica por qué.	v2

PS04	¿Existe alguna relación directamente proporcional entre el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) y los programas de apoyo para generar vivienda por parte del Gobierno Municipal, Estatal o Federal; y qué hacen las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en Culiacán para beneficiarse de los mismos?	17 PS-3Def4/4jm	17	¿Cuál es la percepción respecto a los pagos de Retiro, Cesantía, Vejez e INFONAVIT de los últimos tres años (2009, 2010 y 2011)?, ¿Han sufrido alguna modificación o simplemente han permanecido constantes?
		18 PS-4Def1/8jm	18	¿Cuáles programas tiene implementado el Gobierno en los tres ámbitos (municipal, estatal o federal) para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores?
		19 PS-4Def2/8jm	19	¿Cuál de los programas mencionados en el punto anterior tienen un mayor efecto en el otorgamiento de vivienda para los trabajadores?, favor de explicar dando un número del 1 al 5, señalando con número 1 el que representa mayor impacto en la asignación de vivienda...
		20 PS-4Def3/8jm	20	¿Consideras que estos programas señalados en las dos preguntas anteriores mantienen una difusión pertinente que permiten ser aprovechados por los beneficiados directos?
		21 PS-4Def4/8jm	21	De acuerdo a comentarios del Presidente Felipe Calderón Hinojoza existe un déficit considerable a nivel nacional en el rubro de vivienda, ¿Qué recomendación debe hacerse por los diferentes Gobiernos para lograr disminuir considerablemente esta necesidad logrando un impacto social significativo?
		22 PS-4Def5/8jm	22	Si analizamos el ámbito de Culiacán ¿Qué se debería hacer por los diferentes Gobiernos para atender esta necesidad de vivienda?
		23 PS-4Def6/8jm	23	Desde tu perspectiva personal ¿Qué elementos percibes toma en consideración el Gobierno al momento de establecer los programas sociales de apoyos para la adquisición de vivienda?
		24 PS-4Def7/8jm	24	Considera Usted que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influyen o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda?, por ende, ¿Cuál es tu percepción al hecho de que dichos presupuestos se asignen en relación a los montos recaudados por cada municipio de contribuciones de seguridad social?

PC01	¿Cómo generar equilibrio entre los intereses de trabajadores y empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán que potencialice el desarrollo del sector de la Construcción a través del pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT)?	25 PS-4Def8/8jm	25	Analizando las entradas que reciben los trabajadores o empresas (beneficios) y las salidas que se generan por el pago de las contribuciones de seguridad social. ¿Existirá un equilibrio entre ambas variables?, esto es, haciendo una analogía con los flujos de efectivo: la pensión, asistencia médica, pago de incapacidades, derecho a la vivienda, entre otras serían consideradas como entradas y en el caso del pago sería considerada como salidas.	v1
		26 PC-1Def1/3jm	26	¿Cómo se debe trabajar para generar equilibrio entre los intereses de trabajadores y empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán que potencialice el desarrollo del sector de la Construcción a través del pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT)?	v1
PC	PREGUNTA DE CIERRE	27 PC-1Def2/3jm	27	Antes de finalizar la entrevista ¿Consideras pertinente agregar algún punto adicional que sea relevante para los resultados de esta investigación?	v2

## Anexo 2

### Modelo de entrevista para aplicar a empresarios y especialistas del área de Seguridad Social

Este cuestionario se aplicó a los Empresarios / Directores / Gerentes de las empresas de la Industria de la Construcción, así como a los Especialistas del área de Seguridad Social, Representantes de las Cámaras, Personal del IMSS, Personal de INFONAVIT que participan de manera directa e indirecta con el pago de las contribuciones de seguridad social, en la elaboración, asignación o aplicación de los presupuestos o de los apoyos que el Gobierno establece para la atención y disminución de impacto social que este rubro representa.

1. ¿Cuáles son los beneficios que se generan a los trabajadores y a la empresa de manera directa e indirecta respecto al pago de las aportaciones de IMSS e INFONAVIT?

**Objetivo:** *Ver si el sujeto identifica claramente cuáles son los beneficios que se generan a los trabajadores y a la empresa de manera directa e indirecta el pago de las contribuciones de IMSS e INFONAVIT.*

2. ¿Considera que los montos que paga el trabajador de las aportaciones al IMSS están acordes con los beneficios que los mismos trabajadores reciben de manera directa e indirecta?

**Objetivo:** *Detectar si el sujeto tiene clara la relación entre los montos que paga el trabajador de las cuotas al IMSS y los beneficios que los mismos trabajadores reciben de manera directa e indirecta.*

3. ¿Cuál es su percepción respecto al monto que la empresa cubre por las aportaciones al IMSS al Instituto Mexicano del Seguro Social en relación a los beneficios que se obtienen de manera directa e indirecta?

**Objetivo:** *Investigar la percepción del sujeto respecto al monto que la empresa cubre por las contribuciones de IMSS y su vínculo con los beneficios que se obtienen de manera directa e indirecta.*

4. ¿Podría explicarme cómo aprecia la relación que existe entre el pago de las aportaciones al INFONAVIT efectuada por la empresa y la adquisición de vivienda por parte de los trabajadores?, ¿Considera que existe una relación directamente proporcional entre montos pagados por empresa y el hecho de que los trabajadores busquen tener acceso a ellas?

**Objetivo:** *Conocer si el sujeto percibe una relación entre el pago de las cuotas al INFONAVIT efectuada por la empresa y la adquisición de vivienda por parte de los trabajadores.*

5. ¿Es suficiente, poco o excesivo el 5% pagado por concepto de aportaciones al INFONAVIT por las empresas, para lograr que el Instituto otorgue vivienda digna al 100% de los trabajadores?

**Objetivo:** *Saber si el sujeto considera el monto pagado al INFONAVIT superior/inferior o equivalente para que el 100% de los trabajadores puedan tener acceso a vivienda.*

6. ¿Utiliza(n) la(s) empresa(s) de la Construcción (de las que tienes conocimiento) algún esquema de planeación fiscal respecto al pago de nóminas de los trabajadores?, en caso de respuesta negativa pasar a la pregunta 9.

**Objetivo:** *Conocer si el sujeto tiene claramente identificada la existencia de algún esquema de planeación fiscal respecto al pago de nóminas de los trabajadores.*

7. ¿Cuál considera que sea la percepción de los trabajadores respecto a la implementación de dicha estrategia fiscal, cuando dichas estrategias se establecen en las empresas en las cuales ellos laboran?

**Objetivo:** *Analizar si el sujeto tiene claridad en la percepción de los trabajadores respecto a la implementación de dicha estrategia fiscal.*

8. ¿Qué elementos analizan las empresas al definir el esquema de planeación fiscal de nóminas a implementar?

**Objetivo:** *Identificar los elementos que de acuerdo a la perspectiva del sujeto la empresa considera al momento de definir e implementar un esquema de planeación fiscal en nómina.*

9. ¿Permite el salario diario integrado después de estrategia a los trabajadores tener acceso a los créditos de vivienda por medio de INFONAVIT?

**Objetivo:** *Correlacionar la información que tiene el sujeto respecto a la facilidad de los trabajadores de tener acceso a los créditos de vivienda para INFONAVIT con el salario diario integrado que tiene registrado.*

10. ¿Considera que la productividad de los trabajadores medido en su desempeño se ve afectada por el hecho de que la empresa establezca algún esquema de planeación fiscal donde se disminuya el salario diario integrado de los trabajadores?

**Objetivo:** *Validar que el sujeto tenga una perspectiva clara entre la productividad de los trabajadores en su desempeño por la afectación de que la empresa establezca algún esquema de planeación fiscal donde se disminuya el salario diario integrado de los trabajadores.*

11. ¿De qué manera se mide en las empresas de la Construcción actualmente la productividad de su personal?

**Objetivo:** *Verificar si la empresa cuenta con algún sistema de indicadores para medir la productividad de todo su personal.*

12. ¿Percibe usted que el trabajador al contar con conocimiento amplio respecto a los beneficios directos o indirectos que genera el pago de las contribuciones de seguridad

social, pueda lograr una mayor productividad?, por favor explique. Y de ser afirmativo: ¿Qué tipo de indicador deben tener las PYMESICC para medir dicha productividad?

**Objetivo: Conocer si la empresa considera como beneficio de productividad el conocimiento sobre los beneficios directos o indirectos respecto al pago de las cuotas de seguridad social.**

13. ¿Cuál considera puede ser la percepción que tienen los empresarios de la Construcción respecto al costo de seguridad social representado por las contribuciones al IMSS e INFONAVIT efectuado por ellas de manera mensual o bimestral?

**Objetivo: Identificar en el sujeto los elementos que forman parte del costo de seguridad social en las contribuciones al IMSS e INFONAVIT efectuado por las empresas tanto de manera mensual como bimestral.**

14. Podría explicar su apreciación respecto al hecho de que los trabajadores tienen beneficio de pensión (para él y su familia), asistencia médica, prestaciones económicas, hospitalización, derecho a vivienda, entre otras cosas... ¿En tu apreciación personal, los trabajadores realmente aprovechan estos beneficios?

**Objetivo: Que el sujeto manifieste su apreciación respecto a los beneficios de pensión, asistencia médica, prestaciones económicas, hospitalización, derecho a vivienda, que tienen los trabajadores y si creen que dichos beneficios se desquitan con su utilización.**

15. ¿Existen elementos adicionales que las empresas pueden aprovechar en respuesta al pago de las contribuciones de seguridad social, tanto IMSS como INFONAVIT, que les permita lograr un valor agregado en el cumplimiento de sus objetivos?

**Objetivo: Probar si el sujeto tiene un análisis completo de elementos adicionales que puedan aprovecharse en respuesta al pago de las contribuciones de seguridad social, tanto IMSS como INFONAVIT, que les permita lograr un valor agregado en el cumplimiento de sus objetivos.**

16. ¿Considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) genera un impacto en las empresas de la industria de la Construcción? Y de ser “si” la respuesta, ¿De qué tipo?, ¿negativo, positivo o de equilibrio?, Explica por qué.

**Objetivo: Conocer en el sujeto su percepción respecto al impacto positivo en las empresas de la industria de la Construcción del pago de las contribuciones de seguridad social.**

17. ¿Cuál es la percepción respecto a los pagos de Retiro, Cesantía, Vejez e INFONAVIT de los últimos tres años (2009, 2010 y 2011)?, ¿Han sufrido alguna modificación o simplemente han permanecido constantes?

**Objetivo: Conocer por parte del sujeto la percepción respecto a los pagos de IMSS e INFONAVIT de los últimos tres años (2009, 2010 y 2011).**

18. ¿Cuáles programas tiene implementado el Gobierno en los tres ámbitos (municipal, estatal o federal) para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores?

**Objetivo:** *Identificar si el sujeto tiene información relevante sobre programas de Gobierno en los tres ámbitos (municipal, estatal o federal) implementado para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores.*

19. ¿Cuál de los programas mencionados en el punto anterior tienen un mayor efecto en el otorgamiento de vivienda para los trabajadores?, favor de explicar dando un número del 1 al 5, señalando con número 1 el que representa mayor impacto en la asignación de vivienda...

**Objetivo:** *Analizar en el sujeto su conocimiento sobre programas del Gobierno que tienen un mayor efecto en el otorgamiento de vivienda para los trabajadores.*

20. ¿Consideras que estos programas señalados en las dos preguntas anteriores mantienen una difusión pertinente que permiten ser aprovechados por los beneficiados directos?

**Objetivo:** *Conocer si el sujeto aprecia que los programas señalados en las dos preguntas anteriores tienen la suficiente difusión que permiten ser aprovechados por los beneficiados directos.*

21. De acuerdo a comentarios del Presidente Felipe Calderón Hinojoza existe un déficit considerable a nivel nacional en el rubro de vivienda, ¿Qué recomendación debe hacerse por los diferentes Gobiernos para lograr disminuir considerablemente esta necesidad logrando un impacto social significativo?

**Objetivo:** *Verificar si el sujeto identifica rubros que pueden sumar para el Gobierno atiende y disminuya el impacto social de vivienda a nivel nacional.*

22. Si analizamos el ámbito de Culiacán ¿Qué se debería hacer por los diferentes Gobiernos para atender esta necesidad de vivienda?

**Objetivo:** *Rescatar del sujeto sugerencias para atender la necesidad de vivienda en el ámbito local.*

23. Desde tu perspectiva personal ¿Qué elementos percibes toma en consideración el Gobierno al momento de establecer los programas sociales de apoyos para la adquisición de vivienda?

**Objetivo:** *Conocer la percepción del sujeto sobre los elementos que considera el Gobierno al momento de establecer los programas sociales de apoyos para la adquisición de vivienda.*

24. ¿Considera Usted que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influyen o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda?, por ende, ¿Cuál es tu percepción al hecho de que dichos presupuestos se asignen en relación a los montos recaudados por cada municipio de contribuciones de seguridad social?

**Objetivo:** Validar si el sujeto considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influye o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda.

25. Analizando las entradas que reciben los trabajadores o empresas (beneficios) y las salidas que se generan por el pago de las contribuciones de seguridad social. ¿Existirá un equilibrio entre ambas variables?, esto es, haciendo una analogía con los flujos de efectivo: la pensión, asistencia médica, pago de incapacidades, derecho a la vivienda, entre otras serían consideradas como entradas y en el caso del pago sería considerada como salidas.

**Objetivo:** Validar si el sujeto considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influye o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda.

26. ¿Cómo se debe trabajar para generar equilibrio entre los intereses de trabajadores y empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán que potencialice el desarrollo del sector de la Construcción a través del pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT)?

**Objetivo:** Validar si el sujeto considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influye o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda.

27. Antes de finalizar la entrevista ¿Considera pertinente agregar algún punto adicional que sea relevante para los resultados de esta investigación?

**Objetivo:** Validar si el sujeto puede aportar algún elemento adicional que sirva de base para el desarrollo de la tesis.

### Anexo 3

#### Modelo de entrevista para aplicar a encargados del presupuesto en el rubro de seguridad social.

Este cuestionario se aplicó a los Encargados de Gobierno que participan de manera directa e indirecta en la elaboración, asignación o aplicación de los presupuestos o de los apoyos que el Gobierno establece para la atención y disminución de impacto en el rubro de seguridad social.

1. ¿Cuáles programas tiene el Gobierno en los tres ámbitos (municipal, estatal o federal) implementado para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores?

**Objetivo:** *Identificar si el sujeto tiene información relevante sobre programas de Gobierno en los tres ámbitos (municipal, estatal o federal) implementado para apoyar el otorgamiento de vivienda para los trabajadores.*

2. ¿Cuáles de los programas mencionados en el punto anterior crees tienen un mayor efecto en el otorgamiento de vivienda para los trabajadores?, favor de explicar dando un número del 1 al 5, señalando con número 1 el que representa mayor impacto en la asignación de vivienda...

**Objetivo:** *Analizar en el sujeto su conocimiento sobre programas del Gobierno que tienen un mayor efecto en el otorgamiento de vivienda para los trabajadores.*

3. ¿Considera que estos programas señalados en las dos preguntas anteriores mantienen una difusión que permiten ser aprovechados por los beneficiados directos?

**Objetivo:** *Conocer si el sujeto aprecia que los programas señalados en las dos preguntas anteriores tienen la suficiente difusión que permiten ser aprovechados por los beneficiados directos.*

4. Considerando que existe un déficit considerable a nivel nacional en el rubro de vivienda, ¿Qué deben hacer los diferentes Gobiernos para lograr disminuir considerablemente esta necesidad logrando un impacto social significativo?

**Objetivo:** *Verificar si el sujeto identifica rubros que pueden sumar para el Gobierno atiende y disminuya el impacto social de vivienda a nivel nacional.*

5. Si analizamos el ámbito de Culiacán ¿Qué deberían hacer los diferentes Gobiernos para atender esta necesidad de vivienda?

**Objetivo:** *Rescatar del sujeto sugerencias para atender la necesidad de vivienda en el ámbito local.*

6. ¿Qué elementos considera que el Gobierno toma en cuenta al momento de establecer los programas sociales de apoyos para la adquisición de vivienda?

**Objetivo: Conocer la percepción del sujeto sobre los elementos que considera el Gobierno al momento de establecer los programas sociales de apoyos para la adquisición de vivienda.**

7. ¿Considera Usted que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influyen o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda?, por ende, ¿Cuál es tu percepción al hecho de que dichos presupuestos se asignen en relación a los montos recaudados por cada municipio de contribuciones de seguridad social?

**Objetivo: Validar si el sujeto considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influye o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda.**

8. Desde tu perspectiva personal ¿Considera que exista un equilibrio entre las entradas que reciben los trabajadores o empresas y las salidas que se generan por el pago de las contribuciones de seguridad social?, esto es, haciendo una analogía con los flujos de efectivo: la pensión, asistencia médica, pago de incapacidades, derecho a la vivienda, entre otras serian consideradas como entradas y en el caso del pago sería considerada como salidas.

**Objetivo: Validar si el sujeto considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influye o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda.**

9. ¿Cómo generar equilibrio entre los intereses de trabajadores y empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán que potencialice el desarrollo del sector de la Construcción a través del pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT)?

**Objetivo: Validar si el sujeto considera que el pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) influye o forma parte también de los elementos para la asignación de presupuesto para apoyos de adquisición de vivienda.**

10. Antes de finalizar la entrevista ¿Considera pertinente agregar algún punto adicional que sea relevante para los resultados de esta investigación?

**Objetivo: Validar si el sujeto puede aportar algún elemento adicional que sirva de base para el desarrollo de la tesis.**

## ANEXO 4

**Modelo de cuestionario para aplicar a Trabajadores Administrativos.**

Este cuestionario se aplicó a los Trabajadores de las empresas de la Industria de la Construcción, quienes ven el efecto del pago de las aportaciones del seguro social.

Lo anterior, para efectos de documentar información referente a tesis doctoral relacionada con el *“Equilibrio del pago de las aportaciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) sobre el comportamiento de los trabajadores con enfoque a productividad; y su impacto en las empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán”*.

Agradecemos ampliamente su colaboración en dar respuesta a las preguntas planteadas, garantizando la confidencialidad de la información, la cual ayudará a probar la hipótesis que en nuestra investigación ha sido planteada.

Este cuestionario consta de 12 preguntas que a continuación se detallan:

Favor de llenar antes de iniciar los siguientes datos generales:

Puesto: \_\_\_\_\_ Dirección a la que pertenece: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ Años de experiencia en el puesto: \_\_\_\_\_

Cuenta con vivienda propia: (si/no) \_\_\_\_\_

Tipo de vivienda: \_\_\_\_\_ (1=Popular, 2=Social, y 3=Residencial)

1. ¿Cuáles son los beneficios que de manera directa o indirecta se generan para los trabajadores por el hecho de que las empresas paguen las contribuciones de IMSS e INFONAVIT de acuerdo a Ley?

(Enumera del 1 al 5, considerando que el número 1 representa una mayor importancia y el 5 menos importante).

Seguro Social  Vivienda  Mejor Calidad de Vida  Pensión  Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

2. ¿Considera que los montos que pagas como trabajador de las contribuciones al IMSS están acordes con los beneficios que recibes?

(Marca con una “X” en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

El costo es MUY ALTO  El costo es ALTO  El costo está CORRECTO  El costo es REGULAR  El costo es BAJO

3. ¿Cuál es tu percepción respecto al monto que la empresa cubre por las contribuciones al IMSS al Instituto Mexicano del Seguro Social en relación a los beneficios que la empresa obtienen de manera directa e indirecta?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

El costo es MUY ALTO  
  El costo es ALTO  
  El costo está CORRECTO  
  El costo es REGULAR  
  El costo es BAJO

4. ¿Cómo describes la relación que existe entre el pago de las cuotas al INFONAVIT efectuada por la empresa y la obtención de vivienda por parte de los trabajadores?

(Marca con una "X" en la línea 1 el espacio que mejor defina tu percepción respecto al pago de INFONAVIT y con una "X" en la línea 2, respecto a la obtención de vivienda por parte de los trabajadores).

Línea 1:  El pago es MUY ALTO  
 El pago es ALTO  
 El pago está CORRECTO  
 El pago es REGULAR  
 El pago es BAJO

Línea 2:  Más trabajadores obtienen vivienda  
 Menos trabajadores obtienen vivienda  
 No existe relación entre el pago de INFONAVIT y la obtención de vivienda  
 Otro: (especifique) \_\_\_\_\_

5. ¿Utiliza la empresa donde laboras algún esquema de planeación respecto al pago de nóminas, donde se modifique el salario diario integrado que se registra ante el IMSS?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Si  
 No  
 Deconozco

6. ¿Cómo define Usted el comportamiento de los trabajadores respecto a su productividad al saber que la empresa donde labora tiene implementada una estrategia fiscal respecto a nóminas?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

ALTA productividad  
 REGULAR productividad  
 BAJA productividad  
 NO efecto en productividad

7. ¿Qué elementos se considera en la empresa al momento de definir el esquema de planeación fiscal de nóminas a implementar?

(Enumera del 1 al 5, considerando que el número 1 representa el motivo más importante que lleva a la empresa a tomar la decisión y el 5 menos importante).

Costos  
 Liquidez  
 Rentabilidad  
 Solvencia  
 Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

8. ¿Considera que el salario diario integrado con el cual se registra a los trabajadores ante el IMSS después de la estrategia les permite a los trabajadores tener acceso a los créditos de vivienda por medio de INFONAVIT?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Si  
 No  
 Deconozco  
 No existe relación entre ambos  
 Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

9. ¿Cómo se mide en la empresa la productividad que tienes como trabajador en el área en la cual te desempeñas?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Indicadores  
 Cumplimiento de Tareas  
 Se evalúa de manera muy general  
 No se evalúa de manera directa  
 Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

10. ¿Considera que el hecho de que el trabajador tenga conocimiento amplio respecto a los beneficios directos o indirectos que genera el pago de las contribuciones al IMSS e INVONAVIT pueda generar mayor productividad?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Si  No  Deconozco

11. ¿Ha recibido capacitación suficiente respecto a los beneficios que el pago de las contribuciones al IMSS e INFONAVIT te generan como trabajador?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Si  No  Deconozco

12. ¿Cómo generar equilibrio entre los intereses de trabajadores de las empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán que potencialice el desarrollo del sector de la Construcción a través del pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT)? Explique con sus palabras:

---

---

---

---

Agradecemos ampliamente sus atenciones y su tiempo, ya que la información proporcionada ayudará de manera significativa a sustentar la hipótesis, contrastando con las diferentes teorías existentes alrededor de la problemática detectada.

## Anexo 5

### Modelo de cuestionario para aplicar a personal de mejora continua.

Este cuestionario se aplicó a Personal de Mejora Continua de empresas relacionada con la Industria de la Construcción, con la finalidad de detectar los mecanismos actuales y potenciales para medir el desempeño de sus trabajadores.

Lo anterior, para efectos de documentar información referente a tesis doctoral relacionada con el *“Equilibrio del pago de las aportaciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) sobre el comportamiento de los trabajadores con enfoque a productividad; y su impacto en las empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán”*.

Agradecemos ampliamente su colaboración en dar respuesta a las preguntas planteadas, garantizando la confidencialidad de la información, la cual ayudará a probar la hipótesis que en nuestra investigación ha sido planteada.

Este cuestionario consta de 5 preguntas que a continuación se detallan:

Favor de llenar antes de iniciar los siguientes datos generales:

Puesto: \_\_\_\_\_ Dirección a la que pertenece: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ Años de experiencia en el puesto: \_\_\_\_\_

1. Si se pretende medir el conocimiento que tienen los trabajadores en las empresas de la Industria de la Construcción, respecto a los beneficios que de manera directa e indirecta reciben del Seguro Social ¿Qué tipo de indicadores se tendrían que establecer para asegurar se atienda esta necesidad? Explique los elementos que dicho indicador debe contener.
2. ¿De qué manera mide la empresa donde laboras la productividad del personal? En caso de que la respuesta contemple varias opciones, se pide señalar enseguida de la misma cual es el porcentaje de impacto de cada una de ellas para lograr la productividad del 100% de los trabajadores.
3. Por tu experiencia en el área de mejora continua y calidad ¿Considera que el hecho de que el trabajador tenga conocimiento amplio respecto a los beneficios directos o indirectos que genera el pago de las contribuciones de seguridad social, genere condiciones para lograr una mayor productividad?. Por favor explique.
4. En caso de que la pregunta anterior sea afirmativo: ¿Qué tipo de indicador debe desarrollarse en forma de adicional a los ya existentes para medir dicha productividad?, o en caso de existir actualmente este tipo de indicadores explicar en qué consisten.

5. Desde tu perspectiva personal ¿Considera que exista un equilibrio entre las entradas por beneficios que reciben los trabajadores o las empresas y las salidas que se generan por el pago de las contribuciones de seguridad social? Lo anterior, es considerando o haciendo una analogía con los flujos de efectivo: la pensión, asistencia médica, pago de incapacidades, derecho a la vivienda, entre otras serian consideradas como entradas y en el caso del pago sería considerada como salidas.

## Anexo 6

### Modelo de cuestionario para aplicar a trabajadores de obra.

Este cuestionario se aplicó a los Trabajadores de Obra de las empresas de la Industria de la Construcción, quienes ven el efecto del pago de las aportaciones del seguro social.

Lo anterior, para efectos de documentar información referente a tesis doctoral relacionada con el **“Equilibrio del pago de las aportaciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT) sobre el comportamiento de los trabajadores con enfoque a productividad; y su impacto en las empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán”**.

Agradecemos ampliamente su colaboración en dar respuesta a las preguntas planteadas, garantizando la confidencialidad de la información, la cual ayudará a probar la hipótesis que en nuestra investigación ha sido planteada.

Este cuestionario consta de 12 preguntas que a continuación se detallan:

Favor de llenar antes de iniciar los siguientes datos generales:

Puesto: \_\_\_\_\_ Dirección a la que pertenece: \_\_\_\_\_

Antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ Años de experiencia en el puesto: \_\_\_\_\_

Cuenta con vivienda propia: (si/no) \_\_\_\_\_

Tipo de vivienda: \_\_\_\_\_ (1=Popular, 2=Social, y 3=Residencial)

1. ¿Cuáles son los beneficios que le da el Instituto Mexicano del Seguro Social y el INFONAVIT porque las empresas pagan los impuestos de acuerdo a la Ley, a esas dependencias?

(Enumera del 1 al 5, considerando que el número 1 representa una mayor importancia y el 5 menos importante).

Seguro Social  Vivienda  Mejor Calidad de Vida  Pensión  Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

2. ¿Considera que la cantidad que Usted paga de IMSS corresponden a los beneficios que recibe?

(Marca con una “X” en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

El costo es MUY ALTO  El costo es ALTO  El costo está CORRECTO  El costo es REGULAR  El costo es BAJO

3. ¿Considera que la parte de IMSS que paga la empresa están acordes a los beneficios que la empresa obtiene?

(Marca con una “X” en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

El costo es MUY ALTO  El costo es ALTO  El costo está CORRECTO  El costo es REGULAR  El costo es BAJO

4. ¿Cómo describe Usted la relación que existe entre el pago de INFONAVIT por la empresa y la obtención de vivienda por parte de los trabajadores?

(Marca con una "X" en la línea 1 el espacio que mejor defina tu percepción respecto al pago de INFONAVIT y con una "X" en la línea 2, respecto a la obtención de vivienda por parte de los trabajadores).

Línea 1:  El pago es MUY ALTO  El pago es ALTO  El pago está CORRECTO  El pago es REGULAR  El pago es BAJO

Línea 2:  Más trabajadores obtienen vivienda  Menos trabajadores obtienen vivienda  No existe relación entre el pago de INFONAVIT y la obtención de vivienda  Otro: (especifique) \_\_\_\_\_

5. ¿Utiliza la empresa donde Usted labora alguna planeación en nóminas, donde se modifique el salario con que se registra ante el IMSS?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Sí  No  Deconozco

6. ¿Cuál cree Usted que sea la reacción de los trabajadores cuando se enteran que la empresa modifica el salario ante el IMSS, en relación a sus resultados?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

ALTA productividad  REGULAR productividad  BAJA productividad  NO efecto en productividad

7. ¿Qué toma en cuenta la empresa cuando modifica el salario?

(Enumera del 1 al 5, considerando que el número 1 representa el motivo más importante que lleva a la empresa a tomar la decisión y el 5 menos importante).

Costos  Liquidez  Rentabilidad  Solvencia  Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

8. ¿Considera que el salario con el cual se registra a los trabajadores ante el IMSS les permite a los trabajadores adquirir una casa en INFONAVIT, y dar más resultados?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Sí  No  Deconozco  No existe relación entre ambos  Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

9. ¿Cómo miden en su empresa los resultados de los trabajadores en el área en la cual te desempeñas?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Indicadores  Cumplimiento de Tareas  Se evalúa de manera muy general  No se evalúa de manera directa  Otros: (especifique) \_\_\_\_\_

10. ¿Considera que si el trabajador tiene más conocimiento de los beneficios en el IMSS e INFONAVIT, puede dar más resultados?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Sí  No  Deconozco

11. ¿Ha recibido capacitación suficiente respecto a los beneficios que el pago de las contribuciones al IMSS e INFONAVIT te generan como trabajador?

(Marca con una "X" en el espacio que mejor defina tu percepción respecto a la pregunta).

Sí  No  Deconozco

12. ¿Cómo generar equilibrio entre los intereses de trabajadores de las empresas de la Industria de la Construcción en Culiacán que potencialice el desarrollo del sector de la Construcción a través del pago de las contribuciones de seguridad social (IMSS e INFONAVIT)? Explique con sus palabras:

---

---

---

---

Agradecemos ampliamente sus atenciones y su tiempo, ya que la información proporcionada ayudará de manera significativa a sustentar la hipótesis, contrastando con las diferentes teorías existentes alrededor de la problemática detectada.

## ANEXO 7

## Sistematización del proyecto de investigación

Interrogante Central:	Objetivo General:	Hipótesis:
¿En qué medida se genera un cambio en el comportamiento hacia la productividad de los trabajadores de la industria de la construcción en Culiacán por el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT realizada por los patrones de acuerdo a Ley?	Determinar la relación que existe entre el comportamiento hacia la productividad de los trabajadores de la industria de la construcción en Culiacán y el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT realizada por los patrones de acuerdo a Ley.	
Preguntas Secundarias:	Objetivos Secundarios:	
1. ¿Qué beneficios directos e indirectos son reconocidos por los trabajadores y empresarios de la industria de la construcción en Culiacán, respecto a las obligaciones que la Ley del Seguro Social, INFONAVIT y sus reglamentos les impone en lo referente al pago de las aportaciones obrero-patronales?	1. Establecer los beneficios directos e indirectos que trabajadores y empresarios de la industria de la construcción en Culiacán reconocen respecto a las obligaciones que la Ley del Seguro Social, INFONAVIT y sus reglamentos les imponen en lo referente al pago de las aportaciones obrero-patronales.	"El pago de las aportaciones de seguridad social IMSS e INFONAVIT por parte de los empresarios de las PYMEICC de acuerdo a Ley, genera un cambio positivo en el comportamiento de los trabajadores que se refleja en mayor productividad".
2. ¿Cómo perciben los trabajadores administrativos y de obra de la industria de la construcción en Culiacán el salario diario integrado registrado ante el IMSS e INFONAVIT, en relación a los beneficios que de acuerdo a ley le corresponden y su desempeño laboral?	2. Valorar la percepción de los trabajadores administrativos y de obra de la industria de la construcción en Culiacán, respecto al salario diario integrado con el que actualmente se encuentran registrados ante el IMSS e INFONAVIT, en relación a los beneficios que de acuerdo a Ley les corresponden y su desempeño laboral.	
3. ¿Cuál es el efecto neto que el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT desencadenan y que deben aprovechar los empresarios de las PyMES de la Industria de la Construcción en Culiacán para potencializarse de manera directa en su desarrollo?	3. Identificar el efecto neto que el pago de las aportaciones obrero-patronales desencadenan y que deben aprovechar los empresarios de las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en Culiacán para potencializar de manera directa en su desarrollo.	
4. ¿Qué relación existe entre el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT y los programas de apoyo para generar vivienda por parte del Gobierno Municipal, Estatal o Federal; y de qué manera las pequeñas y medianas empresas de la industria de la construcción en Culiacán se benefician de los programas de vivienda del gobierno?	4. Analizar la relación que existe entre el pago de las aportaciones IMSS e INFONAVIT y los programas de apoyo para generar vivienda por parte del gobierno municipal, estatal o federal; y la forma en que estas empresas se benefician de los programas de vivienda del gobierno.	

## ANEXO 8

### Levantamiento de información de campo: trabajadores administrativos y de obra.



*Personal del área de almacenes en la construcción*



*Personal de administración de la construcción*



Personal de administración  
de la construcción





**Personal de administración de la construcción**