



S.E.P. TECNOLÓGICO NACIONAL DE

# Instituto Tecnológico de Tuxtepec

**“EMPLEO INDIRECTO QUE GENERA EL  
IMSS TUXTEPEC, OAXACA A LAS PYMES”**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

**MAESTRO (A) EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTA: ROSALIA DIAZ PERALTA

NUM. DE CONTROL M18350007

ASESORA: DRA. ZULEMA OLGUIN JACOME

**San Juan Bautista Tuxtepec 2021**



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



TECNOLÓGICO  
NACIONAL DE MÉXICO

Instituto Tecnológico de Tuxtepec  
Subdirección Académica

**Autorización de Presentación Electrónica de Tesis**

San Juan Bautista Tuxtepec, Oax., **06/ septiembre/2021**

No. de Oficio 3181

**C. ROSALÍA DÍAZ PERALTA**  
**EGRESADA DE LA MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**  
**CON NÚMERO DE CONTROL M18350007**  
**PRESENTE**

POR MEDIO DE LA PRESENTE ME PERMITO COMUNICARLE QUE EL COMITÉ TUTORIAL INTEGRADO POR LOS CC. ZULEMA OLGUÍN JÁCOME, ISABEL LIRA VÁZQUEZ, DIONICIO PARRA VALIS, Y ROSA EUGENIA DÍAZ MENÉNDEZ, REVISÓ Y APROBÓ EN SU TOTALIDAD EL TRABAJO PROFESIONAL DENOMINADO "EMPLEO INDIRECTO QUE GENERAL EL IMSS TUXTEPEC, OAXACA A LAS PYMES" PRESENTADO POR USTED COMO PRODUCTO DE TESIS DE ACUERDO AL LINEAMIENTO DE TITULACIÓN CORRESPONDIENTE, PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN.

POR LO ANTERIOR Y DE ACUERDO A LOS LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES SE LE DA TRÁMITE LEGAL PARA QUE PROCEDA A LA PRESENTACIÓN DEL TRABAJO PROFESIONAL.

**ATENTAMENTE**  
*Excelencia en Educación Tecnológica*

**JULIÁN KURI MAR**  
**SUBDIRECTOR ACADÉMICO**

ccp. Depto. Servicios Escolares  
Archivo  
MHC/mdom\*



**EDUCACIÓN** | **TECNOLÓGICO**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA | NACIONAL DE MÉXICO

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TUXTEPEC**

**SUBDIRECCIÓN**  
**ACADÉMICA**



Calzada Dr. Víctor Bravo Ahuja Num. 561, Col. Predio el Paraíso,  
C.P. 68350, Sn. Juan Bautista Tuxtepec, Oaxaca.  
Tels. (287) 875-10-44, 875-18-80 ext. 131  
email: profesional@tuxtepec.tecnm.mx, contacto:





TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO  
Instituto Tecnológico de Tuxtepec

Carta de Cesión de Derechos Autorales

Título de la Tesis	Empleo Indirecto que General el IMSS Tuxtepec, Oaxaca a las Pymes.
Autor principal	<b>Rosalía Díaz Peralta</b>
Email de contacto	<a href="mailto:rosalia.diazp@gmail.com">rosalia.diazp@gmail.com</a>
Segundo autor	Zulema Olguín Jácome
Tercer autor	Isabel Lira Vázquez
Cuarto autor	Dionicio Parra Valis
Quinto autor	Rosa Eugenia Díaz Menéndez
Registro ISBN / ISSN (Cuando aplique)	

Tuxtepec, Oaxaca **30/JUNIO/2021**

Por este conducto manifiesto que es mi libre voluntad el ceder los derechos patrimoniales relativos a la obra literaria de la cual soy el autor, a favor del Tecnológico Nacional de México / Campus Tuxtepec; para que sea publicada, sin más límites que los establecidos en la Ley Federal del Derecho de Autor.

Extiendo la presente para los fines legales a que haya lugar.

Atentamente

Autor1: [Rosalía Díaz Peralta]

Autor2: [Zulema Olguín Jácome]

Autor3: [Isabel Lira Vázquez]

Autor4: [Dionicio Parra Valis]

Autor5: [Rosa Eugenia Díaz Menéndez]

Firma

Firma

Firma

Firma

Firma

## **Agradecimientos**

A Dios, por estar presente en todo momento, es quien guía el destino de mi vida por el sendero correcto.

Al Hospital General de Zona N° 3 del IMSS de Tuxtepec por facilitarme los recursos y herramientas necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación.

Al Instituto Tecnológico Nacional de México Campus Tuxtepec por las facilidades otorgadas para adquirir nuevos conocimientos, por recibirme de alumna en tan Honorable Institución.

Al Honorable Comité Tutorial: Dra. Zulema Olguín Jácome, Dra. Isabel Lira Vázquez, Dr. Álvaro Díaz Azamar y al Dr. Dionicio Parra Valis por su gran compromiso, por su tiempo, por su paciencia, por su enseñanza, por la constancia y por todo su apoyo en el proceso de elaboración de este trabajo.

A mis compañeros de maestría que hoy culmina esta maravillosa aventura, por las horas que juntos trabajamos en equipo para nuestra formación y hoy se cierra este capítulo en la historia de mi vida.

A mis amigos:

L.C. Albino Carrera Rojas, Jefe del Departamento de Finanzas del HGZ No. 3 del IMSS Tuxtepec, por invitarme a participar en la Maestría en Administración, gracias por la amistad, por los conocimientos compartidos y por no desistir hasta obtener el grado.

L.A. Iván Josué Iturbide Hernández, Jefe del departamento de Abastecimiento del HGZ N°3 del IMSS Tuxtepec, por ayudarme en la aplicación de las encuestas, porque cuando se unen esfuerzos los resultados son mejores.

L.C. Araceli Moreno Maldonado por ayudarme en la aplicación de las encuestas, por tu comprensión y paciencia.

I.G.E. Nephali Cruz Felipe quiero agradecer todo tu esfuerzo por ayudarme en el proyecto, por tu tiempo, por las horas de trabajo compartidas hasta la madrugada y tu paciencia, por tomar en cuenta mis criterios y opiniones, por acompañarme en esta aventura llamada maestría. Por estar aquí agradeciéndote todo lo que haces por mí, sin tu ayuda no habría logrado mi objetivo.

# Dedicatoria

Rosalía Díaz Peralta

A mis padres: + Crispina Peralta Cortes y + José Díaz García, por su sacrificio puesto en mí para mi formación profesional, por su confianza, fueron el pilar fundamental en mi vida, y ahora desde el cielo guían mi camino, les dedico con todo mi amor este trabajo.

A mis amados hijos: Jazmín, Zaira y Gerson. Les agradezco por los momentos sacrificados en nuestra vida como familia, gracias por entender el significado del sacrificio, gracias por estar siempre presentes a mi lado. Son la fuente de mi inspiración, del esfuerzo y de todas las energías requeridas para esta investigación, gracias por ser el motor de mi vida que siempre esta encendido y dispuesto a escucharme y entenderme.

A mis hermanas y hermanos: + Crispina, Isabel, Porfiria, Miguel, Felicita y Víctor Manuel, son lo más sagrado que tengo en la vida, por su amor y su cariño, son la motivación de lo que ahora soy, gracias por la confianza y por estar presentes en todo momento de mi vida.

A Víctor Vázquez Martínez, Tony Razi, José Luis Sánchez Díaz, Ricardo Martínez Rodríguez, y a todas y todos mis sobrinas y sobrinos, por sus palabras de apoyo, por su respaldo, motivación y cariño para concluir este proyecto.

El tiempo es el mejor juez y el mejor testigo entre el sacrificio y el éxito.

## Resumen

Las MiPymes son un punto estratégico para la estabilidad social de la región, son las que generan mayor número de empleos, incluso más que las grandes compañías. La importancia radica en la cantidad de establecimientos de este tipo que existen en el estado. Sin embargo, la Micro, Pequeña y Mediana empresa se enfrentan en múltiples ocasiones a escenarios adversos, en los cuales es difícil la supervivencia; ante las crisis económicas que se viven de forma temporal por los cambios climáticos, manifestaciones sociales, entre otros. Por lo tanto, es importante apoyar a las MiPymes en la adquisición de los productos y servicios que ofertan en la región para su desarrollo y supervivencia.

La presente investigación tiene como objetivo determinar el impacto del empleo indirecto que genera el IMSS Tuxtepec, Oaxaca a las MiPymes. El cual se determinó aplicando una encuesta al propietario o representante legal de la empresa, la información recolectada proporcionó datos primarios que dieron respuesta a la pregunta de investigación, sustentada en el método cuantitativo.

Los materiales utilizados en la presente investigación fueron los siguientes: un equipo de cómputo con acceso a internet, una impresora, hojas de papel blancas, biblioteca digital del TecNM, libros, para recopilar la información. La encuesta fue aplicada mediante correo electrónico y vía telefónica para obtener los resultados.

El empleo es la actividad que realiza una persona para ser remunerado por las actividades que realiza que puede ser por oficio u ocupación, bajo una serie de requisitos y acuerdos entre el trabajador y el patrón. Las condiciones de trabajo en México están protegidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social y El contrato colectivo de trabajo de las instituciones públicas y privadas.

Se confirma el empleo indirecto que generó el IMSS a través de la encuesta aplicada, obteniendo como resultado el 3% de empleados de plantas asignados para atender las solicitudes y/o pedido del IMSS mismos que corresponde a 157 empleados de planta contratados por las empresas de comercio, servicio e industria, de los cuales 50 empleados corresponden a las micro empresas, 68 empleados a las pequeñas empresas, 23 empleados a las medianas empresas y 16 empleados corresponden a las grandes empresas.

**Palabras clave:** MiPymes, empleo indirecto, empleo directo.



## **Abstract**

The MSMEs are a strategic point for the social stability of the region, they are the ones that generate the greatest number of jobs, even more than the large companies. The importance lies in the number of establishments of this type that exist in the state. However, Micro, Small and Medium-sized companies face adverse scenarios on multiple occasions, in which survival is difficult; in the face of economic crises that are experienced temporarily due to climatic changes, social manifestations, among others. Therefore, it is important to support MSMEs in acquiring the products and services they offer in the region for their development and survival.

The present research aims to determine the impact of indirect employment generated by the IMSS Tuxtepec, Oaxaca to MSMEs. Which was determined by applying a survey to the owner or legal representative of the company, the information collected provided primary data that gave an answer to the research question, based on the quantitative method.

The materials used in the present investigation were the following: a computer with internet access, a printer, white sheets of paper, TecNM digital library, books, to collect the information. The survey was applied by email and by telephone to obtain the results.

Employment is the activity carried out by a person to be paid for the activities carried out, which may be by trade or occupation, under a series of requirements and agreements between the worker and the employer. Working conditions in Mexico are protected by the Political Constitution of the United Mexican States, the Federal Labor Law, the Social Security Law and the collective labor contract of public and private institutions.

The indirect employment generated by the IMSS is confirmed through the applied survey, obtaining as a result 3% of plant employees assigned to attend the requests and / or requests of the IMSS themselves, which corresponds to 157 plant employees hired by the companies of commerce, service and industry, of which 50 employees correspond to micro companies, 68 employees to small companies, 23 employees to medium-sized companies and 16 employees correspond to large companies.

**Keywords:** MSMEs, indirect employment, direct employment.

## **CONTENIDO**

AGRADECIMIENTOS	2
DEDICATORIA	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	9
ÍNDICE DE FIGURAS	13
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRÁFICAS	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. ANTECEDENTES	10
1.2. JUSTIFICACIÓN	12
1.3. OBJETIVOS	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. GENERALIDADES DEL HOSPITAL GENERAL DE ZONA NÚMERO 3 DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL EN TUXTEPEC, OAXACA.	14
2.1.1. REGISTRO DE LOS PROVEEDORES EN EL DIRECTORIO DEL IMSS.	16
2.1.2. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DEL IMSS, DE ACUERDO A LA LEY DE ADQUISICIONES ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PUBLICO.	17
2.2. LA EMPRESA Y SU CLASIFICACIÓN.	20
2.2.1. EL PROCESO ADMINISTRATIVO.	26
2.2.2. LAS MIPYMES COMO PROVEEDORAS DE BIENES Y SERVICIOS.	33
2.2.3. ESTRATIFICACIÓN DE LAS MIPYMES.	36

2.3. EMPLEO DIRECTO E INDIRECTO.	44
2.3.1. TIPOS DE EMPLEO.	45
2.3.2. CONDICIONES DE TRABAJOS EN MÉXICO.	48
III. METODOLOGÍA	51
3.1. MATERIALES E INSTRUMENTOS	54
3.2. MÉTODOS O PROCEDIMIENTOS	54
IV. RESULTADOS	57
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES	77
REFERENCIAS	78
ANEXOS	81
GLOSARIO	82

## Índice de figuras

Figura 1. Organigrama del HGZ N°3 del IMSS de Tuxtepec, Oaxaca.....	15
Figura 2. Cómo funciona una empresa .....	21
Figura 3. El proceso administrativo .....	27
Figura 4. Diseño del proceso de investigación .....	55
Figura 5. Estratificación de las Mipymes .....	57

## Índice de tablas

Tabla 1. Estratificación de las MiPymes.....	37
Tabla 2. Indicadores económicos de bienes y servicios de la región de Tuxtepec .....	47

## Índice de gráficas

Gráfica 1. Clasificación de las empresas por sector que le venden al IMSS .....	60
Gráfica 2. Universo de proveedores encuestados .....	61
Gráfica 3. Empleados de planta de las micro empresas de servicios .....	62
Gráfica 4. Empleados de planta de las pequeñas empresas de servicios .....	63
Gráfica 5. Empleados de planta de las medianas empresas de servicios .....	64
Gráfica 6. Empleados de planta de las grandes empresas de servicios .....	65
Gráfica 7. Empleados de planta de las micro empresas de comercio .....	66
Gráfica 8. Empleados de planta de las pequeñas empresas de comercio.....	67
Gráfica 9. Empleados de planta de las medianas empresas de comercio.....	68
Gráfica 10. Empleados de planta de las grandes empresas de comercio .....	69
Gráfica 11. Empleados de planta de la mediana empresa industrial.....	70
Gráfica 12. Empleados de planta de las empresas proveedoras del IMSS.....	71
Gráfica 13. Empleados de planta de las empresas asignados al IMSS .....	72
Gráfica 14. Empresas con más de tres empleados asignados al IMSS .....	73

## Introducción

La presente investigación se refiere al empleo indirecto que genera el IMSS Tuxtepec, Oaxaca a las Pymes, La generación de empleo, la calidad del empleo y el nivel de empleo formal e informal están determinados por la dinámica del mercado laboral. Los principales factores que determinan esta dinámica son el contexto económico-productivo, el crecimiento en la productividad laboral es una condición necesaria para mejorar la calidad del empleo y la institucionalidad laboral. La relación entre empleo directo e indirecto es importante para la economía en general.

Esta investigación se realiza con la finalidad de conocer el número de empleados de planta que tienen contratados las empresas para atender la demanda de atención y al mismo tiempo conocer el número de empleados de planta que cada empresa tiene asignado para atender la solicitudes y/o pedidos que requiere el IMSS.

Para alcanzar los objetivos de la investigación el método utilizado es de tipo cuantitativo y su estudio descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe la tendencia de un grupo o población, únicamente se pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

Para analizar este problema es necesario mencionar sus causas, debido que se desconoce el número de empleos indirectos que genera el HGZ N 3 del IMSS de Tuxtepec, no se tiene la información del número de proveedores locales afiliados al IMSS, se desconoce el número de empleo indirecto como proveedores locales afiliados al IMSS. Esta investigación se realiza por primera vez y no se cuenta con registros estadísticos que faciliten el resultado de la investigación.

Es importante adquirir productos o servicios de las Pymes como acciones para mejorar el entorno económico y apoyarlas directamente con el propósito de crear las condiciones que contribuyan a su establecimiento, crecimiento y consolidación, las Mipymes amplían la base de participación en la sociedad, crean empleos, permiten la estabilidad social, alientan la innovación para fomentar la productividad aumentando con ello la prosperidad en la región.



## **I. Problema de investigación**

El hospital general de zona número 3 del Instituto Mexicano del Seguro Social se encuentra ubicado en el Boulevard Benito Juárez N°141, de la Colonia el Castillo en Tuxtepec, Oaxaca, representa una oportunidad potencial del empleo indirecto que genera con la contratación de bienes y servicios que necesita para su buen funcionamiento. Debido a la falta de estadísticas y registros se desconoce la cifra real de empleos que oferta esta institución, razón por la que se realiza esta investigación por primera vez en esta localidad. Es importante mencionar que el mercado laboral está vinculado directamente con las condiciones socioeconómicas de la población y en consecuencia con el desarrollo del país, con el empleo se fomenta la cultura de la iniciativa propia, se generan mayores y mejores oportunidades de vida para las familias y se incrementa el número de población económicamente activa, en consecuencia el empleo contribuye al desarrollo de la región de Tuxtepec, Oaxaca.

### **1.1. Antecedentes**

El Hospital General de Zona no. 3, inició su operación el 02 de mayo de 1959, como Unidad de Medicina Familiar de primer nivel de atención médica con 7 trabajadores y 250 asegurados aproximadamente, En el año de 1979 el Hospital fue ampliado y remodelado en un área de 3,354 m<sup>2</sup> construidos, autorizando con la obra la ampliación hospitalaria a 30 camas censables, su población derechohabiente era de 6266 asegurados y cuatro especialidades troncales. En 1984 el hospital se amplía a 42 camas y en 2008 a 57 camas como hasta la fecha.

El hospital trabaja principalmente con 6 procesos sustantivos que son los siguientes: Hospitalización, urgencias, consulta de especialidades, cirugía, auxiliares de diagnóstico y tratamiento, y los de apoyo. Los programas especiales y servicios que se brindan a la población

derechohabiente son: Puerperio de bajo riesgo, cirugía ambulatoria, diálisis peritoneal intermitente, diálisis capacitación, hemodiálisis, atención domiciliaria del enfermo crónico, colposcopia, medicina física y rehabilitación, salud en el trabajo, medicina preventiva. Las áreas de apoyo administrativo que fortalecen al hospital para el cumplimiento de los procesos médicos son los siguientes: Dirección médica, subdirección médica, coordinación clínica, enseñanza e investigación, nutrición, subdirección administrativa, planeación y finanzas, abastecimientos, (farmacia y almacén) desarrollo de personal, servicios generales, conservación y mantenimiento y supervisión de limpieza e higiene.

Para brindar atención médica oportuna y de calidad a los derechohabientes, el hospital general de zona número 3 tiene la necesidad de contratar y subrogar bienes y servicios, como son: Vigilancia, equipo de traslado, mantenimiento preventivo y correctivo de equipos médicos, servicios integrales, servicios médicos subrogados, víveres, medicamentos, material de curación, etc. a través de la licitación pública nacional y por adjudicación directa como lo establece la ley de adquisiciones arrendamientos y servicios del sector público vigente en sus artículos 41 y 42, con este proceso se medirá el porcentaje de empleo indirecto que se derive como consecuencia de las adquisiciones que realiza el hospital y el beneficio que otorga a la región.

## **1.2. Justificación**

El Instituto Mexicano del Seguro Social desde su fundación, se ha constituido como un instrumento esencial para proteger al trabajador y a su familia, contribuyendo a mejorar su nivel de vida y bienestar social. Este trabajo de investigación es importante para conocer el número de empleos indirectos que genera el hospital del Instituto Mexicano del Seguro Social para brindar atención médica a 98,229 derechohabientes adscritos a las unidades de Medicina Familiar número 59 en la ciudad de Loma Bonita, y la Unidad de Medicina Familiar Número 64 de esta ciudad de Tuxtepec.

El hospital identificara el porcentaje de empleo indirecto que genera derivado de la contratación de bienes y servicios que necesita para brindar la atención médica a los derechohabientes, mediante el cual beneficia a los hogares de esta región a superar la situación económica, ya que el empleo es la vía hacia el crecimiento y la diversificación de las economías.

Por primera vez el hospital realiza este trabajo de investigación para contar con herramientas y datos estadísticos que le permita conocer de manera eficaz los beneficios económicos que otorga de forma indirecta como fuente generadora de empleo derivado de la contratación de los bienes y servicios que necesita para brindar atención médica oportuna a los derechohabientes.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar el impacto del empleo indirecto que genera el IMSS Tuxtepec, Oaxaca a las MiPymes.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

1. Estratificar a los proveedores de bienes y servicios para conocer el universo empresarial y sus características.
2. Determinar el empleo directo de las MiPymes, proveedores de bienes y servicios del IMSS.
3. Calcular el empleo indirecto de las MiPymes, proveedoras de bienes y servicios del IMSS

## II. Marco teórico

### 2.1. Generalidades del Hospital General de Zona número 3 del Instituto Mexicano del Seguro Social en Tuxtepec, Oaxaca.

El IMSS, es la Institución con mayor presencia en la atención a la salud y en la protección social de los mexicanos desde su fundación en 1943, para ello, combina la investigación y la práctica médica, con la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados, para brindar tranquilidad y estabilidad a los trabajadores y sus familias, ante cualquiera de los riesgos especificados en la Ley del Seguro Social.

Misión: Somos un equipo comprometido en proporcionar atención médica continua y especializada a nuestros usuarios, para satisfacer sus necesidades de salud con honestidad, responsabilidad, amabilidad y respeto.

Visión: Somos el mejor hospital en la región del Papaloapan y el Estado de Oaxaca, satisfaciendo las necesidades de salud en la población usuaria.

Valores:

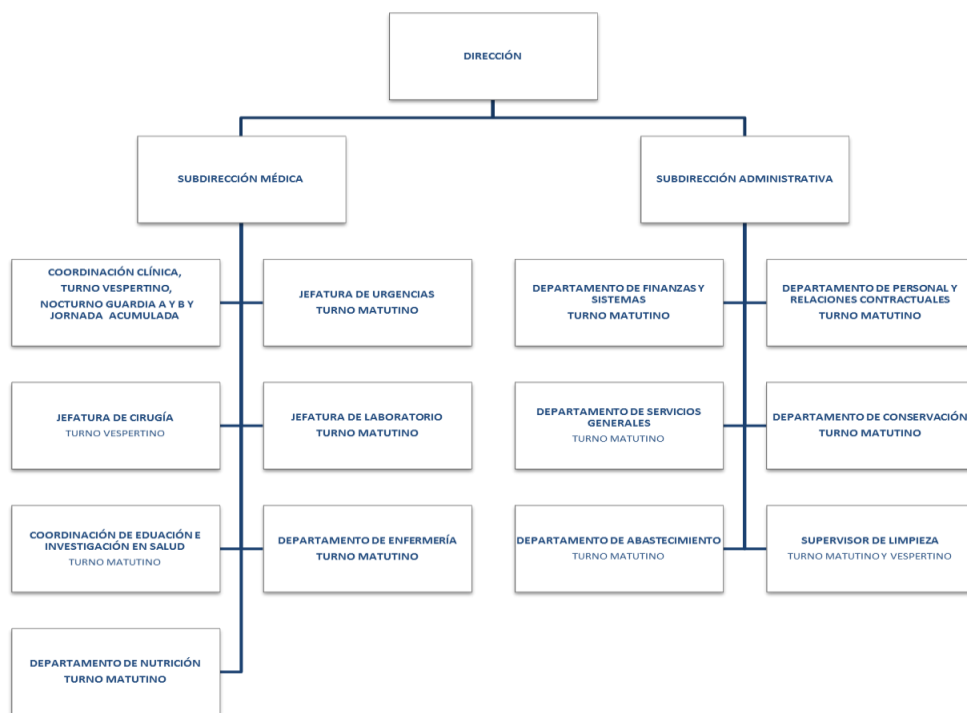
- Amabilidad: Trato afable y cordialmente a todas las personas con quien me relaciono.
- Responsabilidad: Asumo las consecuencias de mis acciones dentro y fuera de la organización.
- Respeto: Trato con tolerancia y dignidad a mis semejantes, reconociendo sus derechos y libertades.
- Trabajo en equipo: Unimos fuerzas y voluntades para alcanzar nuestras metas y la satisfacción de nuestros usuarios.
- Honestidad: Actuó con rectitud y transparencia, y soy congruente en mi actuar cotidiano

- Compromiso. Asumo la obligación implícita y explícita contraída con la institución, el medio ambiente y la sociedad.

Organigrama. De acuerdo al manual de Organización de las unidades médicas hospitalaria de segundo nivel de atención del instituto mexicano del seguro social, el modelo de los hospitales tipo “C” tiene autorizadas como mínimo 57 y máximo 89 camas y de plazas autorizadas un mínimo de 301 y máximo 600 plazas. El hospital general de zona número 3 de Tuxtepec se encuentra dentro de la clasificación tipo “C” con 57 camas y 453 plazas autorizadas, a continuación se muestra el Organigrama autorizado para el hospital de acuerdo al número de camas y al número de trabajadores.

### Figura 1

*Organigrama del HGZ N°3 del IMSS de Tuxtepec, Oaxaca.*



Fuente: Elaboración propia.

### **2.1.1. Registro de los Proveedores en el Directorio del IMSS.**

Es importante formar parte del directorio de proveedores del IMSS para que los datos de la empresa se encuentren previamente registrados al momento de participar en algún procedimiento de compra. El IMSS lleva a cabo sus procesos de adquisición conforme a las disposiciones de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, a partir de este momento se referirá a esta ley como LAASSP.

Los documentos que se requieren para dar de alta a un proveedor son:

- Acta Constitutiva (personas morales).
- Copia de los formatos de alta en Hacienda e inscripción en el RFC.
- Aviso de Inscripción Patronal en copia.
- Balance general y estado de resultados de 2 meses anteriores a la fecha de registro, con nombre y firma del contador público, copia de su cédula profesional por ambos lados.
- Credencial de elector del o los representantes legales y carta poder donde se otorga el nombramiento
- De acuerdo a la tabla de requisitos por grupo de suministros, se debe presentar:
  - a. Aviso de alta ante la Secretaría de Salud;
  - b. Licencia sanitaria;
  - c. Responsable ante la Secretaría de Salud;
  - d. En caso de ser un distribuidor, presentar carta del fabricante;
  - e. Cartas de garantía.

Los proveedores también deberán registrarse en la página de CompraNet para recibir notificaciones de los requerimientos de bienes o servicios del Instituto y participar en los

procedimientos de compra. A través de esta página el Gobierno Federal licita sus compras a los proveedores y contratistas, haciendo transparente el proceso de contratación pública.

### **2.1.2. Modalidades de Contratación del IMSS, de acuerdo a la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.**

Para la adquisición de bienes y contratación de los servicios que requiere el hospital del IMSS de Tuxtepec, Oaxaca, para brindar la atención a sus derechohabientes, en materia de adquisiciones, arrendamientos y servicios, se cuenta con tres modalidades de contratación;

- a. Licitación Pública,
- b. Invitación a cuando menos tres personas,
- c. Adjudicación directa.

A continuación se describe cada modalidad de acuerdo a la LAASSP.

a). Licitación pública. Todas las adquisiciones, arrendamientos y servicios se adjudicará, por regla general, a través de licitaciones, mediante convocatoria pública, para que libremente se presenten proposiciones en sobre cerrado, el cual será abierto públicamente, a fin de asegurar al IMSS las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad, crecimiento económico, generación de empleo, eficiencia energética, uso responsable del agua, optimización y uso sustentable de los recursos, así como la protección al medio ambiente y demás circunstancias pertinentes, de acuerdo con lo que establece la LAASSP. Los procesos que se deben tomar en cuenta y el tiempo de espera para conocer los resultados de la licitación pública se detallan a continuación: Difusión del proyecto de convocatoria, publicación de la convocatoria a la licitación pública, visita a las instalaciones, junta de aclaraciones, acto de presentación de proposiciones, consulta de proveedores sancionados,



análisis y evaluación de las proposiciones, difusión del fallo. A continuación la explicación en qué consiste cada proceso.

1. Difusión del proyecto de convocatoria. Se difundirá en la página de CompraNet, al menos durante 10 días hábiles con anterioridad a la publicación de la convocatoria a la licitación pública, con la finalidad de recibir los comentarios de los interesados (áreas usuarias, técnicas, testigo social y proveeduría). Se fundamenta en el artículo 29 de la LAASSP.
2. Publicación de la convocatoria a la licitación pública. Se difundirá la convocatoria a la licitación pública a través de CompraNet, a su vez el Instituto enviará un resumen de la misma al Diario Oficial de la Federación para su publicación, se fundamenta en el Artículo 30 de la LAASSP.
3. Visita a instalaciones. Realizar la visita a las instalaciones siempre y cuando se encuentre establecido en la convocatoria a la licitación pública, el fundamento lo encontramos en el Artículo 39, fracción III, inciso b) del Reglamento de la LAASSP.
4. Junta de aclaraciones. Se recibirán las solicitudes de aclaración que sean remitidas vía CompraNet o entregadas personalmente, a más tardar 24 horas antes de la fecha y hora de la junta de aclaraciones. El fundamento se encuentra en los Artículos 33, 33 Bis, 37 Bis de la LAASSP.
5. Acto de presentación de proposiciones. Se llevará a cabo en el día, lugar y hora previstos en la convocatoria a la licitación, el plazo para la presentación y apertura de proposiciones será, cuando menos, de quince días naturales contados a partir de la fecha de publicación de la convocatoria, se dará lectura al precio unitario o al importe total de

cada una de las proposiciones. Se fundamenta en los artículos 26 Bis, 27, 32, 34, 35, 37 Bis, 38 y 50 de la LAASSP artículos 47, 48 y 50 del Reglamento de la LAASSP.

6. Consulta del registro de proveedores sancionados. Se consultará en el portal de CompraNet que los licitantes no se encuentren inhabilitados para participar en procedimientos de contratación. La Secretaría de la Función Pública, inhabilitó temporalmente para participar a las personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes: que se les haya rescindido administrativamente un contrato, que proporcionen información falsa o que actúen con dolo o mala fe, etc., El fundamento se encuentra en los artículos 50 y 60 de la LAASSP.
7. Análisis y evaluación de las proposiciones. El área técnica o requirente, realizará la evaluación técnica de cada proposición conforme al criterio de evaluación, indicando en el resultado las proposiciones que deban desecharse por incumplimiento o que afectan la solvencia, el área contratante llevará a cabo la evaluación económica-administrativa de cada proposición y elaborará la tabla comparativa de ofertas, se determinará si existen propuestas solventes, a precios convenientes y aceptables para el Instituto, para adjudicar a aquella proposición que asegure las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad, y demás circunstancias pertinentes, se fundamenta en los artículos 29 fracciones X y XIII y 36 de la LAASSP y artículos 39 fracción II inciso e), 51 y 52 del Reglamento de la LAASSP
8. Difusión del fallo. Una vez realizada la evaluación y adjudicación, se emitirá el fallo de la licitación pública y se difundirá en el portal de CompraNet el mismo día de su emisión, se fundamenta en los artículos 37, 37 Bis, 38 y 41, fracción VII de la LAASSP y artículo 58 del Reglamento de la LAASSP.

b. Invitación a cuando menos tres personas. Para realizar este procedimiento, el Instituto deberá invitar a personas que cuenten con capacidad de respuesta inmediata, con los recursos técnicos, financieros y demás que sean necesarios, y cuyas actividades comerciales o profesionales estén relacionadas con los bienes o servicios objeto del contrato a celebrarse. Los pasos que se deben tomar en cuenta y el tiempo de espera para conocer los resultados de la invitación a cuando menos tres personas, su ejecución es muy similar a los de Licitación Pública, por lo tanto solo enunciaron ya que la explicación se dio en el procedimiento anterior. Los pasos son: Difusión de la Invitación, Junta de aclaraciones, consulta del registro de proveedores sancionados, análisis y evaluación de las proposiciones, difusión del fallo.

c. Adjudicación directa. Se invita a personas que cuenten con capacidad de respuesta inmediata, con los recursos técnicos, financieros y demás que sean necesarios, y cuyas actividades comerciales o profesionales estén relacionadas con los bienes o servicios objeto del contrato a celebrarse. El IMSS solicitará la documentación necesaria al proveedor adjudicado y procederá a la formalización del acta de adjudicación que deberá publicarse en CompraNet el mismo día de su formalización.

## **2.2. La empresa y su clasificación.**

Según (Maximiano, 2008) define a la empresa como una iniciativa, su objetivo es ofrecer productos y servicios para atender las necesidades de personas o mercados, y con ello obtener una utilidad. Para lograr ganancias y atender el compromiso con su prosperidad, el emprendedor necesita adquirir recursos, estructurar un sistema de operaciones y asumir un compromiso con la satisfacción del cliente.

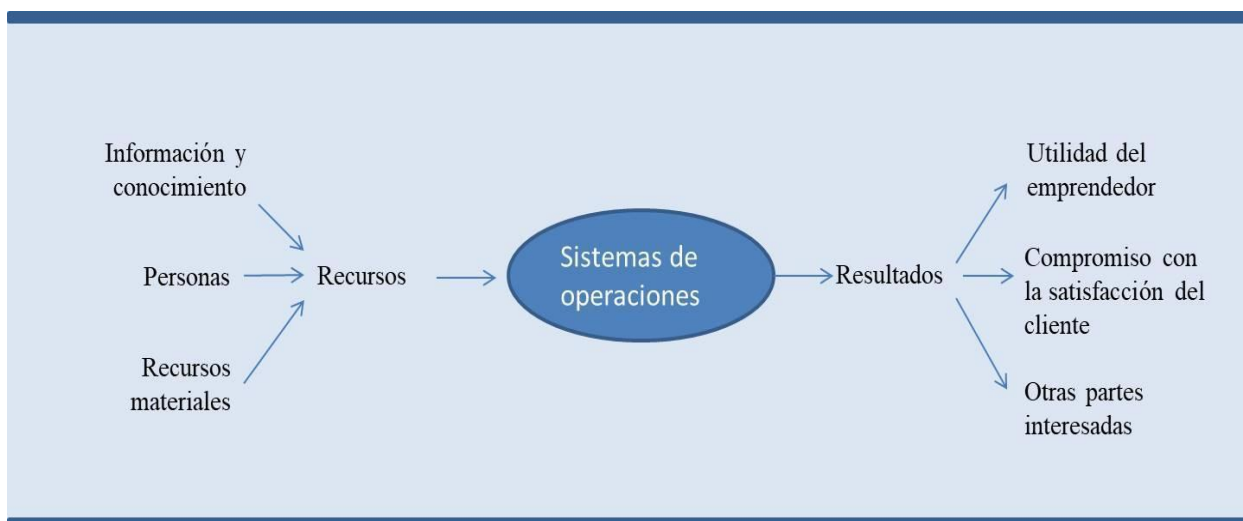
Por otra parte (Münch, 2010) define a la empresa como unidad económico-social en la cual a través del capital, el trabajo y la coordinación de recursos se producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Para el siguiente autor (Uría, 2014) define a la empresa como un sistema social en el que se integra un conjunto de personas y medios con los que se quiere conseguir unos objetivos. El logro eficaz de estos objetivos necesita de una organización que haga posible la coordinación coherente de todos los medios y personas que forman parte de la misma.

Por lo tanto se define a la empresa como una organización importante para la economía del país que se encarga de distribuir los bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

## Figura 2

*Cómo funciona una empresa.*



Fuente: Maximiano (2008)

Las empresas se clasifican en: comerciales, industriales y de servicios. A continuación se describen cada una de ellas. Según (Armanda Lozada Gamero, 2019) “Las empresas comerciales son intermediarias entre el productor y consumidor, su función primordial es la compra/venta de productos terminados.”

- a. Las Empresas Comerciales pueden clasificarse en:
- Mayoristas: Venden a gran escala o a grandes rasgos.
  - Minoristas: Venden al menudeo.
  - Comisionistas: Venden de lo que no es suyo, dan a consignación.
- b. Las Empresas Industriales: Su actividad primordial es la producción de bienes mediante la transformación de la materia o extracción de materias primas y se clasifican en:
- Extractivas. Cuando se dedican a la explotación de recursos naturales, ya sea renovable o no renovable. Ejemplos, las pesqueras, madereras, mineras, petroleras, etc.
  - Manufactureras: Transforman la materia prima en productos terminados y pueden ser: De consumo final que producen bienes para satisfacer de manera directa las necesidades del consumidor, por ejemplo: prendas de vestir, muebles, alimentos, aparatos eléctricos, etc. Y de producción estas satisfacen a las de consumo final, por ejemplo: maquinaria ligera, productos químicos, etc.
- c. Las empresas de Servicios: Se denomina de servicio, porque tiene como principal función el ofrecimiento de una actividad en pro de la satisfacción de las necesidades de un público a cambio de una contraprestación. Las empresas de servicios ofrecen un servicio intangible y pueden ser públicas o privadas.
- Transporte,
  - Turismo,
  - Instituciones financieras,
  - Servicios públicos (energía, agua, comunicaciones),
  - Servicios privados (asesoría, ventas, publicidad, contable, administrativo),

- Educación,
- Finanzas y
- Salubridad

Por su actividad económica (Münch, 2010) clasifica a las empresas de la siguiente forma:

- a. Empresas Comerciales. Son intermediarias entre el productor y el cliente; su principal actividad es la compra-venta y distribución de productos. Se clasifican en:
  - Autoservicio. Son grandes empresas comercializadoras que le venden al público productos de consumo. Dentro de éstas se encuentran los supermercados, los hipermercados y los grandes almacenes y tiendas departamentales.
  - Comercializadoras. Distribuyen y venden una serie de productos de diversos productores nacionales y extranjeros.
  - Mayoristas. Efectúan ventas en gran escala a otras empresas minoristas, las cuales a su vez distribuyen el producto directamente al consumidor.
  - Minoristas o detallistas. Venden productos al menudeo, o en pequeñas cantidades al consumidor.
  - Comisionistas. Venden la mercancía que los productores les dan a consignación, por lo cual perciben una ganancia o comisión.
- b. Empresas Industriales. Este tipo de empresa produce bienes mediante la transformación y extracción de materias primas y se clasifican en Extractivas y de Transformación.
  - Extractivas: Se dedican a la explotación de recursos naturales renovables o no renovables, como ejemplo: las agropecuarias, madereras, mineras, petroleras, etcétera.
  - De transformación o manufactureras: Transforman las materias primas en productos terminados, pueden ser: Bienes de consumo y de producción. Los productos de consumo

satisfacen directamente las necesidades del consumidor, por ejemplo, el calzado, los alimentos y el vestido, entre otros y los bienes de producción. Cubren la demanda de las industrias de bienes de consumo final, por ejemplo, las máquinas herramienta, los materiales de construcción, los productos químicos, etcétera.

- c. Empresas de servicio: Su finalidad es proporcionar un servicio con o sin fines lucrativos. Existe gran cantidad de instituciones de servicio, entre las más usuales se encuentran las de salud, educación, transporte, turismo, financieras, de comunicaciones, de energía y outsourcing que proporcionan toda clase de servicios, por ejemplo asesoría contable. Después de estudiar los conceptos de los autores referidos se concluye que las empresas de servicios tienen como función brindar una actividad que las personas necesitan para satisfacer sus necesidades, pueden ser de recreación, de capacitación, asesoría, de organización, a cambio de una remuneración económica.

Se concluye que los tres tipos de empresas son contratadas por el IMSS para brindar atención de calidad a los derechohabientes, las comerciales proporciona, medicamentos, material de curación, materiales de rayos x, refacciones médicas, herramientas, ropa hospitalaria, equipos médicos, etc. Las industriales suministra el oxígeno hospitalario y domiciliario, y las de servicios son aquellas que le subroga al IMSS los estudios de diagnósticos de laboratorio, de rayos x, hemodiálisis extramuros, etc.

A continuación se mencionan las dimensiones de la responsabilidad social de la empresa los cuales satisfacen criterios económicos sociales y medioambientales o del entorno, el IMSS cumple a cabalidad cada una de ellas.

Clasificación de la responsabilidad Social de la empresa según el autor (Ortiz, 2014) son las siguientes:

- a. **Dimensión Económica.** Está relacionada con la propia actividad de la empresa en cuanto a la producción de bienes y servicios que necesita la sociedad y la creación del valor para sus grupos de interés. Como consecuencia se produce un incremento en la generación de empleo, un aumento de la riqueza, una mayor formación de los trabajadores, etc. El IMSS se identifica con esta dimensión ya que brinda servicios de salud a la comunidad y genera empleo contribuyendo con la economía de la región.
- b. **Dimensión Social.** En este ámbito la empresa se preocupa por la comunidad donde está inmersa, respetando sus costumbres, su cultura e involucrándose en acciones que la beneficien, también el IMSS se identifica con esta dimensión social ya que los CBIS, Centros de Bienes Social se preocupan por la comunidad, enseñando actividades culturales y recreativas, en beneficio de la población.
- c. **Dimensión medioambiental.** Es la que relaciona a la empresa con el entorno que la rodea. El IMSS cuida mucho al medio ambiente, recolectando los líquidos radiográficos, el RPBI, se tiene contratada una empresa que se encarga de recolectar los Residuos Peligrosos Biológicos Infecciosos y de acuerdo a la NOM-085-SEMARNAT.2011 el IMSS también le da cumplimiento a lo dispuesto en esta Norma que establecen los niveles máximos permisibles de emisión de humo, partículas, monóxido de carbono, bióxido de azufre y óxidos de nitrógeno de los equipos de combustión de calentamiento indirectos que utilizan combustibles convencionales o sus mezclas con el fin de proteger la calidad del aire.



### **2.2.1. El proceso administrativo.**

Se hace referencia a este proceso administrativo por la importancia que tiene para el IMSS en la implementación de modelos de calidad como una estrategia permanente en el que participan todas las unidades médicas y administrativas; cada una se encuentra en distintos niveles de avance y madurez, pero todas están alineadas para alcanzar estándares de calidad en sus procesos. Para la descripción de este proceso se tomaron en cuenta los siguientes autores, (Ponce, 2017 y López, 2012).

Proceso Administrativo son todos los momentos de gestión de la Administración; orientados a garantizar el cumplimiento misional y al logro de los objetivos propuestos, a través del uso adecuado de los recursos.

Una organización como ente social implica una estructura que debe armonizar sus elementos fundamentales: las personas, las tareas y la administración. Por consiguiente, el proceso administrativo busca armonizar estos elementos; planeando acciones, organizando las cosas, integrando recursos, ejecutando tareas, ordenando y controlando resultados, procesos y fundamentalmente generando mecanismos de comunicación para dar a conocer sus ideas.

Por lo tanto se concluye de acuerdo a lo aprendido en clase que para administrar eficientemente una empresa, hay que utilizar todos los pasos del proceso administrativo, desde planeación, organización dirección y control, optimizando la coordinación de los recursos humanos financieros, materiales, y tecnológicos, para realizar las actividades cotidianas de la empresa de forma eficiente y eficaz, alcanzar las metas y los objetivos a corto y largo plazo.

### Figura 3

*El proceso administrativo.*



Fuente. Elaboración propia.

El proceso administrativo es una metodología que permite al administrador, gerente, empresario o cualquier otra persona manejar eficazmente una empresa y responde a las preguntas: ¿Qué?, ¿Para qué?, ¿Cómo?, ¿Con quién?, ¿Cuándo? Y ¿Dónde?, utilizar los recursos. La fase mecánica es donde se realiza la estructura (se establece lo que se debe hacer) y la dinámica es la operativa donde se maneja la empresa. La importancia del proceso administrativo se presenta porque:

1. Es una guía práctica y metodológica para la administración.
2. Permite sistematizar y controlar las operaciones.
3. Da las bases para estructurar (organizar) el trabajo y dividirlo en departamentos y jerarquías de acuerdo a las necesidades y los recursos.
4. Permite establecer un sistema de selección de individuos de acuerdo a las necesidades.
5. Permite el desarrollo de capacidades y competencias laborales.
6. Facilita la dirección, al darle estrategias y control a quien la conduce
7. Facilita el análisis del problema para la solución.

Planeación. Consiste en fijar el curso concreto de la acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y las determinaciones de tiempos y de números necesarios para su realización. Planear es tan importante como hacer. Los principios de la planeación:

- El principio de la precisión, los planes no deben hacerse con afirmaciones vagas y genéricas, si no con la mayor precisión posible, porque van a regir acciones concretas.
- El principio de la Flexibilidad, dentro de la precisión todo plan debe dejar margen para los cambios que surjan en este, flexibilidad es lo que tiene una dirección básica, pero que permite pequeñas adaptaciones momentáneas, pudiendo después volver a su dirección inicial.
- El principio de la Unidad de Dirección. Al hablar de la Dirección, se repetirá este principio exclusivamente para distinguirlo del de la Unidad de mando. Si el plan es principio de orden, y el orden requiere la unidad de fin, es indiscutible que los planes deben coordinarse de manera jerárquica hasta formar finalmente uno solo.
- Principio de consistencia. Enfatiza la necesidad de una relación lo más perfecta que sea posible entre todos los planes, para que estos logren mejor sus resultados; pudiera decir que implica una especie de planeación de los planes.
- Principio de rentabilidad. El plan necesariamente debe expresar que los resultados deben ser superiores a los insumos o gastos, es obvio que todo plan en el cual los resultados sean menores que los insumos es totalmente absurdo.
- Principio de participación. La elaboración en grupo asegura un resultado más objetivamente eficiente, puesto que varios colaboran

Organización. Es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos. Es el diseño y fijación de las estructuras, procesos, funciones, responsabilidades, métodos y técnicas que ayudan a simplificar el trabajo, con el propósito de obtener la maximización de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos, para la realización de los fines que la empresa persigue: Elaborar el organigrama de la empresa subdividiendo el trabajo en unidades operativas, agrupar las obligaciones operativas en puestos y determinar sus requisitos, seleccionar y colocar a los individuos en el puesto adecuado y elaboración de manuales.

Los principios de la organización permiten que se alcancen los objetivos propuestos son los siguientes:

- Principio de la especialización. Cuanto más se divide el trabajo, dedicando a cada empleado a una actividad más limitada y concreta, se obtiene mayor eficiencia, precisión y destreza.
- Principio de la unidad de mando. Este principio establece la necesidad de que cada subordinado no reciba órdenes sobre una misma materia de dos personas distintas. Esto es esencial para el orden y la eficiencia que exige la organización.
- Principio del equilibrio de autoridad-responsabilidad. Cada nivel jerárquico debe tener señalado de manera perfecta el grado de responsabilidad que en función de la línea respectiva corresponde a cada jefe. Esa responsabilidad constituye, a su vez, el fundamento de la autoridad que debe concederle.

- Principio del equilibrio de dirección-control. A cada grado de delegación debe corresponder el establecimiento de los controles adecuados para asegurar la unidad de mando. La administración no puede existir sin ninguna delegación.
- Principio de la definición de puesto. Deben definirse por escrito las actividades y las responsabilidades que corresponde a cada puesto, entendiendo por éste la unidad de trabajo impersonal específico. Mientras no se establezca en forma precisa y clara lo que cada quien debe hacer no existirá una estructura adecuada.

Dirección. Es la ejecución de las actividades desarrolladas en la planeación y organización, conduciendo y orientando los recursos, mediante la toma de decisiones, comunicación, motivación y liderazgo. Se trata de controlar las operaciones por medio de la cooperación y esfuerzo de los subordinados, con el fin de lograr altos niveles de productividad.

La dirección es elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador ejercida a base de decisiones ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitida.

Las actividades más importantes de la dirección son: Poner en práctica la filosofía de participación por todos los afectados por la decisión o acto, conducir o retar a otros para que hagan su mejor esfuerzo, motivar a los miembros, comunicar con efectividad, desarrollar a los miembros para que realicen todo su potencial, recompensar con reconocimiento y buena paga por un trabajo bien hecho y satisfacer las necesidades de los empleados a través de esfuerzos en el trabajo.

Es la etapa se divide en cuatro partes: delegación, autoridad, comunicación y supervisión en base a los siguientes principios:

- El principio de la coordinación de intereses. El logro del fin común se hará más fácil cuanto mejor se logren coordinar los intereses de grupo y aun los individuales de quienes participan en la búsqueda de aquel. El gran reto del administrador radica en lograr que todos persigan el interés común, haciendo que vean que de esa manera obtienen mejor sus fines particulares.
- El principio de la impersonalidad del mando. La autoridad en una empresa debe ejercerse más como producto de una necesidad de todo el organismo social que como resultado exclusivo de la voluntad del que manda. La orden sin él porque no es clara.
- Principio de la vía jerárquica. Al transmitir una orden deben seguirse los conductos previamente establecidos y jamás omitirlos sin razón ni en forma constante. Cuando ocurre esto último se produce una lesión en el prestigio y la moral de los jefes intermedios, pérdida o debilitamiento de su autoridad, desconcierto en los subordinados y, sobre todo, se da lugar a la duplicidad del mando.
- Principio de la resolución de los conflictos. Debe procurarse que los conflictos que aparezcan se resuelvan lo más pronto posible.
- Principio del aprovechamiento del conflicto. El conflicto puede ser constructivo, porque tiene la virtud de forzar a la mente a buscar soluciones que sean ventajosas a ambas partes. Los conflictos se resuelven por denominación cuando uno de las personas en conflicto obtiene todo lo que deseaba, por compromiso o conciliación cuando ambas partes solucionen su conflicto, por integración o coordinación cuando ambas partes logran realizar de manera íntegra sus pretensiones.

Control. En esta etapa se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos, con el objeto de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones. Es la medición de los resultados actuales y pasados en relación con los esperados, ya sea total o parcialmente, con el fin de corregir, mejorar y formular nuevos planes.

Las actividades más importantes del control son las siguientes: Comparar los resultados con los planes en general, evaluar los resultados contra los estándares de desempeño, idear los medios efectivos para medir las operaciones, comunicar cuales son los medio de medición, transferir datos detallados de manera que muestren las comparaciones y variaciones, sugerir las acciones correctivas cuando sean necesarias e informar a los miembros responsables de las interpretaciones.

Los principios de la etapa de control son las reglas a cumplir en el proceso de analizar si las acciones se están llevando a cabo según lo planeado y tomar las medidas correctivas necesarias:

- De carácter administrativo del control. La función es de carácter administrativo y es la respuesta al principio de la delegación; esta no se podría dar sin el control.
- De los estándares. Si el control es comparación de lo realizado con lo esperado es lógico que de alguna manera supone siempre una base de comparación previamente fijada. No se podría decir que se controla algo si lo obtenido no se valoriza y para ello se compara con algo.
- Del carácter medial del control. Un control solo deberá usarse si el trabajo, gasto, etc., que impone, se justifican ante los beneficios que de él se esperan.

- Del principio de excepción. El control administrativo es mucho más eficaz y rápido cuando se concentra en los casos en que no se logró lo previsto, más bien en los resultados que se obtuvieron como se había planeado.

### **2.2.2. Las MiPymes como proveedoras de bienes y servicios.**

La creación de las MiPymes inicia con la inquietud de un emprendedor, el entusiasmo por incrementar sus ingresos económicos y una idea de negocio que considera viable para lograr su objetivo de lucro, esta empresa puede ser comercial o de servicios con poca presencia en el ámbito industrial. Son organizaciones mercantiles que están limitadas respecto a la cantidad de recursos humanos y financieros. Algunas empresas nacen, crecen y desaparecen, en cambio otras pueden conservar el mismo tamaño y perdurar más allá de lo imaginable. Algunas virtudes de las Pymes son las siguientes:

- Flexibilidad. Por su estructura pequeña y dinámica para amoldarse al actual ambiente cambiante e incierto.
- Proveedoras de bienes y servicios para los consumidores, pero también para las grandes empresas que logran mayor eficiencia.
- Innovadoras y creativas. Las micro, pequeñas y medianas empresas son innovadoras al abrir sus propios talleres, laboratorios y oficinas. De esa forma, las MiPymes ayudan a la movilización de la economía.
- Guardia del equilibrio de la sociedad. Son resguardo del equilibrio y crecimiento sostenido de la economía, es necesario para integrar a las personas al sistema.
- Principales empleadores de mano de obra. Es el más potente agente de contratación laboral que existe en la sociedad.



- Sostén de la demanda. Cuando se destruyen Pymes se debilita la demanda, se cierran establecimientos y se abre un proceso de realimentación que esparce y generaliza la falta de empleo.
- Permiten el equilibrio regional. La influencia de una red Pyme diversificada y extendida geográficamente constituye un aporte esencial para lograr la integración de la región. Las empresas pequeñas nacen alentadas por las realidades locales y, por lo general, se mantienen afincadas en su territorio de origen.

Las MiPymes presentan las siguientes ventajas directas y no requieren intermediarios: La producción es local y de consumo básico, tienen capacidad para generar empleos, fácil organigrama (lineal) que permite el reconocimiento de los empleados, contribuye al desarrollo regional y a la economía local, son empresas estables y su organización no requiere de mucho capital. Pueden presentar las siguientes desventajas: No cuentan con mucho desarrollo tecnológico, limitaciones de financiamiento. Por otra parte también presentan debilidades como son:

- Volatilidad. Por su debilidad constitutiva tiene alta posibilidad al fracaso especialmente en los inicios por falta de experiencia ante la competencia.
- Falta de información. La información disponible no siempre se adapta a las necesidades porque cada MiPymes tiene sus propias características.
- Problemas de volumen. Las MiPymes trabajan con poco inventario, no pueden competir con las grandes empresas.
- Producción excesivamente diversificada. Algunas MiPymes se enfocan en ofrecer una amplia gama de productos que terminan constituyendo una debilidad operativa.

- Retraso tecnológico. Por falta de disponibilidad de recursos económicos carecen de equipos tecnológicos para el desarrollo de sus actividades.
- Baja productividad. Al carecer de equipos tecnológicos, presentan menor productividad que las grandes empresas.
- Carencia de estrategia. Las MiPymes no cuentan con una estrategia que les facilite alcanzar los objetivos propuestos.
- Falta de comunicación. No se produce comunicación horizontal y la poca información que transita sin provocar el intercambio que mejore la toma de decisiones e incentive al personal.
- Localización inadecuada. Muchas veces nacen en localizaciones que no son las más apropiadas y allí se quedan. Esto limita su acceso a mercados importantes, sus relaciones con grandes empresas y con los centros tecnológicos.
- Crecimiento no planificado. Las MiPymes tratan de crecer, a veces es contra de su mayor ventaja ser pequeña, y lo hacen de manera audaz, desordenada y peligrosa.

Las MiPymes tienen diversidad de establecimientos que les permite brindar el servicio a sus clientes en lugares cercanos a sus domicilios, ofertan empleo a un número importante de población económicamente activa, su flexibilidad les permite adaptarse a los cambios tecnológicos, el horario de atención al público es bastante amplio, trato personalizado y productos de mejor calidad. Al realizar las compras en una MiPymes se premia la ilusión de un emprendedor, en las grandes empresas los trabajadores no tienen ninguna vinculación con la empresa, por lo que el trato no es el mismo. Es importante realizar las compras a una MiPymes para que se sostengan económicamente en el mercado y al mismo tiempo contribuir en el desarrollo de la región.

### **2.2.3. Estratificación de las MiPymes.**

Las micro, pequeñas y medianas empresas son un elemento fundamental para el desarrollo económico de los países, tanto por su contribución al empleo, como por su aportación al Producto Interno Bruto, constituyendo, en el caso de México, más del 99% del total de las unidades económicas del país, representando alrededor del 52% del Producto Interno Bruto y contribuyendo a generar más del 70% de los empleos formales según (Federación, 2009).

Según datos del (INEGI, 2020) Menciona que en 2019 había en México 6.3 millones de establecimientos, con 36 millones de personas ocupadas en ellos. En nuestro país 94.9% de los establecimientos son tamaño micro; 4.9% son pequeños y medianos y 0.2% son grandes, los establecimientos de las MiPymes aportan 30.7% tanto del personal ocupado como del valor agregado en nuestro país, entre los negocios micro y pequeños, la participación de las mujeres como dueñas de negocios se incrementó de 35.8%, en el censo de 2009, a 36.6% en el censo de 2019, en cuanto a la contribución de los municipios, la alcaldía Cuauhtémoc de la Ciudad de México se ubica en primer lugar con un 8.7% del valor agregado nacional, el 62.6% del total de los establecimientos son informales, las entidades federativas que tienen los mayores porcentajes de personas ocupadas en negocios informales son Oaxaca, Guerrero y Chiapas, con 50.1, 45.6 y 40.6%, respectivamente.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presenta los Resultados Definitivos de los Censos Económicos (CE) 2019, la fuente de información económica básica más completa y detallada de México.

**Tabla 1***Estratificación de las MiPymes.*

Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (MDP)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$100.01 hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100	hasta \$250	
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$100.01 hasta \$250	250

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

Fuente: Diario oficial de la Federación del 30 de Junio de 2009.

El tamaño de la empresa se determinará a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10% + (Monto de Ventas Anuales) X 90%, el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría, según (Federación, 2009).

De acuerdo con la estratificación de las MiPymes, el Hospital del IMSS de Tuxtepec, Oaxaca, se relaciona con las micro, pequeñas y medianas empresas a través de los procesos de adquisición de bienes y servicios que realiza para brindar los servicios oportunos y de calidad a la población derechohabiente, conforme a lo dispuesto en la (LAASSP).

Personalidad jurídica de las pequeñas empresas. Según el autor (León, 2012) “Define a la persona como aquella que tiene representación propia en el derecho, ya sea como ente físico, como persona individual o persona moral como conjunto de personas”.

Existen varias clases de personas morales definidas en la Ley General de Sociedades Mercantiles, que en lo sucesivo se denominara LGSM, requisitos generales para la constitución de las sociedades mercantiles son:

1. Sociedad en Nombre Colectivo (S.N.C.) para su constitución se requiere dos o más socios; el capital social se integra en cumplimiento. “De las utilidades netas de toda sociedad, deberá separarse anualmente el cinco por ciento, como mínimo, para formar el fondo de reserva, hasta que importe la quinta parte del capital social. El fondo de reserva deberá ser reconstituido de la misma manera cuando disminuya por cualquier motivo”. (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, art.20).

El capital está representado en partes sociales, la responsabilidad de la “Sociedad en nombre colectivo es aquella que existe bajo una razón social y en la que todos los socios responden, de modo subsidiario, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, art.25). “La administración de la sociedad estará a cargo de uno o varios administradores, quienes podrán ser socios o personas extrañas a ella” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, art. 36).

2. Sociedad en Comandita Simple (S.C.S.) de acuerdo.

Sociedad en comandita simple es la que existe bajo una razón social y se compone de uno o varios socios comanditados que responden, de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones. (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, art.51)

El capital social se fundamenta en el Artículo 20 LGSM como ya se mencionó en los requisitos de la sociedad anterior, las aportaciones de cada uno de estos socios puede ser mediante dinero, bienes o trabajo, no se establece un mínimo de capital, y las reservas representan 5% de las utilidades anuales hasta reunir 20% del capital social fijo. Su capital se representa en partes sociales; “Sociedad en comandita simple es la que existe bajo una razón social y se compone de uno o varios socios comanditados que responden, de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus aportaciones”. (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art.51). El tipo de administración se fundamenta en el Artículo 36 LGSM como ya se mencionó anteriormente; “El socio o socios comanditarios no pueden ejercer acto alguno de administración, ni aun con el carácter de apoderados de los administradores; pero las autorizaciones y la vigilancia dadas o ejercidas por los comanditarios, en los términos del contrato social, no se reputarán actos de administración” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art. 54).

3. Sociedad de Responsabilidad Limitada (S. de R.L.), se forma con dos socios como mínimo y máximo 50 socios, como lo establece el siguiente artículo: “Ninguna sociedad de responsabilidad limitada tendrá más de cincuenta socios “(Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art. 61); “El capital social nunca será inferior a tres millones de pesos; se dividirá en partes sociales que podrán ser de valor y categoría desiguales, pero que en todo caso serán de mil pesos o de un múltiplo de esta cantidad” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art. 62); La sociedad de responsabilidad limitada “es la

que se constituye entre socios que solamente están obligados al pago de sus aportaciones, sin que las partes sociales puedan estar representadas por títulos negociables, a la orden o al portador, pues sólo serán cedibles en los casos y con los requisitos que establece la presente Ley” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art.58); la responsabilidad de los socios y “La administración estará a cargo de uno o más gerentes, que podrán ser socios o personas extrañas a la sociedad, designados temporalmente o por tiempo indeterminado. Salvo pacto en contrario, la sociedad tendrá el derecho para revocar en cualquier tiempo a sus administradores” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art. 74).

#### 4. Sociedad Anónima (S.A.).

Para proceder a la constitución de una sociedad anónima se requiere: I.- Que haya dos socios como mínimo, y que cada uno de ellos suscriba una acción por lo menos; II. Que el capital social no sea menor de cincuenta mil pesos y que esté íntegramente suscrito; III.- Que se exhiba en dinero efectivo, cuando menos el veinte por ciento del valor de cada acción pagadera en numerario, y IV.- Que se exhiba íntegramente el valor de cada acción que haya de pagarse, en todo o en parte, con bienes distintos del numerario. (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art 89).

Integración de la sociedad y sus obligaciones “Sociedad anónima es la que existe bajo una denominación y se compone exclusivamente de socios cuya obligación se limita al pago de sus acciones” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art.87).

Las acciones en que se divide el capital social de una sociedad anónima estarán representadas por títulos nominativos que servirán para acreditar y transmitir la

calidad y los derechos de socio, y se registrarán por las disposiciones relativas a valores literales, en lo que sea compatible con su naturaleza y no sea modificado por la presente Ley. (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art.111).

El tipo de administración legal se fundamenta en el siguiente artículo: “La administración de la sociedad anónima estará a cargo de uno o varios mandatarios temporales y revocables, quienes pueden ser socios o personas extrañas a la sociedad” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art. 142).

5. Sociedad en Comandita por Acciones (S.C.A.). La integración de la sociedad y responsabilidad de los socios se fundamenta en el siguiente artículo:

La sociedad en comandita por acciones, es la que se compone de uno o varios socios comanditados que responden de manera subsidiaria, ilimitada y solidariamente, de las obligaciones sociales, y de uno o varios comanditarios que únicamente están obligados al pago de sus acciones. (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art. 207)

“El capital social estará dividido en acciones y no podrán cederse sin el consentimiento de la totalidad de los comanditados y el de las dos tercera partes de los comanditarios” (Ley general de sociedades mercantiles, 2009, Art.209); el tipo de administración legal se fundamenta en el Artículo 54 LGSM como se mencionó anteriormente.

6. Sociedad Cooperativa (S.C.):

En la constitución de las sociedades cooperativas se observará lo siguiente: I.- Se reconoce un voto por socio, independientemente de sus aportaciones; II.- Serán de capital variable; III.- Habrá igualdad esencial en derechos y obligaciones de sus



socios e igualdad de condiciones para las mujeres; IV.- Tendrán duración indefinida, y V. Se integrarán con un mínimo de cinco Socios. (Ley general de sociedades cooperativas, 2018, Art. 11)

Las aportaciones podrán hacerse en efectivo, bienes derechos o trabajo; estarán representadas por certificados que serán nominativos, indivisibles y de igual valor, las cuales deberán actualizarse anualmente. La valorización de las aportaciones que no sean en efectivo, se hará en las bases constitutivas o al tiempo de ingresar el socio por acuerdo entre éste y el Consejo de Administración, con la aprobación de la Asamblea General en su momento. El socio podrá transmitir los derechos patrimoniales que amparan sus certificados de aportación, en favor del beneficiario que designe para el caso de su muerte. Las bases constitutivas de la sociedad cooperativa, determinarán los requisitos para que también se le puedan conferir derechos cooperativos al beneficiario. (Ley general de sociedades cooperativas, 2018, Art. 50)

Las sociedades cooperativas podrán adoptar el régimen de responsabilidad limitada o suplementada de los socios. La responsabilidad será limitada, cuando los socios solamente se obliguen al pago de los certificados de aportación que hubieren suscrito. Será suplementada, cuando los socios respondan a prorrata por las operaciones sociales, hasta por la cantidad determinada en el acta constitutiva. (Ley general de sociedades cooperativas, 2018, Art. 14).

El Consejo de Vigilancia estará integrado por un número impar de miembros, no mayor de cinco con igual número de suplentes, que desempeñarán los cargos de presidente, secretario y vocales, designados en la misma forma que el Consejo de

Administración y con la duración que se establece en el artículo 42 de esta Ley.

(Ley general de sociedades cooperativas, 2018, Art. 45).

7. Sociedad por acciones simplificada de acuerdo al Artículo 260.- se constituye con una o más personas físicas, su capital social está conformado por acciones, los socios están obligados al pago de sus aportaciones que están representadas en acciones, en esta sociedad mercantil les permite tener el control de la sociedad o de su administración.  
(Ley general de sociedades mercantiles, 2009)

Toda persona moral o sociedad mercantil tiene una personalidad jurídica, la cual es definida como una investidura o la posición legal que tiene, que se le atribuye a cualquier corporación o colectividad, jurídicamente organizada, como una empresa, asociación, organización, institución o conjunto de personas con la capacidad de contraer obligaciones que generan responsabilidades para el mismo o terceros, que se validan y se legitiman, dando el derecho de adquirir y poseer bienes y ejercitar acciones judiciales. La personalidad jurídica se clasifica en:

1. Personalidad jurídica privada: Las personas jurídicas de derecho privado son de dos tipos, las sociedades civiles y comerciales con fines de lucro y las corporaciones y fundaciones que no tienen ninguna ganancia.
2. Personalidad jurídica pública representan a la autoridad en sus funciones administrativas (municipios y ministerio), partidos políticos, órganos constitucionales autónomos, establecimientos públicos, organismos descentralizados o sociedades nacionales de crédito.
3. Personalidad jurídica social, regulada por el derecho social, como ejidos, sociedades de producción rural o sindicatos.

### **2.3. Empleo Directo e Indirecto.**

Según el autor (GIL, 2021) define al empleo como la generación de valor a partir de la actividad producida por una persona. Es decir, el empleado contribuye con su trabajo y conocimientos en favor del empleador, a cambio de una compensación económica conocida como salario. El empleo se refiere a un trabajo, una ocupación o un oficio, el concepto más amplio de empleo es el que indica la actividad donde una persona es contratada para realizar una serie de tareas específicas percibiendo una remuneración económica.

El empleo se puede definir como la actividad que realiza una persona para ser remunerado por las actividades que realiza que puede ser por oficio u ocupación, bajo una serie de requisitos y acuerdos entre el trabajador y el patrón.

El empleo directo se utiliza para referirse a los puestos de trabajo que se crean para desarrollar un proyecto o facilitar un servicio primario. Los puestos de trabajo de empleo directos se deben a los que genera el gobierno al ampliar el sector público o la financiación de los nuevos servicios públicos o las empresas amplían sus operaciones. Los programas de mejora de carreteras financiados por el gobierno federal o los inversionistas privados respaldan la construcción de un nuevo centro comercial. Según (Roennevig, 2017)

El empleo indirecto es el papel del trabajo indirecto, se crea como resultado de las actividades de las organizaciones que financian nuevos proyectos o servicios. Un nuevo hospital no sólo proporcionará empleos para los que trabajan en los edificios del hospital, sino que también creará empleo indirecto en la economía local. Los bares, restaurantes y hoteles de la zona tendrán que contratar personal adicional para hacer frente al incremento del negocio que se producirá cuando se abra el hospital. Estos nuevos puestos de trabajo se crean como una consecuencia indirecta del nuevo hospital.

(Enríquez, 2015). La generación de empleos, la calidad del empleo y el nivel de empleo formal e informal están determinados por la dinámica del mercado laboral. Los principales factores que determinan esta dinámica son el contexto económico-productivo (el crecimiento en la productividad laboral es una condición necesaria para mejorar la calidad del empleo) y la institucionalidad laboral.

La relación entre empleo directo e indirecto es importante para la economía en general. Los gobiernos estatales constantemente tratan de bajar los impuestos a las empresas con la esperanza de atraerlas para crear oportunidades de empleo indirecto, incluso si los puestos de trabajo directos que traen consigo son relativamente pocos. La retirada de los puestos de trabajo de empleo directo puede ser devastadora para la economía de una zona que depende de ellos para apoyar un gran número de funciones indirectas. Si una fábrica cierra sus puertas en un pueblo de un tamaño pequeño o mediano, no sólo los trabajadores de las fábricas van a sufrir. La cafetería que los trabajadores de la planta visitan durante el almuerzo va a perder una gran parte de sus ingresos y las empresas locales que prestan servicios a la empresa que gestiona la planta van a perder clientes. Incluso las tiendas de ropa locales pueden sufrir como resultado la pérdida de un gran número de puestos de trabajo de empleo directo, si más personas terminan reclamando ayuda por desempleo y no tienen el ingreso disponible para gastar en ropa nueva.

### **2.3.1. Tipos de empleo.**

Los tipos de empleo se clasifican de la siguiente manera según el siguiente autor (Mogica, 2011).

- a. Empleo formal. Es aquel que proporciona el Estado o la iniciativa privada; tributa al estado, es sujeto de estadística, es legal, reúne al sector público y al sector privado, generalmente cubiertos por sistemas de protección.
- b. Empleo informal. Agrupa a los trabajadores independientes no profesionales, a los microempresarios y al servicio doméstico; tradicionalmente, las actividades informales se han caracterizado por falta de protección social y menor estabilidad que la proporcionada por los empleos formales como los vendedores ambulantes aunque no realicen actividades ilícitas puede anclar en la ilegalidad.
- c. Autoempleo. Es la actividad de una persona que trabaja para sí misma de forma directa en unidades económicas (un comercio, un oficio o un negocio) de su propiedad, que las dirige, gestiona y que obtiene ingresos de las mismas, utilizando su ingenio, su capital y su esfuerzo para generar oferta de trabajo.
- d. Subempleo. Es cuando una persona capacitada para una determinada ocupación, cargo opuesto de trabajo opta por tomar trabajos menores en los que generalmente se gana poco. ocurre en algunas empresas donde la persona comienza con un cargo menor y después se capacita y se titula. En caso de personas que no trabajan un número mínimo de horas a la semana o que lo hacen sólo de modo esporádico, sin suficiente regularidad.
- e. Sinecura. Empleo o cargo altamente retribuido que ocasiona poco o ningún trabajo. Generalmente son cargos políticos o administrativos que trae aparejados privilegios o prebendas, pero no conlleva obligaciones específicas.

Según datos del Censo Económico 2019, los sectores económicos que concentraron más unidades económicas en San Juan Bautista Tuxtepec fue el Comercio al por Menor (3,015 establecimientos) y 7539 empleos, los servicios de Alojamiento Temporal y de Preparación de

Alimentos y Bebidas con (1,478 establecimientos) generaron 3614 empleos y Otros Servicios Excepto Actividades Gubernamentales (1,143 establecimientos) con 2,035 empleos.

**Tabla 2**

*Indicadores económicos de bienes y servicios de la región de Tuxtepec.*

Sector económico	Porcentaje	N° de empleados
Comercio al por Menor	32.2%	7,539
Industrias Manufactureras	20.5%	4,800
Servicios de Alojamiento Temporal y de preparación de Alimentos y Bebidas	15.4%	3,614
Otros servicios, excepto actividades gubernamentales	8.69%	2035
Comercio al por mayor	5.76%	1349
Servicios de salud y asistencia social	4.27%	1001
Transporte, correo y almacenamiento	3.73%	874
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos y desechos	3.34%	7803
Servicios educativos	1.77%	415
Servicios profesionales, científicos y técnicos	1.55%	363
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos y otros		141
Servicios inmobiliarios y alquileres de bienes muebles		136
Información en medios masivos		103
Servicios financieros y de seguros		274

Fuente. Elaboración propia.

Las empresas de comercio son las predominantes en la región de Tuxtepec que por su ubicación geográfica es un punto estratégico para actividades comerciales de las comunidades y lugares circunvecinos de la región, ver tabla 2.

### 2.3.2. Condiciones de trabajo en México.

Anteriormente las condiciones de los trabajadores eran injustas, con jornadas de trabajo muy largas, sueldos bajos, ninguna prestación y pocas garantías. Actualmente las condiciones de trabajo en México están protegidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo, La Ley del Seguro Social, Los contratos colectivos de trabajo de las diferentes instituciones públicas y privadas, al día de hoy se trabajan 48 horas a la semana “Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro” (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art. 69); En cuanto al número de horas trabajadas por día, la Ley distingue según el tipo de jornada:

Jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas. Jornada nocturna es la comprendida entre las veinte y las seis horas, jornada mixta es la que comprende períodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el período nocturno sea menor de tres horas y media, pues si comprende tres y media o más, se reputará jornada nocturna. (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art. 60).

Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las

modalidades expresamente consignadas en esta Ley. (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art. 56)

Los trabajadores podrán desempeñar labores o tareas que estén pactadas en los contratos individuales y colectivos de trabajo o, en su caso, las que habitualmente realice el trabajador. El fundamento del salario se encuentra en la siguiente Ley: “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art. 82).

Los días de descanso obligatorio son los siguientes y se fundamenta (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art. 74)

1. El 1o. de Enero;
2. El primer Lunes de Febrero en conmemoración del 5 de Febrero;
3. El tercer Lunes de Marzo en conmemoración del 21 de Marzo;
4. El 1o. de Mayo;
5. El 16 de Septiembre;
6. El tercer Lunes de Noviembre en conmemoración del 20 de Noviembre;
7. El 1o. de Diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
8. El 25 de Diciembre, y
9. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Las Vacaciones que deben disfrutar los trabajadores se fundamentan en el siguiente artículo:

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días



laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art. 76).

La prima vacacional se fundamenta en el siguiente artículo: “Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones” (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art. 80).

La prestación correspondiente al pago del Aguinaldo se encuentra en el siguiente artículo: “Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos”. (Ley Federal del Trabajo, 2021, Art.87).

La seguridad social tiene por 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. (Ley del Seguro Social, 2021, Art.2).

El clima laboral está relacionado con la motivación y satisfacción de los empleados, es el medio ambiente que se respira y los hace sentir mejor en la oficina, les genera un sentimiento positivo hacia el trabajo y está relacionado con la cultura de la empresa.

Beneficios para la empresa: mayor motivación, mejor producción, retención del talento humano, mejores relaciones para el trabajo en equipo, aumento de intereses e inquietudes del trabajador, disminución del estrés y menor ausentismo laboral. El recurso humano es el elemento principal que aporta grandes beneficios a una organización, por lo tanto, las condiciones de trabajo garantizan la seguridad y la salud de los trabajadores.

### III. Metodología

Para alcanzar los objetivos de la investigación el método utilizado será de tipo cuantitativo que busca conocer el porcentaje del empleo indirecto que genera el IMSS Tuxtepec, Oaxaca a las Pymes.

De acuerdo con (Fernández, Baptista & Hernández, 2014) en el enfoque cuantitativo se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

El enfoque cuantitativo tiene las siguientes características según (Fernández, 2016):

1. Una vez planteado el problema de estudio, el investigador considera lo que se ha investigado anteriormente y construye un marco teórico, del cual deriva una o varias hipótesis y las somete a prueba mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados.
2. La recolección de los datos se fundamenta en la medición. Esta recolección se lleva a cabo al utilizar procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. Para que una investigación sea creíble y aceptada por otros investigadores, debe demostrarse que se siguieron tales procedimientos. Como en este enfoque se pretende medir, los fenómenos estudiados deben poder observarse o referirse al “mundo real”.
3. Debido a que los datos son producto de mediciones, se representan mediante números y se deben analizar con métodos estadísticos.
4. Los análisis cuantitativos se interpretan a la luz de las predicciones iniciales y de estudios previos.

5. La investigación cuantitativa debe ser lo más “objetiva” posible. Los fenómenos que se observan o miden no deben ser afectados por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus temores, creencias, deseos y tendencias influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros.
6. Los estudios cuantitativos siguen un patrón predecible y estructurado (el proceso) y se debe tener presente que las decisiones críticas sobre el método se toman antes de recolectar los datos.
7. En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse.
8. Para este enfoque, si se sigue rigurosamente el proceso y, de acuerdo con ciertas reglas lógicas, los datos generados poseen los estándares de validez y confiabilidad, las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de conocimiento.

En la investigación cuantitativa, se aplicará una encuesta al propietario o representante legal de la empresa, la información recolectada proporcionará datos primarios que dan respuesta a la pregunta de investigación y al mismo tiempo, apoyan el desarrollo de la investigación.

De acuerdo con (Cárdenas, 2012) el enfoque cuantitativo cuantifica los datos con análisis estadísticos y utiliza símbolos o números para exponer datos, generaliza los resultados, establece relaciones y comparaciones entre los datos recolectados; el producto es la información y la contabilidad; Ejemplos: Descriptivos, correlacionales y experimentales.

Una vez estudiado las aportaciones académicas de otros autores se buscara el alcance de la investigación con los estudios exploratorios y descriptivos. El estudio exploratorio ayuda a entender la necesidad de concretar y aterrizar el tema a estudiar, y obtener información para realizar una investigación más completa, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables.

De acuerdo con el autor (Fernández Collado, Baptista Lucio, & Hernández Sampieri, 2014) el estudio descriptivo busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe la tendencia de un grupo o población. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas. El estudio descriptivo especifica las propiedades, características importantes, es decir, pretende mostrar con precisión las dimensiones del fenómeno a estudiar.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, es decir no se modifica las variables únicamente se determinará el universo empresarial y sus características para determinar el empleo indirecto. Se observan los fenómenos en su contexto natural para después analizarlos. El tipo de diseño no experimental es el transversal y su alcance es descriptivo. Con el diseño transversal se recolectarán datos en un solo momento. Se describirán las variables y se analizará su incidencia e interrelación en el desempeño organizacional en un lapso único.

Una vez seleccionado el diseño de investigación y la muestra adecuada se implementarán como métodos de recolección de los datos, mediante la encuesta relacionados con el objeto de estudio.

### **3.1. Materiales e instrumentos**

Para la elaboración de la investigación fue necesario utilizar los siguientes materiales: un equipo de cómputo con acceso a internet, una impresora, hojas de papel blancas, biblioteca digital del TecNM, libros, para recopilar la información.

La encuesta se aplicará a los proveedores de bienes y servicios mediante correo electrónico y vía telefónica para obtener los resultados.

En esta investigación se aplicara el instrumento de encuesta, ver (anexo 1) misma que está diseñada para que el proveedor identifique la estratificación de la empresa como proveedoras del IMSS en Tuxtepec, Oaxaca, y conteste las siguientes preguntas objeto de la presente investigación:

1. ¿Cuántas personas emplea en forma directa en el proceso de suministro en la venta al IMSS en Tuxtepec?
2. Del total de sus ventas netas anuales en el ejercicio 2020 ¿Qué porcentaje corresponde a la venta efectuada al IMSS de Tuxtepec?

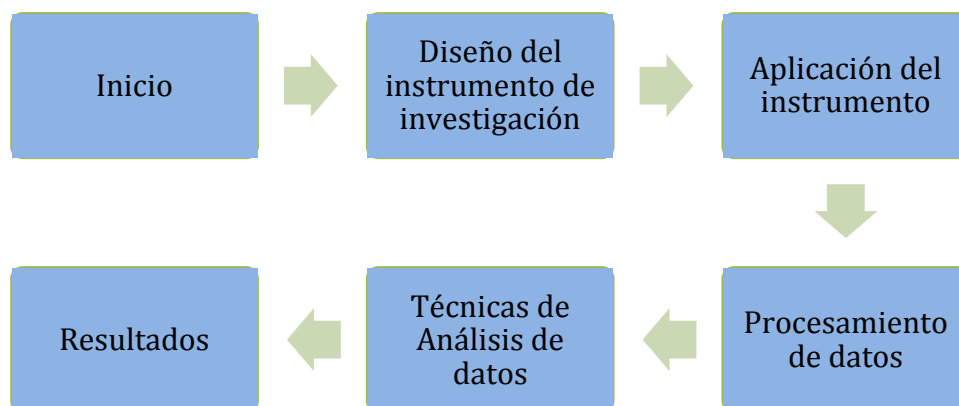
### **3.2. Métodos o procedimientos**

La investigación se realiza para obtener una base de datos estadístico que permita conocer el número de empleo que genera el Hospital General de Zona N° 3 del IMSS en Tuxtepec, como consecuencia de la contratación de bienes y servicios que realizó durante el ejercicio 2020. La aplicación del método, las técnicas y los instrumentos son necesarios para obtener la información oportuna durante la encuesta.

El proceso para la recolección de datos es el siguiente:

#### Figura 4

*Diseño del proceso de investigación.*



Fuente. Elaboración propia

Para poder conocer el problema de investigación planteado en el objetivo, se realiza desde el punto de vista teórico, a continuación, se detallan las actividades que comprende el presente proceso.

**Inicio.** La población sujeta al estudio la integran los proveedores de bienes y servicios contratados por el hospital del IMSS en Tuxtepec en el ejercicio 2020.

**Diseño del Instrumento de Investigación.** Es de tipo no experimental, se determinará el universo de los proveedores y su estratificación para determinar el tamaño de la empresa y el número de empleo indirecto.

**Aplicación del Instrumento.** La aplicación de la encuesta se realizará a través del correo electrónico y vía telefónica para obtener los resultados.

**Procesamiento de datos.** Las respuestas obtenidas se capturan en una base de datos para analizar la información en una hoja de Excel.

Técnicas de análisis de datos. Una vez recolectados los datos, las respuestas deben codificarse con símbolos o números, esto debe hacerse, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis o sólo se contaría el número de respuestas o casos en cada categoría (por ejemplo, 20 contestaron “sí” y 22 respondieron “no”).<sup>8</sup> Comúnmente, el investigador se interesa en realizar análisis más allá de un conteo de casos por categoría.

Resultados. Se conocerá la estratificación de la empresa y el número de empleos indirectos que se generan por la contratación de bienes y servicios que realizó el hospital del IMSS en Tuxtepec, Oaxaca en el ejercicio 2020.

Después de haber definido el promedio de proveedores, se calculará la muestra a partir de una fórmula que permitirá conocer el número de encuestados, con un nivel de confianza de 95%, con un margen de error de un 5%.

Fórmula para determinar el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + N^2 \times p \times q}$$

Datos utilizados para la fórmula:

N = 71 Proveedores muestra  
 Z = nivel de confianza al 95% = 1.96  
 p = probabilidad de éxito = 50% = 0.5  
 q = probabilidad de fracaso = 50% = 0.5  
 e = error muestral = 5% = 0.05

Desarrollo de la fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N-1) + N^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{71 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (71-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{71 \times 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}{0.0025 \times 70 + 3.8416 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{68.1884}{1.00415}$$

$$n = 67.9065$$

Después de calcular la muestra, la encuesta se aplicará a 68 proveedores de bienes y servicios del hospital del IMSS de Tuxtepec.

## IV. Resultados

Se presentan los resultados de la investigación en base a la información recolectada mediante las técnicas e instrumentos de estudios utilizados para determinar el impacto del empleo indirecto que genera el IMSS Tuxtepec, Oaxaca a las MiPymes. Para salvaguardar la confidencialidad de cada uno de los proveedores se omite el nombre y se identifican con número a partir de este momento. Además se cuenta con el formato de consentimiento informado de cada uno de ellos. “Son sujetos regulados por esta Ley, los particulares sean personas físicas o morales de carácter privado que lleven a cabo el tratamiento de datos personales” (Ley Federal de Protección de datos personales en Posesión de los particulares, 2010, Art. 2).

A continuación se relacionan los resultados de las encuestas aplicadas a los 68 proveedores de la muestra obtenida para esta investigación.

### Figura 5

*Estratificación de las MiPymes.*

PROVEEDOR	SECTOR	RANGO DE NUMERO DE TRABAJADORES	RANGO DE MONTO DE VENTAS ANUALES	TAMAÑO	Nº DE EMPLEADOS EN LA VENTA AL IMSS	% DE VENTAS OFERTADAS AL IMSS
1	Servicio	1	60,000.00	Micro	1	90%
2	Servicio	1	300,000.00	Micro	1	10%
3	Servicio	6	3'100,000.00	Micro	2	6%
4	Servicio	3	300,000.00	Micro	2	25%
5	Servicio	10	3'500,000.00	Micro	2	16%
6	Servicio	6	2'800,000.00	Micro	4	16%
7	Servicio	8	1'800,000.00	Micro	2	11%
8	Servicio	8	6'400,000.00	Micro	2	3%
9	Servicio	2	1,999,001.00	Micro	2	9%



<b>10</b>	Servicio	1	400,000.00	Micro	1	15%
<b>11</b>	Servicio	6	3'800,000.00	Micro	1	3%
<b>12</b>	Servicio	6	3'100,000.00	Micro	2	6%
<b>13</b>	Servicio	6	33'800,000.00	Pequeña	2	3%
<b>14</b>	Servicio	16	6'100,000.00	Pequeña	3	13%
<b>15</b>	Servicio	8	5'005,000.00	Pequeña	4	25%
<b>16</b>	Servicio	25	18,500,000	Pequeña	25	90%
<b>17</b>	Servicio	6	105'000,000.00	Mediana	4	6%
<b>18</b>	Servicio	180	650'000,000.00	Grande	2	1%
<b>19</b>	Servicio	260	680'000,000.00	Grande	2	3%
<b>20</b>	Servicio	301	560'000,000.00	Grande	3	1.80%
<b>21</b>	Servicio	130	460'000,000.00	Grande	3	2%
<b>22</b>	Servicio	138	620'000,000.00	Grande	2	2.10%
<b>23</b>	Comercio	2	700,000.00	Micro	2	8%
<b>24</b>	Comercio	10	2'100,000.00	Micro	3	16%
<b>25</b>	Comercio	6	2'300,000.00	Micro	2	16%
<b>26</b>	Comercio	2	220,000.00	Micro	1	45%
<b>27</b>	Comercio	3	1'500,000.00	Micro	2	10%
<b>28</b>	Comercio	3	1'800,000.00	Micro	1	16%
<b>29</b>	Comercio	7	4'000,000.00	Micro	1	2%
<b>30</b>	Comercio	2	800,000.00	Micro	1	12%
<b>31</b>	Comercio	6	3'100,000.00	Micro	1	7%
<b>32</b>	Comercio	8	2'800,000.00	Micro	3	7%
<b>33</b>	Comercio	12	3'100,000.00	Micro	1	6%
<b>34</b>	Comercio	2	700,000.00	Micro	2	95%
<b>35</b>	Comercio	8	4'100,000.00	Micro	2	53%
<b>36</b>	Comercio	2	700,000.00	Micro	1	7.20%

37	Comercio	2	400,000.00	Micro	2	5%
38	Comercio	12	11,147,846	Micro	3	0.83%
39	Comercio	12	6'300,000.00	Pequeña	3	8%
40	Comercio	12	23'800,000.00	Pequeña	1	1.30%
41	Comercio	6	7'300,000.00	Pequeña	1	1%
42	Comercio	23	60'100,000.00	Pequeña	1	1%
43	Comercio	12	38'300,000.00	Pequeña	2	3%
44	Comercio	10	18'600,000.00	Pequeña	2	3%
45	Comercio	8	4'600,000.00	Pequeña	2	12%
46	Comercio	8	16'000,000.00	Pequeña	2	3%
47	Comercio	19	26'100,000.00	Pequeña	2	3%
48	Comercio	25	41'005,000.00	Pequeña	2	3%
49	Comercio	23	60'003,000.00	Pequeña	2	1%
50	Comercio	23	36'010,000.00	Pequeña	2	3%
51	Comercio	18	32'001,000.00	Pequeña	2	3%
52	Comercio	42	86'020,000.00	Pequeña	2	1%
53	Comercio	18	68'010,000.00	Pequeña	2	1%
54	Comercio	18	36'001,000.00	Pequeña	2	6%
55	Comercio	26	32'003,000.00	Pequeña	1	2%
56	Comercio	12	16'003,000.00	Pequeña	1	2%
57	Comercio	32	41'005,000.00	Pequeña	2	1%
58	Comercio	80	123'600,000.00	Mediana	2	1%
59	Comercio	34	123'000,000.00	Mediana	2	1%
60	Comercio	60	60'000,000.00	Mediana	2	16%
61	Comercio	60	75'100,000.00	Mediana	2	6%
62	Comercio	32	180'000,000.00	Mediana	2	3%
63	Comercio	42	120'000,000.00	Mediana	2	1%

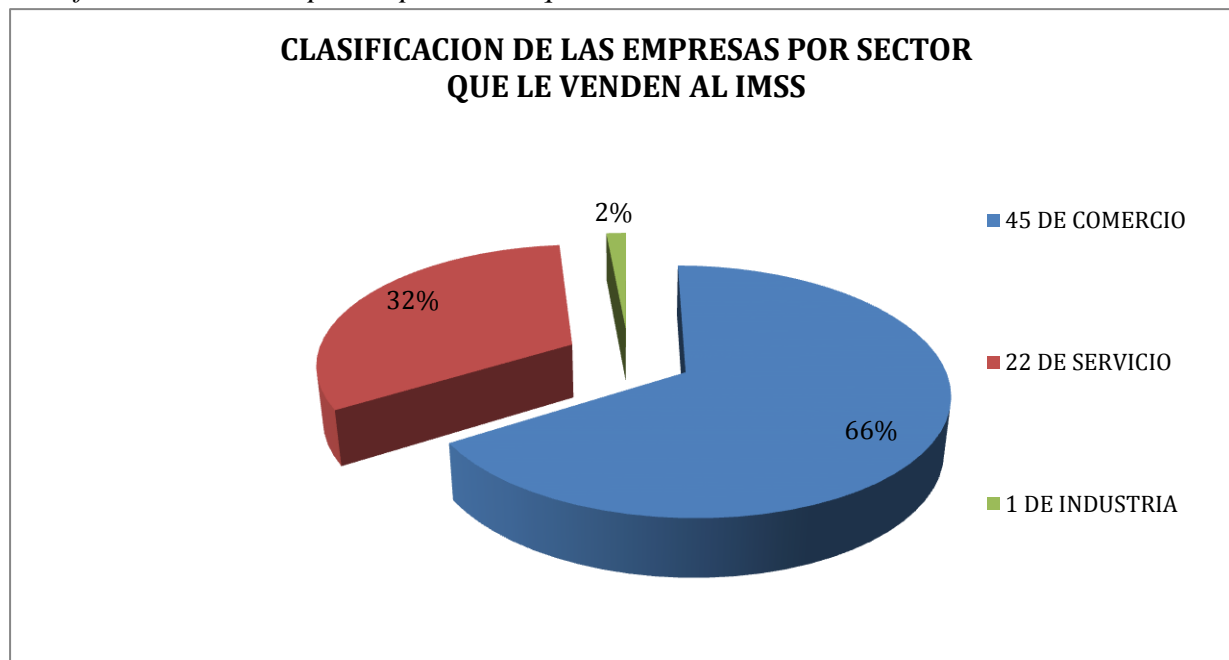
<b>64</b>	Comercio	40	101'000,000.00	Mediana	3	4%
<b>65</b>	Comercio	60	105'000,000.00	Mediana	2	3%
<b>66</b>	Comercio	70	680'000,000.00	Grande	2	2%
<b>67</b>	Comercio	138	610'000,000.00	Grande	2	2%
<b>68</b>	Industrial	60	180'100,000.00	Mediana	2	1%

Fuente. Elaboración propia.

En la siguiente gráfica se presenta la clasificación de las empresas proveedoras del IMSS por su sector como resultado de las encuestas aplicadas a los 68 proveedores muestra.

### Gráfica 1

*Clasificación de las empresas por sector que le venden al IMSS.*



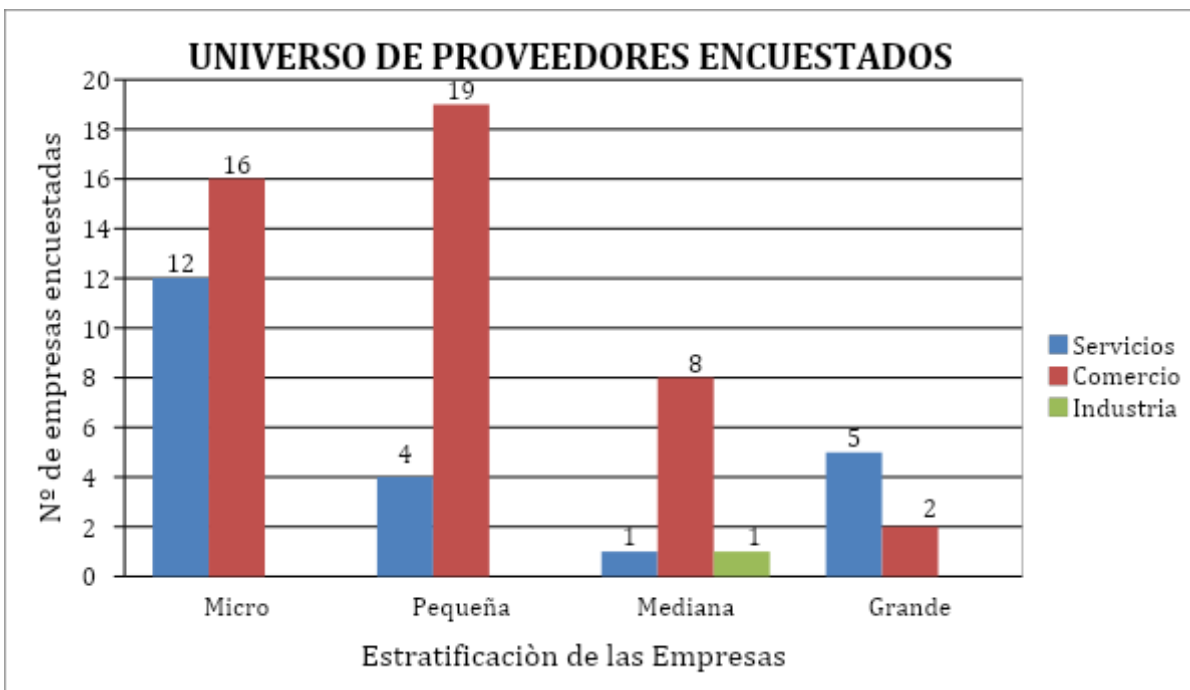
Fuente. Elaboración propia.

El Hospital Gral. de Zona N°3 del IMSS en Tuxtepec se relaciona con los tres sectores: servicio, comercio e industria para brindar la atención médica a sus derechohabientes de forma oportuna. El 66% de las empresas corresponde al sector de comercio, el 32% al sector de servicios y el 2% al sector de la industria.

En la siguiente gráfica se presenta la estratificación de las empresas proveedoras del IMSS por su tamaño como resultado de las encuestas aplicadas a los 68 proveedores muestra.

## Gráfica 2

*Universo de proveedores encuestados.*



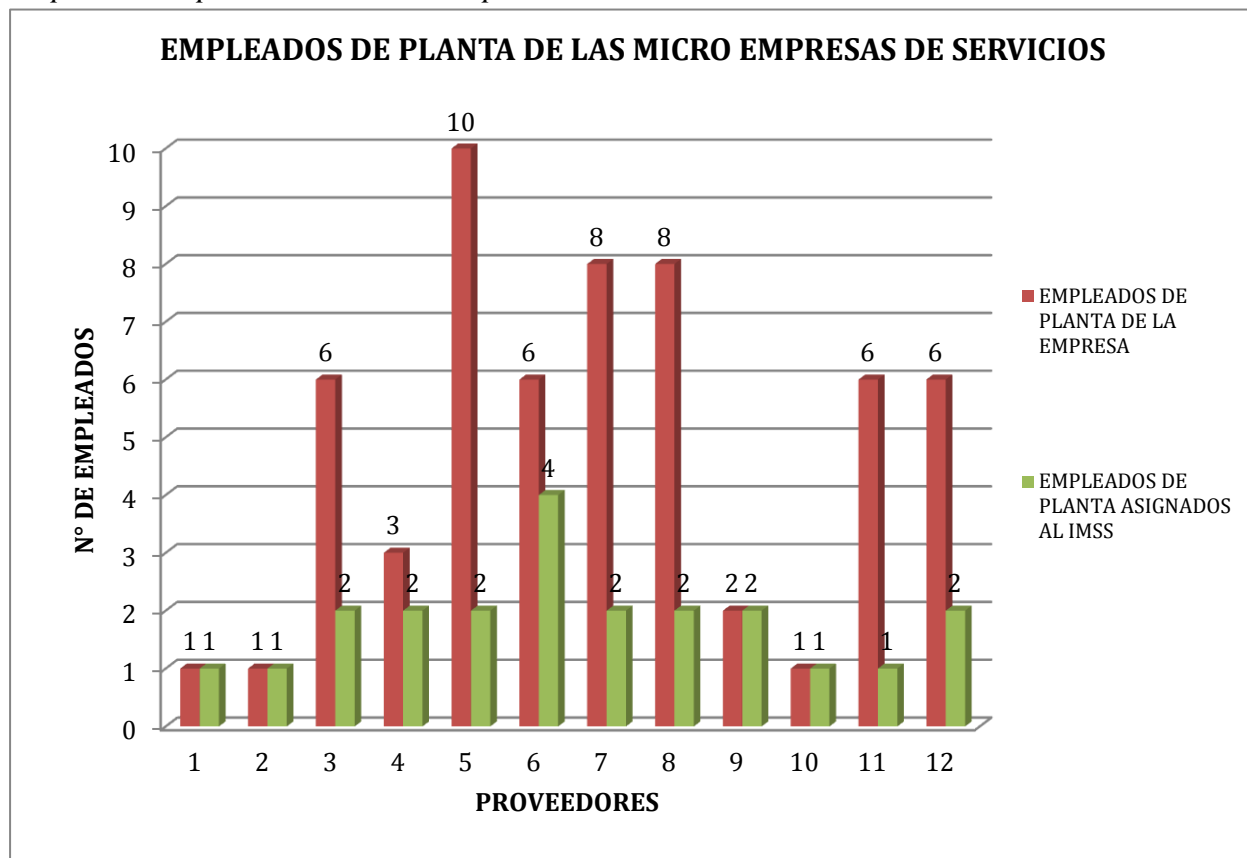
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa el universo de las empresas encuestadas con las que trabaja el Hospital del IMSS se identifican a 28 micro empresas de las cuales el 43% son empresas de servicio y 57% son de comercio, 23 son pequeñas empresas de las cuales 17% son de servicio y 83% de comercio, 10 son medianas empresas de las cuales 10% es de servicios, 80% de comercio y 10% de industria y 7 son grandes empresas de las cuales 71% son de servicio y 2 son de comercio.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las microempresas de servicios y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 3

*Empleados de planta de las microempresas de servicios.*



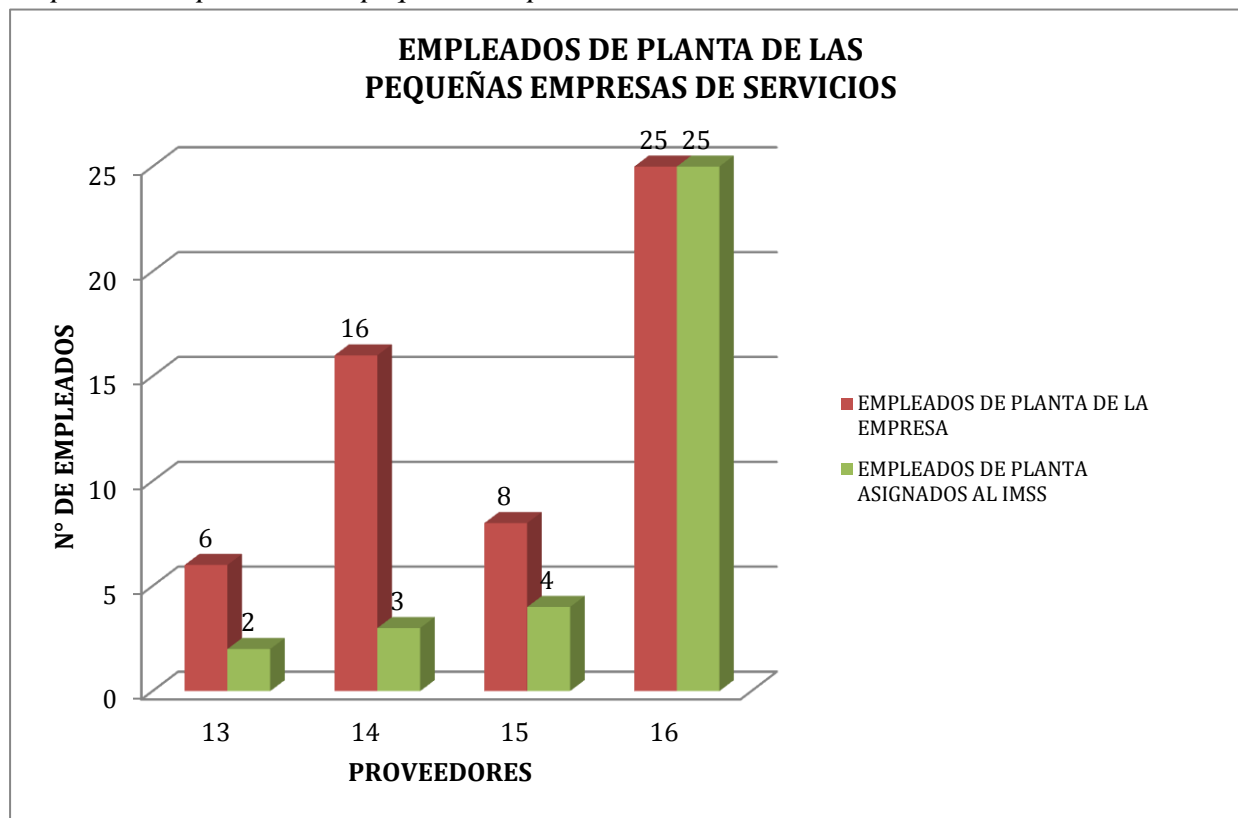
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a los 58 empleados de planta que tienen las microempresas registradas ante el IMSS de los cuales 22 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representan el 72% y el 28% respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las pequeñas empresas de servicios y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

#### Gráfica 4

*Empleados de planta de las pequeñas empresas de servicios.*



Fuente. Elaboración propia.

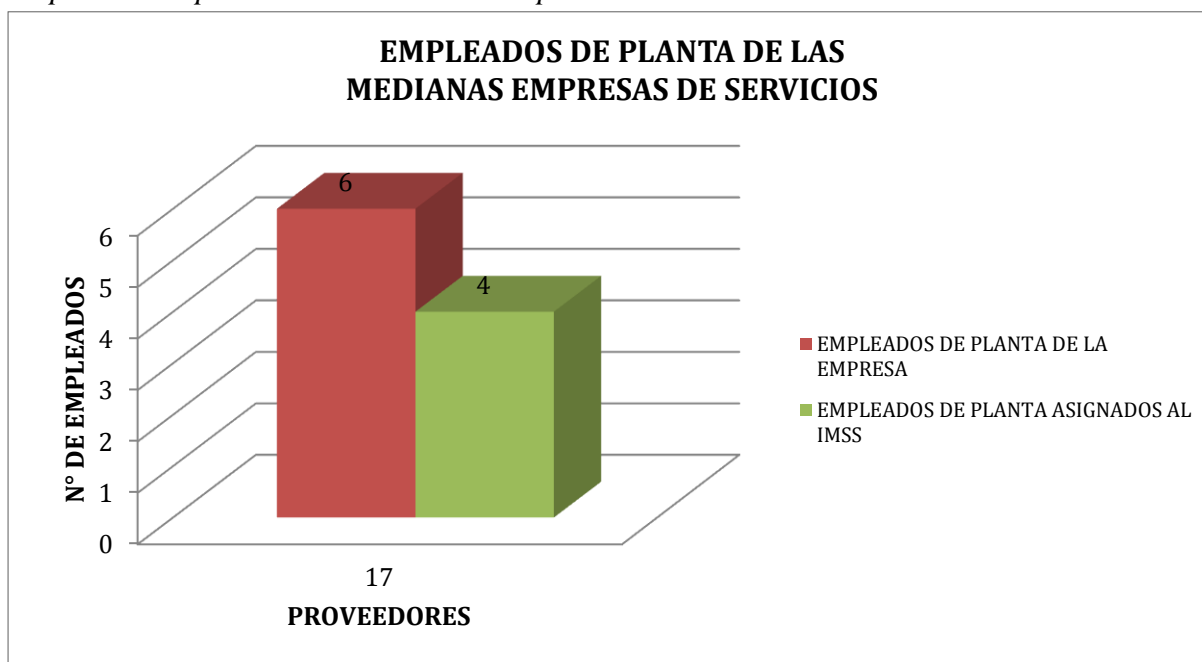
Esta gráfica representa a los 55 empleados de planta que tienen las pequeñas empresas registradas ante el IMSS de los cuales 34 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representan el 62% y el 38% respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las pequeñas empresas de servicios y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las medianas empresas de servicios y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 5

*Empleados de planta de las medianas empresas de servicios.*



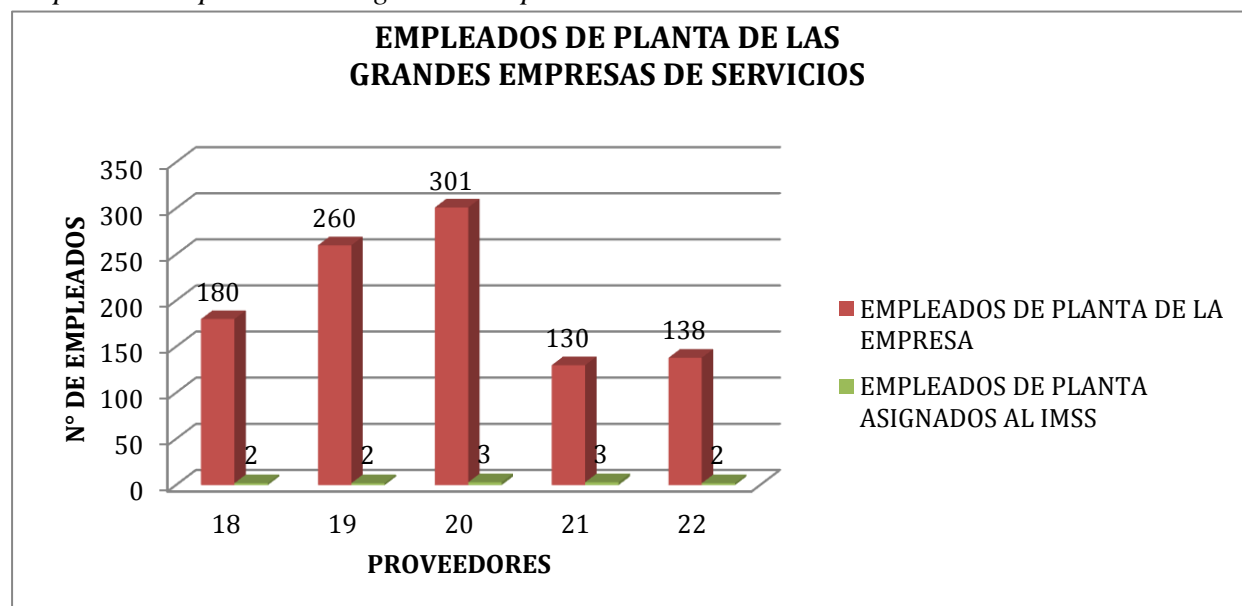
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a los 6 empleados de planta que tienen las medianas empresas registradas ante el IMSS de los cuales 4 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representa el 66% respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las grandes empresas de servicios y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 6

*Empleados de planta de las grandes empresas de servicios.*



Fuente. Elaboración propia.

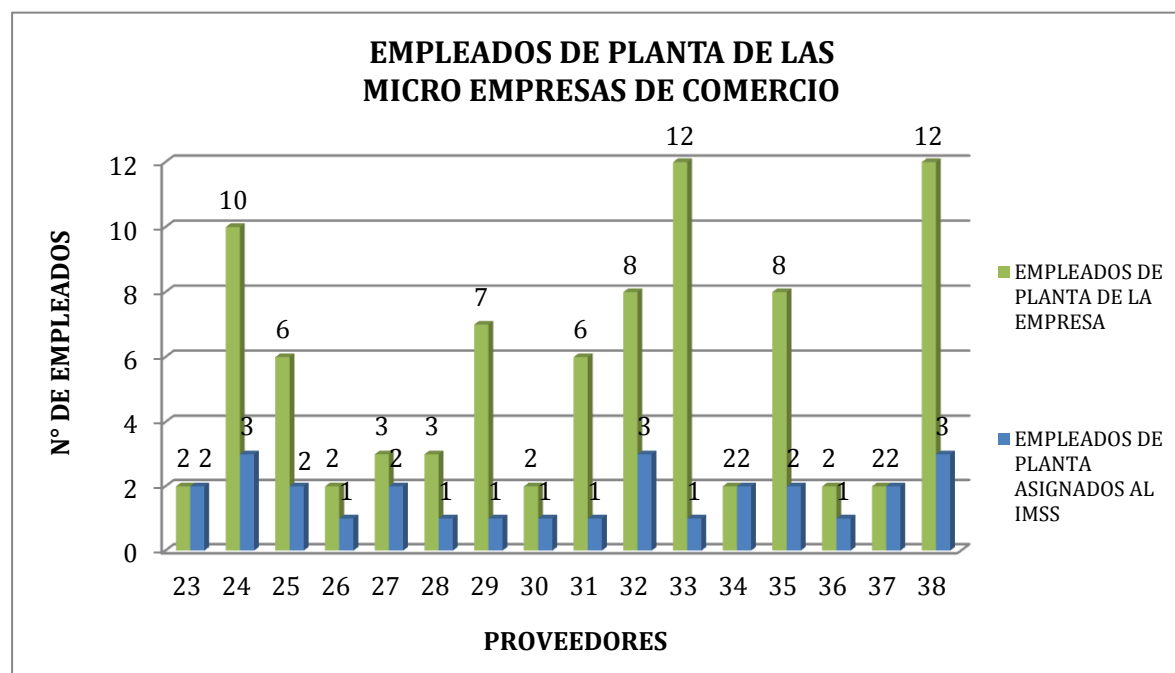
Esta gráfica representa a los 1009 empleados de planta que tienen las grandes empresas registradas ante el IMSS de los cuales 12 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representan el 1% respectivamente.



En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las microempresas de comercio y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 7

*Empleados de planta de las Microempresas de comercio.*



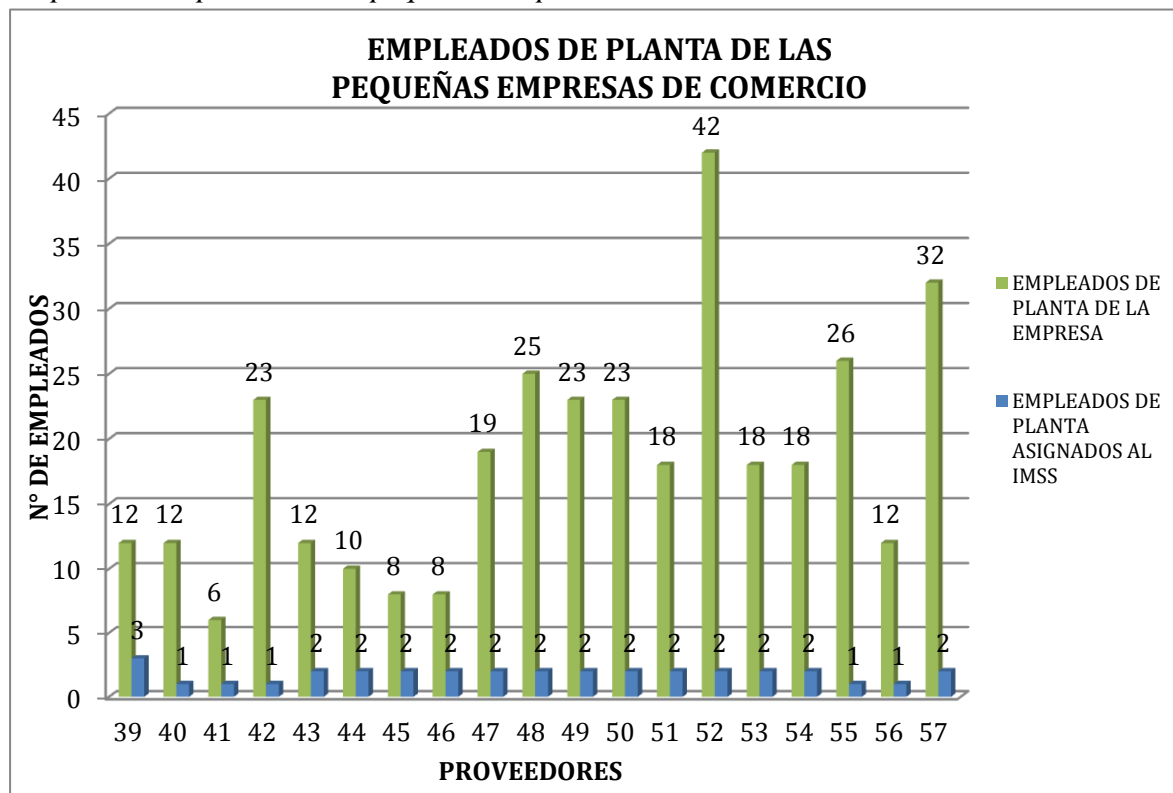
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a los 87 empleados de planta que tienen las microempresas registradas ante el IMSS de los cuales 28 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representan el 76% y el 24% respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las pequeñas empresas de comercio y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 8

*Empleados de planta de las pequeñas empresas de comercio.*



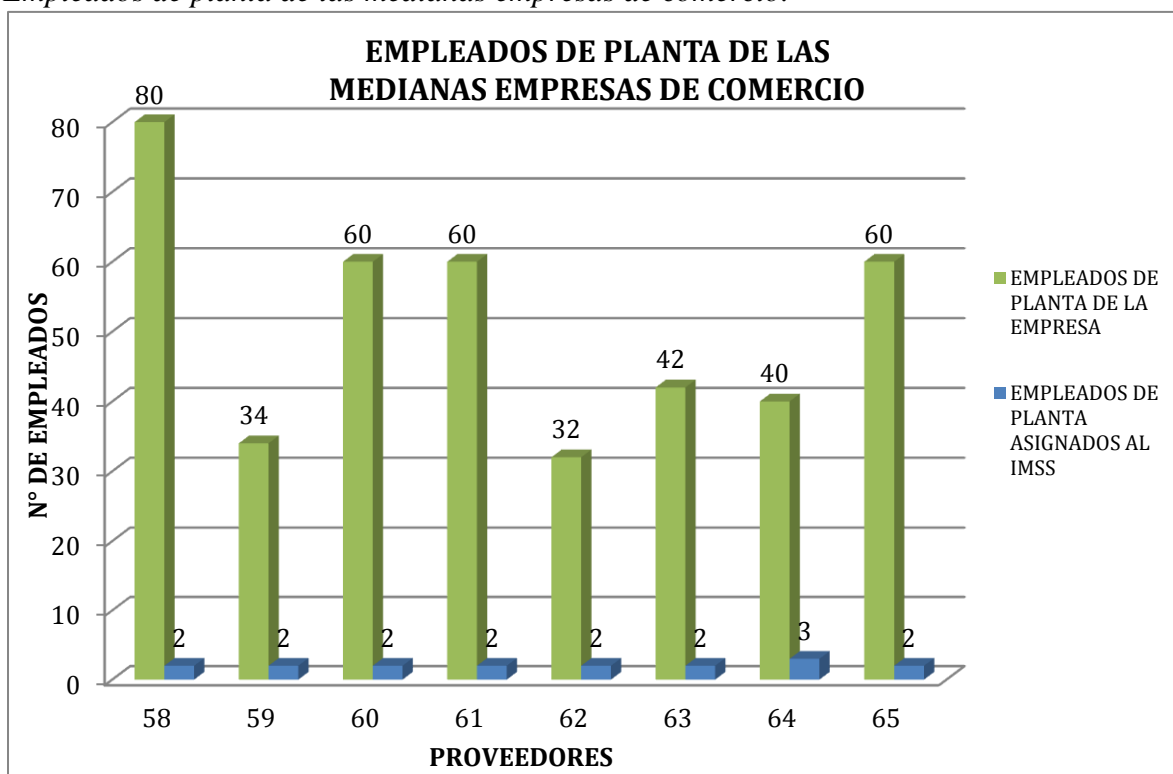
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a los 347 empleados de planta que tienen las pequeñas empresas registradas ante el IMSS de los cuales 34 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representan el 91% y el 9% respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las medianas empresas de comercio y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 9

*Empleados de planta de las medianas empresas de comercio.*



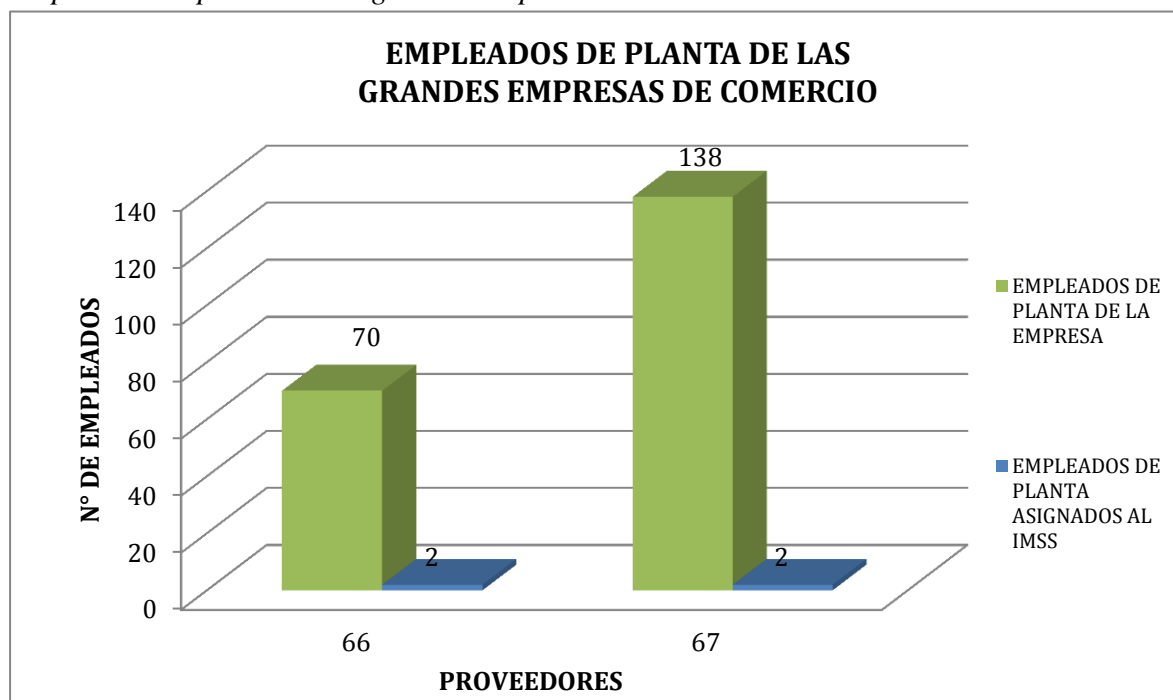
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a los 408 empleados de planta que tienen las medianas empresas registradas ante el IMSS de los cuales 17 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representan el 96% y el 4% respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las grandes empresas de comercio y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 10

*Empleados de planta de las grandes empresas de comercio.*



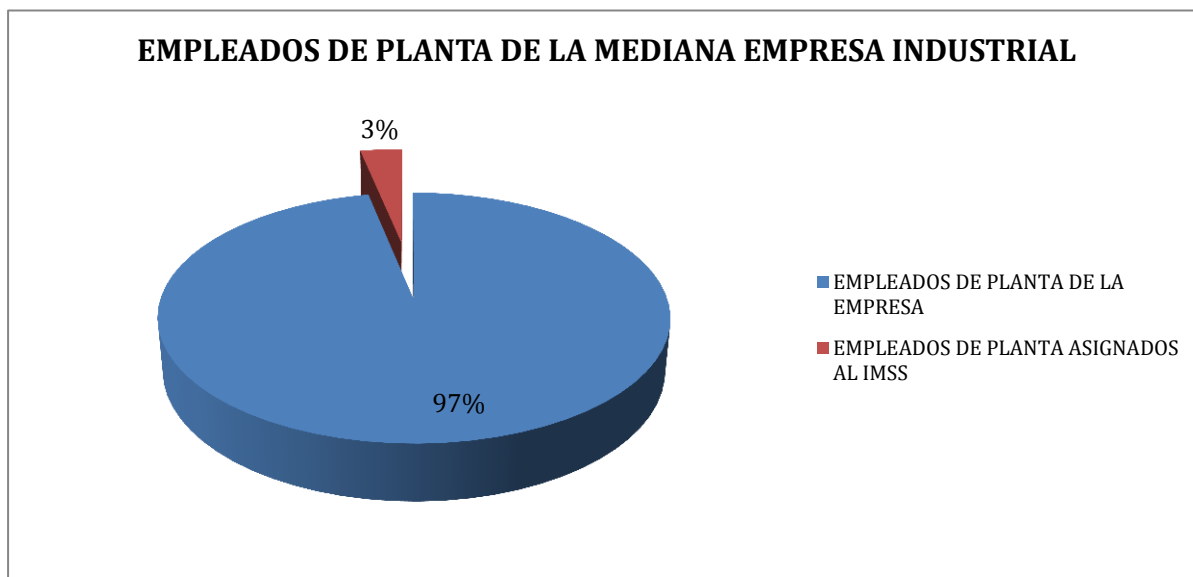
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a los 208 empleados de planta que tienen las grandes empresas registradas ante el IMSS de los cuales 4 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que se requieran, estas cifras representan el 98% de empleados de plantas y el 2% de empleados asignados al IMSS.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de la mediana empresa industrial y a los empleados de planta asignados al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos en el ejercicio 2020.

### Gráfica 11

*Empleados de planta de la mediana empresa industrial.*



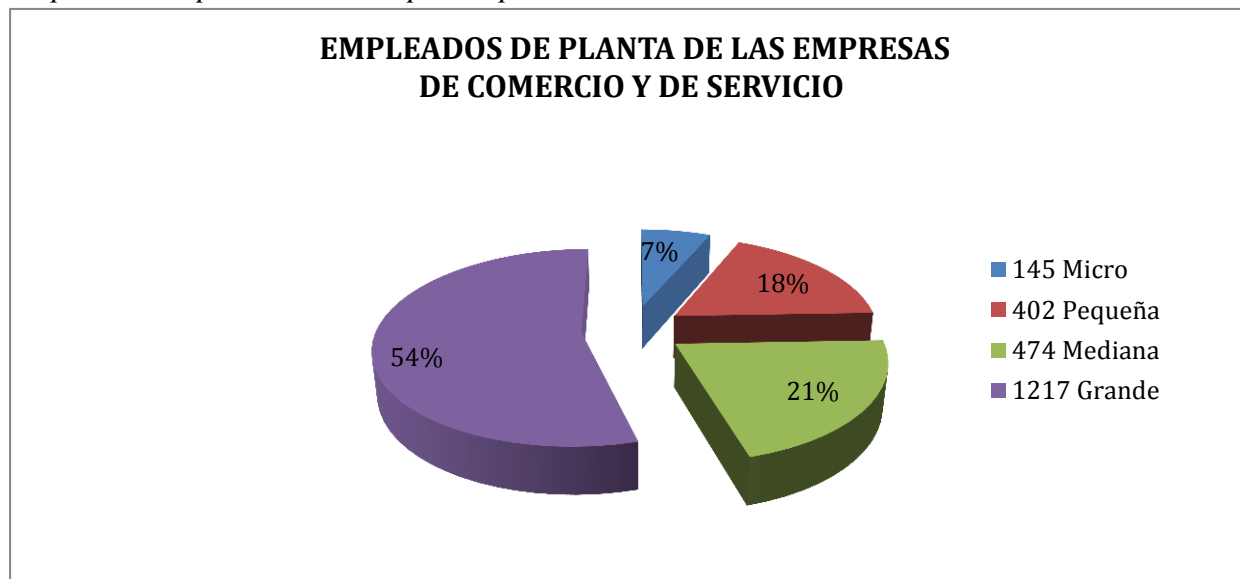
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a los 60 empleados de planta que tiene la mediana empresa registrados ante el IMSS de los cuales 2 trabajadores están asignados para atender los pedidos y solicitudes que requiere el IMSS, representan el 97% y el 3% respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las empresas de comercio y servicio proveedoras del IMSS en el ejercicio 2020.

### Gráfica 12

*Empleados de planta de las empresas proveedoras del IMSS.*



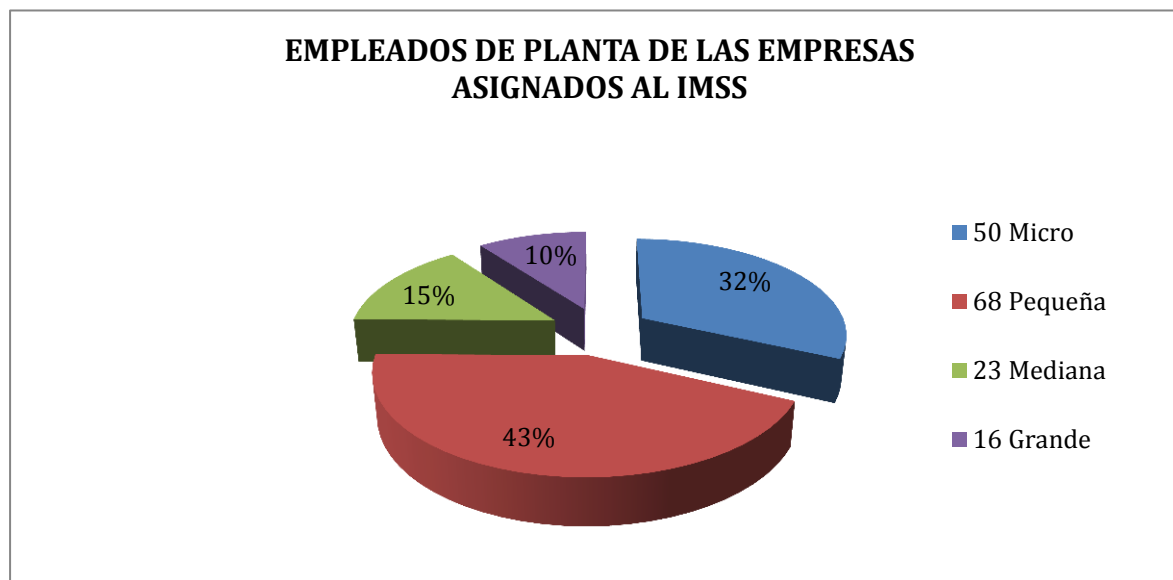
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa al universo de empleados de planta de las 68 empresas muestra que fueron encuestadas para conocer el número de empleados indirectos que atienden las solicitudes y/o pedidos del IMSS. La suma de empleados asignados a estas empresas es de 2238 empleados que corresponde al 100% de los empleados contratados de planta de las empresas de comercio, servicio e industria, dicho en números corresponden a 145 empleados de las micro empresas, 402 empleados de las pequeñas empresas, 474 empleados de las medianas empresas y 1217 empleados de las grandes empresas respectivamente.

En la siguiente gráfica se analizan a los empleados de planta de las empresas asignados al IMSS en el ejercicio 2020.

### Gráfica 13

*Empleados de planta de las empresas asignados al IMSS*



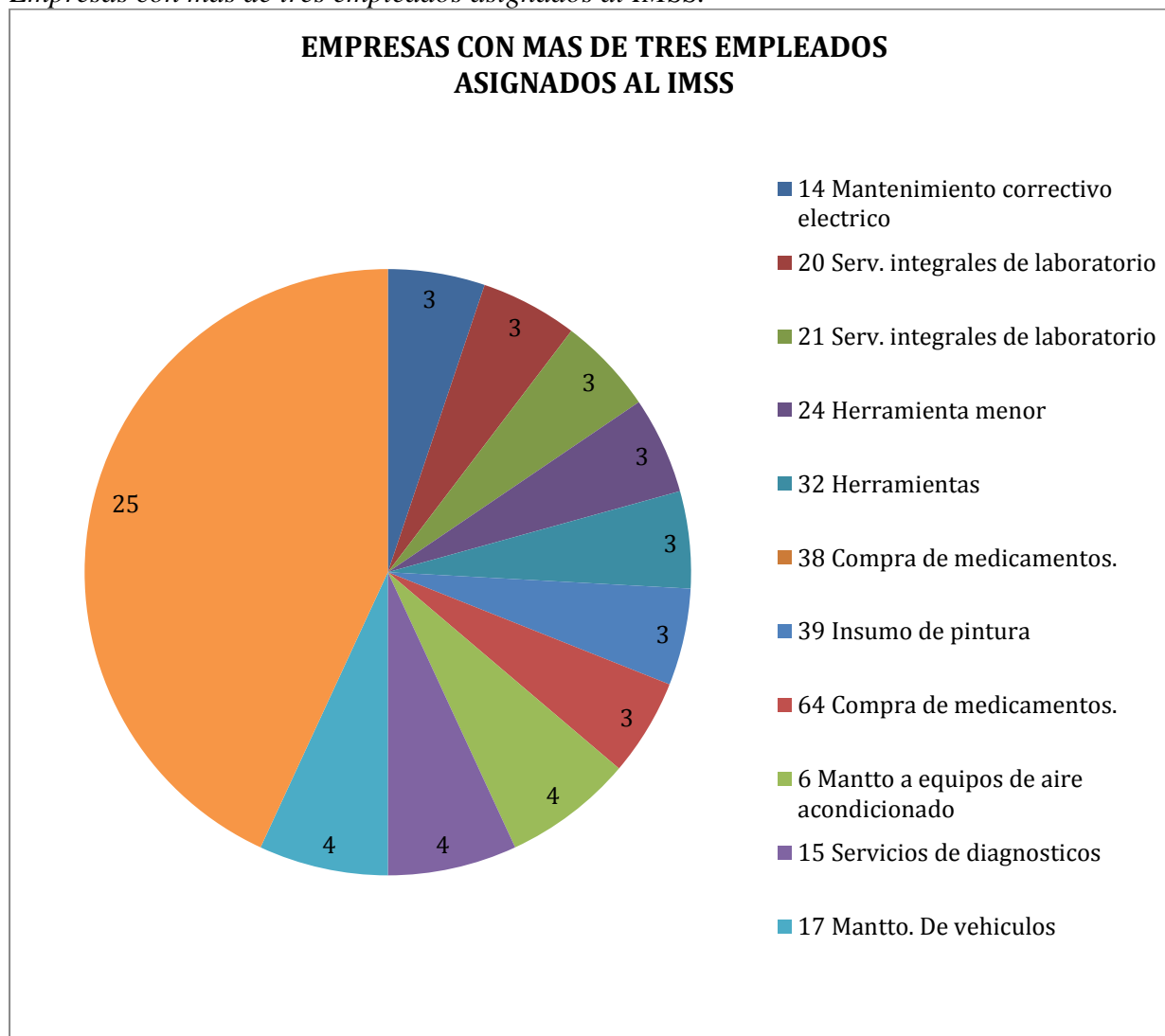
Fuente. Elaboración propia.

Esta gráfica representa a 157 empleados de planta contratados por las empresas de comercio, servicio e industria, para atender exclusivamente las solicitudes y pedidos que requiere el IMSS, dando como resultado el 3% del empleo indirecto que genera el IMSS Tuxtepec, Oaxaca a las MiPymes, de los cuales 50 empleados corresponden a las micro empresas, 68 empleados a las pequeñas empresas, 23 empleados a las medianas empresas y 16 empleados corresponden a las grandes empresas. Con este trabajo de investigación se confirma el empleo indirecto que genera el hospital de IMSS Tuxtepec, como resultado de la contratación de los bienes y servicios que necesita para brindar la atención médica.

En la siguiente gráfica se analizan a las empresas con más de tres empleados asignados al IMSS en el ejercicio 2020.

#### Gráfica 14

*Empresas con más de tres empleados asignados al IMSS.*



Fuente. Elaboración propia.

Las siguientes empresas proveedoras del IMSS 6, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 24, 32, 38, 39, 64 representan a las empresas que más empleados le asignaron para atender las solicitudes de pedido y/o servicio con las que se atendieron diferentes necesidades del hospital.



## Conclusiones

El objetivo en este estudio fue analizar una muestra de las empresas proveedoras de bienes y servicios del Hospital del IMSS en Tuxtepec para conocer el universo de los empleados de planta que tienen asignados y el porcentaje de empleados que están asignados por parte de las empresas para atender las solicitudes y/o pedido que el IMSS solicita.

Se estratifican a los proveedores de bienes y servicios para conocer a las empresas por sector y sus características. El 66% corresponde al sector de comercio haciendo un total de 45 proveedores, el 32% corresponde al sector de servicios que suman 22 proveedores y el 2% corresponde a un proveedor del sector industrial.

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) como las grandes empresas presentaron la siguiente información. 28 microempresas de las cuales el 43% son de servicio y 57% de comercio, 23 son pequeñas 17% de servicio y 83% de comercio, 10 son medianas 10% de servicios, 80% de comercio y 10% de industria y 7 grandes con un 71% empresas de servicio y 2 de comercio.

Determinar el empleo directo de las MiPymes, proveedores de bienes y servicios del IMSS. El universo de empleados de planta de las 68 empresas muestra que fueron encuestadas es de 2238 empleados de las empresas de comercio, servicio e industria, corresponden a 145 empleados de las micro empresas, 402 empleados de las pequeñas empresas, 474 empleados de las medianas empresas y 1217 empleados de las grandes empresas respectivamente.

Las empresas registradas con los números 18, 19, 20, 21, 22, 66, y 67 son grandes empresas que registraron un mayor número de empleados de planta a su servicio, 5 empresas entregan servicios y 2 se dedican al comercio que suministran medicamentos. La empresa 18 registró 180 empleados, la 19 registró 260 empleados, la empresa 20 registró 301 empleados de

planta, la empresa 21 registró 130 empleados, la empresa 22 registró 138 empleados, la empresa 66 registró 70 empleados, la empresa 66 registró 70 empleados y la empresa 67 registró 138 empleados.

Por otra parte, las medianas empresas 58, 60, 61, 63, 64, 65 y 68 registraron un mayor número de empleados de planta a su servicio, 6 son de comercio, suministraron medicamentos, víveres y diésel y la empresa 68 entregó el oxígeno se encuentra dentro del sector industrial. Con los siguientes empleados de planta, la empresa 58 registró 80 empleados, la empresa 60 registró 60 empleados, la empresa 61 registró 60 empleados, la empresa 63 registró 42 empleados, la empresa 64 registró 40 empleados, la empresa 65 registró 60 empleados y la empresa 68 registró 60 empleados.

Se registró una empresa pequeña de comercio con el número 52 que se encarga de suministrar los medicamentos, esta empresa registró 42 empleados de planta a su servicio.

Calcular el empleo indirecto de las MiPymes, proveedoras de bienes y servicios del IMSS. El número de empleados indirectos lo determinaron las empresas a través de la encuesta aplicada, obteniendo como resultado el 3% de empleados de plantas asignados para atender las solicitudes y/o pedido del IMSS mismos que corresponde a 157 empleados de planta contratados por las empresas de comercio, servicio e industria, de los cuales 50 empleados corresponden a las micro empresas, 68 empleados a las pequeñas empresas, 23 empleados a las medianas empresas y 16 empleados corresponden a las grandes empresas.

Los siguientes proveedores 6, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 24, 32, 38, 39, 64 corresponden a las empresas que más trabajadores le asignaron al IMSS para atender la subrogación de servicio de diagnóstico, los servicios de hemodiálisis extramuros, servicios integrales de laboratorio,

servicios de mantenimiento a equipos médicos, compra de y medicamentos, herramientas y pinturas.

Las MiPymes en Tuxtepec son importantes por la creación de empleos, crecimiento y desarrollo económico de la región, siendo los proveedores de servicios las empresas predominantes en la generación de empleos indirectos en el ejercicio 2020 del IMSS.

Con este trabajo de investigación se confirma el empleo indirecto que genera el hospital del IMSS Tuxtepec, como resultado de la contratación de los bienes y servicios que necesita para brindar la atención médica.

## Recomendaciones

En cuanto a los resultados obtenidos durante el trabajo de investigación se recomienda lo siguiente:

Se recomienda al hospital de IMSS en Tuxtepec, continuar realizando cada año esta investigación con la finalidad de crear una base de datos que permita conocer la estratificación de las empresas por sector y conocer cómo se benefician de forma indirecta con el empleo que se genera por motivo de la contratación de los bienes y servicios.

Dar continuidad a esta investigación para conocer el 100 % de los proveedores contratados por el IMSS, con la finalidad de identificar a las empresas por su tamaño, por el sector para conocer el número de empleados de planta asignados al servicio de las empresas.

Es importante dar seguimiento a la creación de una base de datos para conocer a las empresas proveedoras de bienes y servicios del IMSS por el número de empleados de planta que le asignan al IMSS para atender las solicitudes y/o pedidos que necesita para brindar la atención médica, mismo que representaría el empleo indirecto.

La estratificación de las empresas cambiará totalmente su definición al realizar la muestra al 100% del universo de proveedores de bienes y servicios del Hospital del IMSS, se presentan otros resultados de los obtenidos con la muestra de 68 proveedores.

## Referencias

- Armanda Lozada Gamero, M. G. (2019). *Introducción a la Administración*. Lima Perú.
- Blanco, R. B. (2018). *Elementos Básicos de Administración*. Culiacan Sinaloa: Servicios Editoriales once ríos.
- Caracciolo, N. (2010). *Comunicación para pymes: como y porque invertir en una gestión de prensa*. Buenos aires: Lectorum-Ugerman.
- Cardenas. (s.f.). *gob.mx*. Obtenido de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA\\_DE\\_INVESTIGACION.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf)
- Dolera, C. (2012). *Caballo de Troya*. ND: ND.
- Enriquez, A. y. (Agosto de 2015). *México ¿cómo vamos?* Obtenido de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_méxicoemployment.pdf?m=1453513189](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_méxicoemployment.pdf?m=1453513189)
- Federación, D. O. (25 de Junio de 2009). *Economía*. Obtenido de ACUERDO por el que se establece la estratificación de las micro.: [https://www.economia.gob.mx/files/marco\\_normativo/A539.pdf](https://www.economia.gob.mx/files/marco_normativo/A539.pdf)
- Fernandez Collado, C., Baptista Lucio, P., & Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Fernandez, J. L. (12 de Julio de 2016). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://jorgelfdez.wordpress.com/2016/07/12/el-enfoque-cuantitativo/>
- Fuentes Lombardo, G. V. (2007). *Factores a tener en cuenta en la expansión internacional de la empresa familiar* (Vol. 13). Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa.
- Gallegos, E. M. (2012). *Métodos de Pronosticos para Negocios*. Tecnológico de Monterrey, México: Digital.

- Geovan, E. M. (2006). *Combate a la corrupción y procedimiento administrativo: Un espacio de prevención Sanción y Control*. ND: ND.
- GIL, S. (2021). *ECONOMIPEDIA*. Obtenido de Haciendo facil la economia:  
<https://economipedia.com/definiciones/empleo.html>
- INEGI. (16 de Julio de 2020). *Censos Económicos 2019*. Obtenido de  
[https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/CenEconResDef2019\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/CenEconResDef2019_Nal.pdf)
- León, P. d. (2012). *Administración de Pequeñas Empresas*. Estado de México: Red Tercer Milenio.
- Ley de general de sociedades cooperativas. (19 de 01 de 2018). Diario oficial de la federación. México , México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Ley del Seguro Social. (23 de 04 de 2021). Diario Oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Ley Federal de Protección de datos personales en Posesión de los particulares. (05 de 07 de 2010). Diario Oficial de la Federación. México, México: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Ley Federal del Trabajo. (23 de 04 de 2021). Diario Oficial de la Federación. México, Méxco: Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Ley general de sociedades mercantiles. (02 de 06 de 2009). Diario Oficial de la federación. México, México: CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.
- Ley general de sociedades mercantiles. (02 de 06 de 2009). Diario Oficial de la Federación. México, México: CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN.
- López, R. C. (2012). *Proceso Administrativo*. Estado de México: Red Tercer Milenio.

- Ludger Brenner, a. S. (2012). *Gobernanza Local para el Ecoturismo en la reserva de la Biosfera Mariposa Monarca México*. ND: ND.
- Maximiano, A. C. (2008). *Administración para emprendedores*. México: Pearson Educación.
- Mero, J. C. (2012). *Adultos Mayores en Funciones de Cuidadores de Ancianos*. ND: ND.
- México, D. (2019). *Municipio San Juan Bautista Tuxtepec*. Obtenido de <https://datamexico.org/es/profile/geo/san-juan-bautista-tuxtepec?indicatorCensus=Total%20Employees%20Depends%20on%20the%20Economic%20Unit&redirect=true>
- Mogica, L. J. (2011). *Tipos de empleo*. Estado de Hidalgo: Escuela Superior Huejutla.
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación .
- Ortiz, M. J. (2014). *Administración de empresas*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Ponce, A. R. (2017). *Administración Moderna*. México: LIMUSA, SA DE CV.
- Roennevig, M. (20 de Noviembre de 2017). *ehow en español*. Obtenido de [https://www.ehowenespanol.com/directo-info\\_524161/](https://www.ehowenespanol.com/directo-info_524161/)
- Social, I. M. (24 de 02 de 2015). *Registro en el Directorio de Proveedores del Instituto*. Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/proveedores/registro-directorio-IMSS>
- Social, I. M. (14 de 03 de 2016). *¿Cómo compra el Instituto?* Obtenido de <http://www.imss.gob.mx/proveedores/comocompra>
- UNIÓN, C. D. (2018). *Ley general de sociedades mercantiles*. México : diario oficial de la federación.
- Uria, R. (2014). *La empresa y su organización* . México : McGraw Hill.

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta aplicada a los proveedores de bienes y servicios del Hospital del IMSS de Tuxtepec.

Estimado Proveedor de Bienes y Servicios

Con la finalidad de contar con la información inherente a su estratificación como proveedor de bienes y servicios en su calidad de Mi pyme durante el ejercicio 2020, solicito a usted proporcionar la siguiente información en los términos previsto por los "Lineamientos para fomentar la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas en los procedimientos de adquisición y arrendamiento de bienes muebles así como la contratación de servicios que realicen las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal", declaro bajo protesta de decir verdad, que mi representada pertenece al sector \_\_\_\_\_ (1) \_\_\_\_\_, cuenta con (2) \_\_\_\_\_ empleados de planta registrados ante el IMSS y con \_\_\_\_\_ (3) \_\_\_\_\_ personas subcontratadas y que el monto de las ventas anuales de mi representada es de \_\_\_\_\_ (4) \_\_\_\_\_ obtenido en el ejercicio fiscal 2020, correspondiente a la última declaración anual de impuestos federales. Considerando lo anterior, mi representada se encuentra en el rango de una empresa \_\_\_\_\_ (5) \_\_\_\_\_ atendiendo a lo siguiente:

Estratificación				
Tamaño (5)	Sector (1)	Rango de número de trabajadores (2) + (3)	Rango de monto de ventas anuales (MDP) (4)	Tope máximo combinado
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$4	4.6
Pequeña	Comercio	11 hasta 30	Desde \$4.01 hasta \$100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$4.01 hasta \$100	95
Mediana	Comercio,	Desde 31 hasta 100	\$100.01 Hasta \$250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		
	Industria	Desde 51 hasta 250	\$100.01 Hasta \$250	250

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

(2) (3) El número de trabajadores será el que resulte de la sumatoria de los puntos (2) y (3)

(10) El Tamaño de la empresa se determinará a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10% + (Monto de Ventas Anuales) X 90% el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría.

En el proceso de suministro de bienes y servicios:

- ¿Cuántas personas emplea en forma directa en el proceso de suministro en la venta al IMSS en Tuxtepec?
- ¿Del total de sus ventas netas anuales en el ejercicio 2020, que porcentaje corresponde a la venta efectuada al IMSS de Tuxtepec?

Agradecemos a usted su apoyo en la recopilación de esta información que será manejada en forma confidencial y su uso es con fines estadísticos para la realización de un trabajo de tesis.

Atentamente

CP ROSALIA DIAZ PERALTA  
9585846570



## Glosario

<b>Término</b>	<b>Significado</b>
Adjudicación	La adjudicación es el acto judicial que consiste en la atribución de una cosa (mueble o inmueble) a una persona a través de una licitación.
Adjudicación Directa	La adjudicación directa es el procedimiento de contratación de obra pública mediante el cual, se le adjudica a un contratista seleccionado de forma aleatoria.
Derechohabiente	Es el (la) asegurado (a), el (la) pensionado (a) y los beneficiarios de ambos que en términos de la LSS tengan vigente su derecho a recibir las prestaciones del IMSS.
Empleo directo	El empleo directo se utiliza para referirse a los puestos de trabajo que se crean para desarrollar un proyecto.
Empleo indirecto	El empleo indirecto es el papel del trabajo indirecto, se crea como resultado de las actividades de las organizaciones que financian nuevos proyectos o servicios.
Estratificación	Estratificar consiste en dividir los datos disponibles en subconjuntos en principio más homogéneos, muchas veces se tiene demasiada información es conveniente clasificar o segregar estos datos de acuerdo al tipo de característica, con el objetivo de usar la herramienta adecuada para realizar un análisis detallado.
HGZ	Hospital General de Zona es un hospital del segundo nivel de atención, con un área de influencia, al cual le refieren las Unidades de Medicina Familiar y los hospitales de subzona, aquellos pacientes que rebasan su capacidad resolutoria y requieren servicios de consulta externa especializada, atención urgente, hospitalización, cirugía o servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento. Se caracterizan por poseer las cuatro especialidades básicas: cirugía, gineco-obstetricia, medicina interna, pediatría y otras especialidades médico quirúrgica.
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social.
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
LAASSP	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público
LFPDPPP	Ley Federal de Protección de datos personales en Posesión de los particulares,
LGSC	Ley General de Sociedades cooperativas
LGSM	Ley General de Sociedades Mercantiles
Licitación pública	La licitación pública es un procedimiento de contratación en que a través de una declaración unilateral de voluntad contenida en una convocatoria pública, el Estado se obliga a celebrar un contrato para la adquisición de un bien o servicio
RPBI	Residuos Peligrosos Biológicos Infecciosos
Seguridad Social	Es el conjunto de políticas públicas que tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia

	<p>médica, la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales 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 (Artículo 2, LSS).</p>
--	---