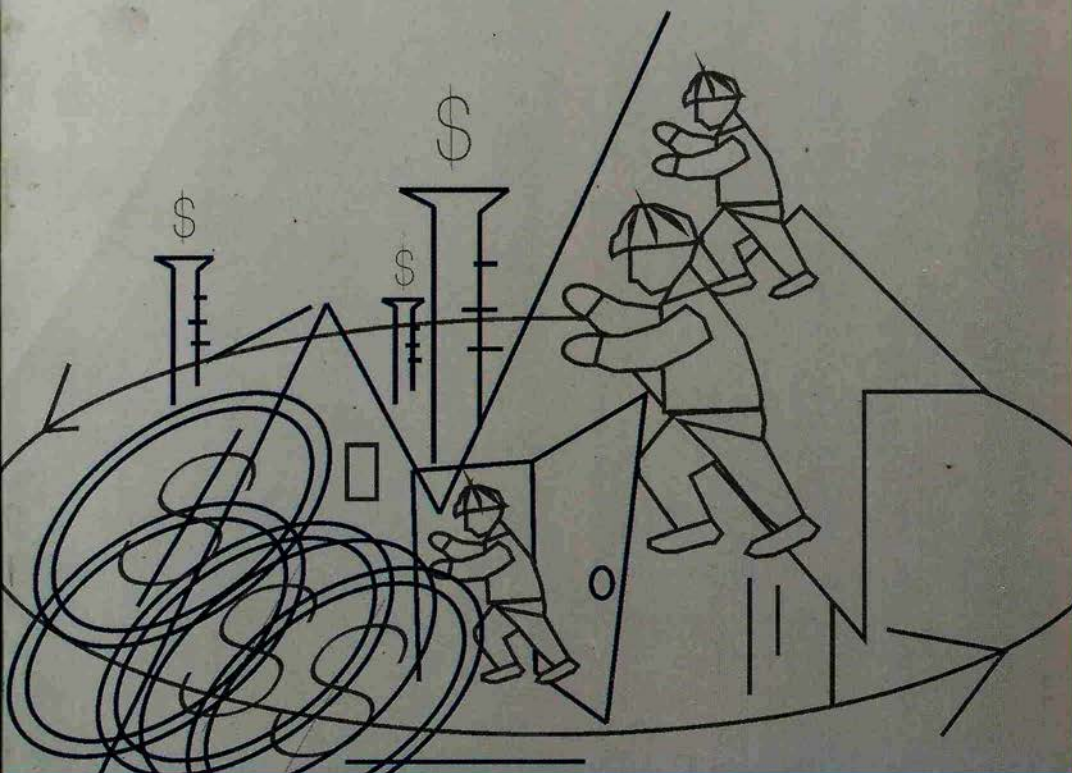


DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN ECONÓMICA

CLUSTERS MICROFINANCIAMIENTO FACTORES LABORALES

Laura P. Peñalva Rosales
Ma. Magdalena Saleme Aguilar
(Compiladoras)



CLUSTERS
MICROFINANCIAMIENTO
FACTORES LABORALES

DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN ECONÓMICA

CLUSTERS
MICROFINANCIAMIENTO
FACTORES LABORALES

Ma. Magdalena Saleme Aguilar
Laura P. Peñalva Rosales

(Compiladoras)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO División de Ciencias Sociales y Humanidades

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Rector General, Dr. Luis Mier y Terán Casanueva

Secretario General, Dr. Ricardo Solís Rosales

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA-XOCHIMILCO

Rector, M. en C. Norberto Manjarrez Álvarez

Secretario, Dr. Cuauhtémoc V. Pérez Llanas

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

Director, Dr. Arturo Anguiano Orozco

Secretaria Académica, Lic. Iris E. Santacruz Fabila

Jefe de la Sección de Publicaciones, Lic. Miguel Ángel Hinojosa Carranza

DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN ECONÓMICA

Jefa, M. en A. Ma. Magdalena Saleme Aguilar

Comité editorial

Hilda R. Dávila Ibáñez

Gabriela Dutrénit Bielous

Gisela Espinosa Damián

Salvador García de León Campero y Calderón

Aida Lerman Alperstein

Edición

Ramón Garibay Ayala

Diseño de portada

Mario Palomera Torres

* Los trabajos publicados son responsabilidad exclusiva de los autores

Primera edición diciembre de 2003

D.R. © 2003 Universidad Autónoma Metropolitana

Unidad Xochimilco

Calz. del Hueso 1100,

Col. Villa Quietud, Coyoacán

CP. 04960, México, DF.

ISBN 970-31-0262-X

Impreso y hecho en México / *Printed and made in Mexico*

Índice

Presentación	9
Desarrollo de capacidades tecnológicas y <i>cluster</i> . Una exploración <i>Carlos Hernández / Arturo Lara Rivero</i> <i>Marina Sánchez / Jorge Carrillo</i> <i>Araceli Almaraz</i>	17
Programas de microfinanciamiento en México. El caso del gobierno federal y del Distrito Federal <i>Silvia Pomar Fernández / Araceli Rendón Trejo</i> <i>Isabel García y Rodríguez</i>	37
Lógica y causales del valor futuro del dinero en la evaluación de proyectos productivos en el medio rural <i>Roberto Diego Quintana</i>	65
La evolución de las estrategias de entrenamiento <i>Humberto J. Ontiveros Junco</i>	83
Ubicación laboral de los licenciados en administración. El caso de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco <i>Salvador García de León Campero</i> <i>Jerónimo Segovia Corvalán / Elda Morales Espinosa</i>	101
Un repaso a la propuesta tripartita hacia una nueva Ley Federal del Trabajo <i>Roberto Gutiérrez R.</i>	143
Corrupción, ética y administración <i>Manuel A. Cortés Cortés / Ricardo A. Estrada García</i> <i>Germán S. Monroy Alvarado</i>	159



PRESENTACIÓN

La diversidad en la formación académico-profesional de los profesores investigadores, miembros del Departamento de Producción Económica de la UAM-Xochimilco, provoca las diferentes perspectivas desde las cuales se estudia a las organizaciones. Por ello los trabajos que aquí se han reunido integran un abanico de temas que, aunque diversos, muestran aspectos de interés fundamental para la comprensión del contexto y los elementos que sustentan el trabajo organizacional. Las temáticas transitan por los ejes clave para el entendimiento del desempeño y acción organizacional.

En el primer artículo titulado "Desarrollo de capacidades tecnológicas y *cluster*. Una exploración", Carlos Hernández, Arturo Lara, Marina Sánchez, Jorge Carrillo y Araceli Almaraz se proponen señalar las ventajas de adoptar el enfoque de *cluster* como una herramienta analítica más propicia para el estudio de la competencia industrial en lugar del enfoque tradicional de análisis sectorial, ya que el primero permite incluir en el estudio las interrelaciones y flujos de conocimiento que se dan en una red productiva e institucional, por lo que capta las relaciones de complementariedad e influencias indirectas firma-firma y firma-instituciones que pueden ser decisivas para la acumulación de conocimiento y evaluación de necesidades reales del mercado.

A partir de la revisión de algunas conceptualizaciones que del *cluster* ofrece la literatura, identifican en éstas tres aspectos que califican como relevantes 1) los que aluden a las ventajas económicas y productivas, 2) los que consideran la transición del ámbito productivo al tecnológico, haciendo énfasis en la creación y consolidación de mecanismos de aprendizaje que se generan y, 3) los que enfatizan en la importancia y complejidad del *cluster* y en el papel de las instituciones.

Contrastando el enfoque de *cluster* con el tradicional por sectores y señalando posteriormente la aproximación entre el primero y el análisis vía sistema sectorial de innovación, identifican los microfundamentos de éste que son: recoger las características de los procesos de aprendizaje, de difusión del conocimiento y de intercambio de información que ocurren al interior de las empresas que conforman un determinado sector.

También consideran que el análisis se puede abordar a partir de la noción de régimen tecnológico, el cual plantea que el entorno tecnológico, económico e institucional en el que operan las firmas

tiene aspectos importantes sobre la intensidad de la innovación, el grado de concentración y la tasa de entrada a la industria. Los autores afirman que este enfoque hace que sea menos costosa, al interior de un cluster, la disponibilidad de información y la generación de conocimiento.

Al referir los diferentes niveles de agregación en el cluster-mega, meso y micro, afirman que cada uno de éstos requiere diferentes enfoques e instrumentos de política industrial.

Finalmente, los autores presentan una taxonomía de clusters que identifica las características (tipos, diversidad, relaciones con sus mercados) que permiten conformar un marco analítico alternativo que pretende incorporar las diferencias estructurales entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo.

Enseguida encontrará el lector dos artículos que se refieren a un elemento fundamental en el estudio de las organizaciones: el financiamiento. El artículo de Silvia Pomar, Araceli Rendón e Isabel García "Programas de microfinanciamiento en México. El caso del gobierno federal y del Distrito Federal", y el de Roberto Diego "Lógica y causales del valor futuro del dinero en la evaluación de proyectos productivos en el medio rural" abordan el asunto del microfinanciamiento.

Pomar, Rendón y García plantean la necesidad de otorgar financiamiento a ciertos grupos de mexicanos que se encuentran en situación de marginalidad y de pobreza extrema, sobre todo a causa de la falta de empleo que existe en la actualidad. Señalando que si se otorga financiamiento se pueden solucionar dos problemas: apoyar a grupos de personas marginadas y/o en extrema pobreza y evitar el deterioro de las condiciones de vida de esos grupos.

Para ello describen los diferentes programas de microfinanciamiento que se han llevado a cabo tanto por el gobierno federal como por el gobierno del Distrito Federal.

En el caso del gobierno del Distrito Federal, analizan dos programas: el de microcréditos y el de crédito para el autoempleo. Para cada uno se describen los requisitos y características en términos de: monto, plazo, forma de pago y tasa de interés que se cobra, así como los resultados obtenidos en los tres últimos años. En el programa de crédito para el autoempleo se presentan resultados en términos de número de microcréditos otorgados, montos, porcentaje de recuperación, número de personas beneficiadas y monto medio otorgado.

Para el programa de microcréditos, los resultados se presentan en términos de: presupuesto asignado, demanda de crédito,

monto medio solicitado, número de empleos generados y número de personas beneficiadas.

Respecto de los programas de microfinanciamiento del gobierno federal, las autoras presentan los siguientes: Programa Nacional de Financiamiento a Microempresarios (Pronafim), el Fondo Nacional de Empresas en Solidaridad (Fonaes), Fortalecimiento a la Banca Social y el Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (Fommur).

El gobierno federal también se ha preocupado de fomentar la cultura del ahorro para lo cual transformó el Patronato del Ahorro Nacional al Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi) que es un banco de desarrollo cuyo objetivo es apoyar el proceso de transición de las cajas de ahorro y crear una red capaz de llegar a comunidades lejanas.

Las autoras enfatizan en la importancia de que las microfinancieras sean autosostenibles, por el costo elevado que surge ante su fracaso, ya que destruyen la confianza de sus clientes, desincentivan el ahorro y la salida de capital invertido, y pierden credibilidad y dinero, lo cual elevaría el costo de proyectos similares.

Sintetizan en cuadros las características de todos estos programas y señalan que el gobierno federal no ha proporcionado información sobre los resultados obtenidos.

Roberto Diego centra su análisis en la lógica y causales de la diferencia entre el enfoque estático del valor presente y el enfoque dinámico del valor futuro de flujos monetarios para la evaluación económica de un proyecto productivo. Plantea que las causales del valor futuro del dinero, consideradas por los especialistas en evaluación de proyectos (inflación, tasa de interés bancario, riesgo e incertidumbre de la empresa evaluada) no son las determinantes en relación con la diferencia entre los flujos monetarios presentes y futuros derivados de un proyecto económico productivo, para cierto tipo de actores sociales.

El autor argumenta que es necesario considerar el costo de oportunidad particular del inversionista para realizar la evaluación de proyectos de una manera más realista. El concepto que utiliza Diego para ello es el de Tasa Mínima Aceptable de Rendimiento (TMAR) que es diferente según el actor para el que se calcule. Para los inversionistas la TMAR es aceptable si la rentabilidad del proyecto productivo satisface su costo de oportunidad que en realidad es su costo de capital.

Respeto de la TMAR, R. Diego señala que es necesario estimar las expectativas de rendimiento de los agentes económicos pro-

ductivos interesados en iniciar o modificar una actividad productiva. El empresario debe exigir que se haga una evaluación dinámica considerando su costo de oportunidad como *TMAR*. El punto central del artículo es cuando el autor señala que la *TMAR* del agente económico pudiera ser menor a la tasa de interés bancario, como sería el caso de empresas campesinas, empresas establecidas en comunidades indígenas o empresas de la economía informal.

Diego enfatiza que este tipo de actores responden a otras lógicas y estrategias de vida que se han ido acrisolando a lo largo del tiempo en una construcción cultural distinta y diversa en relación con el modelo, paradigmático y de dudosa existencia, del *homo economicus*, por lo tanto la evaluación de este tipo de proyectos productivos debería considerar la posibilidad de recuperación de los créditos más que su rentabilidad económico-financiera, que está relacionada a las estrategias de vida de las unidades domésticas y a la corresponsabilidad de líderes y autoridades comunitarias.

Siendo la capacitación para el trabajo de importancia fundamental para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, Humberto Ontiveros, en su artículo "La evolución de las estrategias de entrenamiento" hace una reseña histórica de las diferentes estrategias de entrenamiento que se han adoptado desde la época preindustrial donde estas últimas toman como punto central el oficio y era el maestro quien entrenaba a los aprendices. Una segunda época la constituye la Primera Revolución Industrial (1780-1850) donde la sociedad capitalista y el desarrollo tecnológico transforman el mundo. Surgen las primeras escuelas tecnológicas en Francia y Alemania y las escuelas técnicas cuya razón de ser consistía en entrenar a los trabajadores con el fin de que adquieran destrezas y habilidades para operar los equipos y sistematizar los conocimientos.

En la Segunda Revolución Industrial (1880-1940) surge la Organización Científica del Trabajo iniciada por Frederic Taylor, donde el estudio del trabajo se hace sobre una base científica para lograr una mayor productividad y para encontrar mejores métodos laborales. En esta fase son los ingenieros, formados en las escuelas técnicas, los encargados de: a) registrar y analizar el trabajo de los operarios; b) proponer las mejoras técnicas a los equipos y a los procesos y c) desarrollar los sistemas de entrenamiento.

Peter Drucker ha reconocido que una de las aportaciones más importantes de Taylor fue en el campo de la capacitación. Los seguidores de Taylor formaron la Taylor Society, la cual estableció los pilares para el desarrollo de los sistemas de entrenamiento en

el ámbito mundial, con el método de los cuatro pasos: mostrar, decir, hacer y comprobar.

En 1925 se funda la American Management Association que se convierte en la principal asociación profesional de mandos medios y altos directivos de las empresas norteamericanas.

Con el estallido de la Segunda Guerra Mundial los sistemas de entrenamiento vuelven a tener un segundo impulso. Se utilizó el Sistema de Entrenamiento en el Trabajo que cubría cuatro aspectos: relaciones de trabajo, métodos de trabajo, seguridad en el trabajo y desarrollo de programas. En esta fase la preocupación se centró en la formación de los mandos medios y directivos de las empresas.

En la Tercera Revolución Industrial, que se inicia en 1950, los medios de comunicación masiva, la teleinformática y el uso de computadoras personales son los elementos fundamentales para hacer que la administración del conocimiento se convierta en una tarea fundamental. Por ello, son las organizaciones las que generan nuevos conocimientos y tecnologías y los sistematizan, el conocimiento se vuelve el principal capital de las empresas. Por lo que una de las principales preocupaciones de las organizaciones modernas es enseñar a investigar, a producir y a sistematizar el conocimiento.

El autor identifica cuatro grandes estrategias de entrenamiento a través de la historia: el entrenamiento en el trabajo, las estrategias formales de educación y entrenamiento; las estrategias de investigación y las estrategias desarrolladas por asociaciones profesionales. Señala que se presentan dos retos para el desarrollo de estrategias de entrenamiento: la sistematización del conocimiento existente (aprendizaje organizacional) y la generación de nuevos conocimientos (competencias laborales). Finalmente, sugiere reconocer la experiencia histórica para generar nuevas estrategias de entrenamiento.

Ubicados en el ámbito de instrucción fuera del trabajo, Salvador García de León, Federico Segovia y Elda Morales en su artículo "Ubicación laboral de los licenciados en administración. El caso de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco", presentan una investigación de carácter exploratorio para apoyar la reflexión del quehacer académico de los profesores de la licenciatura en administración.

En una encuesta, aplicada a 205 egresados de las generaciones 1994 a 2001, han considerado como dimensiones de observación las siguientes: lugar de trabajo, posición ocupada, condiciones de trabajo, problemas y medios para conseguir empleo, formación y práctica profesional y estudios posteriores a la licenciatura.

Los resultados obtenidos proporcionan una buena aproximación a algunas características relevantes de los egresados y revelan algunas realidades del mercado de trabajo como las siguientes:

- El 85 por ciento de los egresados trabajan en actividades terciarias, empleándose la mayoría en el sector privado. Más de la mitad trabajan en grandes empresas.
- La actividad económica en la que se desempeñan es en orden de importancia: la industria, el comercio, los servicios financieros y de seguros, los servicios no financieros.
- Respecto de las áreas de trabajo en que se desempeñan, ocupa el primer lugar la mercadotecnia, seguida por finanzas y contabilidad; administración de operaciones, administración general y por último, el sector educativo y de investigación.

Estos y otros resultados sobre el mercado laboral y la inserción de nuestros egresados al mismo, hacen que el señalamiento final de los autores, sobre la necesidad de establecer un sistema de información actualizado sobre los egresados, resulte relevante si se desea continuar con estudios de este tipo con el fin de apoyar los planes estratégicos de la universidad

Por su parte, en su artículo "Un repaso a la propuesta tripartita hacia una nueva Ley Federal del Trabajo", Roberto Gutiérrez presenta una relación histórica de la propuesta que existe para modificar la Ley Federal del Trabajo (LFT). En primer lugar describe el marco de la nueva cultura laboral así como los objetivos que se plantean en dicho texto. Enseguida destaca los puntos esenciales de la propuesta original de modificación a la ley donde lo nuevo en la discusión es la coordinación entre gobierno y empresarios así como la convergencia de intereses de una fracción de la Confederación de Trabajadores Mexicanos.

Lista y explica las críticas que se le hacen a la propuesta: *a)* conflictividad laboral y carácter tutelar de la legislación; *b)* flexibilización de las formas de contratación; *c)* costos no salariales de la mano de obra: seguridad social, impuesto sobre nómina, prestaciones de ley. Así como las omisiones que tiene: *a)* abandono de los propósitos filosóficos originales; *b)* falta de un programa rector; *c)* poco poder adquisitivo de las remuneraciones; *d)* seguro de desempleo; *e)* sostenimiento del sindicalismo corporativo y *f)* ausencia de referencia al sector informal.

El autor termina preguntándose si 2003 es un año políticamente propicio para que se lleve a cabo la reforma considerando

elementos como los siguientes: la efervescencia que vive el corporativismo de vieja cuña, las elecciones de mitad de sexenio, la importancia que el gobierno ha otorgado a otras reformas y la evidente necesidad de discutir más la propuesta actual a la luz de las críticas y omisiones que señala en el artículo.

Finalmente, en el artículo titulado "Corrupción, ética y administración", Manuel Cortés, Ricardo Estrada y Germán Monroy, inician la exploración de la relación existente entre los conceptos: corrupción, ética y administración desde una perspectiva sistémica general, con la finalidad de encuadrarlos en tres niveles pragmáticos: sociedad, organización y formación del administrador.

Sugieren que el estudio de la administración debe coadyuvar en la difusión del conocimiento del concepto de la ética y del actuar con la consideración de las consecuencias que permitan combatir la práctica de actos de tipo corrupto en todas sus posibles manifestaciones.

A partir de una revisión del concepto de corrupción, y de su origen posible a partir de desviaciones persistentes entre lo establecido como deseado y lo que en realidad ocurre, proponen como indispensable la existencia del funcionamiento continuo y permanente de mecanismos para identificar y definir problemas que interactúen sistemáticamente con los requeridos para tomar decisiones. También presentan señalamientos hechos por varios autores respecto de que la corrupción, como categoría cultural, incluye todas aquellas prácticas que aprovechan las contradicciones y ambigüedades del sistema normativo.

Distinguiendo los dominios jurídico, político y de mercado; transitando de las definiciones apegadas a la administración pública hacia las que se refieren a la administración privada, reflexionando sobre la corrupción de los gobiernos y empresas extranjeras, así como haciendo recuento de leyes y programas de información sobre la incidencia de la corrupción en diversas regiones del mundo y contra las prácticas internacionales de corrupción; arriban al asunto de la ética en la cultura organizacional y al planteamiento de cómo esta cultura puede ser dotada de valores éticos mediante una transformación factible de realizar mediante la educación, la capacitación y el liderazgo.

En materia de educación sugieren incorporar el estudio de la ética como disciplina y como práctica cotidiana en todos los cursos que se dicten, así como en documentos útiles a la administración que funcionen como manuales operativos para el actuar.

Finalmente concluyen que lo que puede constituir una herramienta eficaz contra la corrupción es, además de un Código de Ética, un control contable y jurídico, un control de gestión y una política personal sana.

Ma. Magdalena Saleme Aguilar
Laura P. Peñalva Rosales
diciembre de 2003

Desarrollo de capacidades tecnológicas y *cluster*. Una exploración

Carlos Hernández*
caher@cueyatl.uam.mx
Arturo Lara Rivero*
alara@cueyatl.uam.mx
Marina Sánchez*
Jorge Carrillo**
Araceli Almaraz**

Introducción

La moderna economía industrial se caracteriza por la formación de nuevas conductas estratégicas por parte de las empresas para vincularse exitosamente a los nuevos esquemas de competencia y a la dinámica *sui generis* del cambio tecnológico. Los costos y la incertidumbre inherentes a la realización de actividades innovativas han conducido a que las empresas diseñen mecanismos de cooperación para la creación de nuevos productos, la integración de procesos productivos, el aprovechamiento de economías de escala en el ámbito productivo, la transferencia de información y el conocimiento tecnológico. Estos esquemas de cooperación se dan en distintas escalas e involucran diversos actores. La cooperación se puede dar a nivel micro (empresa-empresa, empresa-institución) o bien, puede abarcar una dimensión más amplia en la que se involucren firmas que pertenecen a diversos sectores productivos e instituciones (locales y transnacionales). El estudio de este tipo de vinculaciones se ha abordado desde diversos enfoques teóricos: relación proveedor-usuario (cliente) (Lundvall, 1988; Corona, Dutrénit y Hernández; 1994), redes (De Bresson, 1991), cadenas productivas (Gereffi, 1994 y 1995), distritos industriales (Pyke y Sengenberger, 1992; UNCTAD, 1994) y *cluster* (Porter, 1999; Roelandt, y Hertog, 1997).

Una idea básica en esta literatura es que para entender los mecanismos que explican los procesos de innovación no basta con estudiar a la firma individual como tal. Es necesario incorporar las

* Profesores-investigadores del Área Economía Industrial e Innovación.

** Profesores-investigadores del Colegio de la Frontera Norte; México.

múltiples relaciones que establece la empresa con otras firmas y organizaciones, así como considerar el contexto institucional que enfrentan.

Desde esta perspectiva, el tipo y naturaleza de las interrelaciones que ocurren entre los diversos actores, son un factor relevante para explicar las transformaciones productivas y tecnológicas de las empresas al enfrentar un conjunto de externalidades que retroalimentan los procesos de innovación. En particular la presencia de filtraciones (*spill-overs*) del conocimiento tecnológico puede beneficiar a los diversos actores que operan en un *cluster*.

En este contexto, el objetivo del trabajo se centra en presentar desde una perspectiva sistémica algunas de las características más relevantes del *cluster*. El trabajo está dividido en tres apartados. En el primero, se caracteriza y compara el enfoque *cluster versus* el enfoque tradicional de sector. En la segunda parte, se describe el *cluster* desde el punto de los procesos de información y conocimiento a los que da lugar. En la tercera, se presenta una taxonomía de *cluster* que permita pensar de una manera más sistemática el grado de diversificación y/o especialización del *cluster*. Finalmente se presenta una breve conclusión.

Definiendo el cluster

La literatura basada en el enfoque de *clusters* ofrece numerosas conceptualizaciones sobre esta categoría dependiendo de:

- El sector productivo dominante y el tipo de producto fabricado (*cluster* automotriz, *cluster* textil, *cluster* eléctrico-electrónico, etc.);
- El grado de profundidad y evolución horizontal y vertical que presenta;
- La naturaleza de las relaciones inter e intrafirma y su permanencia en el tiempo;
- La cantidad y tipo de actores involucrados.

Lo anterior da lugar a establecer definiciones amplias en las que se conceptualiza al *cluster* como una simple aglomeración de plantas productivas ubicadas en un momento y espacio geográfico específico; o bien, como una forma de organización industrial caracterizada por una concentración espacial de numerosas firmas pertenecientes a ramas industriales similares, en las que los canales de producción y distribución de mercancías intermedias se relacionan en torno a

mercados finales (Brusco, 1992). Más allá de estas definiciones se encuentran conceptualizaciones mucho más estrechas en las que se pueden ubicar tres aspectos relevantes:

- 1) Aquellas que aluden a las ventajas económicas y productivas que representa el *cluster*. En este sentido las firmas de este conglomerado pueden aprovechar "las economías externas (la presencia de proveedores de materia prima y componentes, maquinaria nueva o de segunda mano, la presencia de mano de obra asalariada con habilidades específicas en determinada producción)"¹ y las economías de alcance que se derivan de la interacción con proveedores especializados dada la cercanía geográfica o por la constitución de mecanismos de coordinación en la producción que reducen costos y tiempos de entrega.
- 2) Las que consideran la transición del ámbito productivo al tecnológico. Estas conceptualizaciones ubican como centro de análisis la capacidad o limitaciones que enfrenta el *cluster* para transitar del ámbito productivo al tecnológico a partir del impacto que tienen los procesos de cambio técnico sobre la capacidad productiva del *cluster* como un todo. Michael Albu (1997) recoge de los trabajos de Bell y Pavitt (1993), la noción de capacidad tecnológica y capacidad productiva, para delinear una aproximación teórica que permita poner en el centro del análisis, el aprendizaje y la acumulación de conocimientos como elementos que determinan el carácter dinámico y evolutivo del *cluster*.

En el proceso de transición hacia la definición de las "capacidades tecnológicas" del *cluster* es importante considerar dos niveles estrechamente relacionados. El primero de éstos se asocia a la retroalimentación del conocimiento en firmas individuales a partir de la internalización de los procesos de aprendizaje para la acumulación de conocimiento, así como la creación de mecanismos para la administración y generación de cambio técnico. El segundo se relaciona con el aprovechamiento del conocimiento que es exógeno a la firma pero que circula dentro de los límites del *cluster*. En este sentido el conocimiento a escala de *cluster* es resultado de una estrecha interacción entre firmas y toma diversas formas: flujo de información, transferencia de las habilidades de trabajo y la circulación de equipos con especialistas que ayudan

¹ J. Humphrey y H. Schmitz (1995).

a las firmas a implementar cambios en la maquinaria y en el diseño de procesos de producción. Lo anterior implica la creación y consolidación de mecanismos de aprendizaje que garanticen que el *cluster*, como un todo, obtenga nuevo conocimiento. A su vez esto permite que las firmas individuales adquieran habilidades y conocimientos que ya existen dentro del *cluster* y generar otras que sean completamente nuevas. La interacción a esta escala también incluye a los oferentes de bienes de capital, instituciones tecnológicas, universidades e instituciones gubernamentales. Éstas pueden tener una función importante dentro del *cluster* al manifestarse como filtros y canales relevantes de información.

- 3) Aquellas conceptualizaciones que enfatizan en la profundidad (número de participantes e intensidad de las relaciones) y complejidad del *cluster* y en el papel de las instituciones. Así, por ejemplo, Porter plantea la siguiente definición:

un *cluster* es un grupo geográficamente denso de empresas e instituciones conexas, pertenecientes a un campo concreto, unidas por rasgos comunes y complementarios entre sí. Los *cluster* adoptan varias formas dependiendo de su profundidad y complejidad, pero la mayoría de ellos comprenden empresas de productos o servicios finales, proveedores de materiales, componentes, maquinaria y servicios especializados, instituciones financieras y empresas de sectores afines. En los *cluster* también suelen integrarse empresas que constituyen eslabones posteriores de la cadena (es decir canales de distribución o clientes); fabricantes de productos complementarios, proveedores de infraestructura, instituciones públicas y privadas que facilitan la formación de recursos, información, investigación y apoyo técnico especializado (universidades, grupos de reflexión, entidades de formación profesional) y los institutos de normalización. Los organismos del Estado que influyen significativamente en el *cluster* pueden considerarse parte de él. Por último, en muchos *clusters* están incorporadas asociaciones comerciales y otros organismos colectivos de carácter privado que apoyan a los miembros del *cluster* (Porter, 1999: 205).

Desde esta perspectiva existen tres factores asociados a la naturaleza de los *cluster*: 1) el productivo, 2) el institucional y, 3) un factor de cohesión entre los participantes cuya base se encuentra en la

cantidad y calidad de las interrelaciones que asumen diferentes formas. Estos elementos permiten ubicar desde una perspectiva sistémica el estudio de *cluster*.

Ventajas del enfoque de clusters

Los nuevos esquemas de competencia que se han definido a partir de la apertura de los mercados financieros y comerciales han generado la necesidad de construir nuevos marcos de análisis que permitan integrar las características más relevantes de la nueva economía industrial: la segmentación de la producción, las aglomeraciones industriales, los esquemas de coordinación y cooperación de la producción y la dinámica de la innovación y del cambio técnico. En este sentido el enfoque de *cluster* es una herramienta analítica más propicia para el estudio de la competencia industrial en contraposición a la visión presentada por el enfoque tradicional (análisis sectorial). Siguiendo los planteamientos de Porter (1999) y Roelandt y Hertog (1997) es posible establecer las siguientes diferencias entre ambos enfoques:

- El enfoque de *cluster* busca relacionar la naturaleza de la competencia y las fuentes de la ventaja competitiva asociadas a los rasgos distintivos de la dinámica industrial. La categoría de *cluster* permite captar las relaciones de complementariedad e influencias indirectas firma-firma y firma-instituciones que pueden ser decisivas para la acumulación de conocimientos prácticos y la evaluación de necesidades reales y potenciales del mercado. El conjunto de las relaciones que se definen en un *cluster* puede llegar a constituir un espacio propicio para la competencia, la productividad, la formación de nuevas empresas y la generación de capacidades de innovación. En este sentido "la mayoría de los integrantes de un *cluster* no compiten directamente entre sí, sino que atienden a diferentes segmentos. Sin embargo, comparten muchas necesidades y oportunidades de coordinación y mejora mutua en áreas de interés común, sin que ello ponga en peligro la competencia, ni la distorsione, ni debilite la intensidad de la rivalidad" (Porter, 1999: 211).

En general, el *cluster* constituye un espacio constructivo y eficaz para el diálogo entre empresas afines, sus proveedores y otras instituciones. Las sinergias que se derivan de la operación de un *cluster* pueden generar "*spillovers*" en la inversión productiva y en el conocimiento que circula al interior de un *cluster*.

- En contraste, el enfoque tradicional concibe al mundo económico a partir de sectores restringidos en el que pueden existir diferentes escalas de oportunismo no controlado entre los participantes en la medida en que éstos establecen mecanismos de presión para conseguir subvenciones y exenciones fiscales. "Las inversiones públicas resultantes traen menos beneficios secundarios a otros sectores y por lo tanto pueden distorsionar los mercados. Como una gran proporción de los componentes del sector compiten directamente entre sí, corre el peligro de que pierda fuerza la rivalidad. Las empresas también tienen dudas sobre la conveniencia de participar en estas agrupaciones sectoriales, porque temen ayudar a competidores directos. Una perspectiva de sector tiende, pues, a distorsionar la competencia, mientras que una perspectiva de *cluster* tiende a potenciarla" (Porter, 1999: 211 y s.).

La conceptualización que ofrece el enfoque tradicional sobre el comportamiento de los sectores productivos no permite incluir como punto de análisis las interrelaciones y los flujos de conocimiento que se derivan de una red productiva e institucional. El enfoque sectorial se focaliza en las estrategias de grupos de firmas similares que mantienen una posición comparativa en la red. Lo anterior limita las relaciones a un nivel de análisis y la interdependencia competitiva se da entre productores directos que realizan actividades similares. El enfoque de *cluster* incluye las interrelaciones verticales y horizontales lo que permite que coexistan empresas con diversas escalas productivas y diferentes capacidades tecnológicas y de organización de la producción. Esto último constituye un elemento relevante que determina la complejidad del *cluster* (véase Cuadro 1).

Estructura sectorial de innovación e información y conocimiento en el *cluster*

Las empresas e instituciones que forman parte activa del *cluster* desempeñan un papel esencial en la generación y difusión de información técnica y comercial. En este sentido, el enfoque de *Sistema Sectorial de Innovación* ha puesto énfasis en las relaciones competitivas entre las firmas pero considerando de manera explícita el papel de la selección del ambiente, las fuentes de conocimiento y el espacio geográfico en el que toman lugar los procesos de transmisión del conocimiento (Breschi y Malerba; 1996). Este

Cuadro 1
Ventajas del enfoque de cluster frente al enfoque sectorial

<i>Enfoque sectorial</i>	<i>Enfoque de cluster</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Grupos con posiciones similares en la red 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupos estratégicos que tienen una mayor complementariedad y distintas posiciones en la red
<ul style="list-style-type: none"> • El análisis se centra en industrias de productos finales 	<ul style="list-style-type: none"> • Incluye consumidores, proveedores, prestación de servicios e instituciones especializadas
<ul style="list-style-type: none"> • Se centra en competidores directos e indirectos 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorpora el establecimiento de interrelaciones industriales al compartir una tecnología, habilidades, información, insumos, consumidores y canales comunes
<ul style="list-style-type: none"> • Inseguridad para cooperar con los rivales 	<ul style="list-style-type: none"> • Industrias interrelacionadas que comparten una tecnología en común, habilidades, información, insumos y canales de consumo
<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos con el gobierno que limitan la rivalidad, generalmente relacionados con la instauración de subsidios 	<ul style="list-style-type: none"> • Gran importancia para mejorar en áreas de interés común, lo cual eleva la productividad e incrementa la competencia • Formación de foros constructivos y de mayor eficiencia para establecer convenios con el gobierno
<ul style="list-style-type: none"> • Busca diversificarse sobre la misma trayectoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Busca la generación de sinergia

Fuente: Roelandt, T., Hertog, P. (1997) "Cluster analysis and cluster based policy making in OECD countries: an introduction to the theme"; OCDE.

tipo de análisis aunque no pertenece en un sentido estricto al enfoque de *cluster*, permite identificar los microfundamentos del Sistema Sectorial de Innovación al recoger las características de los procesos de aprendizaje, difusión del conocimiento e intercambio de información que ocurren al interior de las empresas que conforman un determinado sector.

Breschi y Malerba (1996) sugieren que este tipo de análisis se puede abordar a partir de la noción de régimen tecnológico. Nelson y Winter (1984) consideran que un régimen tecnológico describe el ambiente (económico, tecnológico e institucional) en el que operan las firmas, en términos de condiciones de oportunidad y apropiabilidad, los cuales tienen efectos importantes sobre la intensidad de la innovación, grado de concentración y tasa de entrada a la industria.

En trabajos posteriores, Malerba y Orsenigo (1990) han empleado la noción de régimen tecnológico y sugieren que éste puede ser definido por la combinación de cuatro factores fundamentales:

- 1) Condiciones de oportunidad: se refieren al conjunto de características que prevalecen en un sector respecto de la facilidad/dificultad que enfrentan los agentes para realizar innovaciones. Así, tal como señala Rosenberg (1976), estas condiciones son diferentes para cada sector. Por ejemplo, en el caso de sectores que se caracterizan por su alta capacidad para innovar como en el de la química o la electrónica, presentarán altas condiciones de oportunidad asociadas con adelantos científicos y avances en investigación y desarrollo. Mientras que en los sectores tradicionales relacionados con tecnologías mecánicas, también se darán altas condiciones de oportunidad, pero asociadas con el mejoramiento en el desempeño de los productos, la interacción entre proveedores y usuarios de estas tecnologías o la presencia de economías de escala.
- 2) Condiciones de apropiabilidad: son los mecanismos de que dispone una firma para apropiarse de las innovaciones que realizan y proteger su renta tecnológica.²
- 3) Acumulación de conocimiento tecnológico: se refiere a la dinámica de los procesos de aprendizaje que ocurren al interior de las firmas que conforman a un sector industrial y la forma en

² Los mecanismos de los que dispone una firma son: las patentes, secretos industriales, innovaciones continuas, marcas comerciales, *know how*, diseño e ingeniería de reversa, entre otros.

que este aprendizaje se traduce en nuevo conocimiento. Es decir, un conocimiento construido en el pasado puede fomentar la generación de nuevo conocimiento, a partir de la socialización y codificación del aprendizaje que genera la firma en sus actividades rutinarias.

- 4) Naturaleza de la base de conocimiento: son las diferencias que presentan los sectores en relación con la propiedad del conocimiento sobre el cual fundamentan sus actividades innovativas. Las dos características más importantes del conocimiento son: primero la naturaleza del conocimiento, es decir, se refiere a si el conocimiento es tácito o codificado y segundo, las fuentes que se emplean para la transmisión del mismo.

Los estudios del Sistema Sectorial de Innovación que emplean la noción de régimen tecnológico consideran las siguientes dimensiones:

- Dinámica shumpeteriana de innovación: se refiere a los procesos de competencia y selección de las empresas. En un nivel empírico, esta dimensión relaciona varias medidas de dinámica industrial al interior de un país, tal como son: el número, tamaño y concentración de los innovadores, cambios a través del tiempo y grado de turbulencia (natalidad innovativa y mortalidad).
- Distribución geográfica de los innovadores: permite identificar algunos factores que afectan el grado de concentración geográfica de los innovadores y las actividades innovativas dentro de un país. De manera que estas últimas pueden encontrarse distribuidas aleatoriamente a partir de un gran número de regiones, cuando existan bajas condiciones de oportunidad, apropiabilidad y acumulatividad o porque el conocimiento sea relativamente simple y codificado. Por otro lado, las actividades innovativas pueden estar altamente concentradas al interior de algunas cuantas regiones y áreas metropolitanas, cuando hay presencia de altas condiciones de oportunidad, apropiabilidad y acumulatividad o por que el conocimiento se caracteriza por ser tácito de manera que la cercanía geográfica facilita su transmisión.
- Fronteras espaciales de conocimiento en los procesos innovativos de las firmas: se refiere a la localización geográfica de la tecnología, al acceso de conocimiento y a las fronteras geográficas en las cuales las firmas innovadoras son capaces de buscar nuevo conocimiento. Éste puede localizarse al interior de un área local en las fronteras

nacionales, puede fluir a través de los países o estar disponible sólo en centros de investigación de excelencia alrededor del mundo.

De acuerdo con esta visión, la disponibilidad de información y la generación de conocimiento es menos costosa al interior del *cluster*. El acceso a este tipo de información fomenta el aumento de la eficiencia de las empresas y la disminución en la brecha de productividad.

Los diversos elementos que facilitan el flujo de información al interior del *cluster*, tales como la proximidad geográfica, las vinculaciones con proveedores de materias primas, así como las relaciones personales frecuentes que fomentan lazos de confianza. Un caso especial es la ventaja que tienen los *clusters* en relación con la disponibilidad de información sobre las necesidades actuales de los clientes. Los clientes avanzados que forman parte del *cluster* y los demás integrantes suelen conseguir y compartir información sobre sus necesidades.

En este sentido la retroalimentación de conocimiento visto, como un proceso endógeno a la empresa, deriva de las actividades realizadas al interior de la misma. Mientras que la retroalimentación de conocimiento como un proceso exógeno a la empresa llega de la búsqueda y la obtención de información que proviene desde fuera. Adicionalmente hay que distinguir entre el aprendizaje que aumenta las capacidades tecnológicas de la empresa y el que fomenta la construcción de capacidades tecnológicas.

Sin embargo, este tipo de mecanismos relacionados con el aprendizaje tecnológico y la generación de conocimiento se dan en empresas individuales, ahora la tarea es cómo transferir estos conceptos a escala de *cluster* industrial.

A nivel del *cluster* industrial el mejoramiento de las capacidades es resultado de la interacción de las empresas individuales. El aumento o mejoramiento de las capacidades productivas puede ser resultado de algún servicio especializado al cual tienen acceso todas las empresas que conforman el *cluster*. El incremento o mejoramiento de las capacidades tecnológicas se tiene que ver con mucho más cuidado. Para afirmar que las capacidades tecnológicas a escala del *cluster* han aumentado se tiene que mostrar que por lo menos algunas de las empresas han sido capaces de generar un cambio técnico totalmente nuevo para el *cluster*.

Cabe señalar que para reconocer cuáles son los mecanismos de aprendizaje al interior del *cluster* es necesario mostrar que éste ha adquirido un conocimiento totalmente nuevo. De igual modo,

se debe mostrar que por lo menos algunas de las empresas que conforman al *cluster* han logrado aprender de sus propias experiencias y de las de otras empresas y esto ha dado como resultado el desarrollo de un conocimiento totalmente nuevo para el *cluster* (Albu, 1997).

Grado de profundidad del *cluster*

Con frecuencia la mayoría de las firmas que integran un *cluster* industrial son de tamaño pequeño o mediano en su escala de operaciones.³ El concepto de *cluster* implica mucho más que una simple aglomeración física de firmas homogéneas operando independientemente. Las firmas en un *cluster* forman una red heterogénea en términos del tamaño, su eficiencia y especialización productiva y el grado de desarrollo tecnológico. A su vez, tienden a especializarse en procesos particulares sobre determinados canales de producción y distribución. Por ejemplo, en un *cluster* ubicado en la fabricación de muebles, algunas firmas pueden elaborar y ofrecer madera, otras pueden cortar y cepillar la madera a dimensiones estándar, otras pueden detallar y ensamblar el mueble, mientras un grupo diferente de firmas pueden ser el responsable de revestir y dar el acabado final (Albu, 1997).

Esta desintegración vertical de la producción puede ser complementada por una especialización horizontal. Así, entre los oferentes de madera pueden estar firmas que se especializan en hacer paneles o madera contra chapada y algunas de las firmas que hacen carpintería pueden estar dedicadas a ajustar las tablas o reforzarlas. Además, en esta especialización horizontal y vertical, es posible encontrar otras firmas heterogéneas que proveen insumos y servicios que contribuyen a la operación del *cluster* como un todo: servicios financieros, agentes de comercio, oferentes y fabricantes de herramientas, etcétera.

En consecuencia, las firmas en un *cluster* son casi por definición los nodos de una red compleja de relaciones interfirma. El nivel de especialización de la firma y la densidad de las relaciones que se dan en el *cluster* nos permiten determinar el grado de profundidad del mismo. Tal profundidad está relacionada con la presencia de rendimientos crecientes a escala (Schmitz, H. 1997) y a otros beneficios positivos de localización para las firmas involucradas. En otras pala-

³ En algunos *cluster* las grandes firmas son pocas en número pero desempeñan un papel importante (Humphrey, 1995; Schmitz, 1993).

bras, directa o indirectamente esto presenta ventajas competitivas y beneficios económicos que a las firmas pequeñas les sirve para superar las desventajas asociadas con su modesta escala de operación.

Escalas de agregación en el cluster

Los *clusters* presentan diferentes escalas de agregación dependiendo del número y tipo de empresas de diversos sectores que aglomera, lo que define el perfil del *cluster* (tamaño de escala de las empresas, presencia de empresas subcontratistas y empresas trasnacionales), es el grado de especialización productiva de los participantes, el estado de la tecnología y tipo de conocimiento base, los mecanismos de coordinación que se han generado al interior del mismo, los vínculos que se establecen con instituciones y, en general, el grado de desarrollo industrial de la zona geográfica en que se localice. Estos aspectos son relevantes a considerar en el análisis del *cluster* por sus implicaciones en el diseño e implementación de política industrial.

Es posible encontrar *clusters* a escala mega; meso o, micro. Cada escala de agregación requiere de diferentes herramientas y enfoques de política. El *brokerage* es un instrumento de política que opera típicamente a escala micro; el desarrollo de factores de especialización tal como el establecimiento de concentración de centros tecnológicos afecta al nivel meso; mientras que la regulación del ambiente para cierto grupo de productos afecta el nivel mega.

La mayoría de los debates académicos y políticos sobre *cluster* se centran a nivel meso, siguiendo el enfoque sectorial de Porter (1999). Sin embargo, el concepto usado aquí es mucho más amplio que la categorización de sectores tradicionales de industrias; los *clusters* incluyen múltiples relaciones laterales u horizontales con sectores e instituciones.

Las políticas de *cluster* en un nivel mega se dirigen hacia proveer infraestructura y generar condiciones para los *cluster* innovativos. Si sólo consideramos aquellas actividades dirigidas a intensificar el conocimiento base, los esfuerzos se pueden dirigir a la búsqueda de áreas de ciencia, educación y apoyo general a la innovación. La prioridad en la ciencia y la innovación a favor del *cluster* es resultado del debate en muchos países industrializados (Bockholt y Thuriaux, 1997).

Una taxonomía preliminar

Empíricamente es posible encontrar diversos tipos de análisis en el *cluster* para un amplio y variado rango de industrias en el mundo. Como señala Albu (1997), es posible encontrar *clusters* cuya actividad relevante se encuentre en sectores típicamente artesanales (por ejemplo las zonas industriales de Nairobi y Kenya) o bien, en el otro extremo del espectro, encontrar conglomerados de productores de alta tecnología que definen un tipo de vinculaciones distintas de las primeras (por ejemplo la fabricación de circuitos electrónicos en Silicon Valley). Entre estos dos extremos es posible encontrar diversos *clusters* que se acercan en mayor o menor medida a alguno de ellos: fabricantes de máquinas y herramientas en Perú, la manufactura del calzado en México, los muebles exportados por Indonesia, los fabricantes de prendas de vestir en Dinamarca, la compañías de ingeniería en Alemania (Nadvi, y Schmitz, 1994), la industria automotriz en el norte de México (Morales, 1997) y el *cluster* electrónico en la industria maquiladora (Carrillo, 1998).

En virtud de la gran variedad de *clusters* es necesario circunscribir algunas de las características que son relevantes. En este sentido una primera aproximación a una taxonomía es importante para entender los diversos niveles de análisis de un *cluster*.

Elementos para una taxonomía de *cluster*

- 1) Identificar los tipos de *cluster*. Según Albu (1997) se distinguen al menos tres modelos:
 - Aquellos basados en las habilidades y conocimientos desarrollados en sectores tradicionales o artesanales (manufactura del calzado, prendas de vestir, muebles y alfarería). Los casos exitosos de este tipo de *cluster* están basados en la fuerte cooperación productiva entre los participantes con arreglos sociales e institucionales de carácter informal y una especialización en el producto (Pyke y Sengenberger, 1992; Humphrey y Schmitz, 1995).
 - Aquellos cuya base principal se encuentra en sectores y complejos de alta tecnología (Silicon-Valley). Las empresas de este tipo de *cluster* dedican una parte sustancial de su presupuesto en I&D, bastas reservas de capital de riesgo y excelencia en productos intensivos en tecnología.

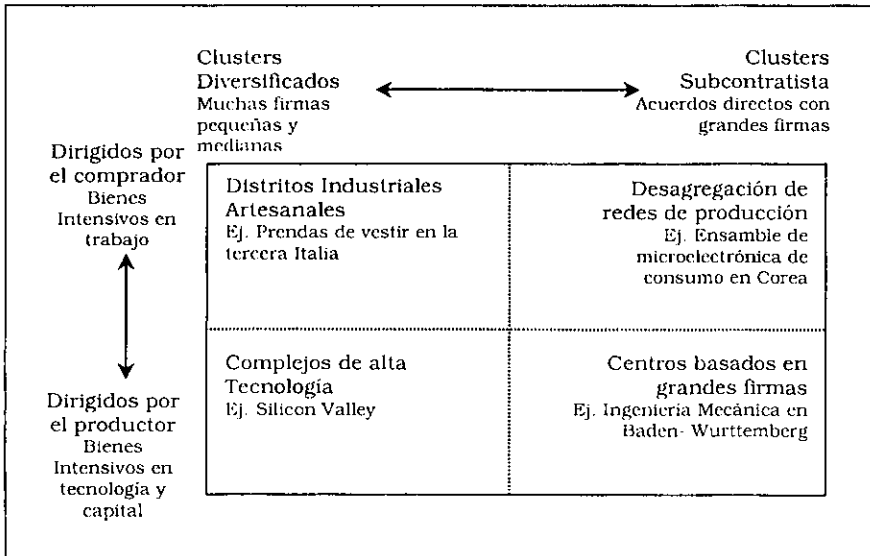
- *Clusters* basados en la presencia de varias firmas tales como el sector de ingeniería en Baden-Wurtemberg, Alemania (Nadvi y Schmitz, 1994) que muestran la importancia de los apoyos regionales institucionales en términos de adiestramiento de la fuerza de trabajo, educación, I&D e infraestructura de comunicación.
- 2) Identificar la diversidad de *cluster*. Según Pedersen (1997) hay que distinguir entre dos tipos: el diversificado y el subcontratista. El primero está basado en una especialización vertical de empresas individuales cuya competitividad se deriva de la colaboración entre empresas al interior y al exterior del *cluster*. El segundo está basado en una estrecha especialización vertical y horizontal en el que las empresas son dependientes o están vinculadas como subcontratistas de una o más empresas de gran escala. La competitividad tiende a estar basada en reducir los costos de transacción por convenio con las grandes empresas, sin embargo, éstas pueden apropiarse de los beneficios.
 - 3) Identificar las relaciones entre los *clusters* y sus mercados. Humphrey (1995) distingue diferentes perspectivas del *cluster* usando el concepto de cadena de mercancías.⁴ En el caso de cadenas de mercancías dirigidas por el productor, las empresas participantes normalmente pertenecen a empresas intensivas en capital y tecnología. La producción está asociada a manufacturas de gran escala con estrecha coordinación hacia adelante y hacia atrás organizando cadenas de proveedores y definiendo el producto final. Como ejemplo de ello tenemos industrias como la de automóviles, computadoras, aviones y maquinaria pesada (Gereffi y Hempel, 1996). Las cadenas de mercancías dirigidas por el comprador son típicas de industrias de bienes de consumo final intensivas en trabajo. Este tipo de cadenas son controladas por las empresas minoristas y por las grandes compañías de comercio; en éstas existe alta competencia y sistemas de fábricas descentralizadas globalmente. El rol principal de este escenario lo desempeñan redes de producción descentralizada en una variedad de países exportadores, típicamente localizados en el tercer mundo. Ellos son parte de una nueva especie de "manufactura sin

⁴ El concepto de "*commodity chains*" fue desarrollado por Gereffi (1994 y 1995) para designar la gama de actividades que están involucradas en la producción y comercialización de mercancías particulares. Este concepto permite determinar los factores más relevantes que influyen en el desarrollo de un *cluster* a partir de las características productivas y de mercado que presentan los países en desarrollo.

fábrica" que separa la producción física de bienes de la fase de diseño y mercadeo (Gereffi y Hempel, 1996).

Estos tres puntos ilustran algunas de las variedades sobre la perspectiva para categorizar el *cluster*. Otras dimensiones alternativas pueden ser con criterios históricos o sociales o por la naturaleza de los procesos de producción que son emprendidos. La taxonomía anterior se muestra en el siguiente esquema.

Esquema 1
Taxonomía para el análisis de Clusters



Fuente: Tomado de Albu, M. (1997).

Esta primera aproximación para establecer una taxonomía de los *cluster* puede ser un marco analítico importante en el cual sea posible incorporar las diferencias estructurales entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo. En este sentido es necesario reconocer que:

- 1) Las economías en desarrollo están mejor dotadas de trabajo que de tecnología y capital; sus industrias tienden a formar parte de cadenas de mercancía manejadas por los compradores.

- 2) Los países industrializados se basan en recursos locales que no requieren la presencia de grandes firmas en los procesos productivos. Además, las empresas de estos países buscan beneficiarse de los bajos costos de la mano de obra, fomentando la internacionalización del capital hacia los países menos desarrollados en segmentos de la producción caracterizados por la creación de escaso valor agregado y bajo contenido tecnológico.

La consideración de estos aspectos permite delinear un marco analítico alternativo para estudiar la formación de *clusters* basados en sectores productivos intensivos en trabajo, en el que las empresas son principalmente de pequeña y mediana escala y los procesos de aprendizaje pueden ser relevantes para explicar el escalamiento productivo y tecnológico (Albu, 1997).

Conclusión

Una de las características del enfoque de *clusters* es que permite ahondar en los aspectos que determinan la dinámica particular de los sectores, al considerar la importancia de la interacción con otros sectores e instituciones, la acumulación de conocimiento, los procesos de aprendizaje específicos a la firma y por extensión de los sectores.

En general, de la amplia literatura basada en el enfoque de *clusters*, se pueden identificar tres factores que permiten visualizarlos desde una perspectiva sistémica: el productivo, el institucional y la cantidad y calidad de las interrelaciones entre los diversos participantes que lo conforman. Estos elementos constituyen el centro de análisis del enfoque de *clusters*.

Las empresas y el ambiente (económico, tecnológico e institucional) en el que éstas operan, desempeñan un papel fundamental en la generación y difusión de conocimiento. Los mecanismos con que cuentan las empresas para la transferencia de información y conocimiento al interior de un *cluster* son muy diversos: las actividades tecnológicas que se realizan al interior de las empresas, tales como la observación, la ingeniería de reversa y todas aquellas implementadas por las empresas para fortalecer la construcción de capacidades; la información que proviene desde afuera de la empresa como resultado del esfuerzo de búsqueda; y la formación de capital humano, a partir del entrenamiento y la educación formal e informal que amplía la posibilidad de obtener información de manera más eficiente.

Es importante tener en cuenta que este tipo de mecanismos de aprendizaje tecnológico, generación y difusión de conocimiento toma lugar a escala de la empresa, y es necesario transferirlos al *cluster* industrial.

El mejoramiento de las capacidades tecnológicas a nivel del *cluster* se puede ver como resultado de la interacción de las empresas individuales. Sin embargo, para poder afirmar que hay un aumento o mejoramiento en las capacidades tecnológicas del *cluster*, es necesario demostrar que por lo menos una de las empresas que conforman el *cluster* ha sido capaz de generar un cambio técnico totalmente nuevo.

Finalmente, se ha realizado un primer intento de clasificación de los *clusters*, empleando una taxonomía que trata de incorporar las diferencias estructurales entre los países desarrollados y aquellos que están en vías de desarrollo, como un marco alternativo de explicación.

Bibliografía

- Albu, M., (1997). "Technological learning and innovation in industrial *cluster* in the south", en *Working Papers*, núm. 7, SPRU, Brighton, Inglaterra.
- Bell, M. y K. Pavitt, (1993). "Technological accumulation and industrial growth: contrast between development and developing countries", en *Industrial and Corporate Change*, núm. 2 (2), Oxford University Press.
- Bockholt, P. y B. Thuriaux, (1997). "The public sector at arms length or in charge? Towards a typology of *cluster* policies", Presentada en the OECD Focus Group Workshop in Amsterdam.
- Breschi, S. y F. Malerba, (1996). "Sectorial Innovation Systems: Technological Regimes, Schumpeterian Dynamics, and Spatial Boundaries", en Edquist.
- Brusco, S. (1992). "Small firms and the provision of real services" en F. Pyke y W. Sengenberger, (1992), *Industrial districts and local economic regeneration*, Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Carrillo, J. y M. Mortimore, (1998). "Competitividad en la industria de los televisores en México: del ensamble tradicional a la formación de *clusters*", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 6, ALAST, Campinas.

- Corona, J. M., G. Dutrénit y C. Hernández, (1994). "La interacción productor-usuario: una síntesis del debate actual", en *Comercio Exterior*, Vol. 44, núm. 8, México.
- Gereffi, G. (1994). "Capitalism, development and global commodity chains", en Leslie Sklair (comp.), *Capitalism and development*, London, Routledge.
- _____ (1995). "Contending paradigms for cross-regional comparison: development strategies and commodity chains in East Asia and Latin America", en Peter H. Smith (comp.), *Latin America in comparative perspective: New approaches to methods and analysis*, Boulder, Co, Westview Press.
- _____ y L. Hempel, (1996). "Latin America: On the global economy: Running faster to stay in place", en *NACLA, Report on the Americas*, vol. XXIX, núm. 4, enero-febrero.
- Humphrey J., (1995). "Industrial organizations in developing countries: from models to trajectories" en *World Development*, 23 (1).
- _____ y H. Schmitz, (1995). *Principles for promoting cluster & networks of SMEs*, University of Sussex, Inglaterra.
- Lundvall, B., (1988). "Innovation as an interactive process: from user- producer interaction to the National System of Innovation" en G. Dosi *et al.*, *Technical change and economic theory*, Columbia University Press, Nueva York.
- Malerba, F. y L. Orsenigo, (1990). "Technological Regimes and Patterns of Innovation: a Theoretical and Empirical Investigation of the Italian Case", en A. Heertje (ed.) *Evolving Technology and Market Structure*, Universidad de Michigan Press.
- Morales Cruz, Julio (1997). "Procesos de industrialización y política industrial", en *Noesis*, vol. 9, núm. 19, UACJ, México.
- Nadvi, K. y H. Schmitz, (1994). "Industrial clusters in less developed countries: review of experiences and research agenda", Discussion papers 339, Brighton: IDS, January.
- Nelson, R. y S. Winter, (1982). *An evolutionary theory of economic change*, The Belknap Press, Harvard University Press: Cambridge, MA.
- Pedersen, P.O., (1997). "Clusters of enterprises within systems of production and distribution", en M. P. Van Dijk y R. Rabellotti (eds.), *Enterprise clusters and networks in developing countries*, Frank Cass, Londres.
- Porter, M. (1999). *Ser competitivo*, Deusto, España.

- Pyke, F. y W. Sengenberger, (1992). *Industrial districts and local economic regeneration*, Geneva, International Institute for Labour Studies.
- Roelandt, Hertog (1997). "Mapping Innovative Clusters- Research proposal Discussion Note", OCDE.
- Romijn, H., (1996). "Acquisition of Technological Capabilities in Small Firms in Developing Countries", Doctoral Thesis at Center for Economic Research, Tilburg University, Holanda.
- Rosenberg, N., (1976). *Perspectives on technology*, Cambridge University Press, Cambridge.
- UNCTAD, (1994). *Technological dynamism in industrial districts*, Geneva, UN.

Programas de microfinanciamiento en México

El caso del gobierno federal y del Distrito Federal

Silvia Pomar Fernández*
spomar@cueyatl.uam.mx
Araceli Rendón Trejo**
Isabel García y Rodríguez*
migarcia@cueyatl.uam.mx

Introducción

No obstante los logros que en materia macroeconómica se han obtenido a lo largo de la pasada década, el modelo de crecimiento seguido en México ha expulsado a gran cantidad de trabajadores, los que en muchos casos se han incorporado a la economía informal con el fin de contar con recursos para cumplir con sus requerimientos más apremiantes. El problema de la falta de empleos y de cierto bienestar mínimo de vida se agrava si además se considera a los grupos de mexicanos que desde hace mucho tiempo se encuentran en situación de marginalidad y de pobreza extrema.

La situación anterior pone de manifiesto dos problemas que requieren solución. Uno de éstos es cómo apoyar al grupo de personas que se encuentran en esas condiciones y el otro, es cómo evitar el deterioro aún mayor de las condiciones de vida de la población. En este último sentido van diversos programas apoyados e impulsados por distintos gobiernos en el país. El Federal y el local en el Distrito Federal (DF) son algunos de ellos y se encaminan a la formación de microempresas y al apoyo del autoempleo mediante el otorgamiento de microcréditos. La población objetivo de estos últimos son personas de bajos ingresos que quieran mejorar sus condiciones de vida mediante el inicio y operación de pequeños proyectos productivos y de negocios.

* Profesoras-investigadoras del área Estrategia y Gestión para el Cambio en las Instituciones.

** Profesora-investigadora del Departamento de Política y Cultura.

El problema de marginalidad y pobreza extrema, por su parte, ha sido considerado desde tiempo atrás en distintas administraciones mediante diversos programas que han buscado aminorar sus efectos. Algunos de éstos son: el Programa de Inversiones para el Desarrollo Rural (Pider, 1970-1982), la Coordinación General del Plan Nacional de Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (Coplamar, 1976-1983), los Programas de Desarrollo Regional (1983-1988), el Programa Nacional de Solidaridad (Pronasol, 1988-1995). El Programa de Educación, Salud y Alimentación (Progresá), iniciado por Zedillo, el cual se aplica también en la administración actual.

El presente trabajo busca resaltar la importancia que tiene la creación de programas de microfinanciamiento como un medio que contribuye a evitar el deterioro de las condiciones de vida de la población a partir del microcrédito. En ese sentido se subraya también la importancia que tiene el ahorro como medio de financiamiento de actividades productivas.

Para el logro de lo anterior, en un primer apartado se expone la escasa atención que la banca comercial y de desarrollo ha dado a la población con menores recursos en relación con el ahorro y el crédito. En un segundo apartado se describe cómo funcionan los programas de microcrédito del Distrito Federal; en el tercero se abordan los del gobierno federal. Se finaliza con algunas reflexiones.

El sistema bancario y el apoyo a sectores de bajos recursos

El financiamiento a la actividad productiva es uno de los pilares fundamentales para el surgimiento, crecimiento y desarrollo de las empresas. El financiamiento mediante la intermediación de una institución permite que el ahorro realizado por unos agentes pueda ser utilizado por otros en actividades que generen recursos económicos. Es por tanto muy importante el papel que desempeñan las instituciones bancarias.

En el caso de México esa actividad se desarrolló prácticamente sin problemas hasta inicios de los ochenta, aunque cabe mencionar que las empresas de tamaño micro siempre estuvieron excluidas. En efecto, en el país el sistema financiero se conformó sin considerar a todos los sectores de la población: los más pobres y desprotegidos —que sólo podían aspirar a iniciar un pequeño negocio— fueron dejados de lado respecto del ahorro y en mayor medida del crédito.

Esto último bajo el argumento de que el otorgamiento de pequeños préstamos implicaba altos costos.

En lo que se refiere al *crédito* a las empresas de menor tamaño, el Estado en un principio, mediante la expansión de fondos prestables –por intermedio de la banca de desarrollo– trató de llegar a pequeñas empresas.¹ Ese esquema funcionó hasta principios de los ochenta, cuando se presentó la crisis de deuda de 1982; la reducción del presupuesto público impidió que se pudiera seguir apoyando a la banca de desarrollo. Puesto que el sector financiero seguía siendo restrictivo e insuficiente para atender a toda la población y a todos los tamaños de empresa, la banca de desarrollo se convirtió en una institución de segundo piso. Con ello se buscaba reducir el riesgo de la banca para préstamos a micro y pequeñas empresas, garantizar el redescuento² de cartera para dotar de liquidez a la banca y, de esa manera, garantizar la ampliación de crédito. Si bien esto alentó a los bancos a otorgar mayores préstamos, fueron las empresas medianas y las pequeñas asociadas a las grandes las principales beneficiadas; las micro continuaron sin ser consideradas (Ruiz, 2002).

Con la crisis financiera de 1994 esa opción de financiamiento se redujo a un pequeño grupo de intermediarios que prestaban a segmentos muy específicos. El Cuadro 1 muestra el descenso que ha tenido el financiamiento a partir de ese año.

Como se observa, tanto el financiamiento de la banca comercial como el de la banca de desarrollo han tenido disminuciones considerables. En el primer caso pasó del 45 por ciento en 1994 al 20.43 por ciento en el 2000 y, en el segundo caso, del 16 por ciento en 1995 descendió al 7 por ciento.

Para apoyar a los sectores de bajos recursos el gobierno impulsó la creación de fideicomisos de Nacional Financiera (Nafin) y con los gobiernos de las treinta y dos entidades federativas. La mayoría de ellos desapareció; sólo permanecieron los del estado de Jalisco y los del Distrito Federal. En los noventa el Fondo Jalisco creó el Programa Gemicro y el Fondo de Desarrollo Económico del DF instituyó su Programa de Consolidación de la Microempresa.

¹ El esquema, sin embargo, no aseguraba que llegará verdaderamente a ese tamaño de empresas.

² El proceso de redescuento fue acompañado de un cambio en el fondeo de la banca de desarrollo, la que dejó de obtener recursos presupuestales teniendo que financiarse por la vía de fondeo de mercado.

Cuadro 1
Financiamiento a las empresas y personas físicas con actividad empresarial

Financiamiento				
Año	Total	Al Sector Privado	Financiamiento Directo	Empresas y Personas Físicas*
Financiamiento de la banca comercial al sector no bancario (% del PIB)				
1994	44.89	42.98	42.98	30.86
1995	44.33	41.68	33.77	24.56
1996	36.31	34.4	23.45	16.10
1997	31.68	29.15	15.93	12.20
1998	29.74	27.28	14.35	11.09
1999	25.27	23.04	11.64	8.65
2000	20.43	18.59	9.84	7.26
Financiamiento de la banca de desarrollo al sector no bancario (% del PIB)				
1994	5.8	5.6	5.6	3.70
1995	16.3	5.8	5.8	4.10
1996	11.5	4.8	4.7	4.10
1997	9.3	3.4	3.4	3.00
1998	9.1	3.4	3.4	2.90
1999	8.0	3.1	3.1	2.70
2000	7.0	1.7	1.7	1.41

* Con actividad empresarial

Fuente: Ruiz Durán (2002) *Microfinanzas: mejores prácticas a nivel nacional e internacional*.

A pesar de esos intentos de apoyo a empresas micro y pequeñas, las grandes limitantes de los programas de crédito han favorecido el crecimiento del agiotismo y el surgimiento de montepíos³ (ver Cuadro 2), los que a pesar de cobrar altas tasas de interés⁴ –que rebasan con mucho las que cobra la banca comercial y la de desarrollo– son demandados ante la imposibilidad de obtener recursos en otras partes. El alto costo de esas operaciones crediticias deteriora y afecta el pequeño patrimonio y bienestar de las personas

³ Estas instituciones de crédito han tenido un crecimiento vertiginoso en tan sólo cinco años: casi 500 por ciento entre 1993 y 1998.

⁴ Las tasas se ubicaban del 5 al 10 por ciento semanal en 2001 (Arena, 2001).

que buscan emprender pequeños proyectos. Un problema adicional de esas fuentes de crédito es que se limitan a operaciones de corto plazo.

En relación con el *ahorro*, la situación ha sido semejante a la del crédito. Las personas con bajos recursos no han sido de interés para la banca comercial por los bajos montos que pueden depositar y por los altos costos que implica el manejo de sus cuentas. Es por ello que no se han llevado a cabo estrategias encaminadas a captar un mayor número de ese tipo de cuenta habientes.

Algunos datos ilustran lo anterior: en 2001 las cuentas de ahorro representaban tan sólo 0.21 por ciento de la captación en moneda nacional, con un total de 3.7 millones de cuentas contra 5.3 millones de los instrumentos a plazo y 24.6 millones de cuentas de cheques. El monto promedio de la cuenta era de sólo 379 pesos concentradas en un 96 por ciento en el Distrito Federal (Ruiz, 2002).

Aunque el ahorro que realizarían las personas de escasos recursos es pequeño, es importante su fomento en la medida que muchos pequeños ahorradores podrían generar recursos que pueden ser canalizados a micro o pequeños proyectos. Dada la depauperización en las condiciones de vida de gran cantidad de trabajadores y expulsados de la actividad económica formal, el financiamiento con pequeños montos puede apoyar la puesta en marcha de negocios que permitan su subsistencia o una relativa mejoría. Además, hay que considerar que el financiamiento vía ahorro constituye un mecanismo sólido de fondeo en la medida en que no depende de la existencia y monto de donaciones realizadas.⁵

Por ello es interesante el papel de las cajas de ahorro como uno de los medios para canalizar recursos a quienes los demandan para diversos fines. Las primeras aparecen en México a principios del siglo xx impulsadas por la iglesia católica.⁶ Una de sus ventajas es que han logrado vincular el crédito con el ahorro sin contar con apoyos gubernamentales o de donaciones, son por tanto autosuficientes. Por sus ventajas han tenido un crecimiento importante como puede observarse en el Cuadro 2. En términos absolutos pasaron de ser 266 en 1993 a 471 en 1998; esto significó

⁵ Existen instituciones financieras que otorgan microcréditos con base en donaciones de gobiernos o instituciones nacionales o internacionales.

⁶ Su propósito fue ayudar a las clases económicamente desprotegidas. Se iniciaron como cajas populares en 1902; la persecución religiosa de 1926 las afectó. Las primeras cajas de ahorro en el mundo surgen en Alemania alrededor de 1850 (Pomar, Rendón y García, 2002).

Cuadro 2
Número de instituciones financieras tradicionales y no tradicionales

	1993	1998	Crecimiento %
Sistema financiero tradicional	232	313	34.9
Banca Múltiple	22	39	77.3
Banca de Desarrollo	7	7	0.0
Fondos y fideicomisos	53	71	34.0
Arrendadoras	60	39	-35.0
Factoraje	62	25	-59.7
Autofinanciamiento	-	84	-
Sofoles	-	22	-
Almacenes de depósito financiero	-	26	-
Banca Social	562	889	58.2
Uniones de Crédito	254	195	-23.2
Cajas de Ahorro Popular	266	471	77.1
Otras instituciones de ahorro y préstamo	1	3	200.0
Montepíos	41	220	436.6
Otras instituciones de intermediación crediticia	6	5	-16.7

Fuente: XII Censo de Servicios: Servicios Financieros. INEGI, 1999.

un incremento del 77.1 por ciento en ese periodo. Este aumento se inscribe en el crecimiento que en general tuvo la banca social (58.2%) en el periodo.

Aunque las Sociedades de Ahorro y Préstamo (cajas de ahorro) que tienen reconocimiento gubernamental son once, según el censo financiero hay muchas más. De acuerdo con el Consejo Mexicano de Ahorro y Crédito Popular (Comacrep), organismo coordinador de esas cajas de ahorro, su grado de captación al 2 de noviembre de 2002 fue de 11 mil millones de pesos, lo que indica su importancia en relación con el ahorro popular. Comacrep tiene una cartera de 8.2 miles de millones de pesos, la captación promedio es de 5.4 mil pesos provenientes de 2.1 millones de socios; el préstamo promedio es de 6.3 miles de pesos. El monto de crédito está determinado por los montos de captación (Ruiz, 2002). Las cajas de ahorro son así el "instrumento" de ahorro popular más grande del país.

A diferencia del sistema de microcréditos en el que el número de créditos que se otorgan depende de las donaciones o de la recuperación de los créditos, en el de ahorro se otorga siempre en función de lo que se ha captado. En ese sentido, el sistema de microcrédito que se ha impulsado en diversas partes del mundo es más restringido.

Es importante señalar que además del ahorro que se realiza por medio de las cajas de ahorro, hay prácticas, en ese sentido, que han sido llevadas a cabo desde hace mucho tiempo por los sectores de la población con menos recursos. En efecto "en los barrios pobres y comunidades del mundo en desarrollo existe una gran creatividad y han organizado cientos de formas de 'intermediación financiera personal básica' tales como tandas, clubes de ahorro, banqueros ambulantes con impacto de corto plazo bajo el control directo de los pobres" (Cruz, 2002). En esas prácticas influyen factores de índole cultural, histórica, de cercanía y confianza mutua.

¿Cuál ha sido el papel del gobierno en el impulso al ahorro? El gobierno federal desde finales de la década de los cuarenta (1949) trató de alentar el ahorro de las personas de bajos recursos mediante el Patronato de Ahorro Nacional. Desde entonces y hasta ahora sus instrumentos de ahorro no han tenido una buena aceptación por parte del grupo de personas de bajos recursos. Un dato ilustra lo anterior: hacia finales del año 2000 sus cuentahabientes representaban sólo la quinta par-

te de los de la banca comercial a pesar de que sus tasas de interés eran superiores a las pagadas por los bancos comerciales.⁷

Cabe mencionar que el Patronato del Ahorro Nacional se transformó en Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi) a partir de junio de 2001. Este punto se retoma posteriormente en los programas del gobierno federal.

Otros programas de crédito encaminados a sectores desprotegidos surgen en los ochenta. Entre éstos están: Compartamos (1982) Fincomun (1994), Came (1992), Microcrédito Santa Fe (1996) y Fechac (1996). Cabe señalar que uno de los primeros programas encaminados a apoyar a las mujeres –de los grupos más pobres entre los pobres– nació en Chihuahua en 1973. El programa denominado SADEC/FEMAC dio origen a la formación de un banco comunal, experiencia que fue copiada más tarde en diversas partes del país.

No obstante esos esfuerzos, el insuficiente desarrollo de un sistema incluyente de personas no sujetos tradicionales de crédito en la banca comercial, llevó a la creación de diversos programas de microcrédito impulsados por organismos gubernamentales y no gubernamentales. Con estos programas, que apoyan la creación de pequeños negocios de diversa índole, se buscó aminorar el deterioro de las condiciones de vida de personas sin una fuente de trabajo estable o que han sido despedidas de algún empleo.

Un efecto adicional de este tipo de programas es que reducen o retardan las posibilidades de manifestaciones sociales violentas, producto del descontento social.

Entre los programas de microfinanciamiento que se han impulsado se encuentran los del gobierno del Distrito Federal y el del gobierno federal. Sus principales características se exponen en los siguientes apartados.

Programas de microfinanciamiento del Distrito Federal

El gobierno del Distrito Federal cuenta con varios programas encaminados a apoyar a los sectores en situación de pobreza y marginación del DF. Éstos son, el Programa de Microcrédito y el Programa de Créditos para el Autoempleo, mismos que se enfocan a la misma población objetivo. El intermediario del gobierno para realizar di-

⁷ En el 2000 el Patronato del Ahorro Nacional paga del 4.45 al 8.4 por ciento anual dependiendo del monto depositado. La banca comercial pagaba 2.58 por ciento anual.

cha actividad es la Secretaría de Desarrollo Económico (Sedeco). En seguida se exponen dichos programas.

Programas de microcréditos

El objetivo general de este tipo de programas es impulsar la formación y consolidación de microempresas y el autoempleo mediante el otorgamiento de créditos a grupos beneficiarios; la población objetivo es aquella que se encuentre en situación de marginación y pobreza, sin empleo estable y que viva en una de las unidades territoriales seleccionadas⁸ para este programa (56% de la población del DF). Los requisitos para participar en este programa son los siguientes:

- a) Ser jefe(a) de familia o de hogar, preferentemente, y no tener empleo estable.
- b) Participar en un grupo beneficiario entre cinco y 15 personas preferentemente del mismo sexo.
- c) Todos los integrantes del grupo deben vivir en una de las 778 unidades territoriales consideradas en el programa y en la misma demarcación territorial (delegación).
- d) Ser mayor de edad.
- e) Original y copia de identificación oficial y comprobante reciente del domicilio actual.
- f) Presentar por escrito un proyecto de negocio. Solicitarlo con el representante delegacional de microcréditos en la UDSE (antes Cedepeca, Centro de Desarrollo para la pequeña empresa, capacitación) de cada una de las 16 demarcaciones territoriales (FONAES, 2002).

Las principales características de estos microcréditos se resumen en el Cuadro 3.

Al igual que otros programas emprendidos en diversas partes del mundo, en éste es requisito la conformación de un grupo que recibe el nombre de grupo beneficiario.⁹ En esta organización cada uno de los integrantes funge como el aval solidario de los demás,

⁸ Estas fueron seleccionadas con base en el grado de marginación y concentración de la población.

⁹ Es un grupo de cinco a 15 personas que se organiza con el propósito de impulsar proyectos de negocio que pueden ser individuales o conjuntos; como grupo pueden obtener el microcrédito.

por lo que en caso de que alguno de ellos no cubra sus pagos, el grupo se obliga a asumirlos.

Cuadro 3
Características de los microcréditos del gobierno del DF

Monto	1000-3000 pesos. Los montos se calculan en múltiplos de 100
Plazo	16 semanas
Forma de pago	Semanal. Se comienza a pagar en la semana siguiente al otorgamiento del crédito
Tasa de interés	0.7 por ciento semanal fija*

*Otros programas tienen una tasa semanal superior al 1.4 por ciento y hasta del 84 por ciento anual.

Fuente: elaboración propia con información de Sedeco.

Los negocios que emprenden los integrantes del grupo beneficiario pueden ser individuales o grupales en diversos rubros. El Gobierno del DF sugiere la fabricación y/o comercialización de diversos productos o bien la prestación de servicios. Entre los primeros están por ejemplo la de zapatos, dulces, alimentos, artesanías, juguetes, artículos de madera; en los segundos, servicio de limpieza y mantenimiento, lavandería, plomería y electricidad, estéticas, etcétera. Los créditos se otorgan para la compra de mercancía, insumos, herramientas o equipo para un negocio productivo, comercial o de servicios.

Programa de créditos para el autoempleo

El objetivo de este programa es fomentar los proyectos de autoempleo mediante el otorgamiento de microcréditos a grupos solidarios. En éste pueden participar las personas en situación de pobreza que vivan en una de las 852 unidades territoriales seleccionadas para el programa. Es necesaria, al igual que en el otro programa, la participación en un grupo solidario de cinco a 15 personas, ser mayor de edad y de preferencia jefe o jefa de familia. También se requiere identificación y comprobantes de domicilio, el (o los) proyecto(s) de negocio y la asistencia a un curso de capacitación.

Las características del primer crédito son iguales al anterior programa. Para tener acceso a un nuevo crédito hasta del doble del monto que inicialmente se prestó, se requiere que: a) los recursos se destinen al proyecto productivo propuesto inicialmente; b) los proyectos hayan tenido éxito o se estén desarrollando favorablemente; que cada integrante del grupo haya pagado el monto total solicitado en el primer crédito; c) los montos, formas de pago y costo del crédito se presentan en el Cuadro 4.

Cuadro 4
Características del Programa de créditos para el autoempleo

	Primer préstamo	Segundo préstamo
Monto	1000-3000 pesos. Los montos se calculan en múltiplos de 100	4000-6000 pesos
Plazo	16 semanas	22 semanas
Forma de pago	Semanal. Se comienza a pagar en la semana siguiente al otorgamiento del crédito	Igual
Tasa de interés	0.7% semanal fija, no se cobran intereses moratorios	0.7% semanal

Fuente: Elaboración propia con información de Sedeco.

Los créditos deben destinarse para la compra de mercancía, insumos, materias primas, herramientas y equipo para actividades comerciales, de servicios, manufactura y agroindustria. Como puede observarse es muy semejante al programa de microcrédito ya enunciado.

En los dos programas se busca recuperar lo más pronto posible el dinero prestado, con el fin de poder otorgar nuevos créditos a otras personas que también lo necesiten y con esto ampliar el número de beneficiarios.

Resultados de los programas

En el 2000 el gobierno del Distrito Federal otorgó en una primera etapa 4,427 microcréditos, con un monto equivalente a casi 19 millones de pesos. Esos créditos fueron otorgados a diversos grupos de mujeres organizadas de manera solidaria. Se registró una recuperación del 85 por ciento.

En 2001 el programa se extendió a cualquier persona sin distinción de género, ni edad, que radicara en las unidades territoriales determinadas. En ese año se distribuyeron 34,405 microcréditos por un monto total de 107 millones de pesos; con ello se rebasó la meta original en 53 por ciento y se benefició a más de 172,000 personas. Cabe mencionar que se partió de otorgar 70 millones de pesos, mismos que fueron recuperados y es por ello que se alcanzó la cifra de 107 millones de pesos (*Mercado de Valores*, 2001).

Para 2002 se presupuestaron 83.1 millones de pesos, con lo que se pretendía cubrir 27,700 microcréditos con un monto promedio de 3,000 pesos por crédito, superior al del año anterior (2,300 pesos). La población beneficiada se calculó en 138,500 personas. Cabe señalar que para ese año se esperaba rebasar de nueva cuenta la recuperación de los créditos otorgados en 2001. Estos recursos serán canalizados prioritariamente a solicitantes de segundos créditos por montos promedios de 5,500 pesos cada uno (*Reforma*, 2002).

En el programa de créditos a micro y pequeñas empresas se presupuestó un total de 54.9 millones de pesos que representó casi tres veces más que lo entregado en 2001. Este monto cubriría la demanda de por lo menos 1,220 créditos, con un monto promedio de 45,000 pesos cada uno, superior al del año anterior (30,000 pesos). Con ello se estima una generación de 4 mil 880 empleos directos y un beneficio a más de 24,400 personas.

En conjunto, esas dos acciones (créditos al autoempleo y créditos a la micro y pequeña empresa) representaron una erogación de 138 millones de pesos para el apoyo a las familias con mayores carencias y beneficiaron de manera directa a cerca de 162,900 personas.

Programas de microfinanciamiento del gobierno federal

El gobierno federal cuenta con varios programas destinados a apoyar a los sectores en situación de pobreza en zonas rurales y urbanas del país. Los programas de microfinanciamiento del gobierno federal

se inscriben dentro del conjunto de retos para mejorar la competitividad de las empresas. Estos son:

- 1) Generar un entorno económico que permita a las empresas de cualquier tamaño desarrollarse e incrementar su competitividad.
- 2) Impulsar la transformación de las Mipymes del país en organizaciones competitivas desarrollando en éstas capacidades que les permitan participar en mercados nacionales e internacionales, consolidando sus habilidades laborales y empresariales con el fin de aprovechar las oportunidades de negocio.
- 3) Identificar posibilidades de actividad económica en regiones y sectores específicos, fortaleciendo la capacidad de los estados y municipios en todo el país, capitalizando sus ventajas competitivas y estimular la inversión.

Para lograr lo anterior se propusieron varias estrategias. En los párrafos siguientes se plantean algunas de las más importantes.

Programas encaminados a la población de escasos recursos

Uno de éstos es el Programa Nacional de Financiamiento a Microempresarios (Pronafim). A éste se destinaron inicialmente 200 millones de pesos para la canalización de minipréstamos.

Esos créditos se consideran respaldos a la iniciativa emprendedora de la gente más necesitada del país. Se busca dar oportunidades de autoempleo principalmente a mujeres humildes, indígenas, comunidades rurales, colonias populares y a los mexicanos que por su condición de pobres no tienen acceso al financiamiento (Consejero Fiscal, 2001).

Para el apoyo de instituciones sociales se establece el Fondo Nacional de Empresas en Solidaridad (Fonaes). Su propósito es apoyar los esfuerzos organizados de productores indígenas, campesinos y grupos populares urbanos para impulsar proyectos productivos y empresas sociales que generen empleo e ingresos para la población. Sus objetivos son los siguientes:¹⁰

- Otorgar financiamiento a la población objetivo para proyectos productivos viables y sustentables.
- Alentar la formación empresarial de los sujetos de apoyo

¹⁰ Información tomada de Fondo Nacional de Empresas en Solidaridad. Página electrónica: www.fonaes.gob.mx

- Promover la organización empresarial de las personas y grupos en torno a sus actividades productivas.

Dentro de este fondo el gobierno promueve también el establecimiento de cajas solidarias como medio de fomento al ahorro, principalmente rural, y el otorgamiento de préstamos a sus socios, los cuales no tienen acceso a otro tipo de créditos. Las cajas son administradas por los propios socios.

Otro programa es el fortalecimiento de la banca social que a partir de la Secretaría de Economía promueve su diseño y desarrollo, esto con el fin de apoyar a gran parte de los sectores marginados del país. Este esquema es coordinado con los programas del Sistema Nacional de Microcréditos y del Fonaes. En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 se determina el funcionamiento de estas instituciones con el fin de evitar que algunos segmentos de la población queden sin ser atendidos.

El programa que está dirigido directamente a los sectores más desprotegidos es el Pronafim, el cual se encuentra a cargo de la Secretaría de Economía a la que se le dio una aportación inicial de 120 millones de pesos. En el programa inicial se aprobaron 25 microfinancieras, entre éstas se encontraban asociaciones civiles, organizaciones no gubernamentales y algunas instituciones de asistencia pública. En este programa se estableció como consigna que, si había pérdidas, las absorbería la administración federal.

Los objetivos del programa son, de acuerdo con la Secretaría de Economía:

- Contribuir al establecimiento y consolidación del sector microfinanciero para que las personas o grupos de personas de bajos ingresos que tengan iniciativa productiva puedan mejorar sus condiciones de vida, mediante el inicio y operación de pequeños proyectos productivos y de negocios a partir de los cuales mejoren sus condiciones de vida; y
- Crear oportunidades de autoempleo y de generación de ingresos entre la población de bajos ingresos del país que tengan iniciativas productivas.

Para apoyar específicamente a la mujer del medio rural, debido al papel fundamental que desempeña en la economía al participar en el sostenimiento del hogar campesino y en el trabajo agrícola, se creó el Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (Fommur).

El Fommur se crea el 10 de junio de 1999 teniendo como fideicomitente a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y a Nacional Financiera como fiduciario. Los objetivos de este fondo son:

- Fomentar la inversión productiva y la práctica del ahorro entre mujeres de escasos recursos, generar oportunidades de autoempleo y la generación de ingresos.
- Establecer un mecanismo de microfinanciamiento a favor de las mujeres rurales organizadas en grupos solidarios, por conducto de organismos intermediarios, con la finalidad de fomentar la inversión productiva impulsando el ahorro del sector rural (Secretaría de Economía, 2002).

Los grupos solidarios se integran con un mínimo de cinco mujeres y un máximo de 40, deben ser mayores de 18 años, o en su defecto ser madres mayores de 15 años que habiten en el medio rural, preferentemente en localidades de alta y muy alta marginación.

El gobierno federal ha creado así gran cantidad de programas destinados a atender a la población de muy escasos recursos en las ciudades y en el campo. Algunos de esos programas dependen de otras secretarías; tal es el caso del Programa de Asistencia Técnica para las Microfinancieras Rurales en la Secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural. Programas similares existen en la Semarnat y en la Secretaría del trabajo. En esta última como parte del servicio estatal de empleo.

Respecto del ahorro de sectores de bajos recursos como medio de financiamiento a actividades productivas, vale la pena retomar al Bansefi. El cambio de Patronato del Ahorro Nacional a Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros se inscribe dentro de una estrategia del gobierno federal para fortalecer y desarrollar la banca popular. Con ello se busca llevar servicios financieros formales a la población que carece de ellos y asegurar que el ahorro popular se canalice eficientemente, en condiciones de seguridad jurídica, con un marco regulatorio y de supervisión efectivo, hacia las actividades productivas de la población de menores ingresos.

Bansefi, como banco de desarrollo, tiene como objetivo la promoción de la cultura del ahorro, el otorgamiento de servicios para los participantes del sector de ahorro y crédito popular. También tiene entre sus funciones la coordinación de acciones del gobierno federal para apoyar el proceso de transición de las cajas de ahorro.

Mediante Bansefi se busca que las entidades de ahorro y crédito popular puedan ofrecer diversos productos y servicios financieros mediante una red de puntos capaz de llegar a localidades lejanas.¹¹

Ahora es conveniente revisar específicamente lo referente a los microcréditos mediante el Pronafim.

Las microfinancieras del Programa Nacional de Financiamiento a Microempresarios

Como ya se mencionó, el Pronafim se encarga de otorgar líneas de crédito a las microfinancieras, las cuales son organizaciones e instituciones que brindan servicios financieros (ahorro y crédito) a las personas más pobres. Estos servicios se ofrecen sólo a sus clientes, mediante pequeñas cuentas de ahorro, individuales o grupales, y créditos que van de acuerdo con sus necesidades y con su situación económica. Para que este programa continúe se requiere que se paguen los créditos otorgados con el fin de apoyar a un mayor número de clientes.

Los préstamos de las microfinancieras se realizan por montos pequeños que se incrementan de acuerdo con plazos de pago fijos. Aumentan escalonadamente en función al cumplimiento del pago y a que se realice a tiempo. En cuanto al ahorro, debe realizarse para formar un patrimonio. Las microfinancieras también ofrecen servicios de capacitación para aprender cómo se maneja el crédito.

Para que las microfinancieras reciban los recursos del gobierno tienen que cumplir con ciertos requisitos, por lo que son evaluadas minuciosamente. Las microfinancieras aprobadas para iniciar el programa en junio del 2001 con presencia en 640 municipios y que están inscritas en el fideicomiso Finafim fueron las que se muestran en el Cuadro 5.

De acuerdo con el tamaño de la microfinanciera se cuenta con un patrimonio mínimo y máximo que maneja una cartera mínima y máxima otorgada a los clientes de la manera mostrada en el Cuadro 6.

El gobierno federal por intermedio de la Secretaría de Economía implementó el Programa de Microcréditos, el cual promueve la formación de instituciones que otorguen microcréditos. Vale la pena comparar las características de los programas de microcréditos del

¹¹ Entre los productos que se podrán ofrecer están: a) el pago de remesas b) pago de apoyos gubernamentales como Procampo y Progresa c) seguros populares (de salud, por ejemplo) d) esquemas de ahorro para la vivienda de interés social (Bansefi y SHCP, 2002).

Cuadro 5
Microfinancieras aprobadas en el Pronafim

Nombre	Ubicación
1. Financiera Compartamos SA de CV	Coahuila, Chiapas, DF, Durango, Michoacán, Nuevo León, Oaxaca, Puebla y Tlaxcala
2. Asesoría Dinámica a Microempresarios AC	Coahuila, Chihuahua, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Querétaro, Tamaulipas y Yucatán.
3. Desarrollo sustentable para la Mujer y la Niñez AC	Chiapas
4. Santa Fe de Querétaro	Chiapas y Querétaro
5. Fondo Solidario del Frente Democrático Campesino SCC de RL	Chihuahua
6. Desarrollo de Emprendedores AC	DF
7. Servicios Financieros Comunitarios	DF
8. Desarrollo a la Microempresa	DF, Hidalgo y Estado de México
9. Fundación Dignidad	DF
10. Libertad Económica AC	Durango
11. Unión de Crédito Agropecuario, Comercial e Industrial del Noroeste de Durango, SA de CV	Durango
12. Santa Fe de Guanajuato	Guanajuato
13. Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural AC	Hidalgo
14. Fundación Hidalguense AC	Hidalgo
15. Fondo Solidario del frente Democrático Campesino, SCC de RL	Jalisco
16. CMC la Montaña / ACCEDE	Jalisco
17. Unión de Crédito para la Mujer Empresarial, SA de CV	Jalisco, Estado de México, Morelos y Nuevo León
18. Desarrollo de Emprendedores AC	Estado de México
19. Fundación Dignidad	Estado de México
20. Emprendedores de NL, AC	Morelos
21. Unión de Crédito Estatal de Productores de Café de Oaxaca, SA de CV	Oaxaca
22. Fundación Mexicana para el Desarrollo Rural	Puebla
23. COPAME	Puebla
24. Fundación Apoyo Infantil	Sonora
25. Asociación de Empresarias Mexicanas	Veracruz

Fuente: *El Financiero*, 13 de junio, 2001.

gobierno federal (Pronafim) y las características de los programas del Distrito Federal. Las principales características de ambos programas se presentan en el Cuadro 7.

Cuadro 6
Patrimonio y cartera mínima de las microfinancieras

Clasificación	Patrimonio mínimo	Patrimonio máximo	Cartera mínima	Cartera máxima
Incubación	0.00	299,999	0.00	300,000
Micro	300,000	1'500,000	300,001	3'000,000
Pequeña	1'500,001	7'500,000	3'000,001	10'000,000
Mediana	7'500,001	38'500,000	10'000,001	45'000,000
Grande	38'500,000	En adelante	45'000,001	En adelante

Fuente: Programa Nacional de Financiamiento al microempresario, Secretaría de Economía.

Cabe señalar que las tasas de interés que se cobran, en el caso de los créditos del gobierno del DF equivalen a 36.4 por ciento anual. Esas tasas son muy altas para las clases populares, siendo más grave esta situación en el caso del gobierno federal, quien llega a cobrar tasas que representan un interés anual del 60 por ciento, lo cual en lugar de beneficiar como se pretende, perjudica a las clases más necesitadas. No obstante se observa que esa carga es pagada.

Muy importante para el éxito de programas de microfinanzas es la existencia de un marco regulatorio y de supervisión. Situación que se ha abordado en otros países.¹² El no atender esto favorece el desarrollo de capital especulativo.

El 19 de febrero de 2001 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* las reglas de operación del programa de Banca Social y Microcréditos. El 17 de mayo de 2001 se celebró el contrato Constitutivo del Finafim, en el cual participa la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, en su carácter de Fideicomitente Único de la Administración Pública Federal Centralizada, y como fiduciaria Nacional Financiera, S.N.C. El 12 de junio de 2001 se publicó en el

¹² En Washington DC se llevó a cabo en mayo de 1999 un taller de consulta sobre la pertinencia de la regulación y supervisión de instituciones microfinancieras. Participaron organizaciones especializadas en el tema como Consultive Group to Assist the Poorest, Deutsche Gesellschaft for technische Zusammenarbeit, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Oficina de Desarrollo Microempresarial de la ESAID, y el Banco Mundial (Valenzuela, Young, 1999).

Cuadro 7
Características de los Microcréditos de los Programas del Gobierno Federal y del Distrito Federal

Gobierno del Distrito Federal	Gobierno Federal (Pronafim)
Plazo: 16 a 20 semanas	20 semanas
Préstamos más individuales o a pequeños grupos	Préstamo a grupo chico o grande y micronegocios
	Se fomenta la cultura del ahorro
Intermediario: Delegación política	Intermediario: Microfinancieras
	No pretende el subsidio y paternalismo busca el apalancamiento
Se privilegian créditos de mayor monto	Créditos de montos menores
Préstamo más selectivo	Préstamo masivo
Intermediario financiero	Utiliza promotores, agentes y capacitadores
Créditos pequeños, mayores que el microcrédito	Para acceder al crédito deben ahorrar como garantía del pago
Se solicita un proyecto por escrito del negocio	La garantía es la confianza
Tasas más bajas: 0.7 por ciento semanal =2.8% mensual	Tasa más altas: del 1.5 al 9 por ciento - 3 a 5 por ciento promedio mensual
Tradicional	Específico para los más pobres

Fuente: elaboración propia con información de Cedeco, Pérez Moreno (2001).

Diario Oficial de la Federación el decreto que reforma el reglamento interior de la Secretaría de Economía, por éste se adiciona a dicho ordenamiento el artículo 16 Bis, en el que se establecen las atribuciones del Pronafim (*Diario Oficial*, diciembre de 2001).

En el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 se determinaron las reglas de operación del Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario para el ejercicio fiscal 2002 con fundamento en los artículos 34 de la Ley Orgánica de la Administración Pública; 1, 69, 59, y 64 del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2002; 3, 4 y 5, fracción XVI del Reglamento Interior de la Secretaría de Economía.

Las microfinancieras deben ser calificadas para pertenecer al programa, esto se realiza de la siguiente manera:

1. Deben tener un año mínimo operando en el mercado.
2. Deben presentar una solicitud.
3. Se analiza cómo funciona metodológicamente, es decir, se revisa su control de crédito, su contabilidad, así como el grado tecnológico utilizado para controlar el crédito.
4. Se entrevista a las personas que se les ha otorgado el crédito y se le da una calificación a la institución.
5. Se analiza su información financiera y el estatuto jurídico.
6. Se solicita una carta de recomendación de la comunidad.
7. Después de ser evaluada, se le otorga el crédito.

El microcrédito se basa en la etimología "credere" que quiere decir "creer". La idea es que el crédito no se promueve, se negocia. Es importante subrayar que son créditos y no subsidios.

Su metodología¹³ es la siguiente:

- Primero se elige la colonia a la que se le quiere otorgar el crédito.
- Los oficiales del crédito van de casa en casa, invitando a la gente a que solicite el crédito; pueden ser amas de casa o personas que tengan un pequeño negocio.
- A los que aceptan se les explica las reglas de funcionamiento.
- Se forman grupos de cinco a diez amigos, vecinos de la colonia.
- Cuando han reunido a las personas acuden con el oficial del crédito.
- El oficial del crédito los organiza, se nombra a un presidente, un secretario y un cajero.

¹³ Información proporcionada por la Directora del Programa (Emprendedores, julio de 2001).

- Cuando ya están organizados, lo primero que deben hacer es ahorrar la cantidad que cada uno de ellos pueda, para crearles el hábito de ahorro.
- Ahorran durante cuatro semanas en promedio y se reúnen una vez a la semana para dar cuentas, lo cual les ayuda a aprender como se maneja el dinero.
- Pasadas las cuatro semanas acuden a la institución para adquirir el primer crédito.
- Los créditos se otorgan sin garantía, ya que el grupo se considera como garantía solidaria; si alguno no paga lo tendría que hacer el resto del grupo.
- Al principio se pueden otorgar hasta mil pesos, cantidad que puede crecer conforme cumplan con sus pagos hasta llegar a \$30,000.
- Se cobra una tasa de interés real, lo cual quiere decir que no es subsidiada y que incluye los costos de recuperación.
- Se otorgan por un plazo de 16 semanas.
- Los créditos se conceden personalmente.

Los programas establecidos para el otorgamiento del microcrédito han conseguido la colaboración de instituciones mundiales que apoyan económicamente la derrama del crédito.

Las microfinancieras deben ser instituciones con una filosofía autosostenible; esto quiere decir que no deben requerir permanentemente de subsidios gubernamentales para poder operar. La autosostenibilidad implica cubrir los siguientes costos:

- Ingresos por intereses. Éstos provienen de los depósitos que ingresan y de los préstamos que se otorgan para poder financiar a sus clientes.
- Gastos operativos. Salarios, transporte, activos fijos, pérdida por préstamos incobrables, entre otros.
- Los costos de oportunidad. Se refiere a los beneficios que se dejan de obtener si se hubieran utilizado los recursos en otra actividad.
- La inflación (Ledderwood, 1998).

Pero no es suficiente cubrir los costos, ya que eso no sería autosostenibilidad, es necesario que el rendimiento del capital sea mayor que el costo de oportunidad, de tal manera que la microfinanciera pueda cubrir situaciones adversas y el que algunos clientes no

paguen. La microfinanciera debe observar dos dimensiones: la viabilidad financiera y el alcance de las metas, ya que si sólo se preocupa por la primera, el propósito para el que fue creada, no se cumple.

La autosostenibilidad es importante, porque si las instituciones financieras fracasan destruyen la confianza de sus clientes, desincentivan el ahorro y la salida del capital invertido. El fracaso de una de ellas, además, ocasionaría que los donantes y el gobierno perdieran credibilidad y dinero. Otro de los efectos es que el impulso a proyectos similares, cuando otros han fracasado, tiene costos más altos.

Es importante señalar que los microcréditos son préstamos que deben ser cobrados. Cuando son absorbidos por los gobiernos en forma de subsidio, se desestimula la actividad productiva y provoca efectos negativos como los siguientes:

- Los subsidios son capturados por quienes están políticamente mejor vinculados.
- Los subsidios reprimen las tasas de interés pagadas sobre depósitos.
- Los subsidios toman a las instituciones más interesadas en satisfacer los requerimientos de donantes y gobiernos que en satisfacer a sus clientes, con lo cual las instituciones se hacen más inestables (López y Sandoval, 1997).

En el apartado siguiente se presentan algunos de los resultados que han tenido los programas de microfinanciamiento mencionados.

Resultados de los programas de gobierno federal

A diferencia del gobierno del Distrito Federal, el gobierno federal prácticamente no ha proporcionado información sobre sus resultados. Un dato referente a Pronafim, que inició a mediados del 2001, es que hasta febrero del 2002 había otorgado 61,000 créditos, de los cuales se había recuperado el ciento por ciento (Emprendedores, julio, 2002).

Con el fin de ilustrar los resultados obtenidos de una de las microfinancieras autorizadas por el gobierno federal, se presenta el caso de Emprendedores, centro de apoyo al microempresario Institución de Asistencia Privada (IAP) y Fundación los Emprendedores IAP. Estas son instituciones financieras privadas con vocación social, constituidas como unión de Crédito y que gozan de la

autoridad para operar en los términos de la Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares del Crédito.

Emprendedores inició operaciones en 1994 en Nezahualcóyotl, en este año se fusiono con CAME, la cual había iniciado operaciones en 1988 y fue autorizada para funcionar con el programa del gobierno federal en el 2002.

De acuerdo con una entrevista realizada al Promotor Social y Ejecutivo de Emprendedores, su misión es: Proporcionar servicios financieros que fortalezcan las condiciones económicas y sociales de la población en desventaja, desarrollando las responsabilidades y la capacidad personal y empresarial mediante procesos educativos y comunitarios.

El número de socios se incrementó en un 60 por ciento con la fusión de CAME y con la promoción de parte del gobierno de este tipo de apoyos. Se otorga crédito individual y crédito grupal. Para el primero, la microfinanciera requiere que se cumpla con los siguientes requisitos:

- Tener un negocio con un año activo comprobado
- Tener solvencia moral y económica
- Firmar un convenio con tres personas que son: el solicitante, el cónyuge o un familiar y contar con un aval que no sea familiar.
- Se verifica si la información es verídica para conceder el crédito.

El crédito grupal se otorga de la siguiente manera:

- Se forman grupos de mínimo 15 personas (el máximo es aproximadamente de 50 personas)
- Entre ellos mismos se avalan
- Deben contar con una garantía dos a uno
- Deben abrir una cuenta a nombre del grupo en Bonos del Ahorro Nacional.

Al otorgar el crédito la forma de pago se realiza de la siguiente manera:

- Se realizan pagos semanales
- Se cobra una tasa de interés del 3.8 por ciento de cada \$1000, la tasa se ajusta de acuerdo con el crédito ya que con el impuesto varía de entre 4.2 y 5.9 por ciento
- Se dan incentivos monetarios si se pagan los créditos a tiempo
- Después de pagar su deuda cuentan con 24 h para volver a pedir otro préstamo.

Los logros que ha tenido Emprendedores son:

- Cuenta ya con nueve sucursales ubicadas en Cuahutepec, San Juanico, Nezahualcóyotl, Los Reyes, Iztapaluca, Valle de Chalco, Tláhuac y Tejones
- El número de clientes con los que cuenta son alrededor de 1200 dividido entre individual y grupal
- Se ha otorgado en forma proporcionalmente igual entre hombres y mujeres.

Reflexiones finales

- En México el modelo de crecimiento ha ocasionado la pérdida de gran cantidad de fuentes de trabajo formales. Tanto el Estado como muchas empresas han despedido gran cantidad de trabajadores. Si se considera además el número insuficiente de nuevas plazas laborales que se crean y la cantidad de personas en edad de laborar que desean incorporarse al mercado de trabajo, se entenderá el grave problema que el país tiene al no poder satisfacer la creciente demanda de trabajo. Uno de esos problemas es el descontento social ante un modelo económico que ofrece muy escasas oportunidades y que, no obstante el logro de metas macroeconómicas, a escala micro deteriora las condiciones de vida de gran cantidad de la población y pone en riesgo la permanencia de las empresas, incluyendo a las grandes, ante los embates de una competencia inserta en la globalización.
- Los programas que se han instrumentado para el apoyo de sectores generalmente olvidados por la banca tradicional, se inspiran en experiencias llevadas a cabo en diversas partes del mundo. Los hay de muy diverso tipo y son respaldados e impulsados por diferentes organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Los implementados por el gobierno federal y por el del Distrito Federal se dirigen a los sectores desprotegidos y pobres de la sociedad mexicana y buscan paliar, de algún modo, los efectos de la pobreza que los azota.
- El gobierno federal ha impulsado la creación de diversos programas de microfinanciamiento dependientes de varias secretarías de Estado. La proliferación de esos programas, sin coordinación entre ellos puede causar un crecimiento desordenado del mercado además de que compiten entre sí.

- Las metodologías de los programas de microcréditos del gobierno federal y del gobierno del DF tienen similitudes, aunque se debe señalar que la forma de llegar a la población objetivo es diferente. Mientras que el gobierno del DF canaliza los microcréditos mediante las delegaciones, el gobierno federal lo ha hecho mediante la creación y apoyo a instituciones microfinancieras. De ese modo se ha impulsado el crecimiento de un intermediario bancario específicamente enfocado a otorgar préstamos de bajo monto a un mercado muy delimitado que, no obstante su pobreza, está dispuesto a pagar altas tasas de interés con tal de contar con recursos que le permitan emprender un pequeño negocio.
- Este tipo de créditos no sacará de su condición de pobreza a quienes acceden a ellos, pero aminorará los efectos de ésta y posibilitará, de manera relativa, cierta mejoría. El hecho de que en dichos programas se incluyan sesiones de asesoría para la organización de grupos solidarios y se haga conciencia sobre la importancia del ahorro y del pago, conlleva beneficios.
- Será muy importante que estos programas se apeguen a sus planteamientos originales, en el sentido de apoyos al inicio o al impulso de una actividad generadora de recursos. En otras palabras, deberán ser créditos, no subsidios. Es muy importante el cobro de los créditos en la medida en que esto generará un círculo virtuoso de apoyo, trabajo, generación de recursos, pago, reinversión.

Bibliografía

- Cruz Hernández, Isabel, (2002). "Los pobres y su dinero", en *El Financiero*, martes 17 de septiembre de 2002.
- Ledderwood, Joanna, (1999). *Sustainable Banking with the Poor. Manual de Microfinanzas. Una perspectiva institucional y financiera*, Banco Mundial.
- Pérez Moreno, (2001). "Programas de apoyo al microcrédito", en *Expansión*, 18 de abril-2 de mayo.
- Ruiz Durán, (2002). *Microfinanzas: mejores prácticas a nivel nacional e internacional*, Gobierno del Distrito Federal / UNAM / Facultad de Economía.
- Secretaría de Economía, (2002). *Acuerdo por el que se determinan las Reglas de Operación del Programa Nacional de Financiamiento al microempresario para el ejercicio fiscal 2002*, México.

SHCP y Bansefi (2001) "Se presentó la estrategia para el fortalecimiento y desarrollo de la Banca Popular". Comunicado de Prensa. Valenzuela, Liza y Young Robin,(1999). *Consulta sobre regulaciones y supervisión de las microfinanzas: informe del taller: Microenterprise Best Practices*, Estados Unidos.

Fuentes de Información

www.reforma.com/economía y finanzas. Artículo 230587
 Consejero Fiscal (2001) Noticias de la semana del 14 de junio.
Mercado de Valores (2001) México, diciembre.
Emprendedores (2002), Facultad de Contaduría y Administración. UNAM, julio.
 Secretaría de Economía, <http://www.economía.gob.mx>, 2002
 Fondo Nacional de Apoyos a Empresas en Solidaridad (2002). <http://www.fonaes.gob.mx>.
 Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006

Bibliografía recomendada:

Arena, Alejandro, (2001). *Santa Fe de Guanajuato, AC*, El mercado de Valores, marzo.
 Barajas, Gabriela, (2002). "Las políticas de administración de la pobreza en México: Ayer y hoy", en *Foro Internacional*, núm. 167. México.
 Bressek Pereira L.B. Cunill Grav N. (1998). *Lo público no estatal en la reforma del Estado*. CLAD, Buenos Aires.
 Cuadernos de Economía, núm. 44 (1988). "Política ambiental y desarrollo sustentable", Ministerio de Economía de la Provincia de Buenos Aires, Argentina.
 Gibbons David S. y Meehan Jennifer W. *La Cumbre del Microcrédito*. www.LaCumbredelmicrocredito.com.
 Gómez Flores, (2002). "Los microcréditos entregados este año han generado 120 mil empleos: Cedeco", en *La Jornada*, 4 de agosto.
 Grameen Bank. agosto (2001). <http://grameen.org>
 IIEC-UNAM, volumen 7, ejemplar 7 (2000) "Momento económico" (boletín electrónico) julio de 2000.
 Labarthe, Carlos, (2000). "Microfinanzas en México", en *Mercado de Valores*, marzo.
 López A., Nelly e Irma Sandoval, (1997). *Una Opción Metodológica para trabajar sobre sostenibilidad en comunidades*, Edespo, México.

- Millar Sanabria, (2001). "Microfinanzas: las lecciones aprendidas en América Latina", en *Mercado de Valores*, marzo.
- Pomar Fernández, Rendón Trejo y García Rodríguez (2002). "Las microfinancieras en el mundo", en Saleme y Estrada (comp.) *Innovación, confianza y pequeña empresa*, UAM-X, DCSH.
- Reed Larry R. y Befus David R. (2001). "Préstamo para ayudar a la microempresa a transformarse en pequeño negocio", en *El Nuevo Mundo en las Finanzas Microempresariales*, México.
- Hannig, Alfred,(2000). "Regulación y supervisión de Instituciones microfinancieras para la movilización de depósitos", en *Financial System Development Project (FSD)GTZ-Bank of Uganda*.

Lógica y causales del valor futuro del dinero en la evaluación de proyectos productivos en el medio rural

Roberto Diego Quintana*
rdq@cueyatl.uam.mx

Este trabajo trata distorsiones comunes en la lógica y causales de la diferencia entre el valor presente y valor futuro de flujos monetarios en la evaluación dinámica de proyectos. El fundamento de estas distorsiones está relacionado con la muy común consideración de la tasa de interés bancario como tasa de descuento general en el cálculo del Valor Presente Neto, como si esta Tasa Mínima Aceptable de Rendimiento (TMAR) de las instituciones bancarias fuera válida para otros actores privados y públicos potencialmente usuarios de este procedimiento. Igualmente, en el trabajo se cuestiona el uso de tasas de costo de capital mixtas calculadas a partir de los costos de capital de quienes financian un proyecto: banca, microfinanciera, usurero, empresario, accionistas. En esta línea de argumentación el trabajo propone considerar como causal fundamental para traer a valor presente los flujos monetarios que ocurran en el futuro al costo de oportunidad particular del(os) inversionista(s), en el entendido que este costo tiende a ser distinto de un individuo a otro y que tiende a adquirir una valoración social al interior de cada gremio o de cada rama de la producción. Asimismo, el trabajo debate sobre la evaluación dinámica de proyectos productivos de actores económicos cuyas TMAR sean menores a las bancarias y cuyas lógicas sean distintas a las del mercado.

Introducción

El tema de este artículo se refiere a la formulación y evaluación de proyectos, que es un procedimiento interdisciplinario en el que se aplican conocimientos de varias disciplinas técnicas, administrativas, económicas, sociales, culturales, psicológicas y políticas, con el fin de llegar a valorar, a sopesar, tanto los beneficios como los

* Profesor-investigador del área Economía Agraria, Desarrollo Rural y Campesinado.

costos de las actividades humanas. Aquí nos referiremos fundamentalmente a las actividades económico-productivas.

La formulación y evaluación de proyectos productivos considera llevar a cabo una serie de estudios sobre una idea de inversión; éstos suelen ser secuenciados, imbricados y retroalimentados, con distinto nivel de profundidad. Así, los estudios de mercado, comercialización, técnico, económico financiero, evaluación, evaluación económico social y de impacto social y ambiental, que en general integran la formulación y evaluación de un proyecto, suelen llevarse a cabo con distinto grado de análisis adoptando cada uno de ellos distintas denominaciones en cada una de las instituciones que han creado escuela en este tema. Estos niveles se pueden describir sucintamente como: el entorno de la idea de inversión, el perfil, la prefactibilidad, la evaluación a profundidad del proyecto (*ex-ante*), la evaluación de la empresa (*ex-post*), y la evaluación de una empresa fracasada que irónicamente se pudiera denominar como *pos-mortem*.

En la evaluación económica en particular, haciendo uso de los productos y deliberaciones de los estudios que la anteceden, el evaluador sopesa y valora, a precios de mercado, los beneficios y los costos del proyecto productivo sujeto a escrutinio, por medio de enfoques estáticos y enfoques dinámicos, con el fin de dar una idea al futuro inversionista sobre los posibles comportamientos de la actividad productiva sujeta a evaluación.

Los enfoques estáticos, conocidos como razones financieras, en su mayoría se refieren a recortes temporales específicos de la vida probable del proyecto, y no toman en cuenta su devenir a lo largo del tiempo. Los enfoques dinámicos, viceversa: se basan en la posible evolución del proyecto en el tiempo finito, no obstante requerir para su cálculo de datos obtenidos periódicamente.

Una elaboración lógica y económica, que es elemento fundamental de la evaluación dinámica, se refiere a la necesidad de traer a valor presente, actualizar, los flujos monetarios que se espera ocurran en tiempo futuro; en otras palabras, hacerlos equivalentes a los flujos monetarios que se estima ocurran en el tiempo presente, con el fin de sopesar todos ellos contra la inversión requerida para establecer el proyecto y así tener una idea de su rentabilidad. El tema central de este artículo se refiere a esta construcción y las diferentes formas en que es concebida en el mundo de la evaluación.

Sobre el pragmatismo evaluatorio y la desviación bancaria

La evaluación de proyectos es proclive a sufrir olvidos teóricos y lógicos, dada su gran aplicabilidad para dilucidar interrogantes relacionadas con la intencionalidad de los seres humanos por llevar a cabo ciertos proyectos productivos, y la necesidad de fundamentar un criterio discrecional que permita decidir una o pocas opciones entre muchas.

Cabe mencionar la gran, y podría decirse casi monopólica, demanda que sobre la evaluación de proyectos ejercen las instituciones financieras, entre éstas destacan las instituciones bancarias que han adaptado la evaluación a sus necesidades y criterios, mismos que han llegado a ser retomados por muchos autores, que suelen trabajar en estas instituciones, como los fundamentos de la formulación y evaluación de proyectos, relegando en su reflexión al resto de la sociedad.

Sobre los malos entendidos y las causales del valor presente

La pregunta central de este trabajo se refiere a las causales de la diferencia entre el valor de flujos monetarios ocurridos en el presente y aquellos que ocurrieran en el futuro. En línea con las "distorciones" mencionadas arriba, varios autores mencionan como causales a la inflación y a la tasa de interés bancario. Así, para Gabriel Baca: "Se sabe que el dinero disminuye su valor a lo largo del tiempo, a una tasa aproximada al nivel de inflación vigente. Esto implica que el método empleado deberá de tomar en cuenta este cambio de valor real del dinero a través del tiempo" (2002: 212). De lo anterior pareciera entenderse que la pérdida del valor del dinero por recibirse en el futuro tiene que ver fundamentalmente con la inflación, ergo, con la pérdida del poder adquisitivo.

Raúl Coss refiere como causal de la pérdida de valor del dinero futuro al interés, al precio del dinero: "Puesto que el dinero puede ganar un cierto interés, cuando se invierte un cierto periodo usualmente un año, es importante reconocer que un peso que se reciba en el futuro valdrá menos que un peso que se tenga actualmente. Es precisamente esta relación entre interés y tiempo lo que conduce al concepto de valor del dinero a través del tiempo" (1991: 19). FONEP emite una opinión similar: "Puesto que el dinero puede ganar cierto interés si éste es invertido por un cierto periodo de tiempo, se puede decir que un peso recibido dentro de un año valdrá menos que un peso recibido en este momento" (1989: 182).

En relación con la tasa de interés bancario y el riesgo e incertidumbre Nafinsa (1992) considera que la tasa de rendimiento mínima aceptable o tasa de rendimiento esperada de cualquier inversionista que decida realizar una empresa será producto de la tasa (libre de riesgo del sistema bancario a largo plazo), incrementada por la prima de riesgo de la empresa evaluada expresada en puntos porcentuales, dejando de lado las expectativas del empresario (134).

Sobre este particular Gabriel Baca considera a la inflación como una mejor variable en el cálculo de la TMAR al considerar que las tasas de interés bancario suelen ser menores que la inflación, con la consecuente pérdida del poder adquisitivo del dinero,¹ y relaciona la TMAR a la inflación más un premio al riesgo de la actividad del proyecto evaluado.

La enunciación de estas causales es entendible dado que en el mundo real todo flujo monetario futuro será sin duda impactado por la tasa de inflación y uno de los referentes, no único, de la pérdida de valor de eventos monetarios futuros es el interés bancario. Igualmente, la posibilidad de que este flujo monetario se dé nunca será del ciento por ciento, y ésta será menor conforme el evento se aleje del tiempo presente al incrementarse el riesgo e incertidumbre.

No es intención del autor negar estos hechos, sin embargo, con el fin de provocar interés y reflexión sobre el tema, insistiría que en lo fundamental todas estas causales no son las determinantes en relación con la diferencia entre los flujos monetarios presentes y futuros derivados de un proyecto económico-productivo.

Para efecto de aclarar la cuestión pensemos en un escenario ideal, utópico, en donde prevalezca una tasa de inflación igual a cero, una tasa de interés también de cero, una relación de precios congelada en el tiempo y una probabilidad de riesgo e incertidumbre igualmente a cero. En esta utopía social un flujo monetario presente sería equivalente a un flujo monetario futuro, pudiéndose efectuar las mismas transacciones económicas con una misma

¹ Tal apreciación es inexacta ya que esta situación se presenta en cuentas de ahorro corrientes y en algunas cuentas de depósito, mas no en inversiones financieras que suelen garantizar o estar (según el caso) un punto o más por encima de la inflación, y mucho menos tratándose de las tasas de interés crediticias que suelen estar varios puntos por encima del mejor rendimiento de ahorro o inversión bancaria, al tener que cubrir el costo de transacción de la institución financiera más una prima de ganancia bancaria y que son al fin de cuentas las que tendrán que pagar los inversionistas en caso de recibir un financiamiento, y en la lógica de Nacional Financiera y Gabriel Baca son las que se debieran de tomar en cuenta para calcular la TMAR.

cantidad de dinero a lo largo del tiempo. De acuerdo con el argumento que establece a la inflación, al interés bancario y al riesgo e incertidumbre como causales de la diferencia entre los distintos flujos monetarios a lo largo del tiempo, traer a valor presente los flujos ocurridos en tiempos futuros sería una operación sencilla ya que todos éstos mantendrían su valor independientemente del transcurrir del tiempo y por lo tanto se respetaría su valor monetario a la hora de traerlos al valor presente: actualizarlos. ¿Es realmente así la cuestión?

Si lo anterior se sostuviera querría decir que, bajo ese escenario utópico, sería lo mismo tener una cantidad de dinero en el presente a no tenerla y llegar a tener acceso a ella en el futuro, dado que el tenedor podría adquirir exactamente los mismos bienes y servicios con esa cantidad de dinero en cualquier tiempo, fuera éste el presente o en la posteridad. Y realmente no es así la cuestión, el dicho popular de que "más vale pájaro en mano que cientos volando" lo aclara todo.

Puesto en otras palabras, de lograr el tenedor acceso al dinero en el presente éste puede empezar a hacer uso de él inmediatamente y empezar a recibir ganancias de las inversiones que haga con ese dinero.² Por el contrario, de tener acceso al dinero en el futuro y no en el presente éste tendrá que esperar hasta ese tiempo para empezar a invertir esa cantidad. En conclusión, meditar sobre el tema bajo los supuestos de ese escenario idílico nos permite comprender que en esencia el valor presente de los flujos monetarios derivados de la actividad económica productiva de un proyecto está relacionado con el costo de oportunidad del inversionista y no con otras causales, que ciertamente, de ocurrir en el mundo real, tal y como sucede, pueden llegar a modificar el costo de oportunidad del dinero para el inversionista.

Sobre las expectativas de las instituciones bancarias

Las instituciones bancarias, como cualquier otro actor en el escenario de la evaluación de proyectos, tienen expectativas, esperan recibir una tasa de rendimiento adecuada por sus inversiones, esa tasa para ellas es el interés bancario. Así, la Tasa Mínima Aceptable

² Una idea similar es planteada por Nassir Sapag y Reinaldo Sapag (2002: 285) quienes argumentan: "El costo de capital representa la tasa de retorno exigida a la inversión realizada en un proyecto, para compensar el costo de oportunidad de los recursos propios destinados a ella, la variabilidad del riesgo y el costo financiero de los recursos obtenidos en préstamos, si se recurriera a esta fuente de financiamiento".

de Rendimiento (TMAR) de las instituciones financieras para otorgar un crédito es el interés al que piensan otorgarlo a la empresa sujeta a evaluación, que en lo fundamental considera la tasa de inflación, el costo de transacción del dinero,³ el riesgo y la incertidumbre de la economía nacional e internacional, más una tasa de ganancia.

Puesto en otras palabras, cualquier inversionista que solicite un crédito para un proyecto productivo, requerirá de una evaluación del proyecto usualmente llevada a cabo a partir del banco solicitado, y éste se interesará en saber si ese proyecto, de llevarse a cabo, podrá pagar el crédito junto con los intereses devengados, por lo que aplicará como tasa de descuento la tasa de interés bancario correspondiente en el cálculo de la evaluación dinámica –Valor Presente Neto (VPN) o también conocido por Valor Actual Neto (VAN). Si el VPN obtenido es positivo, entonces en principio no debiera tener ningún miramiento para otorgar el crédito ya que de mantenerse los supuestos de la evaluación esa futura empresa no tendrá problemas para liquidar el financiamiento.

Pero, y qué hay del/los inversionistas. Estarán ellos satisfechos con el hecho de que la empresa arroje una rentabilidad cuando menos suficiente para hacer frente a sus obligaciones financieras y superior a la tasa de inflación.

Sobre las expectativas de distintos agentes económicos

Ciertamente las instituciones bancarias tienen una presencia relevante en el mundo de la evaluación de proyectos, pero no son los únicos actores en este escenario; hay muchos más que pudieran hacer uso de este procedimiento para valorar la rentabilidad de sus inversiones, y no es correcto ni adecuado excluirlas *a priori* del escenario tan sólo porque hagan poco uso del procedimiento.

Si para las instituciones financieras la tasa de interés bancario representa su TMAR, o sea, la tasa por encima de la cual el banco está dispuesto a financiar un proyecto, cabría preguntarse: cuál es la tasa de los otros agentes económico-productivos; cómo calcularla; qué tanto corresponde o difiere de la TMAR de la banca.

En este mismo sentido Gabriel Baca escribe que "(p)ara calcular el VPN se utiliza el costo de capital o TMAR" (2002: 214), entendiéndose por costo de capital, la tasa de inflación más la prima de riesgo de cada fuente de financiamiento. Sobre este punto Nassir Sapag se acerca más a mi opinión en relación con el costo de oportunidad y

³ Costo operativo de la institución bancaria.

"...considera que siempre existe un costo asociado a los recursos que se utilizan en el proyecto, ya sea de oportunidad, si existen otras posibilidades de hacer uso del dinero, o financiero, si se debe recurrir a un préstamo" (2001: 220).

Referente a la determinación del costo de oportunidad, en principio, se pudiera aceptar que las expectativas de los distintos agentes económicos tienden a diferenciarse unas de las otras, ya que cada productor o fuente de financiamiento funciona de acuerdo con sus propias lógicas, a sus actitudes frente al riesgo y la incertidumbre, a las distintas probabilidades de riesgo e incertidumbre, estrategias, e historia. Todo ello, en el nivel colectivo y social, va dando forma a una expresión cultural relacionada con cada gremio, y a cada uno de sus respectivos segmentos o actores sociales diferenciados desde lo local y regional, así como por sus distintas lógicas y estrategias. Se debe partir aceptando esta diversidad de expectativas; sin embargo, éstas tienden a consensarse por segmento, gremio o rama, incluyendo por supuesto la financiera.

Sirva de ejemplo el caso de los ganaderos de bovino de engorda del sureste mexicano, y el de los bodegueros jitomateros de la Central de Abastos de la Ciudad de México. Para el caso de los ganaderos empresariales capitalistas de bovino de engorda del sureste de México una buena *TMAR* es de un ciento por ciento al año.⁴ Un buen ganadero, se dice, es aquel que duplica su dinero invertido en cabezas de ganado en un año. Esta expectativa se ha ido generalizando entre este tipo de productores con base en su experiencia histórica al grado que ha pasado a formar parte de la cultura gremial.

De lo anterior se desprende que cualquier otra actividad económica en la que quisiera invertir un ganadero, de responder éste única y exclusivamente a los incentivos del mercado, debería tener una tasa de rentabilidad que superara ese ciento por ciento, independientemente de las muy probablemente menores expectativas de las instituciones bancarias que llegaran a evaluar sus solicitudes de crédito.

Una situación similar, aunque mucho más acentuada, tiende a prevalecer entre el gremio de los bodegueros jitomateros de la Central de Abastos de la Ciudad de México. Por un proceso de

⁴ Esta era la *TMAR* de los ganaderos a fines de los años setenta cuando el autor, como personal de la Secretaría de Programación y Presupuesto, llevó a cabo evaluaciones de empresas ganaderas del Programa de Inversiones Públicas para el Desarrollo Rural en el sur de Veracruz. La misma tasa fue planteada al autor por productores ganaderos de la Península de Yucatán en varios estudios internos del Fideicomiso Instituido en Relación con la Agricultura (FIRA), (Diego, 1988, 1990, 1991) y fue refrendada en visitas posteriores a esta península.

construcción social y cultural estos agentes económicos han llegado a determinar como un buen rendimiento de su inversión cuando se duplica su dinero invertido en mercancía en un solo día, es decir, a una TMAR cercana al 36,000 por ciento anual, que ajustándola por el riesgo e incertidumbre de la actividad muy modestamente pudiéramos ubicar cuando menos arriba del 15,000 por ciento.⁵ No obstante, queda claro que la expectativa de ganancia y de rendimiento de estos agentes económicos supera con mucho a la de los ganaderos productores de bovino de engorda con pastoreo intensivo y mucho más aún a las expectativas de las instituciones bancarias. Para este actor, igual que para los ganaderos, una evaluación bancaria que buscara tan sólo garantizar el pago del financiamiento otorgado a un interés del 20 por ciento anual, por citar una cifra, resultaría una mala broma dada su mucho mayor expectativa reflejada en tasas mínimas aceptables de rendimiento superiores al 15,000 y ciento por ciento respectivamente.

De lo anterior se desprende la necesidad de estimar fehacientemente las expectativas de rendimiento, las TMAR, de los agentes económicos productivos interesados en iniciar o modificar una actividad productiva. Lo anterior debe ser un ejercicio permanente ya que estas expectativas, si bien tienden a sostenerse en el tiempo, suelen modificarse debido a nuevas circunstancias que se presentan en el mediano plazo.

Cabe enfatizar que en esto de la evaluación de proyectos, las tasas de descuento derivadas del interés bancario tan sólo llegan a satisfacer las expectativas rentables bancarias; éstas, al ser utilizadas indiscriminadamente, dejan en el limbo a aquéllas de los productores empresariales capitalistas como los ganaderos y los bodegueros jitomateros aquí ejemplificados. Es de estos actores de quienes depende, en primera instancia, el éxito o fracaso de las aventuras productivas futuras.

Sobre el cálculo de la TMAR del capital total considerando las distintas fuentes de financiamiento de un proyecto

La inversión requerida para realizar un proyecto suele provenir de distintas fuentes. Ciertamente, todos aquéllos que aporten una cantidad de dinero estarán financiando el desarrollo del proyecto

⁵ Cifra estimada a partir de entrevistas con bodegueros de la Central de Abastos del Distrito Federal en 1998.

para convertirlo en una empresa, y todos ellos esperarán un beneficio económico de su aportación referido como costo de capital. Entre los principales actores se encuentran las instituciones bancarias, las microfinancieras, los usureros, los empresarios⁶ y los accionistas.

De este abanico de financiadores hay autores que proponen utilizar como TMAR el promedio de los costos de capital de los inversionistas,⁷ ponderado por los montos invertidos por cada uno de ellos (Baca, 2002: 174-177). Este cálculo ciertamente satisficaría las expectativas de todos los inversionistas para la parte proporcional de capital invertido por cada uno de ellos. Sin embargo, cabe aquí considerar a qué pregunta se está tratando de responder cuando llevamos a cabo la evaluación dinámica de un proyecto, es decir, a qué actores estamos atendiendo cuando llevamos a cabo este tipo de evaluación.

Ciertamente, una TMAR del capital total como la propuesta, de mantenerse los supuestos en relación con el comportamiento futuro de la economía, de la política, de la sociedad y del medio ambiente que sustentan la evaluación, garantizará la recuperación del dinero invertido por la banca y por cada uno de los inversionistas, pero hay uno de ellos que además de inversionista es también el dueño de la empresa, y las preguntas que este actor se debe hacer, en relación con la rentabilidad de la empresa, exigen otro tipo de respuestas que la proporcionada por la TMAR del capital total que sólo busca responder a la viabilidad financiera de la empresa, ante las distintas fuentes de financiamiento.

Al inversionista lo que le interesa saber es si la rentabilidad del proyecto productivo sujeto a evaluación satisficará su muy particular costo de oportunidad, que es realmente la medida de su costo de capital, este último influido ciertamente por la inflación, el interés bancario y el riesgo e incertidumbre, pero en principio no determinado por éstos ya que las expectativas sociales creadas a lo largo del tiempo en la subjetividad constituyente⁸ del empre-

⁶ Por empresario entendemos aquéllos que responden a las señales del mercado y a una lógica de la ganancia sean ellos corporaciones transnacionales, corporaciones nacionales y empresarios capitalistas, así como organizaciones económicas del sector social, comunidades rurales, campesinos, e indígenas, estos últimos respondiendo más a una lógica de valor de uso que de ganancia.

⁷ Cada agente financiero de un proyecto tiene un costo de capital propio; no obstante de que el proyecto en si tiene un costo de capital de acuerdo con el riesgo e incertidumbre.

⁸ Sobre el particular ver Hugo Zemelman (1996).

sario muy bien pudieran estar muy por encima de un costo de capital calculado a partir de las tres variables arriba mencionadas.

El empresario, por lo tanto, independientemente del origen de los financiamientos que harán posible el desarrollo de su proyecto en una empresa, debe exigir que la evaluación dinámica se haga utilizando su costo de oportunidad como TMAR y no el de la banca, o cualquier otro agente financiero, y tampoco aquél que responde a las expectativas del capital total. La satisfacción de la recuperación del dinero invertido por los financiadores debiera quedar cubierta implícitamente si la evaluación dinámica del proyecto utilizando la TMAR del empresario es aceptable. Después de todo, quien tiene el compromiso de pagar a todas y cada una de las fuentes de financiamiento es el empresario. Tan es así que en casos donde la TMAR del financiador es mayor a la del productor, como sucede en la usura, éste se verá obligado a llevar a cabo otras actividades económicas más rentables a la empresa evaluada con el fin de hacer frente a sus obligaciones crediticias, pero este es tema del siguiente apartado.⁹

Sobre las TMAR y las distintas lógicas de los actores rurales

En los ejemplos anteriores hemos citado dos casos en donde las TMAR superan con mucho a la tasa de interés bancario. Cabe ahora tratar el caso contrario: cuando la TMAR del tipo de agente económico pudiera ser inferior a la tasa de interés bancario. Aquí pudiera pensarse en microempresas de la economía informal, y más aún en empresas campesinas y las establecidas en comunidades indígenas.

Sin excluirse del mercado, este tipo de actores suelen responder a otras lógicas y estrategias de vida que se han ido acrisolando a lo largo del tiempo en una construcción cultural distinta y diversa en relación con el modelo paradigmático y de dudosa existencia del *homo economicus*.¹⁰ Si bien pudiera plantearse que hoy en día no hay habitante de la República mexicana que no esté integrado de una manera o de otra al mercado, cada uno de ellos lo hace de distinta manera, y de acuerdo con distintas lógicas generadas culturalmente y por sus propias estrategias de vida.

⁹ Como ejemplo, la usura en el medio rural de la Sierra Norte de Puebla suele exigir el pago del 20 por ciento de interés mensual a los deudores (Diego y Tarrío, 2000). El "Programa Changarro" del gobierno de Vicente Fox, con un interés mensual del 6 por ciento y anual del 72 por ciento, podría entrar dentro de esta categoría (Diego, 2002).

¹⁰ Sobre las distintas lógicas económicas ver Armando Bartra (1979).

La economía informal puede obtener rentabilidades¹¹ muy por debajo de la TMR bancaria y sobrevivir auto-explotando la mano de obra familiar ante un escenario económico que no ofrece otras alternativas de empleo, o es eso, o es migrar en busca del trabajo temporal o de la maquila y hasta ir más allá de la frontera norte en busca del dólar con las penurias que esto implica. Cómo evaluar este tipo de microempresas que garantizan cuando menos un ingreso familiar, no obstante que no llegan a la rentabilidad exigida por las instituciones bancarias para otorgarles un crédito. Quién, sino la banca, debiera otorgarles crédito cuando la usura suele cobrar intereses cercanos al 20 por ciento mensual.¹² y el mismo Programa Changarro del gobierno foxista enfrió las expectativas creadas al establecer un interés del 6 por ciento mensual para los microcréditos ofrecidos.¹³

Una situación similar ocurre en el caso de productores campesinos y más aún en el caso de productores indígenas. Si bien estos actores suelen ofertar algún producto, sus recursos productivos (agua, tierra, bosques, recursos mineros, biodiversidad), o su misma mano de obra en el mercado, su participación en éste obedece a distintas lógicas a las capitalistas, buscando más que una ganancia monetaria un medio de transacción común que les permita intercambiar sus bienes por bienes y servicios producidos por otros agentes económicos. Campesinos e indígenas suelen participar en el mercado buscando una complementariedad con una multiplicidad de otras actividades llevadas a cabo por los miembros de sus unidades domésticas en la eterna búsqueda por lograr sobrevivir, reproducirse y en el mejor de los casos llegar a atesorar algún dinero, que no capital, con el cual mejorar su calidad de vida

¹¹ El término rentabilidad se refiere al ingreso neto obtenido en una actividad económica después de descontar los gastos y la retribución al capital fijo correspondiente al periodo. En este sentido se aplica este concepto a la economía informal, y a los productores campesinos e indígenas, cuyas lógicas pueden no estar regidas en lo fundamental por la rentabilidad, y sí por estrategias de sobrevivencia. No obstante, todo actor económico obtiene una rentabilidad de la empresa; este apartado trata sobre las disparidades entre esta rentabilidad y las regidas fundamentalmente por la lógica del mercado.

¹² Sobre la usura ver Roberto Diego y María Tarrío (2000). Sobre microfinancieras regionales ver la experiencia de financiamiento a indígenas por los Fondos Regionales de Solidaridad (Diego, 1997); la del movimiento mexicano de cajas populares (Rojas, 1997); la de la Unión de Comunidad Kiat-nuu (Gaytán y González, 1997); la del Grameen Bank (Gentil, 1997); la de Cedesa AC (González, 2000); entre otras.

¹³ Sobre este tipo de programas del gobierno de Vicente Fox ver Roberto Diego (2002).

o incrementar las tierras, cultivos y recursos naturales bajo su control.¹⁴

Así, cuando un campesino, o indígena, realiza una actividad para el mercado, por lo general no lo hace pensando en lograr una ganancia o mejor aún, una rentabilidad equiparable a la de los productores capitalistas. No la niega si la logra, pero no la busca ni por lo general la rapiña de los intermediarios se las deja. Sus necesidades de metálico no suelen ser destinadas a la inversión especulativa, ni a la búsqueda de una mayor ganancia, sino a satisfacer necesidades apremiantes concretas: el pago de los gastos de la fiesta de El Santo Patrón del pueblo que le tocó financiar como mayordomo; la fiesta de quince años de una hija, la compra de parcela para el hijo que se casa, la plantación de café en la tierra dada en herencia en vida a la hija, la compra de una camioneta, de una vaca, de una mula, de un machete, de maíz y frijol para comer una vez que la producción de autoconsumo ha llegado a su fin.

En la lógica de un campesino o un indígena, por lo tanto, la actividad vinculada al mercado debiera evaluarse de acuerdo con sus objetivos reales y no con una lógica económico-financiera ajena y no buscada desde su parte. Después de todo, el pago de un financiamiento para una actividad productiva en particular suele ser utilizada a partir de las necesidades más apremiantes, y así, se desvían recursos en la lógica de la institución que otorgó el crédito, mas al final de la película el crédito se suele pagar no de los beneficios económicos de la actividad para la cual se solicitó el crédito, sino de otras actividades más eficientes para obtener metálico como el trabajo migratorio, dejando la producción de, maíz y frijol, por ejemplo, para la cual se solicitó un financiamiento, para el autoconsumo, ya que ésta representa la seguridad alimentaria de la unidad doméstica y suele ser realizada en el mercado bajo condiciones de desventaja impuestas por los intermediarios locales que usualmente oligopolizan el mercado regional.

Cómo evaluar entonces un proyecto para "inversionistas" campesinos o indígenas cuando su TMAP suele estar por debajo de la tasa de interés de la mayor parte de las instituciones financieras: banca comercial, microfinancieras, usureros, y sin embargo, para ellos, esta actividad, en el abanico de actividades llevadas a cabo en sus estrategias de vida, sí deja, y además, ellos/ellas no parecieran

¹⁴ Un trabajo clásico sobre la lógica campesina es el de Armando Bartra (1979).

tener problemas para hacer frente a sus obligaciones financieras por medio de los ingresos obtenidos de otras actividades, muchas veces destinadas *ex profeso* para ello.¹⁵

En resumen, cabría preguntarse cómo considerar estos aspectos tan nodales en relación con la consideración de las TMAP de este tipo de actores, determinadas también por su costo de oportunidad construido a lo largo del tiempo, definiendo una valoración subjetiva de las actividades económicas, así como de los bienes y servicios. Este tipo de empresas son ciertamente la mayoría de las empresas manufactureras y agropecuarias establecidas en México.

Más aún, este tipo de actividades, catalogadas como no rentables desde la lógica de la economía capitalista, permiten a estas mayorías sobrevivir, reproducirse y a veces hasta atesorar dinero, allanando a la vez el camino para cambios en las relaciones de poder y dominación al interior de la unidad doméstica, en las comunidades y en las regiones rurales, mismo que a su vez implica cambios en la dignidad, asertividad y humanidad de quienes están involucrados en procesos de cambio relacionados con proyectos productivos de "dudosa rentabilidad" económico-financiera.¹⁶ Hay microfinancieras como las mencionadas en este trabajo que han logrado porcentajes de recuperación de los créditos superiores a la banca comercial, financiando proyectos no rentables de acuerdo con el interés bancario y la inflación.

Lo anterior sugiere, para el caso de la economía informal y del mundo rural campesino-indígena, la necesidad de considerar otros factores que parecieran influir más en la recuperación de los créditos que su rentabilidad económico-financiera, relacionados con las estrategias de vida de las unidades domésticas y con la responsabilidad de líderes y autoridades comunitarias entre otras.

En este sentido la evaluación económica de una empresa campesina o indígena debiera hacerse como parte de un conjunto de actividades económicas, entre ellas el trabajo migratorio, que son complementarias y que forman parte de una estrategia de sobrevivencia y de vida de una unidad doméstica, y no individual, una estrategia que responde a una lógica compleja en donde se entreveran

¹⁵ Para sorpresa de muchos, en el caso del Programa de Fondos Regionales de Solidaridad del INI hubo muchos Fondos que lograron recuperaciones superiores a los obtenidos por la banca comercial; y esto se hizo financiando proyectos de traspaso que la banca comercial nunca hubiera apoyado. El caso del Fondo Zahuaxi en Huauchinango, Puebla, fue estudiado en 1997 por el autor y en ese entonces tenía una tasa de recuperación de los créditos del 98 por ciento (Diego, 1997).

¹⁶ Un ejemplo de este cambio es el trabajo de Moisés González (2000) sobre la experiencia de Cedesa AC en el Bajío.

respuestas a las señales del mercado con otras muy disímboles donde impera el valor de uso, la sustentabilidad del ambiente y aspectos culturales relacionados con el mito, la religión, la forma de concebir la existencia humana.

La evaluación económica de una empresa campesina o indígena en este sentido debe hacerse como parte de un conjunto de otras actividades económicas llevadas a cabo por los individuos pertenecientes a una misma unidad doméstica; en el entendido de que no es posible comprender desde ningún ángulo, incluyendo el económico, una actividad económica en particular si ésta es estudiada en forma aislada, en sí misma, siendo necesario por lo tanto valorarla de acuerdo con el papel que ésta cumple en la lógica y estrategia de la unidad doméstica, y como complemento de las actividades económicas que todos sus miembros desempeñan con objeto de sobrevivir o incluso de atesorar dinero.¹⁷

En este sentido, el cálculo de el VPN/VAN y de la Tasa Interna de Retorno (TIR) no es adecuado para un proyecto productivo campesino-indígena e incluso muchos del sector informal, ya que únicamente considera el comportamiento de variables económicas internas al proyecto, y tal y como se ha argumentado aquí la función y la lógica de un proyecto de este tipo están determinadas fundamentalmente por la lógica no capitalista de estos productores y el papel que este proyecto cumpla en la estrategia de vida junto con las otras actividades económicas llevadas a cabo por los miembros de la unidad doméstica en cuestión.

¹⁷ El Estado suele tener a bien el establecer políticas públicas que atiendan a actores cuyas lógicas, estrategias, rentabilidades económicas sean distintas a las imperantes en el mercado. En el caso de México, sobre todo a partir de los años setenta, cada régimen presidencial ha instrumentado, en su estilo muy particular, programas de desarrollo rural y sociales con el fin de tratar de abrir oportunidades de desarrollo a la población del sector informal e indígena y campesina, o cuando menos, como en tiempos del neoliberalismo, de combatir la pobreza. Estos programas han invertido recursos públicos a fondo perdido, o a tasas de interés sumamente subsidiadas. Este tema, si bien relevante, está fuera del propósito de este trabajo que se centra en la lógica y causales del valor futuro del dinero.

Igualmente, el autor tiene presente que existen formas de complementar la evaluación económica con evaluaciones socioeconómicas que pueden considerar aspectos sociales y culturales que inciden en las empresas del sector informal, indígena y campesino. Sin embargo, el debate en el trabajo se centra no en complementar la evaluación económica sino en adecuarla a la situación de los distintos actores económicos del tipo que sean.

Sobre las diferencias en el valor de uso del dinero

Un aspecto más que suele adjetivizar la cuestión de la evaluación de proyectos para el caso de agentes económicos campesinos e indígenas es el distinto valor de uso del dinero entre diferentes actores. Y es que el mismo ingreso monetario para distintos tipos de individuos suele adquirir un valor adjetivado de acuerdo con el destino que se le pueda dar y la necesidad que se pueda satisfacer por medio de éste. En otras palabras, para una mujer indígena mixe tejedora de palma de Oaxaca tener cinco pesos en su bolsillo es toda la diferencia entre tener un jabón para bañarse o no tenerlo;¹⁸ para una madre tzotzil tejedora artesanal de los altos de Chiapas lograr un ingreso de apenas 30 pesos diarios, muy por debajo del ingreso necesario para lograr niveles "adecuados" de rentabilidad en su actividad, de acuerdo con los parámetros de la institución financiera que se niega a otorgarle un crédito, permite a su hija ir al pueblo de al lado a estudiar la secundaria, de no tenerlos, muy probablemente este gasto no estaría dentro de las prioridades del marido y la hija se quedaría todo el día en casa lavando ropa de los hermanos, haciendo tortillas, aprendiendo las labores del hogar.

Así, cinco pesos para la mujer mixe o 30 pesos para la mujer tzotzil empleadas aquí de ejemplo, son distintos cinco y 30 pesos para quien escribe o para un productor capitalista empresarial de la industria de la palma o de productos artesanales. De esta manera, los flujos netos de efectivo y la rentabilidad de proyectos productivos dirigidos a este tipo de productores debieran considerarse desde el valor de uso que tiene el dinero para ellos/as, y esto implica adjetivar el dinero por su valor de uso, situación que nos remite fuera del ámbito de la evaluación económica a precios de mercado, para adentrarnos en el terreno de la evaluación económico social; es decir, el uso del VPN/VAN y TIR a precios de mercado tampoco serían procedentes en este tipo de casos debido a las diferencias en el valor de uso del dinero, siendo necesario, desde la óptica de este tipo de productores, ajustar el valor del dinero a su valor de uso previo a la evaluación.

Ciertamente lo anterior no responde nada sobre la capacidad real de pago de muchos de estos actores rurales, cuyos ingresos vía el proyecto no alcanzarían para hacer frente a sus obligaciones financieras. Parte de esta respuesta creo que ya fue dada texto

¹⁸ Ejemplo tomado de Paloma Bonfil y Blanca Suárez (2001).

arriba y está relacionada con las estrategias de vida de las unidades domésticas y el trabajo extrapredial de algunos de sus miembros, nada despreciable si se considera que hoy por hoy¹⁹ las remesas en dólares que envían los migrantes desde Estados Unidos son la segunda fuente de divisas del país después del petróleo.

Y una última consideración, si después de todo lo anterior hubiera proyectos productivos rurales que no logran hacer frente a sus obligaciones financieras debiera ser el Estado quien asumiera el costo de la explotación, marginación y pobreza, tal y como ha asumido este papel en el rescate bancario y en el carretero, pero este tema sale del eje argumental del presente trabajo y su solución requiere de consideraciones en la evaluación económico social y en las políticas públicas para el desarrollo rural.

Conclusiones

El valor futuro del dinero es, sin duda, un elemento central en la evaluación dinámica de proyectos económico-productivos. Este trabajo evidencia distorsiones comunes en la lógica y causales de la diferencia entre el valor presente y valor futuro de flujos monetarios. El fundamento de estas distorsiones está relacionado con la consideración de la tasa de interés bancario como tasa de descuento general en el cálculo del Valor Presente Neto, como si esta Tasa Mínima Aceptable de Rendimiento de las instituciones bancarias fuera válida para otros actores privados y públicos potencialmente usuarios de este procedimiento. En esta línea de argumentación el trabajo propone abrir este criterio bancario y considerar como causal fundamental para traer a valor presente los flujos monetarios que ocurran en el futuro al costo de oportunidad particular del inversionista, en el entendido que este costo tiende a ser distinto de un individuo a otro y que tiende a adquirir una valoración social al interior de cada segmento gremial o de cada rama de la producción. Este razonamiento no comparte el planteamiento sobre el tema de considerar ya sea el interés financiero de largo plazo o la inflación, más un premio al riesgo como método para determinar la TMAR de los distintos agentes financieros y empresariales de un proyecto.

En este sentido, un evaluador tiene que estimar la TMAR del productor en cuestión, trátase éste de un empresario capitalista o de un grupo de campesinos y/o indígenas, con el fin de ajustar los criterios

¹⁹ El trabajo se escribió en el año 2003.

de evaluación al demandante concreto, evitando aplicarle criterios bancarios o académicos inadecuados.

En el trabajo se han mencionado otros factores que inciden en el valor de la TMAR de los agentes económicos. Entre ellos cabe recordar la necesidad de considerar en la evaluación TMAR inferiores a las bancarias como adecuadas, siempre y cuando los inversionistas, en sus estrategias de vida, respondan a lógicas distintas a las del mercado y garanticen dentro de estas estrategias una solvencia económica derivada del conjunto de actividades económicas llevadas a cabo por los integrantes de sus núcleos sociales fundamentales, como son la familia, la unidad doméstica, la comunidad o la organización económica.

Un elemento más a considerar en la estimación de la TMAR es el valor que cada inversionista da al dinero. Lo anterior se relaciona con el significado diferente que puede tener para distintos actores una misma cantidad de dinero, de acuerdo con el grado de libertad que esta cantidad da en las opciones de vida de cada uno de ellos. En este sentido un flujo monetario idéntico en cantidad puede ser vital en la estrategia de vida de un individuo o unidad doméstica mientras que en otro puede resultar marginal o prácticamente insignificante. Este factor ciertamente puede considerarse en la evaluación económico-social, misma que no forma parte de este trabajo, sin embargo, dentro de la misma evaluación económica se debiera considerar el distinto valor de uso de los flujos monetarios así como la oportunidad de éstos a lo largo del año.

Referencias

- Baca G., 2002, *Evaluación de proyectos*, McGraw Hill Editores, México.
- Bartra A., 1979, *La explotación del trabajo campesino por el capital*, Mazehual, México.
- Bonfil P., y B. Suárez, 2001, *De la tradición al mercado. Microempresas y mujeres artesanas*, Gimtrap, México.
- Coss Bu R., 1991, *Análisis y evaluación de proyectos de inversión*, Limusa, México.
- Diego, R., 1988, "Asesoría externa y crédito agropecuario en la Península de Yucatán", mimeo, FIRA, México.
- _____, 1990, "Bufetes de asesoría externa, asesoría externa individual y crédito agropecuario en la Península de Yucatán", mimeo, FIRA, México.

- _____, 1991, "El Programa de Asesores Externos en el estado de Yucatán en retrospectiva", mimeo, FIRA, México.
- _____, 1997, "Financiamiento social rural: los Fondos Regionales de Solidaridad en retrovisión y prospectiva", en *Cuadernos Agrarios (Nueva Época)*, núm. 17.
- _____, 2002, "Desarrollo rural versus política asistencial. Estrategias empresariales foxistas o alternativas participativas de financiamiento para el campo mexicano", en R. Diego y M. Saleme (comp.), *Desarrollo regional, mercado laboral y sociedad rural en México*, Departamento de Producción Económica, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México.
- _____ y M. Tarrío, 2000, "Canasta de financiamiento rural, el caso de tres comunidades de la región de Huauchinango", en *Nueva Antropología*, núm. 58.
- Fonep, 1989, *Guía para la formulación y evaluación de proyectos de inversión*, Nacional Financiera, México.
- Gaytán, M., y R. González, 1997, "La Unión de Comunidades Kyat-Nuu y el problema del financiamiento", en *Cuadernos Agrarios (Nueva Época)*, núm. 17.
- Gentil, D., 1997, "Las vicisitudes del modelo Grameen Bank", *Cuadernos Agrarios (Nueva Época)*, núm. 17.
- González, M., 2000, "La participación de los actores y las actrices locales en el proceso de desarrollo. El caso Cedesa AC en comunidades de Dolores Hidalgo y San Diego de la Unión, Guanajuato", Tesis de Maestría con especialidad en Desarrollo Rural, Colegio de Posgraduados, Montecillo, Edo. de México.
- Nacional Financiera/OEA, 1992, *Diplomado en el ciclo de vida de los proyectos de inversión*, México.
- Naciones Unidas, 1958, *Manual de proyectos de desarrollo económico*, Naciones Unidas, México.
- Rojas J. J., 1997, "Modelos de integración cooperativa en la historia del movimiento de cajas populares", en *Cuadernos Agrarios (Nueva Época)*, núm. 17.
- Sapag N., y R. Sapag, 2002, *Preparación y evaluación de proyectos*, McGraw Hill, Santiago, Chile.
- Zemelman H., 1997, *Problemas antropológicos y utópicos del conocimiento*, El Colegio de México, México.

La evolución de las estrategias de entrenamiento

Humberto J. Ontiveros Junco*
hojunco@cueyatl.uam.mx

En los decenios que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, la capacitación basada en los principios de Taylor vino a ser el único motor de desarrollo realmente eficaz
Peter Drucker

Introducción

Desde los inicios del proceso de industrialización a escala mundial ocasionados por las Revoluciones Industriales se tuvo la necesidad de recopilar y transmitir los conocimientos que éstas habían generado. Las organizaciones industriales y los gobiernos de los Estados crearon diversas estrategias para enfrentar el reto de formación que las innovaciones tecnológicas habían hecho surgir. El conocimiento de estas estrategias es fundamental para un país como el nuestro que aún tiene mucho camino que recorrer en este campo.

El proceso de industrialización en México ha sido diferente al de las llamadas potencias industriales, ya que nuestra incorporación a este proceso se realiza a partir de la década de los cuarenta y con rezagos importantes en el grado de educación básica y tecnológica.

El concepto de formación de personal no ha sido cabalmente entendido en nuestro país y de hecho en el contexto mexicano la palabra entrenamiento, generalmente está asociada con un programa de cursos formales que son impartidos dentro y fuera de las organizaciones; sólo en menor medida se le asocia a una estrategia de formación integral dentro del trabajo.

* Profesor-investigador del área Estrategia y Gestión para el Cambio de las Instituciones Mexicanas.

Generalmente se pone énfasis en los contenidos que deberán impartirse y no en la adquisición de habilidades y capacidades que deberán lograr las personas involucradas en los procesos, existiendo incompatibilidad entre los servicios de capacitación y las necesidades de las organizaciones, rigidez en los programas y falta de reconocimiento a la formación que brinda la experiencia laboral (<http://www.cinterfor.org.uy>, pág.: 3). Se prefiere la impartición de cursos que ayuden a solucionar problemas específicos, que programas de desarrollo continuo y de soluciones integrales.

Esta visión del entrenamiento reduce las opciones que pueden ser usadas para el logro de aprendizaje dentro de las organizaciones y limita las posibilidades de participación de las personas en el desarrollo continuo de las mismas. Reconocer las estrategias históricamente utilizadas en otros países nos puede brindar una perspectiva, que permita reconstruir modelos exitosos utilizados en otros tiempos para alcanzar el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores.

El presente artículo tiene como objetivo describir, de manera breve, las principales estrategias de entrenamiento surgidas en Estados Unidos, que contribuyeron a su desarrollo industrial y a la transferencia de conocimientos, provocando con ello una mejor calidad de vida y un mejoramiento de la productividad.

Para los fines del artículo entenderemos las estrategias de entrenamiento como aquellas acciones encaminadas a lograr una transferencia de conocimientos, desarrollo de habilidades conceptuales y manuales de los individuos y modificación de actitudes para y dentro del trabajo.

Conceptos sobre estrategias de entrenamiento

El concepto de estrategia tiene diferentes acepciones, generalmente se le asocia con un plan, una especie de curso de acción conscientemente determinado, o con una guía o rumbo de acción para abordar o resolver situaciones específicas, presentes o futuras (Mintzberg, 1999: 23).

Dentro de las principales estrategias de entrenamiento utilizadas por las organizaciones para lograr la transferencia de conocimientos está la capacitación en el puesto de trabajo, aprender haciendo bajo la supervisión de algún compañero o del jefe inmediato, complementada por cursos formales utilizando conferencias en salones, videos, lecturas y ejercicios de simulación con análisis de casos,

ejercicios de experiencias simulados, sesiones de interacción de grupos y actualmente el uso de simuladores por computadora.

Qué debemos entender por entrenamiento

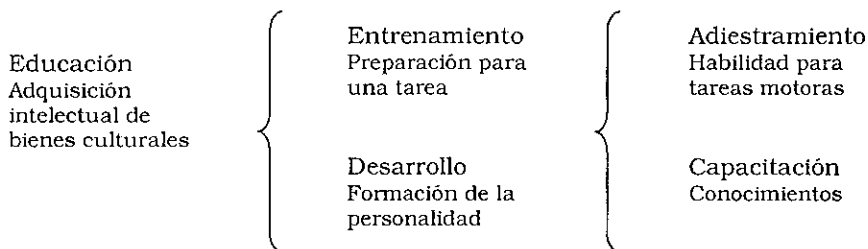
Para autores mexicanos como Fernando Arias Galicia y Víctor Heredia, el entrenamiento significa "prepararse para un esfuerzo físico o mental para poder desempeñar una labor..." (Arias, 1979: 319), para otros autores como el brasileño Idalberto Chiavenato el entrenamiento es

el proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada a través del cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos.

En administración, la palabra entrenamiento se refiere a la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, a actitudes frente a los aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente y al desarrollo de habilidades (Chiavenato, 1983: 460).

Para este último autor cualquier tarea simple o compleja que necesita ser enseñada, requiere de tres aspectos: conocimientos, actitudes y habilidades, por lo que el entrenamiento debe ser un sistema de educación especializada, que abarca desde la adquisición de habilidades motoras hasta el desarrollo de conocimientos técnicos completos.

Fernando Arias Galicia (1979: 320), propone el siguiente esquema:



Donde se destaca que el entrenamiento hace referencia tanto a la adquisición de habilidades motoras como de conocimientos para el desempeño de tareas.

Para el autor brasileño citado, el entrenamiento persigue cuatro grandes propósitos:

- la transmisión de información
- el desarrollo de habilidades
- la modificación de actitudes
- el desarrollo de un grado conceptual

En el debate actual y a partir de 1995, al conformarse el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, se amplía el debate y se dice que el entrenamiento debe llevar a formar individuos capaces de un mejor desempeño laboral y se crea un nuevo concepto: el de competencia laboral. Existen diferentes definiciones sobre este concepto, pero en lo general se acepta la siguiente "la capacidad para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada" (<http://www.cinterfor.org.uy>).

La competencia laboral se vuelve entonces la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño y que incluye conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, pero también la facultad de análisis, la toma de decisiones y la capacidad de transmitir información (INEM, España) (<http://www.cinterfor.org.uy>, pág.3).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) existen cinco grados de competencia laboral: de autonomía; responsabilidad en los recursos que se maneja; aplicación de los conocimientos; amplitud y alcance de habilidades y destrezas; y supervisión del trabajo de otros.

Como podrá observarse, existen distintos criterios de nuestro objeto de análisis, para algunos autores el entrenamiento es parte del proceso educativo formador de las personas, que incluye conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos, para otros autores sólo es un proceso de formación para el trabajo, pero para el debate actual el entrenamiento debe provocar un mejor desempeño laboral y organizacional.

La evolución de las estrategias de entrenamiento está ligada al desarrollo del conocimiento, provocado por las innovaciones tecnológicas y organizacionales. Lo que obliga a las organizaciones y

a los individuos a la adquisición de nuevas habilidades conceptuales y de destreza física para operar los equipos más modernos y asimilar los nuevos procesos de trabajo, por lo que se hace necesario para el propósito de este artículo dar una mirada retrospectiva a las estrategias utilizadas históricamente para la transmisión de conocimientos.

La visión histórica

Los gremios artesanales

Las primeras formas de entrenamiento surgen en los gremios artesanales o asociaciones que persiguen intereses comunes, de protección mutua, de ayuda y de regulación de comercio. Los gremios estaban compuestos por tres clases de trabajadores. Existía el maestro propietario de los medios de producción y del conocimiento, quien actuaba como el director de los trabajos que se ejecutaban. Estaban por el otro lado los ayudantes que dominaban ya ciertas partes del proceso y colaboraban con el maestro en las tareas; y finalmente, los aprendices que generalmente vivían con el maestro y trabajaban por su comida y por el conocimiento que se les brindaba.

En este sistema el conocimiento se trasmite cara a cara, y bajo la vigilancia del maestro el aprendiz va adquiriendo las habilidades y los conocimientos para desempeñar su tarea, es un proceso lento, de paso a paso, de repetición constante y que se aprende ejecutando las tareas directamente sobre el trabajo (Neffa, 1982: 48).

Durante el proceso de transición desde el taller artesanal hasta la empresa capitalista se observan varios fenómenos: el paulatino progreso tecnológico, el uso libre de la fuerza de trabajo donde la relación maestro-oficial se asemeja más a una relación salarial, pago por trabajo y a destajo. Se desarrolla el trabajo a domicilio por un lado y, por el otro, la concentración de varios oficios en la manufactura.

La manufactura

Los oficiales, a pesar de disponer de sus útiles de trabajo, no pueden financiar las compras de materia prima y alquilar locales industriales, por lo que pasan a ser dependientes de los poseedores de capital y a vender su fuerza de trabajo. De hecho durante la manufactura los oficiales se convertirán en la figura de capataces, que servirán para organizar la fuerza de trabajo y serán quienes

inician a los nuevos trabajadores, sin embargo, la división de trabajo y la especialización de los trabajadores solamente en una parte del proceso, hará más fácil su integración, pero solamente los oficiales o capataces tendrán el conocimiento completo del proceso.

La manufactura concentró y puso a los obreros bajo el mismo techo. La calificación se obtenía a través de aprendizaje basándose en la rutina repetitiva y en la imitación, llegándose a adquirir habilidades y destrezas en el oficio sólo después de un largo tiempo. Ese *savoir faire* no era transmisible a través de la educación formal ni estaba codificado en manos del empresario (Neffa, 1982: 63).

La Primera Revolución Industrial

Los cambios políticos, tecnológicos y económicos ocurridos en los países hoy día desarrollados a finales del siglo XVIII, coinciden con el nacimiento del capitalismo industrial y la decadencia de las organizaciones corporativas, el comercio se incrementa a escala internacional.

Con el advenimiento de esta era industrial, el poder de los gremios y de los maestros artesanos fue disminuyendo, el capitalismo se apoderó de Europa occidental, el maquinismo sustituye el trabajo en casa, surgen las fábricas y como dice Peter Drucker "se invento la tecnología. La palabra misma es un manifiesto por cuanto combinó *techne*, es decir, el misterio de una habilidad artesanal, con *logia*, conocimiento organizado, sistemático, deliberado" (1995: 31).

A partir de la Primera Revolución Industrial (1750-1850) la sociedad capitalista y la tecnología transformaron al mundo, el conocimiento se aplicó a la creación de herramientas, procesos y productos y afectó tanto a las organizaciones, como a los individuos y las sociedades. Éstas evolucionaron, se transformaron. La máquina de vapor, la fundición del hierro y el mejoramiento de la máquina herramienta modificaron la forma de producir y el comercio mundial (Drucker, 1995: 24).

Las primeras escuelas tecnológicas van surgiendo en Europa, la Ecole des ponts et Chaussées de Francia fue fundada en 1747. En Alemania la primera escuela de agricultura surge en 1770 y en 1776 la primera escuela de minas. La Ecole Polytechnique es fundada en Francia en 1794 y con ella la profesión de ingeniero (Drucker, 1995: 31).

Las escuelas técnicas y las enciclopedias, son los primeros medios utilizados para codificar y transmitir los conocimientos de la época; éstos permitieron reunir y publicar la *téchne*, el misterio de los oficios artesanales tal como se los había desarrollado a lo largo de milenios.

Los trabajadores serán condicionados a las nuevas exigencias, el entrenamiento buscará moldearlos a las nuevas disciplinas dentro de la fábrica, adquirirían destrezas y habilidades para operar los equipos, es muy notorio que en Europa se busca la sistematización de los conocimientos, como una estrategia de control y de difusión de los mismos, contar con mayor cantidad de trabajadores diestros servirá para regular los mercados laborales y por desgracia los bajos salarios.

En Estados Unidos las condiciones imperantes eran distintas, no contaba con una tradición de oficio y la mano de obra que había llegado de Europa, por lo general era campesina, sin tradición industrial, que buscaba estar en las fábricas sólo momentáneamente, el auge de la industrialización se inicia hacia 1870, después de la Guerra de Secesión (1861-1865); sin embargo, el hecho de no contar con las tradiciones de oficio obligó a los capitalistas a organizar los procesos productivos de manera distinta, estructuran las fábricas en procesos integrales completos, por ejemplo, en la industria textil se producía el hilo, la tela y el teñido en una sola instalación, cosa que no ocurría en Europa donde la tradición artesanal condicionó a las fábricas industriales a tener procesos separados.

La carencia de mano de obra calificada obligó que al paso de la industrialización se fueran instaurando las escuelas técnicas, vocacionales e industriales. Estas últimas eran una novedad en el entrenamiento ya que fueron creadas por empresas industriales para formar a los trabajadores. Fue en Nueva York, en 1872, donde la empresa Hoe & CIA funda la primera escuela industrial que servía para entrenar operadores de máquinas; acciones similares fueron implementadas por Westinghouse en 1888, por la fábrica de motores Balwin en 1901 y por la General Electric (Craig y Bittel, 1971: 19).

El método de escuelas industriales (conocido también como entrenamiento vestibular) promovidas por compañías se volvió una práctica común en Estados Unidos, y de hecho muchos de los cuadros técnicos que requirió la industria fueron formados en éstas.

Otras influencias clave en el desarrollo del entrenamiento las proporcionó la Asociación Cristiana de Jóvenes (MICA), que en 1892 ofrece cursos de dibujo de imitación, de modelismo mecánico y de

herramientas. Con este método el entrenamiento empieza a surgir previo al trabajo y ya no dentro del mismo, en instituciones creadas específicamente para ello. Es necesario destacar el proyecto de vinculación escuela-empresa desarrollado por la Universidad de Cincinnati en su Facultad de Ingeniería, donde los estudiantes tenían que pasar un ciclo escolar en la escuela y otro dentro de las fábricas y después retornar a la escuela para su perfeccionamiento.

La Segunda Revolución Industrial

Con el surgimiento de la Segunda Revolución Industrial (1880-1940) y el advenimiento de la organización científica del trabajo, el conocimiento se aplicó al trabajo, a la búsqueda de una mayor productividad y a encontrar los mejores métodos. La Organización Científica del Trabajo (OCT) iniciada por Frederick Taylor y los sistemas de entrenamiento desarrollados por él y sus seguidores, desempeñaron un papel fundamental en la transmisión del conocimiento, aunque fue causa de conflicto frontal con los sindicatos gremiales en Estados Unidos y en otras partes del mundo. Sin embargo, su contribución al aumento de la productividad y a la formación de personal fue considerable.

La Segunda Revolución Industrial difiere de la primera por la participación de actores sociales. Mientras que en la primera son los artesanos quienes generan los conocimientos y las innovaciones, en la segunda, fueron los ingenieros, formados en las escuelas técnicas, los encargados de registrar y analizar el trabajo de los operarios y de proponer las mejoras técnicas a los equipos y a los procesos, así como de desarrollar los sistemas de entrenamiento.

Los sistemas de registro, análisis y puesta a prueba, desarrollados por los ingenieros, generaron un conocimiento especializado que permitió consolidar la Segunda Revolución Industrial, pero también fueron causa de conflictos sindicales.

La Organización Científica del Trabajo y la revolución de la productividad

Para Peter Drucker, las aportaciones más importantes que realizó Frederick W. Taylor fueron en el campo de la capacitación:

Cuando el conocimiento cambió de significado hace 250 años, empezó a aplicarse a las herramientas, los procesos y los productos. Esto sigue siendo lo que significa

la tecnología para la mayor parte de la gente y lo que se enseña en las facultades de ingeniería. Pero la Revolución de la Productividad había empezado dos años antes del fallecimiento de Marx.

En 1881, un norteamericano, Frederick Winslow Taylor (1865-1915), aplicó por primera vez el conocimiento al estudio del trabajo, al análisis del trabajo y a la ingeniería del trabajo (Drucker, 1995: 37).

El modelo creado por la OCT, parte del diseño y especificación de los puestos y tareas, los métodos de ejecución (procedimientos) y del diseño de relaciones entre cargos (estructura). Al estudiar los puestos de trabajo, las cargas se especializan en tareas de ciclos cortos y repetitivos facilitando con ello el entrenamiento de los trabajadores y la incorporación de mano de obra sin tradición industrial. Se analiza la adecuación de los instrumentos y herramientas para el trabajo, la distribución física de los equipos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y también se analizan los aspectos fisiológicos y psicológicos del trabajador.

Los autores de la OCT fueron capaces de observar, corregir y filmar los procedimientos, esto último permitió entrenar de manera más ágil y de forma visual a los nuevos trabajadores. La filmación fue una de las aportaciones más importantes a los sistemas de entrenamiento.

Con el estallido de la Primera Guerra Mundial los procesos de entrenamiento de la mano de obra se aceleraron, la crisis bélica provocó que se montaran nuevas secciones para el entrenamiento, ya que se requería de trabajadores bien preparados, el ejército de Estados Unidos demandaba personal de cien oficios distintos y la industria de guerra, sobre todo los astilleros, requería multiplicar su número de obreros, que pasó de cinco mil a cincuenta mil trabajadores, sin embargo estos últimos carecían de los conocimientos necesarios, por lo que se tuvo que montar todo un sistema de entrenamiento rápido de mano de obra realizado en los propios astilleros y con los supervisores como instructores habilitados (Craig y Bittel, 1971: 24).

Los sistemas creados por la OCT se ponen a prueba y se complementan con el método de cuatro pasos de Herbartean "mostrar, decir, hacer y comprobar" y con ello sientan las bases para la formación de personal dentro de la industria. El sistema demuestra su efectividad y el método fue impreso por primera vez por el Instituto Dunwoody.

Los métodos desarrollados por la Taylor Society y el método de los cuatro pasos impulsados en los astilleros norteamericanos por el "Capitán Allen" (Charles R. Allen) y Michael Kane, han sido los pilares en el desarrollo de los sistemas de entrenamiento a escala mundial.

La revolución en la administración

En el periodo comprendido entre la Primera y la Segunda Guerra Mundial, las empresas en Estados Unidos sufrieron grandes transformaciones que obligará a las industrias a mejorar y ajustar sus procesos y a profesionalizar a los mandos directivos. La pronunciada recesión que siguió a la Primera Guerra Mundial tuvo un efecto devastador en las compañías industriales y comerciales, esto tal vez fue la causa de que el único modelo rescatable de entrenamiento fue el de sistemas por correspondencia, con el que se brindaba capacitación a distancia para los trabajadores.

Sin embargo, en los mandos directivos surgen estrategias no formales de intercambio de conocimientos y experiencias, se fundaron asociaciones y se editaron revistas donde los ingenieros intercambiaban sus conocimientos (Chandler, 1987: 628).

También las universidades en Estados Unidos se preocuparon por brindar cursos de formación para los cuadros directivos, en 1916 el número de universidades que ofrecían cursos de contabilidad era de 116 e incluían auditoría, contabilidad pública y de costes (Chandler, 1987: 629).

La edición de revistas para los directivos de fábricas y de producción tuvo su origen en la American Society of Mechanical Engineers, sin embargo prestaba demasiada atención a la ingeniería y poca a la dirección. En 1911 Frank Gilbreth, discípulo de Taylor, fundó la Asociación para el fomento de la ciencia de la dirección, que luego se convirtió en la Taylor Society y posteriormente se fusionó con otra asociación, la de ingenieros industriales, que sirvieron de tribuna para el intercambio de experiencias en administración.

Aparecieron otras asociaciones entre éstas la American Management Association (1925), que pronto se convirtió en la principal asociación profesional de mandos medios y altos directivos de la empresa norteamericana (Chandler, 1987: 631).

Las estrategias de profesionalización de mandos medios y altos –asociaciones, revistas y formación universitaria– se encontraban en su apogeo en los años veinte en Estados Unidos, pero no aparecieron en ninguna otra economía hasta después de la Segunda Guerra Mundial (Chandler, 1987: 634).

Con el estallido de la Segunda Guerra Mundial los sistemas de entrenamiento volvieron a tener un segundo impulso, se desarrollan los sistemas Job Instruction Training (JIT) entrenamiento para instrucción en el trabajo. El programa fue diseñado para capacitar a los supervisores y habilitarlos como entrenadores, incluyó cuatro programas (Craig y Bittel, 1979: 26).

- JRT, Entrenamiento en relaciones de trabajo
- JMT, Entrenamiento en métodos de trabajo
- JST, Entrenamiento en seguridad en el trabajo
- PDT, Entrenamiento en el desarrollo de programas

Se buscó fortalecer la línea de mandos intermedios dentro de la industria, es también notorio en este periodo el surgimiento de los programas de entrenamiento gerencial conocidos como Entrenamiento en ingeniería, gerencia y trabajo administrativo, lo que significa que la formación de los mandos medios y altos se convirtió en una preocupación de las propias empresas.

Para Alfred Chandler las empresas norteamericanas serán la cuna del nacimiento de un capitalismo gerencial o administrativo, en donde el directivo profesional, cumplirá una nueva función económica. La Segunda Revolución Industrial y los mercados en expansión hicieron más complejo el funcionamiento de las organizaciones y obligaron a la existencia de una coordinación administrativa. Para realizar esta función los empresarios constituyeron empresas multiunitarias y contrataron directivos para manejarlas. Estos ejecutivos asumieron el control de sectores fundamentales en la economía norteamericana.

La Tercera Revolución Industrial

La formación de altos directivos y mandos gerenciales se convirtió en una prioridad para la industria norteamericana, sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, donde Estados Unidos surge como potencia hegemónica.

Después de la Segunda Guerra Mundial y con el surgimiento de la llamada Tercera Revolución Industrial(1950) acaecida en los medios de comunicación masiva, de teleinformática y las computadoras personales, la administración del conocimiento se ha convertido en una tarea fundamental, ya que ahora son las mismas organizaciones las generadoras de nuevos conocimientos y tecnologías, y las personas no solamente tienen que asimilar los conocimientos, sino tienen

que ser capaces de generarlos y sistematizarlos. De hecho, el conocimiento se ha convertido en uno de los principales capitales de la empresa y de los individuos que la conforman y que colocan ese conocimiento en el principal activo de la empresa. Enseñar a investigar, a sistematizar y a producir conocimientos es una de las tareas de las organizaciones modernas.

Dentro de las principales escuelas que han surgido en los últimos 50 años podemos mencionar, en la década de los sesenta, el advenimiento de la filosofía del Desarrollo Organizacional (DO), provocada por los cambios acelerados que vivía la sociedad norteamericana, y por la necesidad de adaptar a las organizaciones y a los individuos a estos cambios. Dando inicio a nuevas formas y modelos de entrenamiento, que incluían programas de sensibilización, liderazgo, formación de equipos de trabajo, entrenamiento en investigación-acción para la solución de problemas y en el manejo de experiencias estructuradas, así como el continuo intercambio de experiencias gerenciales mediante asociaciones, encuentros y congresos.

Para los ochenta surgen los modelos de calidad, de los que destaca la propuesta de Edward Deming y sus famosos catorce pasos para salir de la crisis. Su propuesta tiene como base que la gente adoptase una filosofía de mejora continua de los productos y servicios, mejoramiento de liderazgo e implementación de programas de formación en el trabajo, y sobre todo, de brindar el conocimiento para que los trabajadores controlaran su propio trabajo y la calidad del mismo (Deming, 1989: 194).

Posteriormente han surgido modelos con amplia influencia cultural, como son los de excelencia, el entrenamiento en el uso de computadoras, los modelos de poder de la gente y el de organizaciones que aprenden, que serán motivo de otros artículos.

En el Cuadro 1 se sintetiza la evolución que han seguido las estrategias de entrenamiento.

Reflexiones finales

Los primeros esfuerzos por transmitir conocimientos ligados al trabajo tuvieron como énfasis el dominio del hacer, por lo que no se podía pasar a un nuevo conocimiento sin este dominio. Con el surgimiento de la sociedad industrial se modificaron los oficios de los trabajadores, ellos ya no deberían saber cómo hacer, el producto, su saber hacer, habilidades y conocimientos se enfocaron a poder operar las máquinas-herramientas y se tuvieron que hacer

esfuerzos de sistematizar y codificar el conocimiento a partir de las enciclopedias y transmitirlo por medio de instituciones educativas.

Con la expansión del mundo industrial y las crisis provocadas en las guerras mundiales los modelos de entrenamiento dan saltos cualitativos, salen de las instituciones educativas y regresan a la industria que busca formar de manera más rápida a los cuadros técnicos que requiere para su operación. El problema se centra en cómo enseñar de manera rápida y se da énfasis al entrenamiento de los mandos medios en cuestiones administrativas y de manejo de grupos.

Cuadro 1
Evolución de las estrategias de entrenamiento

Etapa	Estrategias
Preindustrial: artesanía y manufactura	Basada en el oficio, en la relación maestro-aprendiz
Primera Revolución Industrial (1780-1850)	Enciclopedismo, escuela tecnológica, escuela industrial vestibular
Segunda Revolución Industrial/ Organización Científica del Trabajo (1896-1913)	Estudio del trabajo, establecimiento de métodos, descomposición del trabajo de oficio, énfasis en el adiestramiento para la productividad
Revolución de la Administración (1920-1950)	Formación al personal de cuello blanco, con énfasis en habilidades administrativas, de manejo de grupos y de áreas funcionales
Tercera Revolución Industrial (1950-a la fecha)	Enriquecimiento y humanización del trabajo, manejo de computadoras personales, énfasis en el trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia con base en la investigación realizada.

En la historia podemos identificar cuatro grandes estrategias alrededor del entrenamiento:

- a) El entrenamiento en el trabajo, ésta es la primera forma de transmisión de conocimientos que fue empleada, se basa en un método de instrucción directa –cara a cara– bajo la supervisión y tutoría del maestro o supervisor, que incluye la rotación en varios puestos. En su forma más acabada lo encontramos en el método de cuatro pasos desarrollado en la Primera Guerra Mundial.
- b) Las estrategias formales de educación y entrenamiento basadas en programas secuenciales, con instrucción en aula y en algunos

- casos enriquecidos con tiempo dentro de las empresas, realizando prácticas.
- c) Estrategias de investigación-acción desarrolladas para la solución de problemas en equipo, que implica un análisis de los procesos y la toma de decisiones consensuadas alrededor de problemas.
 - d) Las estrategias no formales desarrolladas por las asociaciones profesionales, que buscaron que sus miembros compartieran sus experiencias en el campo laboral y que incluyeron revistas, conferencias y mesas de trabajo.

En la actualidad existen dos retos para el desarrollo de estrategias de entrenamiento: a) uno relativo a cómo sistematizar el conocimiento que deja la solución de los problemas y en el cómo generar nuevos conocimientos para la solución de problemas nuevos y diferentes, es decir, en el problema de aprendizaje de la organización; b) en el problema de cómo desarrollar las competencias laborales, es decir, no basta con que el individuo tenga información acerca de su trabajo sino que demuestre la capacidad de ponerlo en práctica para la solución de problemas.

En México tenemos que avanzar en la formación del capital humano y brindar mejores grados de competencia laboral, es decir, no basta con brindar cursos de formación específicos, con conocimientos atomizados y aislados a los puestos de trabajo, sino que debemos desarrollar a individuos capaces de resolver problemas y de generar nuevos conocimientos; en virtud de que las nuevas condiciones de mercado exigirán a las empresas modelos de producción flexible, en donde los individuos trabajarán en equipo, formando redes para la solución de problemas.

Los individuos deberán ser capaces de aportar su experiencia y conocimiento a los procesos productivos y participar en la solución de los problemas que obstaculizan la calidad y la productividad. Debemos entonces, a partir de reconocer la experiencia histórica, ser capaces de generar nuevas estrategias de entrenamiento que ayuden a los dos retos mencionados.

Características de las estrategias de entrenamiento identificadas

Para poder definir las características, brindamos una visión compartida de las cuatro estrategias que aparecieron históricamente en el desarrollo de las organizaciones: el entrenamiento formal, es el método más utilizado para la formación de los cuadros medios, generalmente se imparte en salones de clase, acompañado de lectu-

ras y en una relación de autoridad entre el entrenador –considerado experto en su tema– y los participantes. Se utilizan métodos de discusión participativos como los casos de estudio y de simulación, y normalmente se acompaña de películas de apoyo a los temas por tratar. Los sistemas de entrenamiento formal generalmente han seguido tres líneas:

- 1) Los programas paquetes
- 2) Los programas a la medida
- 3) Y actualmente los programas a distancia con teleconferencias

El entrenador o experto en el área es quien designa la secuencia de actividades y establece el conocimiento que deberán adquirir los participantes, el programa paquete establece sesiones con el instructor y se marca el inicio y el final del curso, dividido éste por temas o módulos de conocimiento; esta estrategia es muy eficiente para transmitir conocimientos teóricos, información y técnicas, generalmente presupone un modelo ideal de ambiente administrativo. En este método tradicionalmente se han utilizado las lecturas, la discusión grupal, el análisis de caso, juegos vivenciales y películas de apoyo pero actualmente se han agregado paquetes computacionales de simuladores.

La estrategia de capacitación en el trabajo, es el método más antiguo utilizado dentro de la industria, se basa en un sistema tutelar en donde el maestro transmite los conocimientos, las técnicas y la conducta que debiera observar el aprendiz como lo valores éticos de la profesión.

La capacitación en el trabajo tiene un alto grado de informalidad y es incidental o sea, encaminada a la solución de problemas cuando éstos aparecen, es un sistema inadvertido de enseñanza en donde el jefe transmite a los subalternos la forma adecuada de ir resolviendo los problemas de acuerdo con la experiencia de la organización, por lo que se considera una estrategia de indoctrinamiento y socialización.

El desarrollo posterior, de este sistema se lo debemos a los autores de la organización científica del trabajo, que perfeccionaron este método y lo acompañaron en el sistema de estudios de trabajo, ellos incorporaron sobre todo los aspectos de filmación para el estudio y la enseñanza del trabajo.

La problemática que presenta esta estrategia, es que requiere del establecimiento previo de los requisitos de aprendizaje, tener a los instructores adecuados y extender sobre todo el concepto del

jefe como entrenador. Además, necesita contar con métodos de trabajo definidos, estar bajo la tutela de un jefe o de un entrenador, contar con una guía para solucionar problemas por medio de asesorías.

La estrategia de investigación-acción fue desarrollada recientemente en las organizaciones, se compone de sesiones de entrenamiento formal y asesorías informales, en grupos de trabajo, encaminadas a la solución de problemas. Enfatiza la máxima participación de los asistentes de la administración del aprendizaje, como ejemplo de ésta tenemos los grupos de análisis de procesos.

La estrategia de investigación-acción es cada vez más extendida, ya que provee una compensación más alta para el desarrollo de la organización, permite superar deficiencias de funcionamiento e integrar mejor las capacidades del personal que colabora en los grupos de trabajo. Esencialmente, el aprendizaje proviene de las acciones que se toman para solucionar los problemas, de cambiar las situaciones existentes y no se debe pensar como si fueran sesiones de entrenamiento formal.

Esta forma de entrenamiento se desarrolla después de los años sesenta, hasta esa época sólo los programas formales y el entrenamiento en el trabajo habían sido considerados, hacia mediados de la década de los setenta este modo de capacitación vino a replantear las estrategias de formación, sobre todo a escala gerencial y tuvo diferentes nombres: entrenamiento en acción e investigación, aprendizaje activo y entrenamiento acción, construyendo capacidades en grupos. Esta estrategia está basada en una conceptualización más amplia de entrenamiento que involucra más acciones que cursos y seminarios, por lo que requiere de una gran interacción de los grupos de trabajo, involucra a los participantes en la toma de decisiones, y en la implementación de acciones para el mejoramiento del trabajo y de las necesidades experimentadas por los participantes.

Las estrategias no formales del entrenamiento, surgen en Estados Unidos a principios del siglo xx, cuando los profesionales contratados en las empresas crearon asociaciones para intercambiar experiencias y defender sus distintas profesiones, se caracteriza por ser un modelo no lineal de aprendizaje y un esfuerzo de autodesarrollo que se presenta en las juntas de sus asociaciones en grupos de soporte y en redes de aprendizaje.

El aprendizaje en círculos de apoyo se da entre iguales al intercambiar experiencias, artículos e investigaciones, generalmente este sistema puede ser descrito como de aprendizaje en situacio-

nes, ya que un grupo de profesionales se reúne para compartir recursos y encontrar soluciones que faciliten sus tareas dentro de las empresas y así poder resolver problemas específicos de trabajo. El sistema pone su atención en el desarrollo informal y en el intercambio de información relevante, como por ejemplo los cambios de la legislación que pueden impactar a la organización, sus finanzas o el régimen gravable.

Los grupos de soporte estimulan la creación de ideas prácticas y solución de problemas, brindan un aprendizaje informal mutuo entre iguales, que aparece al compartir información, publicación y teorías. Ejemplo de estas reuniones lo podemos encontrar en las asociaciones en donde los profesionales que ocupan los mismos puestos, se reúnen en desayunos o conferencias mensuales o anuales para el intercambio de información y conocimientos.

Bibliografía

- Arias Galicia, Fernando (Comp.). *Administración de recursos humanos*, Trillas, México, 1979.
- Craig, Robert; Bittel, Lester. *Manual de entrenamiento y desarrollo de personal*, Diana, México, 1979.
- Deming, Edward. *Calidad productividad y competitividad*, Díaz de Santos, Madrid, 1989.
- Drucker, Peter. *La sociedad postcapitalista*, Norma, Colombia, 1994.
- Chandler, Alfred. *La mano visible. La revolución en la dirección de la empresa norteamericana*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España, 1987.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos*, McGrawHil, México, 1983.
- Neffa, Julio César. *Proceso de trabajo, división de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1982.
- Mintzberg, Henry, Bruce Ahlstrand, Joseph Lampel. *Safari a la estrategia*, Granica, Buenos Aires, Argentina, 1999.
- <http://www.cinterfor.org.uy>

Ubicación laboral de los licenciados en Administración. El caso de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco

Salvador García de León Campero*

sleon@cueyatl.uam.mx

Jerónimo Segovia Corvalán*

jsegovia@cueyatl.uam.mx

Elda Morales Espinosa*

moraleselda@hotmail.com

Introducción

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) es una de las instituciones públicas de educación superior más importantes de México en los campos de la docencia, investigación, difusión y preservación de la cultura. Ofrece 61 licenciaturas y 52 posgrados entre especialidades, maestrías y doctorados. Atiende a una población de poco más de 45 mil estudiantes en muy diversas áreas del conocimiento en las tres Unidades dentro del Distrito Federal (DF) que conforman la UAM: Azcapotzalco (UAM-A), Iztapalapa (UAM-I) y Xochimilco (UAM-X). Entre las carreras existentes se encuentra la licenciatura en administración misma que, desde la creación de la UAM en 1974, se imparte en sus tres Unidades con algunas diferencias en sus modalidades pedagógicas, curriculares y de organización de la vida académica.

Dentro de los programas estratégicos de la UAM-X, destacan los lineamientos relacionados con el modelo integral de autoevaluación institucional de sus funciones sustantivas y de la gestión administrativa, los cuales tienen como objetivo central la formulación de propuestas de cambio que fortalezcan la calidad, pertinencia y oportunidad de las funciones institucionales (UAM-X, 1997: 79). Entre tales propuestas se encuentran las orientadas a impulsar en mayor medida la evaluación, el diseño, y la actualización teórico-metodológica del "Sistema de Enseñanza Modular", así como de los

* Profesores-investigadores del área Estrategia y Gestión para el Cambio de las Instituciones Mexicanas.

planes y programas de estudio, considerando los avances científicos, tecnológicos y psicopedagógicos que caracterizan las distintas áreas del conocimiento y de las prácticas profesionales.

Lo anterior, mediante diversas acciones entre las que sobresale la consolidación de los sistemas de seguimiento y análisis de información sobre los estudiantes, inserción y desempeño laboral de los egresados, coherencia entre los planes y programas de estudio y las necesidades actuales y esperadas del mercado de trabajo, la evolución de las prácticas profesionales, particularmente de aquellas en las que se insertan los alumnos de la UAM-X (UAM-X, 2003: 8).

Indudablemente, interpretar los mecanismos que rigen las relaciones entre formación y empleo en nuestras sociedades ha sido un reto permanente para investigadores y ejecutores, al igual que la implementación de formas de evaluación de la enseñanza superior que permitan abordar esta problemática que en la actualidad, y en el futuro próximo, se enmarca en un mundo globalizado que a escala nacional ha dado lugar a la configuración de un país con fuertes vínculos productivos, comerciales y financieros con el exterior; a la intensificación de la rivalidad competitiva, al crecimiento del control de un significativo número de actividades económicas por parte de las grandes corporaciones internacionales, al aumento de las diferencias sociales.

Lo anterior, acompañado por innumerables transformaciones de los sectores productivos, de su reordenamiento e introducción sistemática de nuevas tecnologías en sus procesos administrativos y áreas funcionales; por acelerados cambios en los métodos y objetos del conocimiento, en las prácticas y orientaciones profesionales y en la demanda de profesionales; por las presiones gubernamentales primordialmente hacia el segmento público universitario para ajustarlo a las nuevas condiciones y estándares internacionales, tanto en servicios educativos como en sus productos de investigación (UAM-X, 1997: 79).

Por otra parte, las dificultades que enfrentan las instituciones de educación superior para adaptarse oportunamente a estos cambios contribuyen a la aparición de disfunciones que obstaculizan el logro de sus objetivos y el cumplimiento cabal de sus tareas sustantivas. Ello debido a factores como los relacionados con deficiencias en los sistemas de información sobre su medio interno y externo, a la velocidad de las transformaciones en su entorno, en los campos disciplinarios, en el perfil de los profesionales demandados; a la falta de flexibilidad académica y organizacional para respon-

der en forma sistemática y apropiada a las variaciones del entorno; a factores vinculados con el insuficiente aprovechamiento de los recursos internos y el limitado desarrollo de las capacidades y aptitudes centrales institucionales.

En este marco se inserta la presente investigación que, con un carácter exploratorio, comprendió el captar datos sobre la ubicación laboral de los egresados de la licenciatura en administración de la UAM-X, esencialmente en lo referente a lugares de trabajo, posiciones ocupadas, remuneraciones, problemas y medios para conseguir empleo, formación, y práctica profesional. Lo anterior, para reunir información que nos proporcione elementos preliminares de reflexión sobre nuestro quehacer en las actividades de docencia, un primer acercamiento a estos tópicos y criterios para el desarrollo de estudios posteriores en el ámbito de las tareas de autoevaluación, actualización y fortalecimiento de la licenciatura en administración.

De la revisión que se hizo de estudios anteriores que abordarán aspectos relacionados con la ubicación laboral de los egresados de la licenciatura en administración de la UAM-X, destacan el realizado bajo la dirección de Giovanna Valenti Nigrini (1997), *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo. Investigación evaluativa sobre la calidad de la oferta de servicios educativos*; y el de Javier C. Barajas Corrales (1996), *La eficiencia terminal universitaria*. Sin embargo, y para fines de comparación con nuestros resultados, su aprovechamiento tuvo un carácter muy limitado. En el primer caso porque la mayoría de los resultados sobre la licenciatura en administración de la UAM aparecen en forma agregada en un apartado denominado "área económico-administrativa", conjuntamente con la licenciatura en economía. En el segundo, esencialmente por no haber coincidencia en la estructuración de las variables manejadas.

Aspectos metodológicos

Fases de la investigación

El desarrollo de la investigación comprendió las siguientes fases generales:

- Búsqueda y análisis de bibliografía sobre el tema y de antecedentes del trabajo.
- Definición y delimitación de los objetivos y, definición de las dimensiones y variables a observar.

- Determinación de la población y segmento de estudio.
- Selección del método de observación.
- Conformación del directorio del segmento de la población a investigar.
- Elaboración y prueba de cuestionario y, levantamiento y crítica de la información captada.
- Preparación de listados de claves. Ante la carencia de investigaciones con características similares a la presente, se requirió incorporar al cuestionario un número importante de preguntas abiertas (ver Anexo 1) las cuales, para ser procesadas y cerradas, demandaron la preparación previa de una serie de listados de claves que fueron estructurados con base en la variedad de respuestas captadas en las mencionadas preguntas abiertas y que se relacionan a continuación:
 - Listado de claves de instituciones del sector público central y paraestatal.
 - Listado de claves por rama de actividad económica.
 - Listado de claves de las principales actividades desarrolladas por quienes ocupan puestos de dirección y de empleados; así como de las actividades que desarrollan.
 - Listado de claves por áreas de trabajo del personal directivo, empleados y trabajadores por su cuenta.
 - Listado de claves de los principales problemas para conseguir empleo.
 - Listado de claves de los principales medios para conseguir trabajo.
 - Listado de claves de las opiniones respecto de los conocimientos y habilidades adquiridos y a incorporar en la licenciatura.
- Asignación de claves a respuestas de preguntas abiertas.
- Diseño de hoja de cálculo y captura de datos de cuestionarios.
- Diseño de cuadros para vaciado de resultados y procesamiento de la información con apoyo de excel para windows.
- Análisis de resultados, elaboración de cuadros y gráficas finales, redacción del trabajo.

Dimensiones de observación

A continuación se describen las principales dimensiones de observación a partir de las cuales se diseñó la parte del cuestionario

referente, únicamente, al trabajo actual de los egresados. Esta aclaración es importante considerando que con el cuestionario se captó también información referente a los trabajos de los que laboraban al momento de egresar y de quienes habían tenido un trabajo adicional entre el momento de egresar y el actual, aspectos que no son objeto de análisis en este artículo (Anexo 1).

- 1) *Lugares de trabajo*. En esta dimensión se pretendió identificar el área geográfica del mercado de trabajo de los egresados, las características de sus empleos en cuanto al sector económico, régimen jurídico, instituciones en que han laborado en el sector público, lugares de trabajo por actividad económica y tamaño de las empresas de quienes han prestado sus servicios en el sector privado y áreas en que se desempeñan.
- 2) *Posiciones ocupadas y condiciones de trabajo*. En esta dimensión se buscó determinar las posiciones ocupadas por los egresados en los lugares de trabajo, la escala jerárquica de los puestos directivos alcanzados y los niveles de ingresos obtenidos.
- 3) *Problemas y medios para conseguir empleo*. Importó aquí delimitar los principales problemas confrontados por los egresados para conseguir empleo y los medios utilizados para su obtención.
- 4) *Formación y práctica profesional*. En esta dimensión interesó captar la opinión de los egresados referente a los conocimientos y habilidades adquiridos en la licenciatura que les han sido más útiles en su vida profesional y, aquellos no incluidos o sobre los cuales es necesario enfocarse detalladamente en la licenciatura.
- 5) *Estudios posteriores a la licenciatura*. En este aspecto interesó reunir elementos referentes a la formación educativa recibida por los egresados con posterioridad a la conclusión de la licenciatura.

Población de estudio

El estudio se concentró en los egresados de las generaciones de 1994 al 2001. El criterio principal para la selección de este periodo se sustenta en los significativos hechos ocurridos durante esos años, como son la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), la vigorosa ampliación de los vínculos comerciales con Estados Unidos, la mayor apertura comercial, la disminución de la presencia del Estado en las esferas económica y social y la eliminación de restricciones a la participación de los particulares nacionales y extranjeros en esferas de la economía

anteriormente vedadas para ellos, o de competencia exclusiva del Estado, el fortalecimiento de la inversión extranjera directa en la mayoría de las áreas (García de León, 2002: 33), el colapso financiero más grave de la historia mexicana con fuertes repercusiones en el crecimiento posterior del país y la retracción sistemática de las oportunidades de empleo.

Segmento estudiado

La investigación se fundamenta en una encuesta realizada entre 205 egresados de las generaciones anteriormente mencionadas de ambos turnos (matutino y vespertino), con antecedentes de trabajo. De ellos, 44 por ciento son mujeres y 56 por ciento hombres, composición prácticamente igual al del total de egresados de tales generaciones que fue de 45 por ciento mujeres y 55 por ciento hombres. El total de alumnos que concluyeron sus estudios en el periodo 1994-2001 fue de 1209, representando el segmento bajo estudio 17 por ciento. Dado que en la UAM-X no existe un directorio completo y actualizado de ex-alumnos fue necesario conformar el segmento bajo estudio con los egresados que se pudo contactar basándonos, principalmente, en el reducido y parcialmente vigente directorio existente en la Coordinación de la licenciatura en administración. Después de realizar más de 700 llamadas telefónicas, se logró integrar un directorio actualizado con poco más de 205 ex-alumnos de las generaciones mencionadas. La información se levantó de mayo a julio del 2002, primordialmente a partir de entrevistas telefónicas.

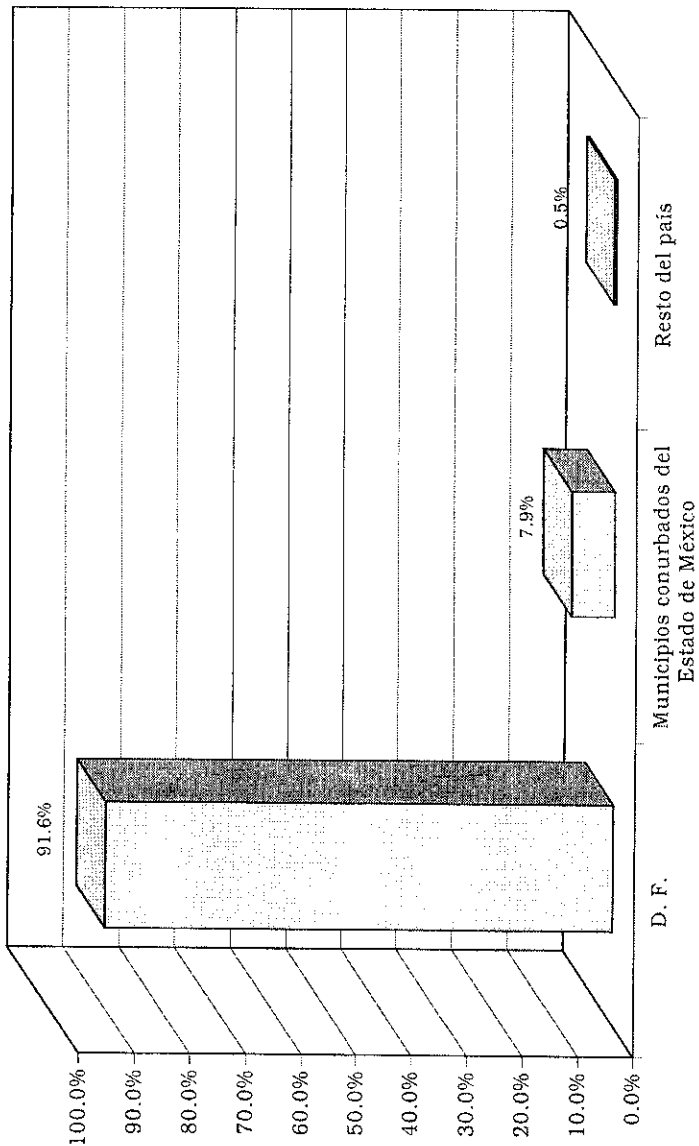
En función de lo anterior, y tomando en cuenta que la selección de los egresados a entrevistar no se realizó mediante técnicas de muestreo, los resultados obtenidos deben considerarse como un primer acercamiento al objeto de estudio.

Lugares de trabajo de los egresados

Área geográfica del mercado de trabajo de los egresados

Actualmente, el área del mercado de trabajo de los egresados se constituye fundamentalmente por el Distrito Federal (DF), lugar en que labora poco más del 90 por ciento de los entrevistados. En segundo término, los municipios conurbados del Estado de México con alrededor del 8 por ciento, y marginalmente, el resto del país con un 0.5 por ciento (Gráfica 1).

Gráfica 1
Área geográfica del mercado de trabajo de los egresados



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Egresados según sector económico del lugar de trabajo

De acuerdo con los resultados de la encuesta, cerca del 85 por ciento de los entrevistados trabaja en el sector terciario. De ellos, 24.4 por ciento lo hace en actividades comerciales, un porcentaje igual en servicios financieros y de seguros; 48.8 por ciento en servicios no financieros y de gobierno y el restante 2.4 por ciento en otros. En el caso del 16.1 por ciento correspondiente al sector secundario, 15.2 por ciento se ubica en la construcción y 84.8 por ciento en la industria manufacturera. Entre hombres y mujeres, no se identificaron diferencias importantes en la distribución porcentual de los egresados entre los sectores económicos.

Egresados según régimen jurídico del lugar de trabajo actual

Respecto del régimen de las organizaciones en donde laboran los egresados entrevistados, se puede señalar que tres de cada cuatro labora en empresas privadas.

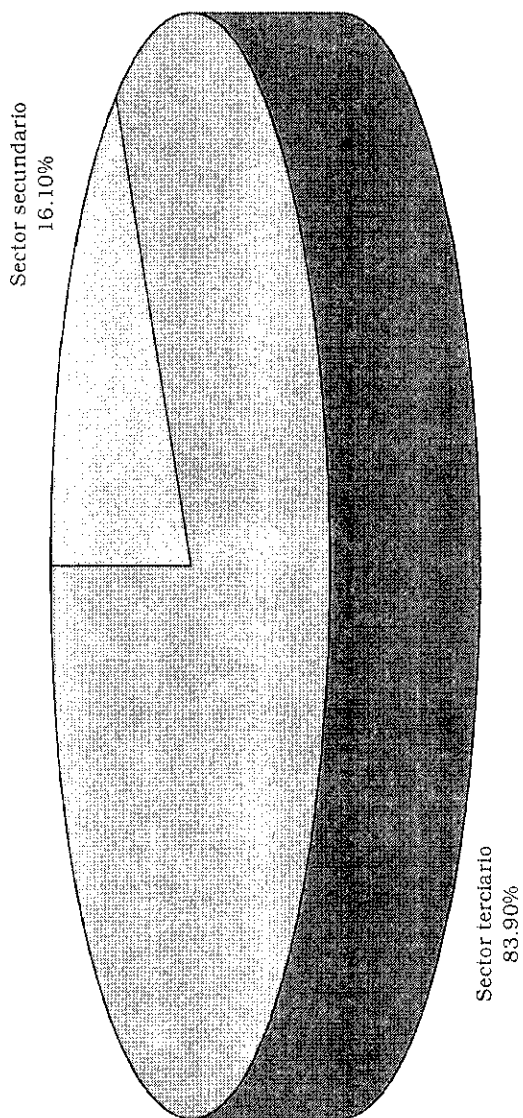
Por género, en los sectores público y privado no se registraron diferencias sustantivas entre los porcentajes de egresados hombres y mujeres, salvo en el social¹ en el cual solamente participan mujeres.

Egresados según la institución pública en la que laboran

En cuanto a los encuestados que trabajan en instituciones del sector público se encontró que los ubicados en el Gobierno del DF (7.5%) lo hacen tanto en la administración central como en la paraestatal y delegaciones en proporciones iguales. En el caso de quienes prestan sus servicios en la Universidad Autónoma Metropolitana se distribuyen entre los que realizan actividades administrativas y de docencia e investigación. En lo referente a los colocados en Secretarías de Estado, poco más del 40 por ciento se ubica en la administración central, y el resto, en organismos descentralizados de la administración paraestatal, entre éstos, Petróleos Mexicanos, Banco Nacional de Comercio Exterior, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Colegio de Bachilleres, Fondo Nacional de Turismo, Instituto Mexicano de la Radio, Instituto Nacional de Nutrición y Nacional Financiera.

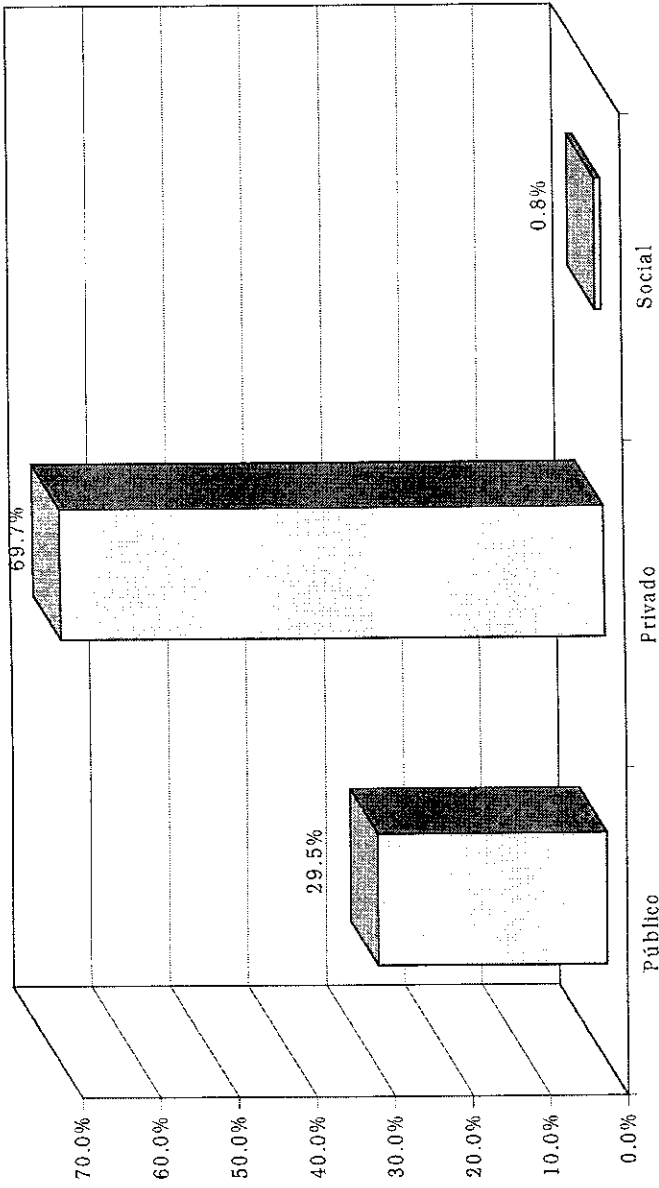
¹ Organizaciones y asociaciones profesionales, laborales, empresariales, políticas y religiosas.

Gráfica 2
Egresados según sector económico del lugar de trabajo



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfica 3
Egresados según régimen jurídico del lugar de trabajo



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Cuadro 1
Distribución porcentual de los egresados según la institución
pública en la que laboran

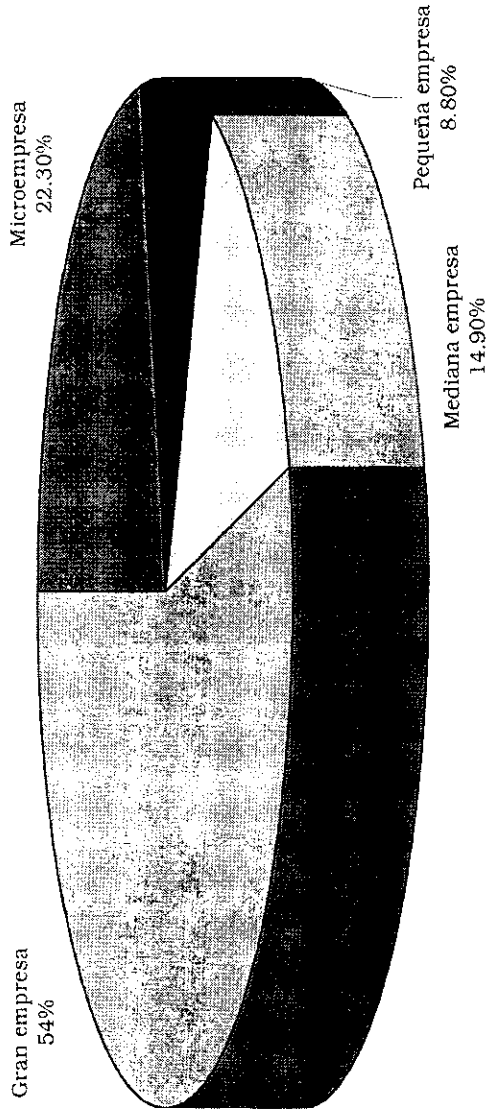
<i>Institución</i>	%
<i>Gobierno del D.F.</i>	7.5
<i>Poder Judicial Federal</i>	5
<i>Organismos Federales no Sectorizados y Autónomos</i>	27.5
Banco de México	2.5
Comisión Nacional Bancaria y de Valores	2.5
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado	2.5
Universidad Nacional Autónoma de México	2.5
Instituto Federal Electoral	2.5
Universidad Autónoma Metropolitana	5
Instituto Mexicano del Seguro Social	10
<i>Secretarías de Estado</i>	57.5
Secretaría de Gobernación	2.5
Secretaría de Seguridad Pública	2.5
Secretaría de Energía	2.5
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación	2.5
Secretaría de Comunicaciones y Transportes	5
Secretaría de Turismo	5
Secretaría de Salud	7.5
Secretaría de Hacienda y Crédito Público	7.5
Secretaría de Educación Pública	22.5
<i>Otras instituciones</i>	2.5
<i>Total</i>	100

Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Egresados según el tamaño de la empresa privada en que laboran

De los resultados de la distribución de los egresados que trabajan en el sector privado por tamaño de empresa, resalta el hecho de que poco más de la mitad se ubica en la gran empresa y el resto en unidades de menor tamaño, en el siguiente orden de importancia: microempresa, mediana empresa y pequeña empresa.

Gráfica 4
Egresados según el tamaño de la empresa privada en que laboran



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Asimismo, en cuanto a la distribución de hombres y mujeres por tamaño de empresa destaca el que el porcentaje de egresados hombres que laboran en la gran empresa privada es superior al de las mujeres: 67.6 por ciento en el primer caso y 56.4 por ciento en el segundo. Ello nos sugiere la existencia de un mercado de trabajo más amplio en la micro, pequeña y mediana empresa para las mujeres que para los hombres egresados.

Para la estratificación de las empresas por tamaño se tomaron como base los criterios establecidos por el Consejo de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en su Acuerdo del 15 de marzo de 1999.

Egresados según actividad económica de los que laboran en el sector privado

De los egresados entrevistados que laboran en el sector privado, una quinta parte se encuentra en la industria, principalmente en la manufacturera en ramas como la alimenticia, automotriz, textil, prendas de vestir, editorial, farmacéutica y maquinaria y equipo. Una magnitud similar se ubica en servicios financieros y de seguros preponderantemente en instituciones bancarias y crediticias; cerca del 17 por ciento en el comercio al por menor y al por mayor y, alrededor del 44 por ciento en servicios no financieros. En estos últimos resaltan quienes trabajan en la rama de servicios profesionales y técnicos especializados en áreas como contabilidad y auditoría, publicidad, mercadotecnia, colocación de personal, protección, seguridad y custodia; organización de ferias y exposiciones, gestión del medio ambiente e informática. Igualmente, quienes laboran en servicios educativos, primordialmente como docentes y en puestos administrativos; en la rama de comunicaciones fundamentalmente en empresas de telefonía tradicional, de telefonía celular, de servicios de internet, de transmisión de programas de televisión y de televisión satelital; en servicios médicos y de salud en hospitales y clínicas.

Egresados según actividad económica de los que son patrones y trabajadores por su cuenta

De los egresados que declararon tener un negocio propio, 70 por ciento opera como trabajador por su cuenta² y el 30 por ciento restante como patrón.³ En el caso de los trabajadores por su cuenta, 43 por ciento de las empresas corresponden al comercio, un porcentaje igual a actividades de servicios (educativos, profesionales y técnicos, médicos y de salud) y un 14 por ciento a la industria manufacturera. El 66 por ciento de los negocios de patrones son manufactureros y 44 por ciento comerciales.

Cuadro 2

Distribución porcentual de los egresados según actividad económica de quienes laboran en el sector privado

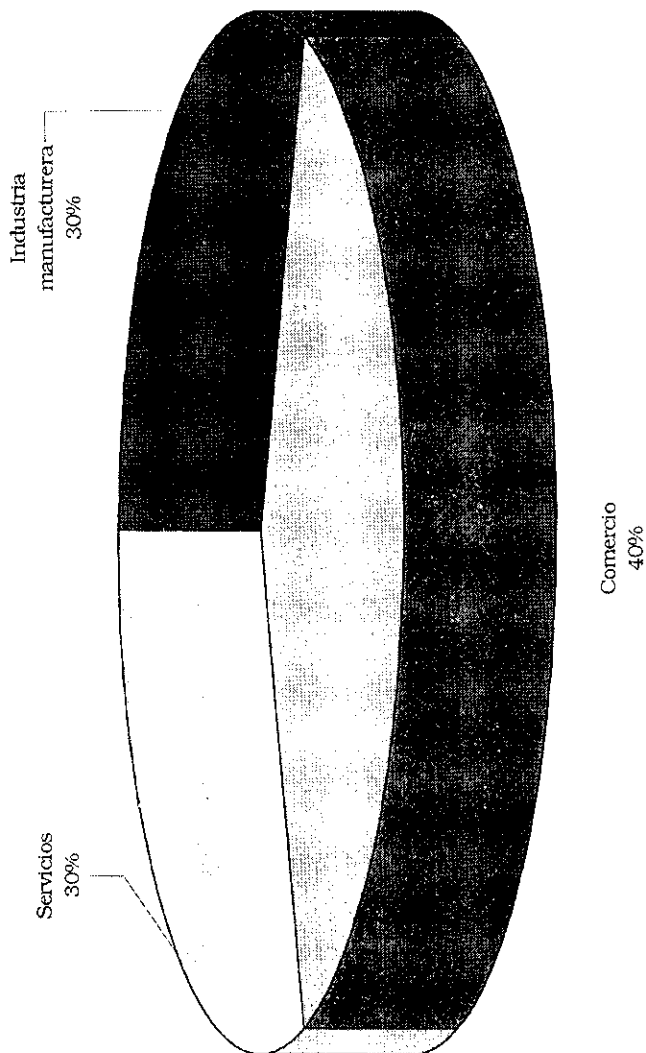
<i>Actividad económica</i>	<i>%</i>
<i>Industria</i>	21.2
Industria de la construcción	3.3
Industria manufacturera	17.9
<i>Comercio</i>	19.3
<i>Servicios financieros y de seguros</i>	19.2
Instituciones bancarias, crediticias y del mercado bursátil	12.8
Instituciones de seguros y fianzas	6.4
<i>Servicios no financieros</i>	37.9
Servicio de restaurantes y similares	1.3
Transportes	1.3
Servicios culturales, recreativos y deportivos	2.6
Servicios médicos y de salud	3.2
Comunicaciones	7.1
Servicios educativos	9.6
Servicios profesionales y técnicos especializados	12.8
<i>Otras actividades económicas</i>	2.4
<i>Total</i>	100

Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

³ Personas que en su ocupación, oficio, negocio o taller trabajan solos o asociados, pero sin contratar trabajadores a sueldo (INEGI, 1998: 233).

⁴ Personas que trabajan en su propio negocio o empresa y ejercen en forma independiente un oficio o profesión, empleando a una o más personas a cambio de una remuneración (INEGI, 1998: 233).

Gráfica 5
Egresados según actividad económica de los que son
patrones y trabajadores por su cuenta



Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

Áreas en que se han desempeñado, posiciones ocupadas y condiciones de trabajo de los egresados

Egresados según área de trabajo

En cuanto a las áreas de trabajo de los empleados y personal directivo que laboran en los sectores público, privado y social, destacan, en orden de importancia, las áreas de administración general, administración de operaciones, finanzas y contabilidad y mercadotecnia, las cuales concentran poco más del 70 por ciento de los egresados entrevistados (Cuadro 3).

Cuadro 3
Distribución porcentual de los egresados según área de trabajo

<i>Área de trabajo</i>	<i>%</i>
Informática	0.6
Relaciones Públicas	2.2
Recursos Humanos	7.7
Educación e Investigación	10.5
Administración General	14.9
Administración de Operaciones	15.5
Finanzas y Contabilidad	18.2
Mercadotecnia	22.1
Otras Áreas	8.3
<i>Total</i>	<i>100</i>

Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

Sin embargo, si desagregamos estos resultados para los sectores público y privado, resaltan notorias diferencias en áreas como mercadotecnia, en la que en el sector público alcanza únicamente 2.4 por ciento frente al 26.5 por ciento en el privado; administración de operaciones: 7.3 por ciento en el público y 15.9 por ciento en el privado; educación e investigación: 12.4 por ciento en el público y 6.8 por ciento en el privado; administración general: 19.5 por ciento en el público y 14.4 por ciento en el privado; recursos humanos: 4.9 por ciento en el público y 9.1 por ciento en el privado.

Entre las actividades específicas que desarrollan en áreas como informática se tiene el procesamiento de información, la planeación y diseño de sistemas de información y la preparación de reportes diversos; en recursos humanos: contratación y selección de perso-

nal, nóminas y prestaciones, capacitación y adiestramiento; en educación e investigación: administración académica, prestación de servicios de apoyo a la educación y en docencia; en administración general proporcionando servicios administrativos de apoyo, realizando actividades de organización y en la elaboración de manuales de organización y procedimientos; en administración de operaciones: administración de inventarios, abastecimiento y compras, control de operaciones, control de calidad y mantenimiento; en finanzas: crédito y cobranzas, manejo de tesorería y operaciones con bancos, análisis financiero, contabilidad general, presupuestos y contabilidad de costos; en mercadotecnia: servicios al cliente, ventas, publicidad y promoción de ventas, comercio exterior e investigación de mercados.

Egresados según posición en el trabajo

Cerca de las dos terceras partes de los egresados encuestados manifestaron ocupar, en los diferentes sectores analizados, puestos de empleado, alrededor del 30 por ciento posiciones directivas y el restante 5.4 por ciento opera un negocio propio, ya sea como trabajador por su cuenta o patrón. En los puestos directivos quedaron comprendidos aquellos con trabajadores bajo su mando y que toman decisiones asociadas con actividades de planeación, organización, dirección y control a partir de las estructuras jerárquicas predeterminadas (INEGI, 1995: 620).

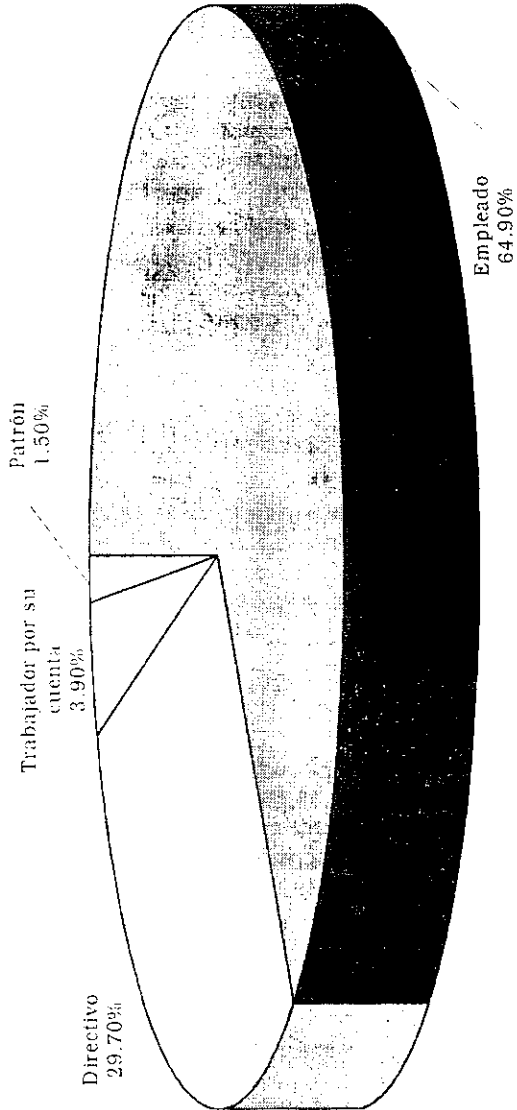
De los puestos ocupados por los empleados en las diferentes áreas en que prestan sus servicios sobresalen los de asesor, auxiliar, consultor, ejecutivo de cuenta, técnico especializado, ayudante, profesor, analista, capacitador, asistente y supervisor. En el caso de los directivos los de jefe, subjefe, gerente, subgerente, director, subdirector, coordinador, supervisor y responsable.

Por género, destaca el menor porcentaje de mujeres que de hombres en posiciones de empleado, uno mayor de mujeres en puestos directivos, ninguna mujer en posición de patrón y un porcentaje ligeramente superior de mujeres que de hombres en trabajadores por su cuenta (Cuadro 4).

Egresados según escala jerárquica de los puestos directivos ocupados

En el caso de escala jerárquica de los puestos directivos ocupados por los egresados encuestados se tiene que alrededor de la mitad

Gráfica 6
Egresados según posición en el trabajo



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

se ubica en los niveles operacional⁵ y de mandos medios,⁶ y el otro cincuenta por ciento, en los niveles alto⁷ y superior⁸ de dirección (Gráfica 7).

Cuadro 4

Distribución porcentual de los egresados por género según posición en el trabajo

<i>Posición en el trabajo</i>	<i>Hombres</i> %	<i>Mujeres</i> %
Empleado	67.8	61.1
Directivo	26.1	34.4
Patrón	2.6	0
Trabajador por su cuenta	3.5	4.5
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

En cuanto a su distribución por género, el porcentaje de mujeres en puestos de dirección es prácticamente igual al de hombres. Sin embargo, por nivel jerárquico el porcentaje de hombres en las categorías de alto y superior es mayor en 22.2 puntos porcentuales respecto del de mujeres e inferior en el nivel operacional (Cuadro 5).

Cuadro 5

Distribución porcentual de los egresados por género según nivel jerárquico de los puestos directivos ocupados

<i>Nivel jerárquico</i>	<i>Hombres</i> %	<i>Mujeres</i> %
Nivel operacional	3.4	23.3
Mandos medios	31	33.3
Nivel de alta dirección	55.2	36.7
Nivel superior de dirección	10.4	6.7
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

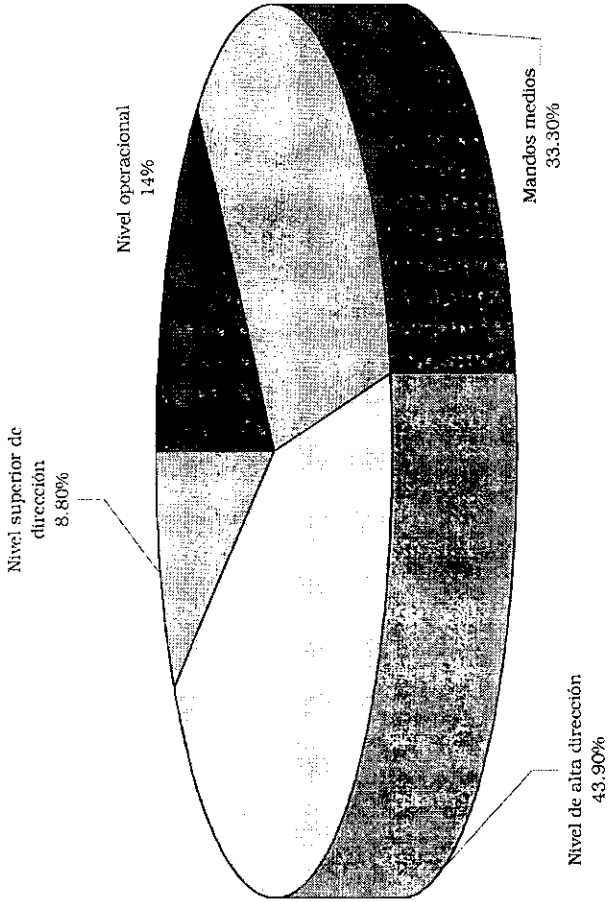
⁵ Supervisores, Jefes de Proyecto, etcétera.

⁶ Subdirectores, Subgerentes, Jefes de Departamento o de Sección, etcétera.

⁷ Directores, Coordinadores y Gerentes de Área; Jefes de Unidad, de Área, etcétera.

⁸ Directores, Gerentes y Coordinadores Generales; Jefes de Unidades Generales, etcétera.

Gráfica 7
Egresados según nivel jerárquico de los puestos directivos ocupados



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Egresados según nivel de ingreso de los que ocupan puestos de empleado

El nivel de ingreso promedio de los encuestados que ocupan posiciones de empleado es de seis salarios mínimos. De ellos, cerca del 37 por ciento se ubica en el nivel bajo percibiendo de uno a cuatro salarios mínimos, poco más del 38 por ciento en el nivel medio dentro de un rango de 4.1 a 8.0 y 25.2 por ciento en el alto con más de ocho y un máximo registrado de 16.6 salarios mínimos (Gráfica 8).

Por género, el promedio de ingresos de los hombres es de 6.5 salarios mínimos, superior al de las mujeres que registró una media de 5.4 salarios mínimos. Según el régimen jurídico de la organización, los ingresos más altos de los egresados que laboran como empleados se presentaron en el sector privado con 6.4 salarios mínimos, seguido por el sector social con 6.2, y por último, el sector público con cinco salarios mínimos.

Egresados según nivel de ingresos de los que ocupan puestos de dirección

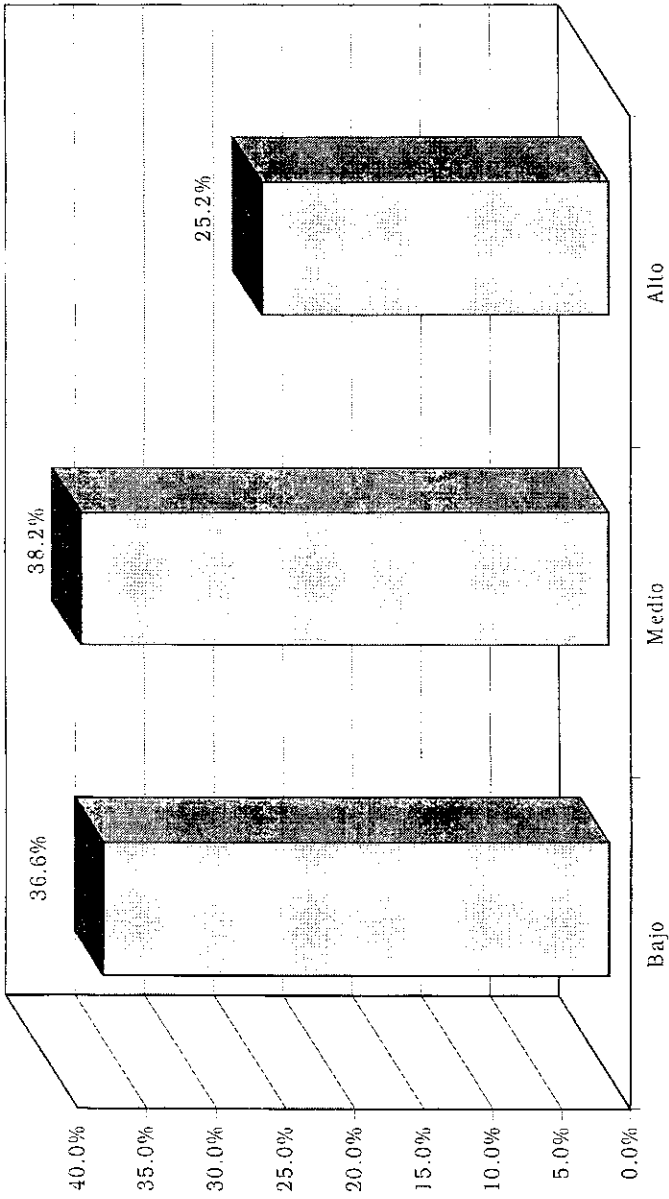
En promedio los egresados entrevistados que ocupan posiciones de dirección perciben diez salarios mínimos. El 15.7 por ciento recibe de uno a cuatro salarios mínimos, 31.4 por ciento de 4.1 a 8.0 y 52.9 por ciento más de ocho con un tope máximo de 34 salarios mínimos. Por género la situación se presenta de manera inversa al caso de los que ocupan puestos de empleado: en promedio las mujeres perciben 10.4 salarios mínimos y los hombres 9.6. Por régimen jurídico de la organización en que laboran⁹ y magnitud de los ingresos promedio, el sector privado ofrece las mejores condiciones con 10.6 salarios mínimos frente a 7.9 en el sector público.

Egresados según nivel de ingresos de los que laboran como patrones y trabajadores por su cuenta

Del limitado porcentaje de los egresados que laboran como patrones y trabajadores por su cuenta (5.4%), 12.5 por ciento obtiene ingresos bajos dentro del rango de uno a cuatro salarios mínimos,

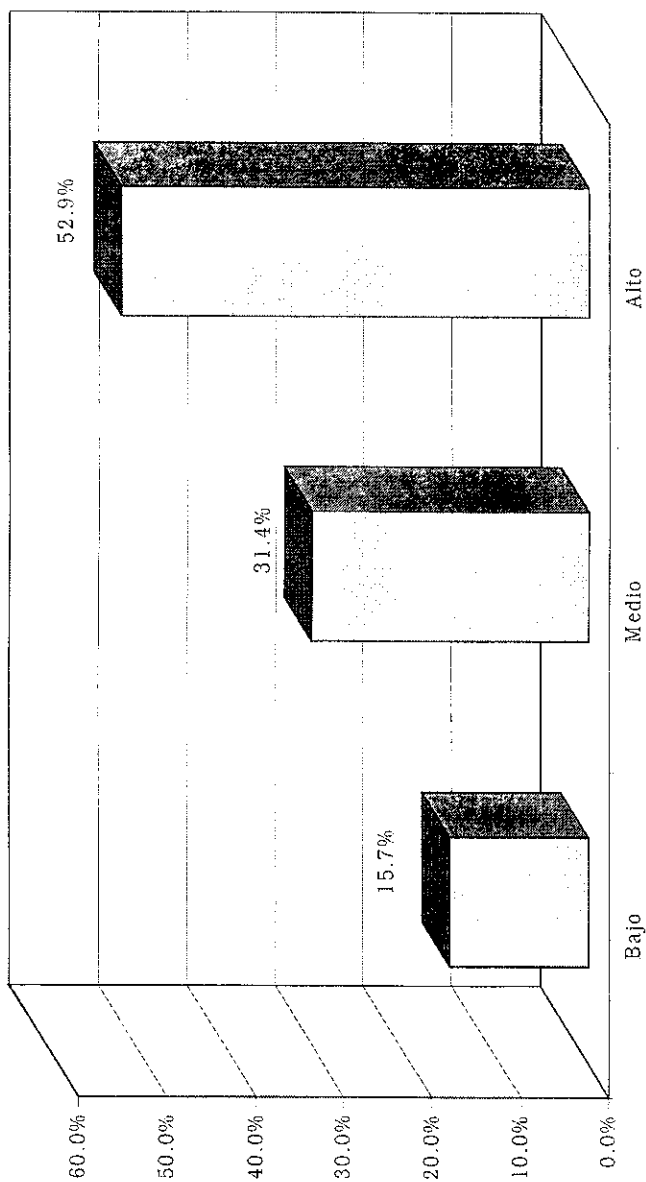
⁹ No se registraron casos de egresados que ocuparan puestos directivos en el sector social.

Gráfica 8
Egresados según nivel de ingreso de los que ocupan puestos de empleado



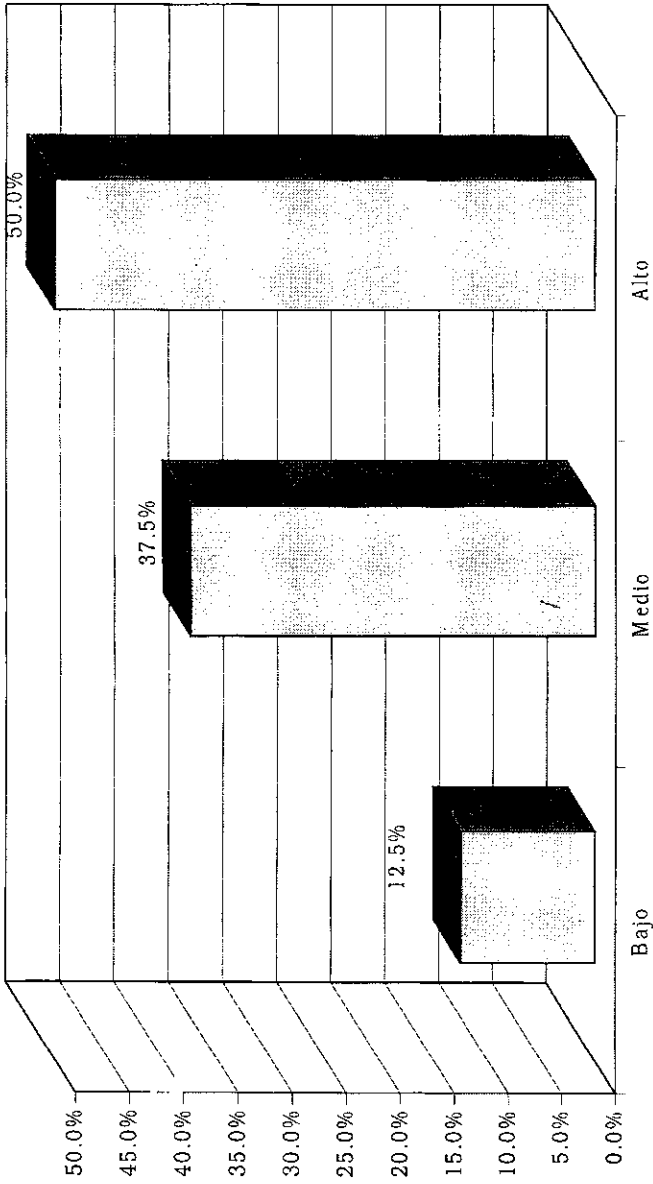
Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfica 9
Egresados según nivel de ingreso de los que ocupan puestos de dirección



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

Gráfica 10
Egresados según nivel de ingreso de los que laboran como patrones y trabajadores por su cuenta



Fuente: elaborado con base en los resultados del cuestionario aplicado.

37.5 por ciento medios de 4.1 a 8.0 y 50 por ciento altos de más de ocho salarios mínimos con un máximo registrado de 23.7 y un promedio general de 9.8 salarios mínimos.

Problemas y medios para conseguir empleo

Principales problemas para conseguir empleo

Entre los principales problemas para conseguir trabajo citados por los egresados se encuentran, con un 10.3 por ciento, los relacionados con la insuficiente oferta de trabajo y la elevada demanda de profesionales del área en busca de empleo. Tales comportamientos se encuentran vinculados con la disminución, en periodos recientes, del ritmo de crecimiento de la economía del DF con la consecuente contracción de la demanda de personal y la elevada cantidad de licenciados en administración y de carreras afines que compiten en el mercado por los puestos disponibles.

Cuadro 6
Principales problemas para conseguir empleo
(porcentajes)

<i>Problema</i>	%
<i>Problemas relacionados con la magnitud de la oferta y demanda</i>	10.3
Carrera poco demandada	4.9
Exceso de competencia	5.4
<i>Problemas relacionados con los perfiles de los puestos ofertados</i>	69.5
No tener título profesional	0.7
Desconocimiento de plan de estudios de la UAM	0.7
Ser mujer, casada o madre	1.9
Exceder el límite de edad	3.8
Ser egresado de universidad pública	7.3
Condiciones de trabajo inadecuadas (horario y salario)	10.1
No contar con la especialización en el área solicitada	10.3
Desconocimiento o deficiente conocimiento de un segundo idioma	11.5
Falta de experiencia de trabajo	23.2
<i>Otros y sin ningún problema</i>	20.2
<i>Total</i>	100

Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

Sin embargo, el mayor porcentaje de dificultades que tienen los egresados para colocarse (69.5%) se debe a la imposibilidad de cubrir algunos de los requisitos de los perfiles de los puestos ofrecidos por los empleadores, entre éstos, la exigencia de estar titulado, situación que al momento de levantar la encuesta afectaba al 24.4 por ciento de los entrevistados no titulados; requerimientos sociocultural y económico como son la iniquidad entre géneros, la preferencia por contratar personal al que se le puede pagar menores sueldos y dispuestos a aceptar condiciones de trabajo más desfavorables y la predilección por egresados de instituciones educativas elitistas. Ello reflejado en la no-aceptación de mujeres por ser casadas o madres, restrictivos límites de edad, sueldos que no corresponden a la categoría profesional acompañados de desmedidas exigencias de horario y las limitaciones a profesionales egresados de universidades públicas.

Asimismo, no menos importante es el hecho de que los ex-alumnos enfrentan frecuentes problemas para conseguir empleo por no contar con la especialización solicitada, el desconocimiento o deficiente conocimiento de un segundo idioma y por la falta de experiencia de trabajo, elementos que representaron 45 por ciento del total de las problemáticas mencionadas.

Principales medios para conseguir trabajo

El análisis de la información sobre los medios que permitieron a los egresados la consecución de empleos muestra que las relaciones familiares y las redes sociales son el principal mecanismo para su obtención (45.6%), existiendo además un cercano equilibrio con la proporción de los que se colocaron a partir de las demandas específicas de los empleadores (42.9%). En cambio, la incorporación a empresas familiares y la creación de negocios propios tienen un peso marginal como facilitadores de empleo (6.7%).

En relación con lo anterior, cabe señalar que de los egresados de las diferentes licenciaturas de la UAM, los de administración no ocupan un lugar destacado como emprendedores de una carrera laboral independiente, como propietarios de su negocio. En el estudio de egresados coordinado por G. Valenti (1997: 128), se encontró que de 42 carreras analizadas, los egresados de administración ocupaban el lugar número 32 como emprendedores en función del porcentaje con negocio propio; muy alejados porcentualmente de carreras como estomatología, diseño de la comunicación gráfica, medicina veterinaria y zootecnia, diseño industrial, derecho y ar-

quitectura; de varias áreas del campo de las ingenierías, entre éstas, electrónica, eléctrica, industrial y en energía; de licenciaturas como medicina, biología y antropología social con índices aceptables de iniciativa emprendedora.

Cuadro 7
Principales medios para conseguir trabajo

<i>Medio</i>	<i>%</i>
<i>Autoempleo y empresa familiar</i>	6.7
Se incorporó a empresa familiar	1.3
Autoempleo	5.4
<i>Demanda específica de empleadores</i>	42.9
Vía internet y feria de empleo	2.3
De prestador de servicio social pasó a trabajador	3.1
Bolsa de trabajo y agencia de empleo	6.7
Acudiendo directamente a solicitar empleo	13.2
Anuncio en periódico u otro medio	17.6
<i>Relaciones familiares y personales</i>	48.4
Llamado de la empresa en que trabajó anteriormente	2.8
Recomendaciones de familiares, amigos o conocidos	45.6
<i>Otros</i>	2
<i>Total</i>	100

Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

Formación y práctica profesional

Conocimientos y habilidades adquiridos por los egresados en la licenciatura que les han sido más útiles en su vida profesional

Del análisis de las opiniones de los egresados entrevistados respecto de los conocimientos y habilidades adquiridos durante la licenciatura que les han sido más útiles en su vida profesional, destacan porcentualmente los relacionados con comportamiento organizacional (26.3%) en aspectos como trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación oral y escrita, liderazgo, manejo de conflictos, motivación, psicología organizacional y desarrollo organizacional, parte de los cuales son elementos centrales del sistema de enseñanza modular, y otros, corresponden a contenidos curriculares. Igualmente, dentro del área de administración

general los egresados citaron el estudio de los procesos de dirección, organización y control, de las teorías de la administración, la elaboración de manuales de organización y procedimientos, planeación estratégica, la formulación de planes de negocios y de proyectos de inversión de nuevas empresas.

En el caso de los conocimientos y habilidades vinculados con las áreas funcionales (36.9%), los egresados hicieron énfasis en los beneficios en su vida profesional de los elementos financieros y contables (14%), seguido con inferiores proporciones por elementos relativos a la administración de la mercadotecnia y recursos humanos, administración de operaciones en el control de calidad, de inventarios y de operaciones; en planeación de la producción, tecnología y productividad; en informática en el manejo de paquetería, el procesamiento de información y la planeación y diseño de sistemas de información.

En el área de apoyo, con un 23.1 por ciento, sobresale significativamente la utilidad de los conocimientos y habilidades para realizar actividades de investigación, y en menor medida, matemáticas básicas y financieras, estadística, investigación de operaciones, análisis de decisiones, economía y derecho.

Conocimientos y habilidades a incorporar y en los que hay que poner énfasis en la licenciatura

En lo referente a las opiniones de los egresados encuestados sobre los conocimientos y habilidades a incorporar y en los que hay que poner énfasis en la licenciatura, destacan nuevamente por su relevancia, finanzas y contabilidad, al aumentar su participación porcentual de 14 a 25.5 por ciento respecto de los conocimientos y habilidades adquiridos en la licenciatura que les han sido más útiles. Igualmente, crece de 3.8 a 8 por ciento en informática con señalamientos sobresalientes sobre el manejo de paquetería; derecho pasa del 0.3 al 5.2 por ciento con indicaciones especiales en derecho fiscal, administrativo y laboral y aparece la necesidad de un segundo idioma con 5.9 por ciento. Por otra parte, disminuye el peso relativo de comportamiento organizacional al transitar del 26.3 al 8.6 por ciento y desciende investigación de 16.1 a 8 por ciento.

Estudios posteriores a la licenciatura

Una característica relevante de los egresados entrevistados es el que en su inmensa mayoría no han realizado estudios de posgrado:

de maestría solamente un 6.3 por ciento y de doctorado ninguno. Por lo general, y únicamente poco más de la mitad, han utilizado como medio de instrucción formal los cursos, seminarios y diplomados. Este rasgo puede considerarse como un aspecto predominante de los egresados de administración de las tres unidades de la UAM ya que, en el estudio de egresados anteriormente mencionado (Valenti *et al.*, 1997: 126), se halló que de los egresados de las 42 licenciaturas analizadas que realizaban estudios de posgrado al momento de levantar la encuesta, los de administración ocupaban, por peso porcentual, el lugar número 38; el último dentro de la División de Ciencias Sociales y Humanidades; muy distantes de ex-alumnos de carreras como ingeniería ambiental, física y biología experimental; de química, matemáticas y medicina.

Cuadro 8
Opinión de los egresados respecto de los conocimientos
y habilidades adquiridos en la licenciatura
que les han sido más útiles en su vida profesional

<i>Conocimientos y habilidades por área</i>	<i>%</i>
<i>Área de administración general</i>	40
Administración general	6.7
Planeación	7
Comportamiento organizacional	26.3
<i>Áreas funcionales</i>	36.9
Informática	3.8
Administración de operaciones	4.3
Recursos humanos	7
Mercadotecnia	7.8
Finanzas y contabilidad	14
<i>Áreas de apoyo</i>	23.1
Derecho	0.3
Economía	1.1
Matemáticas y estadística	5.6
Investigación	16.1
<i>Total</i>	100

Fuente: elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

Cuadro 9

Opinión de los egresados respecto de los conocimientos y habilidades a incorporar y en los que hay que enfatizar en la licenciatura

Conocimientos y habilidades por área	%
<i>Área de administración general</i>	18.1
Planeación	4.6
Administración general	4.9
Comportamiento organizacional	8.6
<i>Áreas funcionales</i>	55.7
Administración de operaciones	3.4
Informática	8
Mercadotecnia	8.9
Recursos humanos	9.9
Finanzas y contabilidad	25.5
<i>Áreas de apoyo</i>	26.2
Economía	2.2
Matemáticas y estadística	4.9
Derecho	5.2
Idiomas	5.9
Investigación	8
<i>Total</i>	100

Fuente: Elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

Entre los cursos y seminarios a los que han asistido los egresados se encuentran los de administración contemporánea, de negocios y de proyectos; planeación, liderazgo, motivación y expresión oral; de matemáticas financieras, aspectos fiscales, finanzas, mercado de valores, contabilidad general, contabilidad de costos, presupuestos, crédito y cobranza; idiomas, publicidad, mercadotecnia, ventas, servicios al cliente y compras; computación y manejo de paquetería, reclutamiento, selección de personal y manejo de nómina. Diplomados en comercio exterior, relaciones internacionales, computación, sistemas de redes, publicaciones electrónicas, planeación estratégica, control de calidad, sistemas de gestión bajo las normas ISO-9000, programación neurolingüística y prospectiva pública. Maestrías en administración general, finanzas, mercadotecnia,

comercio estratégico, recursos humanos, sistemas de información, economía y gestión del cambio tecnológico y en educación.

Cuadro 10
Distribución porcentual de los egresados según realizaran o no otros estudios

<i>Estudios</i>	<i>Sí</i> %	<i>No</i> %	<i>Total</i> %
Cursos, seminarios y diplomados	51.2	49.8	100
Otra licenciatura	2	98	100
Estudios de maestría	6.3	95.7	100
Estudios de doctorado	0	100	100

Fuente: Elaborado con base en resultados de cuestionario aplicado.

Características relevantes de los egresados

A continuación, y a manera de resumen, se describen los rasgos más significativos que como conjunto presentan los egresados objeto de estudio:

- Geográficamente, el mercado de trabajo de los egresados se ubica primordialmente en el Distrito Federal.
- De cada cinco egresados cuatro lo hacen en el sector terciario, uno en el secundario y ninguno en el sector primario.
- De cada cuatro egresados tres se ubican en el sector privado, poco menos de uno en el público y una mínima parte en el sector social.
- De cada dos egresados uno presta sus servicios en la gran empresa y uno se ubica en el subsector de la micro, pequeña y mediana empresa.
- El porcentaje de mujeres que laboran en el subsector de la micro, pequeña y mediana empresa es mayor que el de hombres.
- De cada diez egresados uno trabaja en las áreas de relaciones públicas, informática y recursos humanos; uno en educación e investigación, uno en otras áreas, dos en mercadotecnia, dos en finanzas y contabilidad y tres en administración general y administración de operaciones.

- De cada diez egresados poco más de seis ocupan posiciones de empleado, tres tienen puestos directivos, y el resto, opera un negocio propio.
- El porcentaje de mujeres en puestos directivos es superior al de los hombres.
- De cada doce egresados en puestos de dirección dos se ubican en el nivel operacional, cuatro en mandos medios, cinco en el nivel alto y solamente uno en el superior.
- Los egresados que ocupan puestos de empleado perciben en promedio un sueldo equivalente a seis salarios mínimos y los directivos de diez.
- Los egresados con negocio propio obtienen en promedio ingresos equivalentes a 9.8 salarios mínimos.
- Los principales problemas que enfrentan los egresados para conseguir trabajo se deben a que no cumplen con los perfiles de los puestos ofrecidos por los empleadores. Principalmente por falta de experiencia, desconocimiento o deficiente conocimiento de un segundo idioma, por no contar con la especialidad solicitada, por las inadecuadas condiciones de trabajo del puesto y por ser egresados de una universidad pública.
- Uno de cada dos egresados consigue empleo a partir de sus relaciones familiares y personales.
- Mayoritariamente los egresados no realizan estudios de posgrado y uno de cada dos asiste en su vida profesional a cursos, seminarios o diplomados.

Comentarios finales

Consideramos que los resultados obtenidos en esta investigación proporcionan una buena aproximación a algunas de las características relevantes de los egresados en cuanto a lugares de trabajo, posiciones ocupadas, escala de ingresos, problemas y medios para conseguir empleo, formación y práctica profesional y estudios posteriores a la licenciatura en administración. Asimismo, que son elementos que pueden contribuir a la reflexión académica, en primer término, en cuanto al grado en que actualmente los enfoques tanto teóricos como prácticos y de investigación de la carrera contemplan las siguientes realidades del mercado de trabajo de los egresados:

- El hecho de que los egresados laboran tanto en empresas privadas como en instituciones públicas y del sector social.

- El que sus actividades de trabajo las realizan en el sector secundario y terciario pero, con énfasis en este último, en el comercio y los servicios financieros y no financieros.
- El que las oportunidades de empleo en el sector privado comprenden por igual a la gran empresa y al segmento conformado por la micro, pequeña y mediana empresa, en ese orden de importancia.
- El que las áreas que absorben al mayor número de egresados son, por orden de relevancia, mercadotecnia, finanzas y contabilidad, administración de operaciones referida a los diferentes sectores de actividad y administración general.
- El que un muy alto porcentaje de los problemas que confrontan los egresados para conseguir empleo se deriva de no cubrir los perfiles de los puestos ofertados.
- El que la participación de la UAM-X como promotor del empleo de sus egresados es mínima.

Además, para complementar y sustentar en mayor medida las observaciones anteriores y fortalecer las oportunidades de empleo de los egresados, se sugiere enfatizar en el estudio de los aspectos relacionados a continuación:

- Nivel de desempeño de los egresados en el mercado laboral.
- Grado de coherencia entre los perfiles terminales con los requerimientos formativos de los empleadores y con las nuevas exigencias derivadas de las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas.
- Determinación de las probables configuraciones estructurales que en el mediano y largo plazo asumirá el área geográfica que comprende el mercado de trabajo en que se desenvolverá la mayoría de los egresados.

Por último, cabe destacar que para darle continuidad a las tareas vinculadas con el seguimiento de egresados es imprescindible crear e implementar un sistema de información que permita realizar con efectividad esta actividad, empezando por la integración de un directorio de egresados, al menos de las generaciones de cinco años atrás.

Bibliografía

- Barajas Corrales, Javier C., (1996), *La eficiencia terminal universitaria. Una encuesta a los egresados de la UAM-X*, UAM, México.
- Consejo Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, (1999), *Diario Oficial de la Federación*, del 30 de marzo de 1999.
- García de León Campero, Salvador, (2002), "Reflexiones y consideraciones en torno al estudio de la microempresa en México", en *Administración y Organizaciones*, año 4, núm. 7 UAM-X, México.
- INEGI, (1995), *Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero 1992*, México.
- _____, (1998), *Encuesta Nacional de Micronegocios 1998*, México.
- _____, (2002), *Anuario Estadístico del Distrito Federal*, México.
- UAM-X, (1997), *Plan de Desarrollo Institucional 1996-2001*, UAM, México.
- _____, (2003), *Propuesta de Plan de Desarrollo Institucional 2003-2006*, cueyatl.uam.mx, México.
- Valenti Nigrini, Giovanna., Varela Petito, Gonzalo, González Robles, Rosa O. y Ursula Zurita Rivera, (1997), *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo. Investigación evaluativa sobre la calidad de la oferta de servicios educativos*, UAM, México.

13. Sector de actividad económica de cada lugar de trabajo según lista anexa:

T1 Sector: _____

T2 Sector: _____

T3 Sector: _____

(En caso de no corresponder el lugar de trabajo a ninguno de los sectores listados anotar el nombre del sector que indique el entrevistado)

14. Personal ocupado total o aproximado en cada lugar de trabajo:

T1 Número total o aproximado de personas ocupadas _____

T2 Número total o aproximado de personas ocupadas _____

T3 Número totalo aproximado de personas ocupadas _____

15. Actividad o giro al que se dedica cada lugar de trabajo:

T1 _____

T2 _____

T3 _____

T3 _____

16. Principales productos o servicios que se fabrican, venden o proporcionan en cada lugar de trabajo:

T1 _____

T2 _____

T3 _____

T3 _____

17. SALTARSE ESTE ESPACIO

T1 _____

T2 _____

T3 _____

18. Ubicación geográfica de cada uno de los trabajos:

T1

En el D.F. Delegación _____
 Fuera del D. F. Municipio o ciudad _____
 Estado _____

T2

En el D.F. Delegación _____
 Fuera del D. F. Municipio o ciudad _____
 Estado _____

T3

En el D.F. Delegación _____
 Fuera del D.F. Municipio o ciudad _____
 Estado _____

19. Conducto para conseguir cada uno de los trabajos:

T1 _____
T2 _____
T3 _____

20. Posiciones en el trabajo ocupadas en los diferentes lugares de trabajo:

T1 Empleado 1 Personal directivo 2 Patrón 3 Trabajador por su cuenta 4
T2 Empleado 1 Personal directivo 2 Patrón 3 Trabajador por su cuenta 4
T3 Empleado 1 Personal directivo 2 Patrón 3 Trabajador por su cuenta 4

(Patrón: negocio que cuenta con personal asalariado)

(Trabajador por su cuenta: negocio que no cuenta con personal asalariado)

PREGUNTAS PARA EGRESADOS QUE OCUPAN O HAN OCUPADO PUESTOS DE EMPLEADO

21. Nombre del último o actual puesto de empleado ocupado en cada lugar de trabajo:

T1 Nombre del puesto _____
T2 Nombre del puesto _____
T3 Nombre del puesto _____

22. Área de trabajo a la que pertenece el puesto de empleado ocupado en cada lugar de trabajo:

T1 Área _____

T2 Área _____

T3 Área _____

(Por ejemplo: ventas, investigación de mercados, contabilidad, finanzas, recursos humanos, informática, relaciones públicas, producción, etcétera)

23. Menciona las tres principales actividades desarrolladas como empleado en cada lugar de trabajo:

T1 Actividad 1 _____

Actividad 2 _____

Actividad 3 _____

T2 Actividad 1 _____

Actividad 2 _____

Actividad 3 _____

T3 Actividad 1 _____

Actividad 2 _____

Actividad 3 _____

24. Sueldo promedio mensual como empleado en cada lugar de trabajo:

T1 \$ _____

T2 \$ _____

T3 \$ _____

PREGUNTAS PARA EGRESADOS QUE OCUPAN O HAN OCUPADO PUESTOS DIRECTIVOS

25. Nombre del último o actual puesto directivo ocupado en cada lugar de trabajo:

T1 Nombre del puesto _____

T2 Nombre del puesto _____

T3 Nombre del puesto _____

26. Nivel jerárquico del puesto directivo dentro de la estructura organizativa en cada lugar de trabajo:

T1 Se ubica en el nivel más alto 1 Se ubica en el nivel alto 2 Se ubica en el nivel medio 3

Se ubica en el nivel inferior 4

T2 Se ubica en el nivel más alto 1 Se ubica en el nivel alto 2 Se ubica en el nivel medio 3

Se ubica en el nivel inferior 4

T3 Se ubica en el nivel más alto 1 Se ubica en el nivel alto 2 Se ubica en el nivel medio 3

Se ubica en el nivel inferior 4

Nivel más alto: por ejemplo directores, gerentes y coordinadores generales; jefes de unidades generales, etcétera.

Nivel alto: por ejemplo directores, coordinadores y gerentes de área; jefes de unidades de área, etcétera.

Nivel medio: por ejemplo subdirectores, subgerentes, jefes de departamento o de sección, etcétera.

Nivel inferior: por ejemplo supervisores, jefes de proyecto, etcétera.

27. Número de subordinados bajo su mando en cada lugar de trabajo en el que ha ocupado puestos directivos:

T1 _____ Personas

T2 _____ Personas

T3 _____ Personas

28. Área a la que pertenece el puesto directivo de cada lugar de trabajo:

T1 Área _____

T2 Área _____

T3 Área _____

29. Menciona las tres principales actividades desarrolladas en el puesto directivo de cada lugar de trabajo:

T1 Actividad 1 _____

Actividad 2 _____

Actividad 3 _____

T2 Actividad 1 _____

Actividad 2 _____

Actividad 3 _____

T3 Actividad 1 _____

Actividad 2 _____

Actividad 3 _____

30. Sueldo Promedio mensual como personal directivo en cada lugar de trabajo:

T1 \$ _____

T2 \$ _____

T3 \$ _____

PREGUNTAS PARA PATRONES Y TRABAJADORES POR SU CUENTA

31. Menciona las tres principales actividades desarrolladas como patrón o trabajador por su cuenta:

T1	Actividad 1 _____	<input type="checkbox"/>
	Actividad 2 _____	<input type="checkbox"/>
	Actividad 3 _____	<input type="checkbox"/>
T2	Actividad 1 _____	<input type="checkbox"/>
	Actividad 2 _____	<input type="checkbox"/>
	Actividad 3 _____	<input type="checkbox"/>
T3	Actividad 1 _____	<input type="checkbox"/>
	Actividad 2 _____	<input type="checkbox"/>
	Actividad 3 _____	<input type="checkbox"/>

32. Ingreso promedio mensual neto como patrón o trabajador por su cuenta:

T1	\$ _____
T2	\$ _____
T3	\$ _____

PREGUNTAS FINALES

33. Menciona tres de los principales problemas confrontados para conseguir empleo:

Problema 1	_____	<input type="checkbox"/>
Problema 2	_____	<input type="checkbox"/>
Problema 3	_____	<input type="checkbox"/>

34. Si durante el periodo analizado estuviste desempleado por no encontrar trabajo ¿por cuánto tiempo lo estuviste?:

Años _____ Meses _____

35. De los conocimientos y habilidades tratados y desarrollados durante la carrera ¿cuáles te han sido más útiles en tu vida profesional, en tu trabajo?

Hoja 7

36. De los aspectos ESTUDIADOS DURANTE LA CARRERA, y con base en tu experiencia de trabajo, ¿en qué aspectos hubiera sido conveniente que los profesores profundizaran en mayor medida, trataran más ampliamente?

37. Con base en tu experiencia de trabajo ¿qué conocimientos y habilidades de los NO VISTOS NI DESARROLLADOS DURANTE LA CARRERA hubiera sido conveniente incluir en el plan de estudios?

38. ¿Estas titulado? SI NO Fecha titulación: _____
 Mes Año

39. Estudios realizados después de terminar la carrera:

39.1 Cursos, diplomados, etc. (mencionar los tres más importantes):

1o.	_____	<input type="checkbox"/>
2o.	_____	<input type="checkbox"/>
3o.	_____	<input type="checkbox"/>

39.2 Otra licenciatura: Estudiante 1 Terminada 2
 Nombre de la licenciatura: _____

39.3 Maestría: Estudiante 1 Terminada 2
 Nombre da la maestría: _____

39.4 Doctorado Estudiante 1 Terminado 2
 Nombre del doctorado: _____

40. OBSERVACIONES Y COMENTARIOS _____

ANEXO 2

Criterios de estratificación de empresas con base en
el número de empleados

Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Microempresa	0-30	0-5	0-20
Pequeña empresa	31-100	6-20	21-50
Mediana empresa	101-500	21-100	51-100
Gran empresa	501 en adelante	101 en adelante	101 en adelante

Fuente: *Acuerdo del Consejo Nacional de la Micro, Pequeña y Mediana
Empresa del 15 de marzo de 1999.*

Un Repaso a la propuesta tripartita hacia una nueva Ley Federal del Trabajo

Roberto Gutiérrez R.*

Introducción

La negociación en el marco de la Nueva Cultura Laboral

Desde 1995 y hasta fines de 2002 un grupo tripartito del sector laboral (trabajadores, empresarios, y gobierno), encabezado por el Secretario del Trabajo y Previsión Social (STPS), Carlos Abascal Carranza, estuvo preparando un nuevo texto de la Ley Federal del Trabajo (LFT), a fin de que eventualmente lo enviara el Ejecutivo al Congreso para su discusión y posible aprobación. Con esto parece haber culminado lo que eufemísticamente se llamó "Diálogo por una Nueva Cultura Laboral".

Debe recordarse que la LFT data de 1931, que en 1970 fue objeto de una gran reforma y que en 1980 se le practicaron enmiendas menores, sobre todo de tipo procesal, las cuales poco tuvieron que ver con el ámbito económico, precisamente el que más ha cambiado en los últimos años, en virtud de la globalización, las nuevas formas de organización del trabajo, las nuevas tecnologías y la integración de bloques económicos regionales. A eso se debe que dicha ley exhiba rigideces que limitan, junto con las institucionales, la competitividad local e internacional de las empresas del país.

La revisión de la LFT es indispensable. La mayoría de países en desarrollo más adelantados y los que recientemente se incorporaron al desarrollo o se aproximan al mismo (economías emergentes) ya han revisado su legislación laboral. De todos éstos destacan España, Chile y República de Corea. Dicha revisión es un paso necesario, como lo son otras reformas de segunda generación: fiscal, energética, financiera, del Estado, y la revisión de leyes como la de telecomunicaciones y la de comercio exterior. Empero, se deben cuidar los equilibrios y en el terreno económico, por lo que se sabe, la propuesta de ley salida de la STPS sólo se aboca, de manera sustancial, a la flexibilización del mundo laboral enfocada a tres aspectos: los conflictos obrero-patronales, la pérdida de productividad de la mano de obra y los altos costos no salariales del

* Profesor-investigador del área Sistema Económico Mundial.

trabajo. Así, no toma en cuenta una serie de beneficios que los trabajadores de otros países tienen, y que en algunos casos lograron cuando negociaron su nuevo marco legal. Tampoco intenta resolver a fondo el problema crucial de impartición de la justicia laboral.

La aparente convergencia de intereses entre la más grande central obrera del país, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la STPS para sacar adelante la propuesta no es nueva.¹ Como la propia página de internet de la Secretaría recuerda, "Ante la crisis de 1995 el entonces líder sindical, Fidel Velázquez, invitó al presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), que era el Licenciado Carlos Abascal, para reunirse en las instalaciones de la CTM. Ahí mismo se invitó a don Fidel a visitar la sede del sindicato patronal para firmar, el día 25 de julio, el documento Por Una Nueva Cultura Laboral".² Los acuerdos de éste son esencialmente humanísticos, tal vez reflejando el "querer ser" del entonces presidente de la Coparmex y la astucia de don Fidel:

- 1) El trabajo humano tiene un valor ético y trascendente.
- 2) El fundamento que determina el valor del trabajo es, en primer lugar, la dignidad de la persona.
- 3) El trabajo, que es el medio para el sostenimiento propio y de la familia, debe ser también un medio para el desarrollo integral de la persona.
- 4) El trabajo es fuente de derechos y obligaciones.
- 5) El lugar mayoritario del trabajo en la actualidad es la empresa, donde confluyen trabajadores, directivos e inversionistas.
- 6) Para poder elevar el nivel de vida de la sociedad es necesaria la productividad, que debe permitir una remuneración mejor.
- 7) Los esfuerzos por asegurar mayores beneficios a los trabajadores deben tener siempre en cuenta la situación económica del país y de las empresas.
- 8) Vivimos en un mundo económico globalizado. Esta realidad debe impulsar la creatividad, la responsabilidad social, la imaginación de todos los mexicanos.

¹ A mediados de 2002 la prensa de México empezó a filtrar que la CTM y la STPS parecían haberse puesto de acuerdo en un texto modificado de la LFT. Dada la extracción empresarial del Secretario de la STPS, el acuerdo incluía automáticamente al sector empresarial.

² www.stps.gob.mx/cult_lab.html (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), texto de la Nueva Cultura Laboral, consultado en septiembre de 2002.

- 9) La Nueva Cultura Laboral mexicana debe tener como sustento fundamental el diálogo, la concertación y la unidad de esfuerzos entre las organizaciones sindicales y empresariales.
- 10) El problema clave de la ética social al que deben contribuir conjuntamente en su solución organismos empresariales, sindicatos y gobierno, es el de la justa remuneración de todos los factores de la producción, procurando que se den las condiciones favorables para la generación de empleo digno y productivo. Reivindicar el trabajo.

De la misma manera, se establecían los siguientes objetivos de la Nueva Cultura Laboral:

- 1) Fomentar la revaloración del trabajo humano, otorgándole la dignidad que le corresponde como medio para la satisfacción de las necesidades materiales, sociales y culturales de los trabajadores.
- 2) Propiciar niveles de remuneración justos y equitativos.
- 3) Impulsar la capacitación de los trabajadores y empresarios.
- 4) Favorecer el cuidado del ambiente y la aplicación integral de las disposiciones relativas a seguridad e higiene.
- 5) Estimular la creación de empleos y la preservación de los existentes mediante el uso racional de los recursos disponibles.
- 6) Consolidar el diálogo y la concertación como los métodos idóneos para que las relaciones obrero-patronales se desarrollen en un clima de armonía.
- 7) Promover el pleno cumplimiento de los derechos constitucionales, legales y contractuales de carácter laboral.
- 8) Reconocer la importancia de dirimir las controversias ante los órganos jurisdiccionales encargados de impartir justicia laboral.³

Por supuesto, además de la CTM y la Coparmex, como representantes de la mayoría de los trabajadores y los empresarios, había un tercer interesado en que las cosas salieran bien: el gobierno federal. Esto se remontaba a la administración de Carlos Salinas, cuando se concibió la idea de modificar plenamente la LFT ¿Podía no haber interesado a un presidente como él tener control sobre las relaciones laborales y la productividad de la mano de obra cuando sus reformas de primera generación (estabilización de precios, finanzas públicas sanas y apertura externa) se habían consolidado entre 1990 y 1992, es decir a mediados de su administración?

³ *Ibidem*.

En un régimen históricamente tripartita y en una economía cuyo control de la inflación había sido posible gracias al diálogo permanente de los sectores productivos en el marco de los llamados Pactos (de Solidaridad, de Estabilidad, de Crecimiento Económico) era irrisorio esperar que el gobierno quedara excluido o que se le redujera al papel de árbitro de calidad. Menos si se tiene en cuenta que en ese entonces el secretario del Trabajo era Arsenio Farrell, caracterizado no sólo por el control que ejercía sobre su sector, sino por su capacidad para tejer alianzas con la administración pública: secretarios de Estado, directores de paraestatales, gobernadores, el director del Banco de México. No es extraño entonces que el mayor respaldo en materia de manejo de las reuniones del Pacto y de cumplimiento de los acuerdos ahí alcanzados lo recibiera del secretario de Hacienda y Crédito Público, Pedro Aspe, líder del gabinete económico y hombre de todas las confianzas del presidente, junto con el propio Farrell.

Sólo por medio de esa alianza y de la visión de múltiples actores de la política económica de entonces se explica que un abogado como Farrell haya echado a andar, en 1993, un programa inusitado en México, el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (ANEPC).⁴ Él era el primer convencido de que el entorno económico internacional y las nuevas formas de organización de la producción y del trabajo habían rebasado con mucho el marco legal del sector laboral.

Gobierno, empresarios y trabajadores colaboraron entonces para hacer realidad el programa, a pesar de que implicaba que los aumentos a las remuneraciones se ligarían progresivamente al comportamiento de la productividad laboral. Afortunadamente la coyuntura fue propicia y las percepciones que tenían los agentes productivos eran que ambos sectores saldrían beneficiados. Efectivamente, se contaba con un gobierno fuerte internamente y con muy buena imagen internacional, las negociaciones del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) con Estados Unidos y Canadá iban por muy buen camino; el país estaba ingresando a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la institución internacional más reconocida en materia de formulación de la política económica de los países desarrollados; los salarios reales se estabilizaban, después de casi 15 años de perder continuamente poder adquisitivo; se estaba negociando con Estados Unidos y Canadá un acuerdo laboral paralelo al TLCAN

⁴ STPS, *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad*, México, mayo de 1992.

que aseguraba la plena independencia de la legislación laboral de los tres países y, gracias al aumento de la productividad, las perspectivas de los trabajadores parecían favorables tanto en términos de ingresos como de oportunidades de empleo.

Así que si en 2001 y 2002 la Nueva Cultura Laboral y el diálogo entre los sectores productivos no eran tan nuevos como se decía ¿qué era entonces nuevo en la discusión sobre la LFT? Lo realmente nuevo fue la coordinación perfecta entre dos de las tres partes del mecanismo de negociación: el gobierno y los empresarios. La razón es simple y parece constituir el meollo de la estrategia presidencial para que la nueva ley pase por el filtro del Congreso: al frente de la STPS se encuentra un empresario. Ante esta situación el Congreso del Trabajo, y con éste una fracción muy importante de la CTM, se mostró ambivalente, y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) sacó provecho al rechazar la propuesta, abandonar el Diálogo por una Nueva Cultura Laboral y presentar su propio documento, el cual se centra en las omisiones obvias de la propuesta tripartita, que se verán en la sección de Omisiones.

Con estos antecedentes, y teniendo en cuenta las declaraciones favorables del secretario general de la CTM a la propuesta tripartita de la nueva LFT, ampliamente dadas a conocer por la prensa entre agosto y septiembre de 2002, no es de dudarse que los intereses de una fracción importante de dicha central obrera hayan convergido con los de la STPS. La escuela que Fidel Velázquez dejó sobre la relación de la CTM con otros actores políticos fue de encuentros y desencuentros, alianzas y rupturas, afirmaciones y negaciones. Quizá al final del debate, durante 2003 o 2004 quede claro cuáles eran las verdaderas intenciones de Leonardo Rodríguez y en qué se basa su estrategia de negociación; pero indudablemente algo le debe haber aprendido a su jefe, después de tantos años de trabajar para él.

Principales puntos de la propuesta original

Dentro de las modificaciones a la LFT contenidas en la propuesta preliminar, que después sería enviada al Congreso con algunas modificaciones, destacan por su importancia las siguientes:

1. Disminución de la escolaridad obligatoria (actualmente secundaria terminada) para permitir que los jóvenes de menos de 16 años puedan empezar a trabajar;

2. Flexibilización de la jornada diaria de ocho horas (48 a la semana);
3. Nuevos requisitos para permitir que los sindicatos estallen formalmente huelgas;
4. Prohibición de las huelgas de solidaridad;
5. Prohibición de la conformación de sindicatos de industria por parte de los patrones;
6. Escalafón basado en la capacitación en vez de la antigüedad;
7. Creación de la relación de trabajo por periodo de prueba hasta de 30 días para trabajadores y 180 para empleados en puestos de dirección, gerenciales, de labores técnicas y de profesiones especializadas;
8. Creación de los contratos de capacitación inicial, que permiten a los trabajadores capacitarse y al mismo tiempo percibir un salario acorde con la categoría del puesto;
9. Hacer improrrogables los periodos de prueba y capacitación;
10. Regulación de las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas (contrato por temporada);
11. Creación de un banco de horas de trabajo, para contar con personal cuando más se necesite;
12. Reducción del quórum necesario en las asambleas convocadas por los trabajadores para adoptar resoluciones que permitan agilizar la vida sindical;
13. Sanción a los funcionarios sindicales que no cumplan con la obligación de presentar cuentas;
14. Promoción de la seguridad jurídica, la celeridad en los procedimientos y la responsabilidad de los funcionarios;
15. Prohibición del hostigamiento sexual, y
16. Ofrecer un mayor número de días de descanso acumulado a los trabajadores.⁵

⁵ Por supuesto existen otros cambios que tal vez no lo son tanto. Dos de éstos, sobre los que la STPS hizo mucho ruido en agosto y septiembre de 2002 son sustituir el nombre de "patrón" por el de "empleador", y no discriminar contra el trabajo femenino y los grupos vulnerables, lo cual ya está considerado en la Ley, que parte de principios como "a trabajo igual salario igual", y "no debe haber discriminación por sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social" (Art. 3º), y que en su título quinto dedica nueve artículos (del 164 al 172) al trabajo de las mujeres.

Las críticas generales a la propuesta

Conflictividad laboral y carácter tutelar de la legislación laboral

En el ámbito de la firma de contratos colectivos, de su revisión bianual y de la revisión anual de la cláusula salarial (las tres razones principales por las que los sindicatos emplazan a huelga), la propuesta de ley limita su derecho histórico a recurrir a la huelga; la autoridad laboral se arroga el derecho de prorrogar la fecha de estallamiento de la misma y suprime la figura de huelgas de solidaridad. Aquí se nota la influencia de la propuesta formulada por el PAN en el sexenio pasado.⁶

¿Consecuencias? Por primera vez se pone en entredicho el carácter tutelar de la legislación laboral, que surgió después de los movimientos reivindicatorios de Cananea y Río Blanco, a principios del siglo XX (además de la influencia que tuvieron los conflictos de Chicago), y se consagró en el artículo 123 Constitucional, para reglamentarse en la LFT. Esto por supuesto ha caído como un balde de agua fría a los especialistas en derecho laboral (a los que dicho sea de paso no se les tomó en cuenta en las discusiones a puerta cerrada del documento y menos en la redacción de por lo menos los artículos más sensibles del mismo), razón por las que tomaron la decisión de organizarse en contra de lo que llaman *iniciativa Abascal*.⁷

No se ha pensado tampoco que el control absoluto del derecho de huelga es violatorio del Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical, el cual se sitúa por encima de la ley. Tampoco se ha reparado en que, al no tocar al corporativismo, con sus registros sindicales y tomas de nota, y al no modificar la mecánica en que se imparte la justicia laboral (vía las juntas de conciliación y arbitraje), se perpetúan prácticas inaceptables y se deja en desacuerdo a una parte importante de los empresarios, a los que les parece un documento vacilante, que presenta las cosas de tal manera que no se tiene que modificar el artículo 123 Constitucional. Por ello las organizaciones patronales se habían mostrado reservadas y poco

⁶ El debate sobre esta propuesta aparece en una serie de ensayos publicados en Graciela Bensusan y otros, *Legislación Laboral: el Debate sobre una Propuesta*, UAM-Xochimilco/Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1996.

⁷ Muchos abogados laboristas, entre ellos Néstor de Buen, hicieron sendas declaraciones y publicaron una gran cantidad de artículos criticando la propuesta de nueva LFT. Véase particularmente *La Jornada*, agosto y septiembre de 2002, diferentes ejemplares.

declarativas, por lo menos hasta finales de 2002, con excepción de la Coparmex, de la que fue titular hace unos años el actual Secretario del Trabajo.

Flexibilización

El primer aspecto importante en este campo es la reinstauración de la figura de aprendiz (persona de nuevo ingreso al mercado laboral que toma a prueba una empresa durante un periodo corto, sin responsabilidad de contratación definitiva), la cual estuvo vigente en el pasado y por abusos de algunos empresarios se eliminó. Mediante ésta se autoriza a los jóvenes de menos de 16 años que no hayan terminado la secundaria a trabajar recibiendo remuneraciones inferiores a las de sus homólogos con contrato definitivo. Esto por supuesto reduciría los costos de producción y disminuiría la tasa de desempleo entre jóvenes, que es la más alta de toda la estructura de edades. Sin embargo, generaría mayor competencia para los trabajadores de las otras edades.

Muy asociada con la figura anterior está la contratación para labores discontinuas, en que el periodo se subordina al ciclo de producción de la empresa (contrato por temporada); creación de un banco de horas de trabajo, para contar con personal cuando se necesite; flexibilización de la jornada diaria (actualmente ocho horas, con un máximo de 48 a la semana) y ascenso vinculado con la capacitación, no con la antigüedad.

Una respuesta del Congreso del Trabajo (dominado por la CTM) a los puntos anteriores es reducir a seis horas la jornada diaria de trabajo. Total, dicen, si la oferta de empleos es insuficiente, reparámonos la poca que hay entre los muchos brazos deseosos de trabajar. Ellos saben que ni en Europa, continente que ostenta las jornadas laborales más reducidas del mundo y donde el ocio le ha ganado terreno al trabajo, se llega a promedios de 30 horas laborales a la semana. Por tanto, la posición del Congreso del Trabajo es contestataria, y busca radicalizar la discusión. El problema llegó a tal grado que un subsecretario de la STPS tuvo que aclarar que la propuesta era sólo un documento abierto a las diferentes posiciones y susceptible de enriquecerse con las aportaciones de los sectores productivos, a pesar de que supuestamente su redacción fue tripartita. Ello evidencia las dificultades que enfrentará la negociación si se insiste en presentar la propuesta cuanto antes, con el riesgo de que se quede en el camino.

Costos no salariales de la mano de obra

Indudablemente estos costos son muy altos en México. El costo de contratación (así como el de despido) desincentivan a las empresas para contratar más trabajadores, lo que se traduce en mayor desempleo y sobre todo en mayor informalidad. Ofrecer seguridad social a los trabajadores que se contratan (IMSS, SAR, Infonavit, etc.) y pagar el impuesto sobre la nómina y las prestaciones contenidas en la ley, que crecen con el tiempo por la vía de la negociación de los contratos colectivos de trabajo (aguinaldo, vacaciones, etc.) hace que los salarios promedio nominales aumenten entre 45 y 53 por ciento, dependiendo de la cercanía que tengan con el salario mínimo, ya que esto eleva la protección relativa en el renglón de enfermedades y maternidad (artículos 106 y 107 de la Ley del IMSS).⁸ El movimiento en contra de estos costos no sólo surge de los grupos empresariales, sino también de los sindicatos, ya que se trata de dinero que no llega periódicamente al bolsillo del trabajador, sino que va a parar, en su gran mayoría a las instituciones tripartitas (IMSS e Infonavit), al sistema financiero (SAR) y al fisco (SAT).

Después, cuando las empresas se ven en la necesidad de liquidar al trabajador, los costos establecidos en la LFT son de tres meses de su salario corriente, más 20 días por cada año trabajado, más la parte proporcional de la prima vacacional, el aguinaldo y el reparto de utilidades del año en curso. Ello hace que, por una parte, haya una tendencia a que las nuevas contrataciones sean por honorarios y por tiempo determinado, y por otra, a que quienes están contratados por tiempo indeterminado se preocupen poco por su productividad, tendencia que en ocasiones surge de los propios sindicatos.

Diversos trabajos muestran que, en materia de costos no salariales, México es uno de los países más onerosos de América Latina e incluso del mundo.⁹ Aunque estos gastos no parecen tratarse abiertamente en la propuesta de ley, es evidente que mediante los contratos temporales y la introducción de aprendices se les busca abatir, ya que los costos no salariales de este tipo de mano de obra son por definición muy bajos.

⁸ Norma Samaniego, Roberto Gutiérrez R. y Alfredo Hernández, *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XX*, OIT, México, 2001, p. 48.

⁹ *Ibidem*, p. 49, y Felipe Larraín y Jeffrey Sachs, *Macroeconomía en la economía global*, Prentice Hall, Buenos Aires, 2002.

Omissiones

Abandono de propósitos filosóficos originales

La propuesta de LFT olvida la verdadera filosofía que impulsó el diálogo por una Nueva Cultura Laboral, precisamente de la que fue arquitecto el licenciado Abascal: la reivindicación y dignificación del trabajo humano. En este tenor, se soslaya que la STPS es el brazo operativo del gobierno federal para la formulación de la política laboral, no la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), y que con sus gestiones podría hacer mucho; apoyar la reducción de impuestos a la mano de obra e impulsar así la contratación de fuerza de trabajo; velar por la aplicación de políticas anticíclicas en virtud del efecto que tienen las fases de desaceleración, recesión y crisis en el empleo; convencer a las otras secretarías y gobiernos estatales y municipales de eliminar trámites para la apertura de establecimientos; influir más en los programas educativos a partir de la secundaria; preocuparse por la vinculación escuela-empresa y negociar para los establecimientos más afectados por el entorno económico una tregua fiscal y no sólo un *borrón y cuenta nueva*.

Falta de un programa rector

Para que la STPS interceda por los trabajadores y las empresas generadoras de empleos primero tiene que publicar el *Programa de Empleo, Capacitación y Productividad*, como establece la Ley de Planeación. ¿Lo pensarán hacer sus funcionarios todavía, dado lo avanzado del sexenio? ¿O esperan que lo hagan la SHCP o la Secretaría de Economía, a la que se han transferido responsabilidades que son consustanciales al sector laboral? Si finalmente lo publican, sería absurdo que no tomen en cuenta el entorno y la necesidad de establecer tres tipos de coordinación: entre las diferentes dependencias del gobierno federal (secretarías de Estado, empresas paraestatales, etc.); entre el gobierno federal y los gobiernos estatales y municipales, y entre todas las esferas de gobierno y la sociedad civil, pues cada vez en México y en el mundo hay más Organizaciones no Gubernamentales (ONG) y órganos no lucrativos que se preocupan por el empleo, su distribución equitativa entre los grupos sociales y las remuneraciones.

Poco poder adquisitivo de las remuneraciones

No se toca el punto de reforzamiento de las remuneraciones, que entre 1978 y 2000 cayeron, en términos reales, 76 por ciento en el caso del salario mínimo y casi 50 por ciento en el salario promedio de cotización al IMSS.¹⁰ El aumento de 2001 y 2002, gracias más a la reducción de la inflación que a la capacidad negociadora de los sindicatos, es apenas una doceava parte de lo que se perdió en las dos décadas previas.

Seguro de desempleo

No se propone instaurar un seguro de desempleo. Curiosamente México es el único de los 30 países miembros de la OCDE que no cuenta con ningún sistema de protección unilateral a los trabajadores desocupados, a pesar de que ingresó a esta organización en 1994. Cuando la República de Corea lo hizo, en 1998, inmediatamente instauró el seguro, apoyó la libertad sindical y siguió promoviendo la flexibilización del mercado de mano de obra.

No se toca el artículo 123 y se sostiene el sindicalismo corporativo

Al mantener incólume el artículo 123 de la Constitución, a fin de no generar fricciones en el aparato de impartición de la justicia laboral (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, juntas locales de conciliación, juntas especiales, etc.), que es tripartita, se dejan como están otros dos problemas del sector, el del sindicalismo corporativo y el de la separación entre trabajadores privados y trabajadores al servicio del Estado (apartado A y apartado B del artículo 123).¹¹

Respecto del sindicalismo corporativo, considérese la parálisis en que hubiera caído el país si el sindicato de Pemex se hubiera ido a la huelga a fines de 2002 por razones salariales. Además de los efectos en la economía interna, ya que los hidrocarburos y la petroquímica básica tienen que ver con todo el aparato produc-

¹⁰ Norma Samaniego, Roberto Gutiérrez R. y Alfredo Hernández, *op. cit.*, p. 45, gráfica II.3.1, y Roberto Gutiérrez R., "El desequilibrio permanente del mercado laboral mexicano: lecciones para un milenio que inicia con recesión", en Ma. Magdalena Saleme Aguilar y Roberto Diego Quintana (Comp.), *Desarrollo regional, mercado laboral, sociedad rural en México*", UAM-Xochimilco, México, 2002, pp. 115-136.

¹¹ Véase *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Editorial Porrúa, México, 2002, art. 123.

tivo y las finanzas públicas, se dejarían de percibir, al precio de entonces, más de 41 millones de dólares diarios por exportaciones de crudo, se debilitaría más el peso frente al dólar y se pondría en entredicho el grado de inversión, que tanto trabajo costó alcanzar. Lo peor es que ni el artículo 123 ni la LFT contemplan la figura de requisita, con lo que el país habría quedado sitiado de facto por los líderes petroleros.¹²

La enorme fuerza de los sindicatos corporativos impone una restricción importante a la economía y a la política del país; pero estos grupos y las formas en que se manifiestan tienen un sustento legal que se construyó en varias etapas: en 1917, con el artículo 123 de la Constitución; entre fines de los años diez y los treinta con la aparición de los contratos ley (España dio cuenta de sus Ordenanzas Laborales, que eran un símil, en su reforma laboral de principios de los noventa); entre 1929 y 1982 con el nacimiento y consolidación del PRI; en 1938 con la nacionalización de la industria petrolera; en 1960 con la nacionalización de la industria eléctrica y desde 1917 hasta nuestros días con el otorgamiento progresivo –y no renunciable– de prestaciones sociales y económicas a los contratos colectivos de trabajo y a los contratos ley.

Lo anterior favoreció la creación y fortalecimiento de sindicatos como el de los trabajadores de la Secretaría de Educación Pública (SEP), Petróleos Mexicanos (Pemex), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), electricistas, Trabajadores al Servicio del Estado, tranviarios, cañeros, Metro, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Chapingo, Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y Radio, Televisión y Cinematografía (RTC). Con su actitud, así sea apegada a derecho, dichas organizaciones debilitan el estado de derecho. ¿Debe el marco legal del sector laboral mantenerse impenetrable ante esto?

Respecto de la separación entre trabajadores privados y al servicio del Estado (apartados A y B del artículo 123), el marco legal del mercado laboral mexicano establece una serie de principios universales, entre éstos que a trabajo igual salario igual, que el trabajo no puede ser discriminatorio y que la ley es la misma para todos.¹³ Entonces ¿por qué pretender que a los trabajadores del Estado se les trate con un rasero diferente? Esto crea vacíos legales que dan lugar a atropellos, como el despido de más de cien mil

¹² Véase *Ley Federal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2000.

¹³ José Dávalos Morales, "Normas constitucionales en materia de trabajo", en STPS y USA Department of Labor, *Primera Conferencia Anual México-Estado Unidos de América sobre Legislación laboral*, México, octubre de 1992.

trabajadores del gobierno federal entre diciembre de 2000 y enero de 2003, de los que una gran parte no fueron liquidados por ser "de confianza". Un ejemplo de esto es la eliminación de más de 300 plazas a principios de 2003, debido a la desaparición de las 53 unidades de enlace entre el gobierno federal y el Legislativo.¹⁴

En quinto lugar, al dejarse vigente el artículo 123 también se mantiene como está la práctica de reparto de utilidades y se sostiene una Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades que parece ya no responder a las exigencias de nuestros tiempos. Ésta es a todas luces una buena oportunidad para reformularla y de paso revisar y vigorizar algunos aspectos de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.

Sector informal

La propuesta se centra en el mercado formal de mano de obra, por lo que virtualmente no toma en cuenta a casi 50 por ciento de la población ocupada del país que se encuentra en la informalidad, aunque los juristas aseguran que la ley los protege. Esta población o bien se autoemplea o bien tiene un empleo en el que no goza de las prestaciones de ley: seguridad social, remuneraciones mínimas, condiciones aceptables de seguridad e higiene, descanso obligatorio, etcétera.

Conclusiones

En los noventa el entonces secretario del Trabajo, Arsenio Farrell, sondeó y decidió no intentar una reforma a la LFT, a pesar de que 1989-1994 fue un sexenio de grandes transformaciones, el último en que el Ejecutivo tuvo un poder omnímodo y su partido gozó de mayoría en el Congreso. Lo hizo así porque conocía la mecánica de negociación del sector laboral y sabía que la propuesta se "atoraría"; supo en consecuencia aconsejar a su jefe, quien de lo contrario habría estado dispuesto a correr el riesgo político.

Aunque en la administración de Ernesto Zedillo se contó con un borrador, muy trabajado y discutido, que dividía a la ley, como la mayoría de las reglamentarias, en sustancial y procesal, tampoco se pasó al Congreso debido a la falta de consenso y de continuidad política: hubo cuatro secretarios en la STPS y el máximo líder del

¹⁴ *El Financiero*, 15 de enero de 2003.

sector obrero, Fidel Velázquez, murió poco después de la mitad del periodo.

¿Es 2003 un año políticamente propicio para realizar la reforma, sobre todo ante la efervescencia que vive el corporativismo de vieja cuña, la inminencia de las elecciones de medio sexenio, la importancia que el gobierno ha otorgado a otras reformas, particularmente la eléctrica y la fiscal, y la evidente necesidad de discutir más la propuesta actual, que antes de hacerse pública ya tiene enemigos en el Congreso del Trabajo, en la Cámara de Diputados e inclusive en el Sector patronal?

Si no se toman en cuenta las premisas anteriores, la nueva ley parece destinada a morir antes de haber nacido, como otras; el Estado habrá desgastado, una vez más, su capital político y el país se habrá quedado sin una reforma indispensable para seguir avanzando.

Bibliografía

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Porrúa, México, 2002.
- Bensusan, Graciela y otros, *Legislación Laboral: el debate sobre una propuesta*, UAM-X / Fundación Friedrich Ebert Stiftung, México, 1996.
- Dávalos, M. José, "Normas constitucionales en materia de trabajo", en STPS y Department of Labor, *Primera Conferencia Anual México-Estado Unidos de América sobre Legislación laboral*, STPS y USA Department of Labor, México, 1992.
- De Buen, Néstor, *La Jornada*, agosto y septiembre de 2002, diferentes ejemplares.
- Gutiérrez R., Roberto, "El desequilibrio permanente del mercado laboral mexicano: lecciones para un milenio que inicia con recesión", en Ma. Magdalena Saleme Aguilar y Roberto Diego Quintana (Comp.), *Desarrollo regional, mercado laboral, sociedad rural en México*, UAM-Xochimilco, México, 2002.
- IMSS, *Ley del IMSS*, Ediciones Fiscales ISEP, SA, México, 1998.
- Larraín, Felipe y Jeffrey Sachs, *Macroeconomía en la economía global*, Prentice Hall, Buenos Aires, 2002.
- Ley Federal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 2000.
- Samaniego, Norma, Roberto Gutiérrez R. y Alfredo Hernández, *Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo xx*, Organización Internacional del Trabajo, México, OIT, 2001.

www.stps.gob.mx/cult_lab.html (Secretaria del Trabajo y Previsión Social), Texto *Nueva Cultura Laboral*, consultada en septiembre de 2002.

STPS, Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, México, 1992.

Corrupción, ética y administración

Manuel A. Cortés Cortés*
mcortes@cueyat.uam.mx
Ricardo A. Estrada García*
restrada@cueyatl.uam.mx
Germán S. Monroy Alvarado*
mags4432@cueyatl.uam.mx

Resumen

Hablar de corrupción es como hablar de un cáncer silencioso, el cual no permite que se le ponga atención sino hasta que se presenta una crisis del sistema en su conjunto. Por ello, y dada la situación de crisis económica global general, en el presente trabajo se pretende abordar el tema desde una perspectiva sistémica general, como un primer acercamiento que nos permita comenzar a explorar la posible relación existente entre los conceptos de corrupción, ética y administración, con la finalidad de encuadrarlos en diferentes niveles pragmáticos; desde el nivel del sistema general llamado sociedad, pasando por las organizaciones, hasta llegar al nivel que reviste mayor trascendencia para nosotros como docentes e investigadores: la formación del administrador.

Introducción

Hablar de corrupción, es hablar de uno de los temas más antiguos inherentes al actuar del hombre. Es por ello un tema extremadamente complicado porque en general nos involucra a todos de alguna manera, sea como beneficiarios, como críticos, o directamente como perjudicados.

La corrupción, en la actualidad, parece ser una forma de comportamiento común de las personas en el ambiente político, pues el tema plaga la mayoría de los medios de comunicación, tanto impresos como electrónicos en todo el mundo. Pero ¿qué hay de las personas que se desempeñan en la administración, tanto pública como privada? ¿Se manifiesta solamente en los políticos?, o

* Profesores-investigadores del área Estrategia y Gestión para el Cambio de las Instituciones Mexicanas.

¿también en los administradores y en quienes, sin disponer de un título de licenciatura en administración, se desempeñan en esos cargos?

Sin duda alguna es fácil relacionar la corrupción en la administración pública, porque de una u otra manera hemos padecido en carne propia sus consecuencias. Pero ¿se dará de la misma manera en el sector privado?

Mucho se ha escrito de la corrupción política, entendida como: "aquella que realizan los políticos en el ejercicio de sus cargos políticos o de elección popular". También se ha escrito acerca de la corrupción administrativa: "realizada por los funcionarios públicos (o políticos que ejercen funciones administrativas)" (Orellana, 2001-2002). Pero poco se ha divulgado acerca de los ilícitos cometidos en el ámbito de la iniciativa privada, salvo los casos muy sonados como el de Enron en Estados Unidos. Sin embargo, la corrupción es como un cáncer silencioso que corroe las entrañas de las organizaciones, de todo tipo, y que solamente se manifiesta cuando todo el sistema general entra en crisis.

La crisis mundial, posible consecuencia de la globalización económica basada en esquemas de competitividad, eficiencia y libre mercado, en donde prevalece como fin último el éxito económico (monetario), ha obligado a las empresas del sector privado a mirar hacia su interior (las que no se han percatado de esta posibilidad han tenido que cerrar). Las que aún sobreviven buscan su salvación en la adopción de esquemas y técnicas administrativas predominantes en el modelo económico globalizador, y sobre todo en las propuestas por organismos internacionales como la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM).

Por otra parte debemos considerar que, derivado de un desconocimiento fundamental de la importancia del concepto de la ética en todo el actuar humano individual y social, nuestras sociedades y nuestras organizaciones, día con día, parecen verse y estar cada vez más involucradas en actos y procesos que pueden clasificarse como *patológicos*, como corrupción, cuya extensión hace suponer que se puede estar alcanzando niveles endémicos y epidémicos que ponen en peligro la existencia y sobrevivencia natural en lo individual, lo organizacional y lo social. Actos y procesos de corrupción que no sólo ponen en riesgo a la humanidad, sino también, a nuestro propio planeta Tierra y la relación de éste con el Universo.

La falta de conocimiento, real o fingido, sobre la importancia de la consideración ética en nuestro actuar cotidiano, por una parte, y las posibles repercusiones de actos y procesos de corrupción, por la otra, han propiciado que se llegue a ver la corrupción como algo natural, normal, aunque a partir de ello se ponga en peligro nuestro ser y existencia, así como el de la naturaleza.

Es por ello que el estudio de la administración de las organizaciones, tanto desde la escala individual como la grupal, debe coadyuvar en la difusión del conocimiento del concepto de la ética y del actuar con la consideración ética de las consecuencias, que permitan combatir la práctica de los actos y procesos de corrupción en todas sus manifestaciones posibles.

La consideración ética en la administración, al igual que en cualquier otra actividad del quehacer humano, es necesaria e indispensable, pero no solamente como algunos "empresarios y consultores" lo han propuesto en las últimas fechas considerando que "la ética es negocio" (*Reforma*, "Negocios", 02-07-2001: 12). La consideración ética en la administración de las organizaciones, al igual que en cualquier otra actividad humana y social, es un asunto que hay que tomar muy en cuenta tanto en el ocio como en su negación, en los negocios y en todas las actividades productivas, así como en las estéticas, las técnicas y las científicas.

En este sentido, el estudio de la corrupción debe involucrar un esfuerzo grupal transdisciplinario, que pueda ir más allá de las disciplinas aisladas, privilegiando la exploración de su relación con la ética, la estética, la ciencia, así como con lo político y lo económico.

En el presente trabajo se pretende, bajo una consideración de la administración de las organizaciones como una actividad interdisciplinaria y multidisciplinaria, comenzar a abordar el fenómeno complejo de la corrupción, reconociendo que éste va más allá de la administración de las organizaciones, pero que esta consideración trata de presentar solamente un primer paso que pudiese incidir en la formación de la conciencia necesaria para propiciar un mejor desarrollo de las organizaciones y, por ende, de la sociedad en su conjunto.

Dada la complejidad del tema, el presente trabajo también debe ser considerado como un primer acercamiento que nos permita comenzar a explorar la posible relación existente entre los conceptos de corrupción, ética y administración, con la finalidad de encuadrarlos en diferentes niveles pragmáticos; desde la escala del sistema general llamada sociedad, pasando por las organiza-

ciones, hasta llegar al nivel que reviste mayor trascendencia para nosotros como docentes e investigadores: la formación del administrador.¹

¿Qué es la corrupción?

En términos generales, en nuestra cultura occidental ya los primeros filósofos se preocupaban del estudio de la corrupción. Aristóteles (Fís., v. 1, 225 a 17) definió de manera general a la corrupción, como un cambio que va de alguna cosa al no ser de ella, de aquí que el término involucre descomposición, alteración, putrefacción, seducción, cohecho, arreglo, soborno, como algo dado o prometido para inducir el hacer algo con vistas a corromper el comportamiento de una persona, especialmente en su funcionamiento, para hacer algo ilegal o malo, algo tortuoso, sin escrúpulos, fraudulento, vicioso o abusivo, una mala costumbre (Abbagnano, 1996).

La corrupción, como acto, estado o proceso de corromper, de ser corrupto, conllevando el cambio del ser al no ser, forma parte, por tanto, de la consideración ética del bien y del mal, relacionándose con el involucramiento de la deshonestidad, como la falta de verdad, falta de confianza, sin integridad, torcido, sin base en carácter, depravado, pervertido, malévolo, decadente, pútrido, actuando por mercenarios motivos sin consideración de honor, derecho o justicia (Abbagnano, 1996).

En la administración de las organizaciones, se refiere a actos, estados o procesos que conllevan a una desviación entre lo establecido o determinado como deseado y esperado ser alcanzado y lo que en realidad ocurre, pudiera llegarse a confundir como corrupción, ya que aparece el cambio del ser al no ser, sin embargo, dichas desviaciones pueden tener otras causas, siendo éstas no necesariamente debidas a la corrupción, pero que a la larga pueden producir procesos que llevan a la descomposición más amplia que sí puede devenir en corrupción.

¹ El presente no debe ser considerado como un trabajo totalmente terminado debido a que solamente pretende, al ser presentado como avance, iniciar el debate del tema en cuestión ya que junto con su antecesor "La administración y la ética", publicado en el número 8 de la revista semestral *Administración y Organizaciones* editada por el Departamento de Producción Económica de la UAM-Xochimilco, son resultado de las indagaciones para conformar el marco teórico y conceptual de un proyecto de investigación más amplio, el cual se encuentra en proceso y pretende aportar información que permita un mejor entendimiento de la relación teórica y práctica del concepto de la Ética con la gestión en las organizaciones.

Las causas de la existencia de desviaciones no son fáciles de encontrar y lo más probable es que se trate de diversos motivos actuando simultánea o secuencialmente, produciendo o coproduciendo aquellas desviaciones no deseadas.

Entre aquellos coproductores de esas desviaciones pudiesen encontrarse los errores de comisión u omisión, los cuales por lo general acontecen por una falta de conocimiento o entrenamiento en el quehacer que contribuye al ser de la organización, pero estos errores no se pueden considerar plenamente como procesos de corrupción, aunque sí pueden desembocar en ellos, pudiendo también propiciar su existencia. Es por tanto necesario tratar de descubrir permanentemente, aun cuando sea difícil, cuáles son los productores o coproductores de tales desviaciones.

Entre otros coproductores de desviaciones se pueden encontrar los cambios por la dinámica en que se ven envueltas las actividades de la propia organización y en especial los cambios en su contexto. En las últimas décadas todos estos cambios han incrementado su dinamismo, haciendo muchas veces que cambien las condiciones bajo las que se tomaron ciertas decisiones o se realizaron determinadas acciones. El desconocimiento de esos cambios produce tales desviaciones y también puede contribuir a la aparición de la corrupción.

La posible existencia de la relación entre estos coproductores de desviaciones entre lo deseado y lo que ocurre en la realidad y la corrupción, hace indispensable la existencia del funcionamiento continuo y permanente de mecanismos que identifiquen y definan problemas, incluyendo el propio establecimiento de fines, cuestionando los valores involucrados, para contribuir de mejor manera no sólo al progreso de la organización, sino también de la humanidad, a partir de la consideración de la búsqueda del bien, de la verdad, de la belleza y de la plenitud; de otro modo se estarán estableciendo posibles caminos para que la corrupción invada la administración de las organizaciones.

Esos mecanismos de identificación y definición de problemas deberán interactuar sistémicamente con aquellos requeridos para tomar decisiones, implantar y llevar a cabo acciones, detectar desviaciones entre lo deseado y observado, indagar sus posibles productores, tomar las medidas necesarias para corregir tales desviaciones, es decir controlar, en el sentido amplio de la palabra -para lograr lo deseado y contar con los datos y la información necesaria para realizarlo.

Así, los errores de comisión, omisión y los cambios que producen desviaciones entre lo deseado y lo que ocurre, pueden encontrarse entrelazados estrechamente con posibilidades de corrupción, de ahí la relevancia en indagar su posible causalidad. Sin embargo, la corrupción conlleva más definitivamente: a) La comisión de una violación de deberes u obligaciones, los cuales pueden o no estar legalmente o reglamentariamente especificados; b) El interés de algún agente al cual la corrupción sirve o beneficia y por lo que los intereses de otros son afectados; y c) Quien induce la corrupción y quien la lleva a cabo son partes del mismo fenómeno.

Lo que *puede* ser considerado como corrupción puede variar de cultura a cultura –dependiendo de la opinión pública– pero lo que *debe* ser considerado corrupto no debe variar de esa manera, ya que *cualquier acto que obstruye el desarrollo individual, grupal, organizacional o social, a pesar de cómo la gente lo perciba, debe estar considerado como algo posiblemente corrupto*. En materia de administración pública, Heidenhammer hace notar que

las definiciones de corrupción tienden a referirse a uno de tres dominios principales: un dominio jurídico (la corrupción como una infracción por parte de un servidor público); un dominio de mercado (la corrupción como un tipo de decisión económica tomada por un servidor público); y un dominio político (la corrupción como la subversión del interés público por intereses particulares). Evidentemente, estos dominios no se excluyen entre sí. Se podría decir que la especificación de lo que queremos decir cuando hablamos de corrupción ha dependido del enfoque disciplinario del analista, y que se han tenido definiciones un tanto distintas cuando éstas provienen de las ciencias políticas, del derecho o de la economía, lo mismo que también varían las definiciones cuando provienen de una tradición weberiana, que cuando salen de una teoría de opción racional o del marxismo (Lomnitz, 2000: 11).

Por otra parte, la multiplicación de definiciones y de precisiones técnicas acerca de lo que es la corrupción no ha impedido que la mayor parte de los estudiosos usen la palabra corrupción de un modo general para referirse al *uso de una función pública para obtener beneficios particulares, generalmente transgrediendo las leyes*.

Diversos autores como Deysine (Lomnitz, 2000: 12) afirman que “la mayoría de los científicos, estudiosos de los temas políti-

cos. reconocen que, implícitamente al menos, todos saben lo que es la corrupción". Agrega Lomnitz, se trata de una confesión reveladora de la definición técnica del término, no tanto porque todo mundo sepa en verdad lo que es la corrupción, sino porque *la corrupción es ante todo una categoría cultural que forma parte del discurso político común e incluso del sentido común*.

Según Claudio Lomnitz (2000: 13), la palabra corrupción deriva del latín *corrompere*, que significa "romper juntos". Se trata de una idea que tiene una larga historia. Desde luego, antecede a la invención de los Estados nacionales modernos, con su división característica entre lo público y lo privado. El vocablo ha tenido, entre otras, las siguientes acepciones:

- 1) La transformación del estado natural de una cosa o sustancia, especialmente, por putrefacción o descomposición;
- 2) Se dice de la sangre de quien ha sido condenado jurídicamente; de carácter degradado, infestado del mal, depravado, pervertido, malicioso o maligno; influenciado por cohecho; venal, pervisión de una condición de rectitud o de fidelidad;
- 3) La corrupción es también a veces un término jurídico, definido en códigos civiles o constitucionales y
- 4) Se dice de idiomas o de textos cuya pureza ha sido destruida o degradada; cuando la condición original o correcta de un texto ha sido alterada por ignorancia, por descuido o ha sido viciada por alteraciones o errores; se refiere en general a la adulteración; y se refiere también a la pérdida de la inocencia por seducción o por violación.

En la mayor parte de estos casos, la noción de corrupción desde el más amplio sentido cultural, implica complicidad, discreción o secreto. Por ello, es vista como un enemigo interno de la sociedad y de las buenas costumbres. La corrupción es representada casi siempre como un enemigo microscópico y oculto, que va royendo los órganos del cuerpo político y social casi imperceptiblemente.

Las metáforas revelan que la corrupción es un concepto donde se articula una idea de la relación entre lo individual y lo colectivo: la sociedad puede ser figurada como un cuerpo, el ciudadano es como una célula, y el ciudadano corrupto es como una célula cancerosa o como un agente de infección (Lomnitz, 2000: 14).

Como categoría cultural, la corrupción incluye a todas aquellas prácticas que aprovechan las contradicciones o ambigüedades del sistema normativo para el lucro personal. Los corruptos buscan fomentar estas contradicciones para luego enriquecerse con ellas, pero dicho enriquecimiento también los condena en el plano moral (Lomnitz, 2000: 14-16).

Como la corrupción implica una apropiación privada e ilegítima del valor, resulta ideológicamente incómoda, ya que sustituye la producción de valor por trabajo con producción de valor por la subversión del sistema normativo. Por ello, los bienes que se consiguen mediante la corrupción pueden ser dotados de una aura negativa o de suciedad, que contrasta con la forma en que se representan los bienes conseguidos con trabajo legal.

No es coincidencia que el capitalismo en sí mismo haya sido identificado frecuentemente como una fuente de corrupción, especialmente cuando existe una mercantilización de la producción cultural que en teoría debe dirigirse a fortalecer relaciones y valores sociales que no debieran estar a la venta. El dinero, en este sentido, permite que se den situaciones del estilo del *Mundo al revés*, donde el mafioso se convierte en juez, el ladrón en policía y el neófito en profesor.

Las normas que se transgreden en actos de corrupción generalmente se refieren a relaciones sociales que no deben ser gobernadas por principios de mercado, como son las relaciones de amistad, de filialidad, o de servicio público. Cuando esto sucede, los políticos frecuentemente buscan chivos expiatorios extranjeros o extranjerizantes que permitan que los ciudadanos mantengan limpias sus conciencias.

Por todos estos factores, queda claro que la corrupción nos permite analizar las formas en que la persona o el individuo es culturalmente ligado al cuerpo político, y también da pie para una meditación acerca de la relación entre la persona social, el Estado y el mercado. Así, el estudio de las definiciones de la corrupción nos conduce a dos temas de gran importancia: el primero es la determinación de cuáles son los contextos o instituciones que conducen o facilitan que un servidor público rompa leyes para su propio beneficio; el segundo es la forma en que se construye culturalmente la relación entre la persona, el Estado y el mercado (Lomnitz, 2000: 14-16).

Refiriéndose también a la administración pública Transparency Internacional (TI) establece que: “se designa como corrupción al fenómeno por medio del cual un funcionario público es impulsado a actuar de modo distinto a los estándares normativos del sistema para favorecer intereses particulares a cambio de una recompensa” (*Transparency Internacional*, 2001).

Por su parte, Patricio Orellana propone que:

la corrupción administrativa es un proceso perverso realizado por funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, que consiste en apropiarse o desviar indebidamente recursos asignados directa o indirectamente a la atención de los usuarios y puede asumir, además, las formas veladas de la ineficiencia deliberada o no deliberada y de actos conforme a las normas que implican el mismo efecto de desviar recursos de su destino legítimo (Orellana, 2001-2002).

En este caso es importante aclarar que las deficiencias a que se refiere son aquellas que implican incumplimiento de deberes u olvido de los principios fundamentales de la Administración. Aclara además que desde esta perspectiva, el sujeto de la corrupción no es otro que el jefe, porque es el que tiene el poder, que en este caso es la facultad de desviar los recursos de un fin social a un fin individual. En este sentido, quien toma la decisión del acto corrupto es el que tiene el poder; el usuario puede ser un corrupto que ofrezca succulentas mordidas, pero la decisión siempre será del jefe.

Corrupción de los gobiernos y de las empresas extranjeras

En el decenio de 1990 empieza a difundirse cada vez más otro tipo de prisma para medir las actividades de corrupción política de las empresas europeas en el extranjero. Su origen es estadounidense y se basó en técnicas legales destinadas a combatir la corrupción internacional que se había desarrollado a finales de esa década. Su punto de partida fue la *Foreign Corruption Practices Act* (FCPA, Ley contra prácticas internacionales de corrupción), aprobada por el Congreso de Estados Unidos en 1977, en los días que siguieron al escándalo Watergate y a las revelaciones sobre los sobornos generalizados de las empresas estadounidenses en el extranjero (Heidenheimer, 2001).

A lo largo del decenio siguiente, el gobierno de Estados Unidos empezó a aplicar la ley a un ritmo muy pausado. Los juicios más severos tuvieron que enfrentarse al argumento de que las empresas estadounidenses quedaban en una posición muy desventajosa, puesto que otros países industrializados, especialmente los europeos y Japón, no habían introducido una legislación similar. Estos países alentaban las prácticas corruptas de sus empresas en países en desarrollo al seguir tolerando que los gastos por soborno se incluyeran legitimamente en las deducciones de impuesto. Comenzó así una serie de investigaciones relacionadas con procesos judiciales iniciados bajo esta ley, y se llevó a los tribunales una docena de casos.

Las medidas de los sucesivos gobiernos de Estados Unidos para impulsar la rigurosa aplicación de la FCPA que intentaron que otros países emprendieran iniciativas similares variaron sustancialmente de una administración a otra. La propia ley reflejaba fielmente la política exterior moralista de la administración Carter, que también puso énfasis en los antecedentes de otros países en materia de derechos civiles y humanos. Sin embargo, una vez iniciada la era Reagan y su política de *laissez-faire*, la mayoría de los habitantes de Estados Unidos se sintió menos preocupada por cuestiones de orden moral. No fue sino hasta la llegada de Clinton en 1992 que el gobierno de Estados Unidos volvió a emprender iniciativas diplomáticas más amplias para conseguir que los gobiernos, especialmente los europeos, no se mostraran complacientes con la corrupción en sus empresas. Más tarde, dirigieron su atención a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) con sede en París.

Paralelamente a esta actividad de gobierno, surgieron otras iniciativas cuasi privadas, como la creación en 1993 de una organización llamada Transparency Internacional (TI), fundada por Peter Eigen, un alemán exfuncionario del Banco Mundial. TI obtuvo el apoyo de diversas empresas, individuos y organismos gubernamentales en varios países, con el fin de promover un programa de gran cobertura para informar sobre la incidencia de la corrupción y asuntos relacionados con la misma en numerosas regiones del mundo, poniendo especial énfasis en los países menos desarrollados (Heidenheimer, 2001).

Finalmente, la rápida aceleración de la participación en la economía global ha dado una mayor importancia a la detección y lucha contra el soborno, practicado particularmente por las empresas occidentales en regiones del mundo menos desarrollado.

Una interpretación común de la Ética en la política

La necesidad de que la política se subordine a la lógica de la Ética se presenta como un problema difícil en el mundo moderno. Una Ética rigurosa puede ser un obstáculo rígido para lograr acuerdos, esta rigidez puede llevar a quiebres y sectarismos sin solución civilizada. Siempre o casi siempre, para no ser "conviccionista",² habrá alguna corrupción que no se detecta o es tan pequeña que no justifica un sistema de control. De lo que se trata es de establecer valores que limiten la corrupción a hechos excepcionales susceptibles de ser aislados y sancionados, es eliminar un cinismo cultural que conciba que si hay tanta corrupción, es una ingenuidad no ser corrupto.

La Ética en la cultura organizacional

La causa fundamental de la corrupción administrativa es la debilidad o ausencia de los valores éticos en la cultura organizacional. En un sentido macrosocial, la cultura es lo que impregna al hombre de los valores, prácticas y actitudes. En el caso del administrador, en su desempeño como tal, es la cultura organizacional la que le suministra estos valores. Ésta es la expresión actual del desarrollo del sistema administrativo y naturalmente cambia en forma permanente, ya sea imperceptible o violentamente.

La administración, como un sistema abierto, recibe orientaciones, costumbres, ideologías, teorías y pensamientos que provienen de la sociedad o de otros sistemas relacionados. La cultura organizacional procesa estos elementos y los descarta, transforma, adapta o adopta.

En este contexto, actualmente como moda, podemos encontrar una infinidad de *corrientes administrativas* que proponen como tema de estudio la *formación de líderes de éxito*, sean éstos empresariales, gerenciales, políticos, etcétera. De tal situación surge la polémica, puesto que en sus contenidos no se establece claramente la responsabilidad social ética de quienes ocupan un cargo de

² Ética de la responsabilidad frente a la Ética de las convicciones. Se debe distinguir, a este respecto, entre ética de la convicción o de los principios, por un lado, y ética de la responsabilidad o de los resultados, por el otro. Por ejemplo, si se está contra la pena de muerte apoyándose en la ética de la convicción o de los principios, se debe asumir por principio esta posición independientemente de los resultados, un aumento o una disminución de los delitos sancionados con esa pena; si se asume dicha posición apoyándose en la ética de la responsabilidad o de los resultados, la posición deberá ser diferente en cada caso, desfavorable si los delitos aumentan y favorable si disminuyen, independientemente de los principios personales o individuales.

dirección, ya sea en el nivel de la administración pública, o del manejo de una empresa de negocios y se crea la confusión de los líderes como buscadores de privilegios y prestigios en la cultura organizacional.

En este sentido debe ser de vital importancia destacar que el jefe del servicio o los jefes de un servicio, no pueden entenderse a sí mismos como personas que disfrutan de los privilegios de una alta posición. Antes que jefes "de estatus" deben ser líderes. Conforme a los principios de Administración de Personal el jefe debe ser nombrado oficial o formalmente, debe ser técnico en la materia y ético en su desempeño.

Debe entenderse aquí por líder aquel individuo que tiene desarrolladas las condiciones para que un grupo vea en él a un dirigente que es capaz de guiar debidamente al grupo, que es capaz de dar un ejemplo que eduque y ayude en el crecimiento y desarrollo de los demás, creando mecanismos efectivos de participación que dignifiquen la función de dirección. El jefe no es sólo el que manda, reparte y controla el trabajo, debe ser quien tiene competencia técnica y valor ético para enseñar, corregir, orientar y sancionar si corresponde, para lograr los objetivos organizacionales.

Transformación de la cultura organizacional

Edgar Schein define la cultura organizacional en los siguientes términos:

un conjunto complejo de supuestos básicos subyacentes y creencias profundamente arraigadas, que comparten todos los miembros de la organización y que operando a un nivel preconsciente influyen de forma importante sobre la conducta de todos ellos (Schein, 1976).

La relación entre integridad ética y cultura organizacional debe configurar la posibilidad de combatir la corrupción desde la misma organización, sin recurrir a nueva legislación o a utópicos cambios en la cultura de la sociedad.

A menudo se argumenta que para cambiar la cultura organizacional es necesario cambiar la cultura de la sociedad en su conjunto. Pero esto último parece ser un megaproyecto social y político; cambiar la cultura institucional u organizacional puede

ser más factible, lo cual se puede observar en las distintas culturas institucionales particulares existentes en la práctica administrativa actual.

Para tener una administración con integridad ética es imprescindible crear una cultura organizacional proba, modificar o cambiar esa cultura para dotarla de valores éticos como la libertad, la justicia, la responsabilidad, la honradez, etcétera. Para ello hay dos elementos, entre otros, que pueden ser la llave del cambio en las organizaciones: la educación o capacitación y el liderazgo.

En materia de educación o capacitación se podría incorporar, en primer lugar, el estudio de la Ética como disciplina en la formación de los administradores. Cosa que, según Orellana, se da en muy pocas universidades, aunque en muchos casos se incluye de manera marginal en alguna otra asignatura. En segundo lugar los valores morales y la Ética deberían integrarse como práctica cotidiana en todos los cursos que se dicten. Y en tercero, se deben preparar Códigos de Ética de la Administración en documentos que funcionen como verdaderos manuales operativos para actuar, desarrollando el valor de denunciar lo corrupto y no aceptarlo con indiferencia.

La penetración de los valores éticos en la administración no debe entenderse como una labor de catequización, pues no se trata de ganar adeptos para una nueva religión, sino de divulgar los valores aceptados socialmente con la intención de que se arraiguen en la cultura organizacional.

Dos preocupaciones centrales deben ser de gran consideración en torno a un Código de Ética, por una parte el que se transforme en una declaración programática y una bandera reivindicativa de los derechos del administrador y, por otra, que se convierta en un mero ritualismo carente de contenido, aceptando las formas, pero ejerciendo costumbres que al margen del código ético puedan ser fuentes de corrupción.

En este sentido, el Código de Ética no resuelve la corrupción en las organizaciones, pero junto con el control contable y jurídico, el control de gestión y una política de personal sana, puede ser una herramienta eficaz contra un mal que podría amenazar hasta la existencia misma de la organización.

El establecimiento del Código de Ética, sin constituir un cuerpo normativo de carácter legal, por lo menos inicialmente, deberá ser un instrumento que lleve a ver los actos de la administración desde una perspectiva diferente, contribuyendo a contrarrestar la corrupción, la cual es fácil detener cuando comienza a corroer la

organización, pero que también es parte de la cultura, cuando esa corrupción se entiende como normal o imposible de evitar. Alguna de las partes deberá romper el círculo perverso que forma la cadena triangular Estado-Empresa-Mafia (Orellana, 2001-2002).

Reflexiones finales

Como ya se mencionó, las causas de la corrupción *no* son fáciles de encontrar, diversos factores individuales, grupales, organizacionales y sociales son coproductores de este fenómeno multicausal, sin embargo es necesario empeñar esfuerzos de indagación para determinarlos, si es que se quiere contribuir al verdadero progreso y desarrollo individual, grupal, organizacional y social y no continuar sólo considerando que la corrupción es un esfuerzo para sobreponer obstrucciones impuestas por las condiciones sociales al desarrollo de todos, es necesario promover el dejar de percibir que la corrupción hace posible las cosas de manera más eficiente y eficaz, ya que a la larga esto impide también un desarrollo más armonioso de todos. Quitar las obstrucciones al desarrollo es prevenir y curar la patología de la corrupción.

Bibliografía

- Ackoff, R.L., (1999). *Re-Creating the Corporation-A Design for Organizations for the 21st. Century*, Oxford, Nueva York.
- Pequeño Larousse Ilustrado*, Ediciones Larousse, París, 1977.
- The Random House Dictionary of the English Language*, Nueva York, 1967.
- Abbagnano, Incola, (1996). *Diccionario de Filosofía*, 13^a. Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México.
- Lomnitz, Claudio, (2000). *Vicios públicos, virtudes privadas; la corrupción en México*, CIESAS, México.
- Deysine, Anne, (1980). "Political corruption: a review of the literature", en *Journal of Political Research*.
- Schein, Edgar, (1976). *Career dynamics*, Addison Wesley, Nueva York.
- _____, (1985). *Organizational culture and leadership: a dynamic view*, Jossey-Bass, San Francisco.
- White, William, (1961). *El hombre organización*, Fondo de Cultura Económica, México.

Fuentes de información

“La ética sí es negocio”, en periódico *Reforma*, Sección Negocios, 2 de julio del 2001. p. 12.

Orellana, Patricio, “Corrupción y probidad: problemas y soluciones”, en Revista *Probidad*, diciembre 2001-enero 2002.

www.probidad.org/revista/017/007.html.

Secretaría de Contraloría y Desarrollo Administrativo del Gobierno Federal. Unidad de Vinculación para la Transparencia. “*La ética es un buen negocio*”. México 2000.

<http://www.secodam.gob.mx>

Heidenheimer, Arnold J. *Topografía de la corrupción; investigaciones en una perspectiva comparativa*.

www.unesco.org./issj/rics149/heidenheimer149.htm

Clusters • Microfinanciamiento • Factores Laborales
se terminó de imprimir
el 1 de diciembre de 2003
en los talleres de

Mercado Gráfico

Cda. Tenepantla núm. 3,
Col. Valle Escondido, Tlalpan
C.P. 14600, México, D.F.
Tel. 55553476

La edición consta de 500 ejemplares
más sobrantes para reposición.
www.mercadografico.com

CLUSTERS • MICROFINANCIAMIENTO • FACTORES LABORALES

La diversidad en la formación académico-profesional de los profesores investigadores, miembros del Departamento de Producción Económica de la UAM-Xochimilco, provoca las diferentes perspectivas desde las cuales se estudia a las organizaciones. Por ello los trabajos que aquí se han reunido integran un abanico de temas que, aunque diversos, muestran aspectos de interés fundamental para la comprensión del contexto y elementos que sustentan el trabajo organizacional. Las temáticas transitan por los elementos clave para el entendimiento del desempeño y acción organizacional.

Los artículos que se presentan son los siguientes: Desarrollo de capacidades tecnológicas y cluster. Una exploración • Programas de microfinanciamiento en México. El caso del Gobierno Federal y del Distrito Federal • Lógica y causales del valor futuro del dinero en la evaluación de proyectos productivos en el medio rural • La evolución de las estrategias de entrenamiento • Ubicación laboral de los Licenciados en Administración. El caso de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana Xochimilco • Un repaso a la propuesta tripartita hacia una nueva Ley Federal del Trabajo • Corrupción, ética y administración.

ISBN 970-31-0262-X



9 789703 102624