

Año 7, No.7 ISSN: 2395-8456
Agosto 2020 - Julio 2021



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FTSyDH

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO



Empleo y crecimiento económico



Factores que limitan el emprendimiento en América Latina

Alan Alberto Ramírez Guevara²³³

Resumen

El objetivo del presente estudio es entender algunas de las dificultades existentes en América Latina que le impiden a la población de esta región generar emprendimientos de alto impacto en mercados nacionales e internacionales, evitando de esta manera que contribuyan de una manera más relevante al desarrollo de la economía en sus respectivos países. En conclusión, podemos entender que los principales factores consisten en la falta de cultura empresarial, falta de innovación y desarrollo de los pequeños negocios, factores externos al emprendimiento que incluyen pobreza de la región, falta de políticas protectoras hacia inversionistas que incrementan la dificultad de conseguir fondos que tengan en consideración la alta incertidumbre de ingresos en un emprendimiento de fase inicial. La falta de cultura empresarial en estas regiones también trae consigo la ausencia en la práctica de diferentes metodologías de gestión de proyectos, así como de administración de sistemas de gestión que les permitan a los emprendedores tener planes más estructurados a la hora de solicitar una inversión. La alta pobreza de los países en esta región trae consigo que el emprendimiento tenga como prioridad la subsistencia de la población, teniendo ganancias limitadas para invertir en el mismo. Este fenómeno provoca el crecimiento limitado de las empresas impidiendo su expansión debido a una limitada inversión para su infraestructura.

Abstract

The objective of this study is to better understand the impact of the difficulties that exist in Latin America that prevent the expansion and the high impact to local entrepreneurships in national and global markets, thus preventing them from contributing in a more relevant way to the economic development in their respective countries. In conclusion we concluded that the main factors consist of the lack of business culture, poor innovation culture of new startups, external factors to entrepreneurship that include poverty in the region, lack of protective policies towards investors that increase the difficulty of obtaining funds that take into account the high

²³³ Universidad Galileo, Postgrado. Administración Operaciones, Guatemala Albertormzguev@gmail.com



uncertainty income in a startup initial phase . The lack of business culture in these regions also brings with it the absence in practice of different project management methodologies as well as administration of management systems that allow entrepreneurs to have more structured plans when requesting an external funding. The high poverty of the countries in this region means that entrepreneurship has as a priority the subsistence of the population, having limited earnings to investing in innovation. This phenomenon causes limited growth of companies, preventing their expansion due to limited invest in their infrastructure.

Palabras clave: Emprendimiento, autoempleo, comercio informal, metodología lean startup, innovación tecnológica, capital financiero, capital humano.

Introducción

Hoy en día, uno de los principales temas a resolver en América Latina es la falta de consolidación del emprendimiento. En el presente estudio se buscan explicar algunos de los factores que contribuyen al fracaso de los pequeños emprendimientos semilla, así como a su limitada expansión que les impiden impulsar la economía de esta región.

La definición del término emprendedor ha ido evolucionando y se ha transformado, donde “emprendedor es la persona que se encuentra en un estado de innovación permanente, altamente motivada y comprometida con una tarea, que reporta unas características de planeación y ejecución, propensa al riesgo” (Rodríguez 2009).

El Emprendimiento es un proceso que, con el transcurso del tiempo, ha venido causando en América latina un impacto positivo en la creación de empresas, “fenómeno que coadyuva a la generación de empleos, mejorando su eficiencia en la productividad y logrando un nivel de competitividad en mercados nacionales e internacionales” (Sparano 2014).

El emprendimiento es un determinante fundamental del crecimiento y la creación de empleo. Pese a que en la literatura se da por hecho que los emprendedores abundan en América Latina y el Caribe, las empresas de la región son más pequeñas y menos propensas a crecer e innovar que las de otras regiones. De lo anterior deberíamos dejar muy en claro si la definición de emprendedor tal y como Rodríguez (2009) describe en su obra donde hace mención de diferentes características tales como innovación permanente y con características de planeación y ejecución, aplica a la persona que practica el comercio informal en la presente región donde el propósito de innovar tal vez no se encuentra dentro de sus prácticas establecidas que les



permitan desarrollar un nivel de competencia internacional tal y como se menciona en la cita de Sparano (2014).

No se debería tratar indiscriminadamente el término emprendedor con aquella persona perteneciente al sector laboral informal. Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe describen a los trabajadores del sector informal en dos grupos. Por un lado, a los trabajadores informales independientes, quienes constituyen un porcentaje del empleo urbano; y por el otro, a los trabajadores informales asalariados donde “el primer grupo (sector independiente informal) incluye a los propietarios de microempresas y a los profesionales independientes, así como a los artesanos, trabajadores de oficios, obreros de la construcción, choferes de taxis y vendedores callejeros” (Perry *et al.*, 2007).

"El crecimiento de la productividad lleva décadas siendo mediocre. La presencia de emprendedores dinámicos será necesaria para impulsar el crecimiento de la productividad en la región de América Latina" (Lederman *et al.*, 2014). Entendiendo de antemano la postura de Lederman donde resalta la importancia del aumento de productividad para el crecimiento del emprendimiento en América Latina debemos entender primero el interés, así como la capacidad de las empresas en la región de ser más productivas. Aunque la productividad debería ser un indicador clave de rendimiento para cualquier empresa, tenemos que entender que el propósito de las empresas en Latinoamérica tal vez no sea crecer y ser un motor importante en la economía sino más bien su propósito se limita a la generación de recursos que le permitan a la población subsistir entendiendo que aquella persona que cuenta con la necesidad de comerciar en el mercado informal por lo general forma parte de un pueblo que a falta de oportunidades requiere de un ingreso extra.

Según (INEGI, 2012) en México los motivos de la población para iniciar una microempresa estaban distribuidos de la siguiente manera: 25.7 % quería complementar su ingreso familiar; 21.9 % deseaba obtener un mayor ingreso; 11.7 % dijo que era la única forma que encontraron para obtener un ingreso; 6.4 % aludió a la tradición familiar, y 34.3 % especificó otra razón. Por otra parte, la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI, 2016) registró en Guatemala que cerca del 70 % de la población ocupada a nivel nacional se emplea en el sector informal de la economía. De las estadísticas anteriores se pudiera concluir que la población tiene como objetivo generar ingresos para subsistir y/o vivir en mejores condiciones no teniendo como objetivo incrementar su productividad para poder acelerar la economía y el crecimiento de la región de América Latina tal y como lo expresa Lederman en su obra.

A diferencia de un empleo formal bien remunerado, un comercio informal en fase temprana no asegura un ingreso fijo y prestaciones que le permitan a la población cubrir con las necesidades básicas de vivienda y de salud, sin embargo “debido a una alta tasa de desempleo en países en vía de desarrollo, el autoempleo y emprendimiento informal son alternativas para subsistir en las economías de países latinos” (Pérez, 2005). En la obra de Pérez también se argumenta que “la informalidad surge de una economía que no genera empleos bien remunerados: en el sector formal se reflejan bajos salarios, lo que provoca que la población ocupada complemente sus ingresos monetarios a través del sector informal” (2005). Cabe señalar que el área de estudio que analiza Pérez (2005) es la economía mexicana y explica este factor, la falta de empleos bien remunerados, hace que dicha economía se caracterice por una precariedad, incluyendo a pequeñas y medianas empresas que se establecen como una estrategia de sobrevivencia para los desempleados.

En la tabla #1 se pueden observar los porcentajes de pobreza y del sector informal en México y Guatemala.

País	Pobreza extrema	Pobreza	Sector informal
Guatemala	55.4%	40%	69.8%
México	9.5%	46.2%	60.0%

Tabla #1. Pobreza y sector informal. Fuente: Guatemala, ENEI 1-(2016); México, Coneval (2014).

“Aún los países mejor posicionados de América Latina se encuentran lejos de los primeros puestos del ranking internacional, encabezado por Singapur, Estados Unidos, Finlandia y Canadá, que duplican los índices registrados por los líderes regionales” (Kantis 2014). Esta situación plantea la necesidad de pensar en nuevas fuentes de crecimiento y desarrollo, basadas en las capacidades endógenas existentes y/o por desarrollar. Por lo tanto, “el emprendimiento dinámico y la innovación cobran una importancia de primer orden debido a su mayor potencial de aportar a la creación de empleos de calidad y ayudar a diversificar la estructura productiva de la región” (Kantis *et al.*, 2014).

Hasta el momento se ha hablado acerca del contexto de los comerciantes en la región de América Latina delimitando su alcance a su propia estabilidad que le permita a la población generar ingresos necesarios para subsistir dejando a un lado la posible expansión de microempresa hacia la categoría de una pequeña empresa. Las estadísticas provenientes de los



registros de empresas de algunos países confirman esta situación. Por ejemplo, “sólo el 5% de las microempresas costarricenses que existían en 2002 logró pasar al estrato de pequeña empresa diez años después cuando más de la mitad (56%) había dejado de funcionar” (Monge y Torres 2014). “Y en Chile, sólo el 7% de las microempresas existentes en 2007 pasaron a ser empresas pequeñas cinco años después” (Urzúa y Espinoza 2014). Otro tanto puede decirse de los autoempleados, que en América Latina representan el 29% de la población económicamente activa (6% en Estados Unidos). Aunque la evidencia acerca del crecimiento y de la expansión de los pequeños comercios en México y en la región es suficiente como para poder descartar que dentro de su alcance se encuentre la expansión, en el presente artículo se considerará el caso hipotético de que una empresa busca expandirse lo suficiente como para poder ser un mayor generador de empleos e impulsor de la economía en sus respectivos países de origen. Según (INEGI 2012) los motivos que la población en México tuvo para iniciar una microempresa, estaban distribuidos de la siguiente manera: 25.7 % quería complementar su ingreso familiar; 21.9 % deseaba obtener un mayor ingreso; 11.7 % dijo que era la única forma que encontraron para obtener un ingreso; 6.4 % aludió a la tradición familiar, y 34.3 % especificó otra razón.

Los factores que limitan el crecimiento de estos pequeños negocios se abordarán en el siguiente capítulo.

Desarrollo

Continuando con el estudio de la realidad empresarial, conviene delimitar cuáles son los factores claves de la empresa para desempeñar el negocio, estos pueden ser humanos, financieros, físicos, etcétera; por ejemplo, en una empresa hay máquinas, mobiliario, ordenadores, se trabaja dentro de unas oficinas o en una fábrica. Todo eso es lo que se denomina capital físico. Pero también hay personas que trabajan en ella: los dueños y empresarios y una serie de empleados, lo que se suele llamar capital humano. Si nos paramos a pensar, también son parte de la empresa aspectos como las marcas que utiliza, la experiencia y los conocimientos de los trabajadores o los clientes que le son fieles después de muchos años. Éstos últimos son elementos intangibles, pero no por ello menos importantes. Por último, hay un elemento sin el cual sería impensable la actividad de la empresa: el dinero en sus distintas formas, lo que denominamos capital financiero. Por ello, podemos dividir los elementos de la empresa en cuatro grandes grupos. Para obtener consolidación y desarrollo de una empresa se

debe tener en cuenta que es necesario crear una planeación clara al iniciar un negocio en conjunto con estos factores, ya que la falta de alguno de estos es una gran limitante para el crecimiento de las empresas, sobre todo en la parte financiera.

El autor estadounidense Michael E. Gerber en su obra *el Mito del emprendedor* (1997) hace mención de algunos de los factores que le impiden a la población tener éxito en la tarea de emprender tomando como base los antecedentes de aquellas personas quienes deciden emprender. El autor Gerber clasifica a las personas que quieren emprender en tres diferentes grupos los cuales son Técnicos (personas con un alto grado de preparación en un campo específico, pero no necesariamente con habilidades directivas y de operación), Gerentes (personas con alta capacidad administrativa y de dirección de personal pero no necesariamente con habilidades técnicas y de liderazgo) y el último grupo como Emprendedores (aquellas personas que cuentan con el liderazgo y con habilidades que les permitan la identificación de personal técnico y gerencial y ser ellos quienes empleen a estos dos grupos de personas para desarrollar un negocio de alto potencial). Entendiendo el diferente contexto en el que el escritor se encuentra, algo que es necesario para cualquier emprendimiento es el personal técnico y de carácter gerencial que cumpla con diferentes funciones en la compañía. El éxito de una compañía se encuentra altamente relacionada con que la persona cuente no solo con estos perfiles sino también con la disposición de trabajar en todas estas siendo un caso de una pequeña empresa que por lo general su plantilla de empleados es reducida. A continuación, veremos estadísticas con respecto al nivel de escolaridad de las personas que deciden emprender un negocio en búsqueda de mejores oportunidades.

INEGI (2012) reporta que en el 2012 había 9.2 millones de propietarios de micronegocios. De estos propietarios, el 84.5 % eran trabajadores por cuenta propia. El nivel educativo de los microempresarios, por su parte, era el siguiente: 74.1 % tenía una escolaridad de hasta secundaria, 25.8 % tenía un nivel educativo de medio superior y superior y el restante 0.1 % no especificó su escolaridad. La tendencia educativa es muy clara y podemos afirmar que la mayor parte de la población que decide emprender no cuenta con estudios superiores, razón que se encuentra altamente relacionada con que las personas que emprenden lo hacen para complementar el ingreso familiar (25.7%) y porque fueron la única manera de conseguir un ingreso (11.7%) según INEGI 2012.

Teniendo en cuenta lo anterior es válido afirmar que la población que busca poner un comercio no cuenta con perfil educativo alto, lo que traerá consigo como consecuencia que los

negocios no sean de igual manera de alto perfil tecnológico y que estos mismos no tengan altas posibilidades de poder comercializar un producto que tenga un alto valor de innovación que le permita sobresalir de una localidad y por consecuencia su mercado se encuentre limitado localmente. La falta de innovación es uno de los factores que limitan el que una empresa pueda sobresalir y colocarse en un mercado global tal y como explicaremos más a detalle a continuación.

Crecimiento y desarrollo tecnológico

Las instituciones de ciencia, tecnología e innovación, la intensidad de la inversión en Innovación y desarrollo, las capacidades de transferencia y vinculación con los emprendedores se definen como condiciones para la innovación que pueden jugar un papel muy importante en el surgimiento de oportunidades de negocios basadas en la innovación tecnológica.

Hay quienes sostienen que, de hecho, gran parte de los pequeños empresarios de América Latina son “reacios o negados a crecer” (Banerjee y Duflo 2011). El crecimiento no forma parte de su función objetivo o bien temen perder el control de su empresa si esta se expande y/o carecen de las capacidades y recursos para que ello suceda. La falta de capacitación y de recursos es el principal obstáculo dentro de los países de mediano y bajo desarrollo para el emprendedor. Es bastante razonable contribuir al poco desarrollo de las empresas en la región de América Latina a la falta de innovación de los emprendimientos encontrados en esta región. En primer lugar, porque esto te cierra las puertas a la posibilidad de poder exportar y con esto expandir tu mercado internacionalmente.

Respecto a los productos ofrecidos por parte de los emprendimientos de la región de América latina, “el 48,7% de los iniciales y el 50% de los establecidos, consideran que los productos para sus clientes son nuevos, en cambio un alto porcentaje (78,4%), con mayor experiencia, logran expansión sin nuevas tecnologías” (Sparano 2014).

La falta de innovación y desarrollo de esta región no debería ser excusa con respecto a la falta de innovación en los emprendimientos tal y como lo explica Daniel Lederman en su libro (Lederman *et al.*, 2014) “América Latina no necesitaba inventar, habría bastado con que imitase y adoptar tecnologías ya existentes, tal y como lograron algunas economías de Asia oriental”. Definitivamente para poder ocupar un lugar en el mercado, se debe optar por trabajar con tecnologías más eficientes y modernas, a lo que encontramos que muy posiblemente una de las razones por las cuales esto no ocurre es debido a los pocos recursos y capital disponible por los empresarios de la región.

Los microempresarios de la región de América Latina prefieren trabajar con tecnologías y con negocios probados y donde se requieran pocos recursos para su operación. La falta de experiencia de las nuevas empresas también está por detrás del concepto de liability of newness (desventaja de lo nuevo). Desde esta perspectiva se argumenta acerca de la falta de legitimidad que deben enfrentar los nuevos productos innovadores y las nuevas empresas frente a sus pares preexistentes a la hora de ingresar al mercado (Brüderl y Schüssler, 1990). La desventaja de las empresas recién creadas puede ser explicada por la presencia de alguna de las siguientes cuatro razones: (i) ellas dependen de tareas y roles que aún deben ser aprendidos, lo que implica ciertos costos; (ii) los nuevos roles deben ser creados, lo que puede implicar restricciones de capital o de creatividad; (iii) aún puede faltar una normativa organizacional clara que rijan las interacciones sociales que se dan entre sus miembros y (iv) todavía no ha establecido relaciones estables con clientes o proveedores. Estas situaciones, destacan Aldrich y Fiol (1994), son especialmente críticas en las nuevas empresas de sectores emergentes o basados en el conocimiento. Y es que buscar soluciones a estas desventajas requiere de experimentación y por tanto puede resultar varias veces en intentos fallidos los cuales pueden ocasionar gastos muy altos cuyo retorno es incierto.

El autor Michael E. Gerber (1997) mencionaba de igual manera la importancia de las habilidades gerenciales a la hora de poner un negocio. En la adquisición de las competencias necesarias para emprender, cabe mencionar tres factores fundamentales. En primer lugar, el rol de las familias, dada su influencia desde las etapas tempranas sobre los valores y actitudes de las personas. Por lo tanto, el perfil de la estructura social, compuesta por las familias como unidades básicas, constituye un factor de gran relevancia. Por ejemplo, existen evidencias acerca de que el grueso de los emprendedores dinámicos nace y se cría en hogares de clase media. Por lo tanto, dejando los demás factores congelados, las sociedades con fuerte peso de familias de clase media deberían tener, en principio, valores, capacidades, aptitudes y habilidades aptas para querer emprender y crear empresas dinámicas. Por otro lado, estructuras sociales polarizadas y fragmentadas presentan deficiencias en su capital social y fuertes barreras tanto para el desarrollo de las redes de contacto que precisan los emprendedores.

La acción de emprendimiento trae consigo una incertidumbre inherente de la cual no se podrá desprender nunca, pero si, mitigarse si se cuenta con una formación sólida con respecto al producto y al pronóstico de condiciones futuras que podrán estimar un comportamiento del mercado.



El mayor problema de la región está basado en una falta de cultura empresarial sólida. Además de la inversión, “el emprendedor debe tener conocimientos amplios sobre la manera de gestionar proyectos que le permitan la aplicación de conceptos, destrezas, habilidades en las mejores prácticas realizadas a nivel mundial en materia de desarrollo de proyectos” (Sparano 2014).

Una de las metodologías de gestión de emprendimientos es la de Lean Startup la cual “es una metodología con gran auge en el medio emprendedor que posibilita implementar negocios evitando desperdiciar tiempo, recursos y esfuerzos inútiles” (Llamas y Fernández 2018). Si bien el desarrollo de una metodología bien planteada no elimina por completo la incertidumbre del éxito de un emprendimiento, pero sí ayuda a dimensionar pérdidas y gestionar el riesgo y con esto tener un plan más claro antes de buscar un apoyo financiero.

Desde luego entendiendo que además de las capacidades y de los diferentes perfiles que pueda tener la población al respecto que busca emprender de igual manera el éxito de los emprendimientos se encuentra influenciado en gran medida por su entorno. La puesta en marcha de una empresa se puede ver facilitada o inhibida por el funcionamiento de mercados de factores tales como el financiamiento o los recursos humanos, así como también por las diferentes normas y regulaciones que afectan directa o indirectamente a la actividad emprendedora. Ello no solo se refiere, por ejemplo, a los trámites y costos para crear una empresa sino también al sistema tributario y demás normas que afectan la operatoria de las empresas.

Un factor clave en que limita el desarrollo y crecimiento de los emprendimientos es la pobreza económica del entorno. El estudio de Kantis *et al.* (2012) refleja datos interesantes sobre los indicadores del crecimiento del emprendimiento y su respectiva comparación con el PBI per cápita, donde se evidencia que existe una relación fuertemente positiva entre las condiciones sistémicas para el emprendimiento y, del otro lado, el grado de desarrollo de un país, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.89 con un nivel de significatividad del 1%. tal como se ver en la figura #1. Esto significa que en los países latinoamericanos las condiciones sistémicas para el emprendimiento son más desfavorables que en los países desarrollados dentro de las condiciones sistémicas que pueden influir una gran cantidad tiene que ver con el desarrollo del capital financiero abordado en el siguiente capítulo.



Desarrollo de capital financiero

Los recursos que se disponen como fondo para emprender, son en su mayoría limitados. Las opciones que se tienen para conseguir estos fondos se limitan en muchas ocasiones a préstamos bancarios con una alta tasa de interés fija, el cual en muchas ocasiones no puede ser solventado con un emprendimiento en fase semilla, el cual busca consolidarse con ganancias sometidas a una alta incertidumbre.

En México, así como en diversos países existen apoyos y oportunidades para la gente que busca emprender. Estos apoyos van desde capacitaciones hasta préstamos bancarios con bajas tasas de interés. Dentro de los requisitos principales necesarios para adquirir uno de estos financiamientos son créditos para comprar mercancías, maquinaria y equipos para mejorar tu local comercial, estos préstamos tienen una tasa de interés fija “desde 9.9% hasta 12% anual” (Luna 2018). Sin embargo, aunque uno decidiera endeudarse con alguno de estos apoyos, los requisitos son contar con un alto % de los recursos que se invertirán, así como ser un negocio formal donde ya vimos anteriormente, es uno de los estatus que no muchas empresas adoptan en sus primeros años de operación.

El primer paso para cualquier emprendimiento es contar con solvencia económica. Las empresas deben asegurar ganancias fijas que les permitan liquidar sus costos de operación y a la vez los costos de la inversión inicial. Todo esto limita el crecimiento de la empresa, debido a que son pocos los recursos resultantes para invertir en mejor infraestructura y capacitación que les permitan competir en mercados donde la competencia cuenta con un mayor capital.

Es claro que nunca existirá suficiente apoyo para apoyar a todas las personas que quieran emprender, pero no hay que limitar el menor número de oportunidades como la causa principal de la falta de la promoción y desarrollo del emprendimiento en Latinoamérica. En América Latina aún se mantienen importantes trabas a la figura del capital de riesgo, entre ellas: “la carencia de una cultura empresarial, las imperfecciones de los mercados de crédito, la inadecuada aplicación de leyes y regulaciones, la insuficiente protección del inversionista y las deficientes estructuras de gobierno corporativo” (Haar y Suárez 2011).

Desarrollo de capital humano

En segundo lugar, las instituciones educativas pueden jugar un papel relevante en la formación de capital humano emprendedor forjando valores, capacidades y habilidades favorables al emprendimiento entre sus estudiantes - tales como la creatividad, la iniciativa personal, el trabajo en equipo, la solución de problemas, la aceptación de la incertidumbre, etc. Las



empresas, por su parte, dan forma a la estructura productiva, constituyendo el ámbito en el que se completa el proceso de desarrollo de capacidades y en el cual se adquieren redes de contacto valiosas para el emprendimiento. “Las empresas son la principal “escuela” de emprendedores dinámicos” (Kantis et al 2004). Sin embargo, mientras el aspecto educativo no ofrezca desde la escuela una visión que te permita la posibilidad de iniciar tu propio camino después de los estudios, toda esta formación será en vano.

Estos procesos de formación de capital humano emprendedor pueden verse más o menos potenciados según el grado de desarrollo del capital social, es decir, de las redes de contactos con otros actores del círculo social (amigos, familiares, compañeros de universidad, compañeros del ámbito laboral) y/o con las instituciones que permiten la detección de oportunidades y acceso a recursos, tanto monetarios como de asistencia.

Por otra parte, el contexto de oportunidades de negocios depende de factores socioeconómicos tales como la capacidad, perfil y dinamismo de las demandas de las familias, de las empresas y de los gobiernos. En consecuencia, distintas variables ligadas a la estructura y dinámica productiva (como por ejemplo la tasa de crecimiento de los distintos sectores/mercados; la estructura de mercado y perfil sectorial de la industria, el nivel de concentración regional, la presencia de barreras de entrada y salida y las estrategias de las grandes empresas), no sólo inciden sobre la adquisición de competencias y motivaciones para emprender según se comentó previamente, sino también sobre el campo y perfil de las oportunidades para emprender. Asimismo, estas oportunidades se ven afectadas por las condiciones de la economía. Por ejemplo, en etapas recesivas tiende a crecer el peso de las personas que deciden emprender ante la falta de alternativas de empleo en tanto que en las fases de expansión aumenta el de quienes lo hacen estimulados por las oportunidades asociadas al incremento de la actividad económica, los ingresos de la población y las empresas.

Conclusiones

En conclusión, podemos entender que en América latina las oportunidades de emprender son limitadas debido a la dificultad de conseguir fondos de inversión que tengan en consideración la alta incertidumbre de ingresos en un emprendimiento en fase inicial. Sin embargo, el mayor problema de la región está basado en una falta de cultura empresarial sólida, junto con la falta de sistemas de gestión de inversiones que les permitan a los inversionistas sentirse más seguros de los rendimientos de sus inversiones. La falta de cultura empresarial en estas regiones también trae consigo ausencia en la práctica de diferentes metodologías de gestión de proyecto,



falta de visión global, orientación, así como de administración de riesgos calculados, que les permitan a los emprendedores tener planes más sólidos a la hora de solicitar una inversión. Este proceso debe contemplar estrategias encaminadas a llevar a la persona al convencimiento que mediante la creación de proyectos productivos se puede llegar a triunfar tanto personal como económicamente.

La alta pobreza de los países en esta región trae consigo que el emprendimiento tenga como prioridad la subsistencia de la población, teniendo ganancias limitadas para invertir en el mismo. Los emprendedores sociales que deciden trabajar para resolver esta misma problemática se convierten así en un motor de impulso directo y de gran valor para alcanzar este objetivo global contra la pobreza. Este fenómeno provoca el bajo crecimiento de las empresas.

Por otro lado, no son pocos los desafíos y tareas de cara al futuro con el propósito de elevar la efectividad de los esfuerzos. Si bien se carece de evaluaciones suficientes que permitan dimensionar las brechas existentes entre los resultados alcanzados y los esperables como efecto de las políticas, las impresiones obtenidas en la interacción con distintos actores del ecosistema es que la efectividad es aún limitada, tanto si se la evalúa en términos de la cantidad de empresas dinámicas que se generan como en su desempeño posterior. A nivel del Ecosistema todavía existen actores inexistentes y vínculos que no están presentes, en especial en lo que refiere al financiamiento de etapas tempranas. En este sentido, algunas áreas a las cuales debería prestarse especial atención en una agenda de políticas son las siguientes: la generación de capital humano emprendedor para alimentar el deal flow de proyectos promisorios y de equipos potentes que los lideren; los niveles de especialización y calidad de gestión de las instituciones; los sistemas de incentivos que guían su comportamiento; el desarrollo de algunos eslabones clave como el de la inversión ángel y del capital emprendedor para etapas tempranas; la articulación entre los distintos actores de la cadena de valor en el ecosistema y el régimen normativo necesario para estimular el desarrollo del capital emprendedor y del proceso de acumulación de los emprendimientos. El acceso al financiamiento se debe a varios factores, principalmente a la desconfianza a la banca por falta de aval, historiales crediticios, entre otros, la falta de redes de apoyo que faciliten este acceso a empresas que se enfrentan a esta negativa, sin embargo, cuando estas se logran se pierden por la falta de conocimiento formal de administración del sistema financiero.



A pesar de todo, superar estas situaciones es una de las mayores satisfacciones de un emprendedor y es que vivir de una actividad empresarial es una carrera de fondo. Los que terminan ganando no son siempre los que parten en primer lugar en los primeros metros del recorrido. Aquí, en igualdad de condiciones, son los que se preparan a conciencia y saben ejecutar mejor las técnicas quienes tienen más posibilidades de acabar entre los primeros.



Referencias Bibliográficas

- Aldrich, H. y Fiol, M. (1994). Fools rush in? The institutional context of industry creation, *Academy of Management Review*, vol. 19(4): 645-670.
- Banerjee, A. y Duflo, E. (2011). *Poor Economics: A Radical Rethinking of the Way to Fight Global Poverty*. Nueva York: Public Affairs.
- Brüderl, J. y Schüssler, R. (1990). "Organizational Mortality: The Liabilities of Newness and Adolescence". *Administrative Science Quarterly*, N° 35.
- Gerber, M. E. (1997). *Mito del Emprendedor*. Madrid: Paidós Ibérica, Ediciones S. A.
- Guillermo E. y Perry, W. (2007). *Informalidad: Escape y Exclusión*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Haar, J., Pradilla, M., & Suárez, L. (2011). Capital de riesgo impulsor del emprendimiento en américa latina. *Debates IESA*, 16(4).
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2012) *Medición del sector informal*. México: INEGI. Recuperado de:
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_12_36.pdf.
- Instituto Nacional de Estadística de Guatemala [INE]. (2016). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos*. Guatemala: INE.
- Kantis, H., Federico, J., & Menéndez, C. (2012). *Políticas de fomento al emprendimiento dinámico en América Latina: tendencias y desafíos*. Caracas: CAF
- Kantis, H., Federico, J., & Ibarra, S. (2014). *Índice de condiciones sistémicas para el emprendimiento dinámico*. Rafaela, Argentina: Asociación Civil Red Pymes Mercosur.
- Llamas Fernández, F. J., & Fernández Rodríguez, J. C. (2018). La metodología Lean Startup: desarrollo y aplicación para el emprendimiento. *Revista EAN*, (84), 79-95.
- Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S., & Rigolini, J. (2014). *El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación*. Washington, DC: The World Bank.
- Luna, N. L. (2018, 5 marzo). Apoyo a emprendedores: ¿qué financiamientos puedo obtener? *Entrepreneur*. Recuperado 23 marzo, 2020, de <https://www.entrepreneur.com/article/309172>.

- Monge-González, R.; Torres-Carballo, F. (2014). *The dynamics of entrepreneurship in Costa Rica: An analysis of firm entry, exit and growth rates*. Washington, DC: Inter-American Development Bank.
- Pérez, J. F. (2005). El sector informal en México. *El Cotidiano*, 20(130), 31-45. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.
- Perry, G., Maloney, W., Arias, O., Fajnzylber, P., Mason, A., & Saavedra-Chanduvi, J. (2007). *Informalidad: escape y exclusión*. Washington, DC; Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe.
- Rodríguez Ramírez, A. (2009). Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial. *Pensamiento & gestión*, (26), 94-119.
- Sparano Rada, H. (2014). Emprendimiento en América Latina y su impacto en la gestión de proyectos. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), p. 95-106.
- Soto, A. L. R. (2018). El papel del sector informal en dos economías de América Latina: México y Guatemala/The Role of the Informal Sector in Two Latin American Economies: Mexico and Guatemala. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 7(14), 82-106.
- Urzúa, S. y Espinoza, R. 2014. *Firm Dynamics in Chile: Evidence from matched employer-employee data. Reporte preliminar*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo



Competencias, intervención y desempeño profesional del Trabajador Social. La percepción de empleadores en el sur del Estado de Veracruz

*Rivera Vicencio Timoteo*²³⁴

*Ruiz Alarcón Carmelina*²³⁵

*Perry Cruz Elizabeth*²³⁶

Resumen.

Se realiza un análisis de la intervención del Trabajador Social en diversos ámbitos del campo profesional, principalmente del sector público, a partir de las opiniones vertidas por empleadores. El estudio tiene como eje la formación por competencias de los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Veracruzana y su aproximación al campo laboral a través de las prácticas profesionales y el servicio social, a efecto de aproximar una valoración de pertinencia en el ámbito laboral de los saberes teóricos, heurísticos y axiológicos, contenidos en el Plan de estudios. Se fundamenta en el enfoque de competencias de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aplicadas al Trabajo Social, y en la perspectiva relacional de Bourdieu (1988), desde las nociones de campo y habitus para el estudio de la intervención social. La metodología aplicada es propia de la investigación cualitativa. Se trata de un estudio descriptivo, apoyado en un cuestionario y la técnica de grupo focal con empleadores de la región sur del Estado de Veracruz, seleccionados a través de una muestra no probabilística; el criterio de inclusión fue contar con alumnos en prácticas escolares, prestadores de servicio social y/o egresados, la fecha de realización fue agosto de 2019. Los resultados muestran las competencias laborales en que son fuertes y débiles los profesionales en Trabajo Social, estableciendo sugerencias para la formación profesional vinculada a la práctica, para lograr mayor competitividad laboral.

Palabras clave: Competencias, Perfil profesional, competitividad

²³⁴ Universidad Veracruzana; trivera@uv.mx

²³⁵ Universidad Veracruzana; carmeruiz@uv.mx

²³⁶ Universidad Veracruzana; eperry@uv.mx



Introducción

La investigación tiene como objeto de estudio comprender cuál es la pertinencia de las competencias profesionales del Trabajador Social, en relación con su desempeño laboral, según los requerimientos de los empleadores de la región Coatzacoalcos, Minatitlán y Acayucan, a fin de retroalimentar el proceso educativo e incrementar la competitividad en el ejercicio profesional, limitado a los egresados y estudiantes, practicantes y en servicio social, de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, en el ámbito del mercado laboral del sur del Estado de Veracruz. El trabajo se fundamenta en el enfoque de competencias, y se analiza su aplicación en el diseño de planes de estudio, para generar una innovación en el campo curricular; se retoman los aportes de Bourdieu, de las nociones de campo y habitus, para el análisis de la intervención social. En la metodología se menciona que el estudio es de tipo cualitativo, descriptivo, con diez unidades de análisis, para la recolección de datos se utilizaron un cuestionario y la técnica de grupo focal; el análisis e interpretación de la información fue manual. Los hallazgos se refieren a fortalezas y debilidades de los profesionales de Trabajo Social en ejercicio.

Marco conceptual

Para la comprensión del problema objeto de estudio se inicia analizando los antecedentes del enfoque de competencias. Según Díaz Barriga (2006) los cambios generados por la globalización económica en el mundo y en México, influyen en la necesidad de innovación en el ámbito educativo para alcanzar más altos niveles de calidad, en el sistema educativo mexicano, considera que la innovación no responde a una necesidad pedagógica, sino a la dinámica de una política educativa sexenal.

El término competencias tiene un significado polisémico; en el mundo laboral, tiene un sentido utilitario; la novedad del enfoque de competencias es que puntualiza los aspectos en que se debe concentrar el “entrenamiento” o la “enseñanza”.



El autor analiza las limitantes del enfoque por competencias en educación superior y sostiene que en el proceso de elaboración de planes de estudio, se debe diseñar un mapa de competencias, el cual parte del análisis de tareas:

De esta manera, la propuesta curricular por competencias para la educación superior adquiere dos elementos contradictorios: por una parte tiene capacidad para establecer una formulación de alta integración en la competencia general, para luego dar paso a diversas competencias menores que fácilmente decaen en una propuesta de construcción curricular por objetivos fragmentarios. Este es uno de los retos que se observa en la perspectiva curricular por competencias, la desarticulación entre los dos niveles, uno general incuestionable, junto con la aparición de la teoría curricular por objetivos. (Díaz Barriga, 2006:15)

Díaz Barriga (2006), considera que es un error enunciar competencias genéricas y elaborar un plan de estudios constructivista u otro enfoque; debido a que la estrategia de formulación de competencias, retoma de la teoría de objetivos, el modelo de “análisis de tareas”, lo que demanda descomponer un comportamiento complejo en comportamientos simples, similares a los objetivos comportamentales.

Cabe preguntarse ¿Cuál es la aportación que ofrece a la educación el enfoque por competencias?, Díaz Barriga refiere a Perrenaud (1999), quien remite al debate de los paradigmas de la didáctica; el primero se refiere al aprendizaje de contenidos, distanciado de su aplicación y la función de la escuela es preparar para la vida. La segunda perspectiva enfatiza considerar las necesidades del entorno y del estudiante, el aprendizaje en un contexto de la realidad, en esta perspectiva se sitúa el enfoque por competencias.

Plantea Díaz Barriga (2006) que la competencia supone tres elementos: información, habilidades y puestos en acción en una situación problema real, donde la competencia se puede generar. En el aula se generan ejercicios, simulaciones de situaciones de la vida cotidiana o profesional, a esto Bruner y Olson (1973), le llaman una experiencia indirecta en la educación. Apoyándose en Roe (2003), el autor menciona que:

Por su parte las etapas inicial y avanzada de las competencias responden a la vida profesional; en estricto sentido se podrían estudiar mediante diversos estudios sobre el aprendizaje de los egresados en el mercado ocupacional. Las iniciales son aquellas que puede mostrar el egresado en los primeros cinco años de vida profesional y constituyen una primera etapa de la vida profesional, donde el egresado puede requerir de algunos apoyos para potenciar su desempeño. Por el contrario, es de esperarse que después de los primeros cinco años de ejercicio profesional el egresado haya adquirido un conocimiento experto que le permita desempeñarse con eficiencia en el mundo del trabajo. (Citado por Díaz Barriga, 2006: 28)

Enseguida, se aborda la vinculación entre la formación y el ejercicio profesional del Trabajador Social, apoyados en Zabalza (2011). El autor aborda esta problemática educativa introduciendo el término *Prácticum*, para diferenciarla de la práctica escolar, y su propuesta consiste en



integrar el aprendizaje práctico del estudiante a un programa de formación vinculado con las necesidades del ejercicio laboral. La práctica debe estar relacionada con problemas concretos, guiada por un tutor académico y laboral, de tal manera, que se dé un proceso de reflexión para profundizar el nivel de intervención; además, aprovechar el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), para la asesoría y supervisión del estudiante, no tan solo de manera presencial. Es decir, la propuesta es fortalecer las competencias del estudiante, a través de la toma de decisiones ante problemas reales del contexto laboral.

Así la educación y el trabajo, utilizan el enfoque de competencias para incrementar la competitividad laboral y profesionalizar la gestión del recurso humano (Gallart y Jacinto, 1995). Los actores educativo y productivo coinciden en que las competencias laborales muestran lo que se debe formar en los trabajadores para incrementar su desempeño. El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo. Los autores mencionan:

Hay algo que aparece claramente cuando uno se aproxima al mundo real del trabajo y a las dificultades y logros de los trabajadores: las trayectorias técnico-profesionales son historias de vida en contextos cambiantes, que articulan saberes provenientes de distintos orígenes. Esta evidencia conduce a dos reflexiones en torno a la planificación de la educación y de la formación; la primera se refiere a que una trayectoria técnico profesional no puede ser diseñada exclusivamente desde un gabinete educativo, y menos desde un currículum rígido o modular en cuya confección solo haya participado la escuela. Solo a partir de esas historias y de los balances de competencias señalados anteriormente y teniendo como contrapartida los lugares de trabajo y las organizaciones empleadoras, se puede pensar en el apoyo educativo a una formación continua. La segunda reflexión alude a que detallar minuciosamente las actividades de una ocupación y las competencias requeridas, no siempre es aproximarse a una realidad concreta. Las competencias incluyen conocimientos “indefinibles” que se aprenden en la experiencia social y laboral que no pueden ser transmitidos en un ámbito escolar. (Gallart y Jacinto, 1995:5)

La noción de competencia laboral surge en los países industrializados para formar personas que respondan a la demanda de un nuevo mercado laboral. En los países en desarrollo se ha asociado al fortalecimiento de los sistemas de formación, para atender las necesidades sociales de las empresas e instituciones de servicios. En México, inicia su aplicación en 1996 “a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía”, según López Luna y Chaparro Maldonado (2006: 264).

Los mismos autores consideran que desde el contexto del Trabajo Social, en la década de los ochenta existía un desfase entre la formación profesional y el mercado laboral. En los



años noventa la modernización del Estado Mexicano, que aplica políticas de ajuste, genera cambios en los planes de estudio, en el caso de la Universidad Veracruzana, se diseña el del año 1990 mediante un modelo por asignaturas, con una formación generalista; en 1999 se aplica el Modelo Educativo Integral y Flexible (MEIF), con una estructura por objetivos, pero incorpora el diseño por créditos y la flexibilidad curricular. Es en el 2015, que se diseña el Plan de Estudio basado en competencias genéricas y específicas.

Conceptualización de las competencias en Trabajo Social

El Libro Blanco, publicado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (2004), señala que el concepto de competencia comenzó a ser utilizado por David McClelland (1970) para explicar el desempeño en el trabajo, se centró en las características y comportamientos de las personas, que en las descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo:

En el enfoque de las competencias en el trabajo, el análisis empieza con la persona en el puesto; las competencias son determinadas con entrevistas de eventos conductuales, en las que ciertas características personales son asociadas al éxito en el trabajo. El método de competencias, a través de una muestra modelo, pretende identificar el desempeño superior en el trabajo (McClelland, 1993: 5).

A partir de los 80, Inglaterra y otros países, consideraron el enfoque de competencias como herramienta para mejorar la eficiencia, calidad y pertinencia de la educación. Consideraron que, mediante este modelo, era atacar la inadecuación entre la formación profesional y el mercado laboral, debido a que se enfatizaba la adquisición de conocimientos y no su aplicación (Whitear, 1997).

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA) retoma las definiciones de competencia laboral de Marelli (2000):

La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos” Y añade que son: “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo (Citado por la ANECA, 2004: 109).

Otro autor, Ibarra (2000) define el concepto de competencia como:

...la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades y destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, saber hacer y ser. (Citado por ANECA, 2004: 109).



Las definiciones de competencia laboral poseen los elementos básicos previstos por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y la Acreditación (2004) , que propone un enfoque holístico considerando la complejidad en el desempeño profesional, es decir, las tareas y los atributos para un desempeño exitoso del individuo; así como el contexto laboral, e integra la ética y los valores. Y con el propósito de identificar el perfil profesional del trabajador social y el conjunto de competencias que le permiten acceder al mercado laboral, propone la definición de competencia laboral:

... interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el profesional del trabajo social y de la conceptualización diaria que el trabajador social lleva a cabo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes, basados todo ello en los principios básicos del trabajo social. (ANECA, 2004:110).

Una vez analizada la definición de competencia laboral, es pertinente definir la intervención social desde el Trabajo Social.

La intervención social

El estudio se refiere básicamente a la dimensión subjetiva, a la percepción de los empleadores hacia el desempeño o intervención del profesional en Trabajo Social. Se recurre a Gabrinetti (2015), quien analiza la intervención social de los trabajadores sociales, desde las condiciones de trabajo (Neffa, 2001), considerando las condiciones salariales y condiciones de trabajo. Al análisis se integra una dimensión simbólica en la que se ubican las representaciones sociales de los trabajadores sociales. Asimismo, se toma la noción de campo de Bourdieu, para el estudio de la intervención profesional en Trabajo Social, lo que permite identificar que los distintos agentes disponen de diversos tipos y volúmenes de capital; cada uno ocupa su propia posición en el espacio social y se vincula con otros agentes e instituciones. En ese marco los agentes desarrollan prácticas y representaciones generando una dinámica de la intervención social.

Para el estudio, se retoma la propuesta de Bourdieu, quien considera que la perspectiva objetiva y la subjetiva, son complementarias, la primera, el sentido objetivo, no alcanza a aprehender el “sentido vivido” de los agentes (Gutiérrez, 1997). Así, el “sentido vivido” no considera las condiciones objetivas, sociales y económicas.



Desde la perspectiva relacional Bourdieu propone una doble mirada, dos momentos de análisis, considerando a la realidad como a la percepción de esa realidad. De ahí, que la intervención del Trabajo social analiza tanto las objetivas condiciones estructurales que la determinan, conoce, explica las prácticas y sentidos sobre dichas prácticas que configuran los agentes. La autora cita:

Sin duda, los agentes, tienen una captación activa del mundo. Sin duda construyen su visión del mundo. Pero esta construcción se opera bajo coacciones estructurales. (...) las disposiciones de los agentes, sus habitus, es decir, las estructuras mentales a través de las cuáles aprehenden el mundo social, son en lo esencial el producto de la interiorización de las estructuras del mundo social (Bourdieu, 1988: 133-134, citado por Gabrinetti, 2015: 10).

Continúa la autora, la noción de campo de Bourdieu, es una red de relaciones objetivas entre las diferentes posiciones que ocupan los agentes o instituciones, según la cuestión de poder o capital que esté en juego; desde esta perspectiva relacional, la intervención profesional, se produce en la articulación entre agentes e instituciones que se dan en el interior de estos campos de acción.

De modo que la estructura del campo se configura en función de las especies de capital en juego, la disposición de capital por los agentes, sus estrategias de juego. Además, -señala Bourdieu-, que también incide en el campo la “evolución en el tiempo del volumen y la estructura de su capital, es decir, de su trayectoria social y de las disposiciones (habitus) que son constituidas en la relación prolongada con cierta estructura objetiva de posibilidades. (Bourdieu, 1995: 65, citado por Gabrinetti, 2015:11)

Asimismo, Gabrinetti (2015) plantea que la posibilidad del cambio o la transformación en un campo, se encuentra atravesada por las tensiones con las condiciones objetivas, las que pueden potenciar o imponer limitaciones, restricciones. Sin embargo, para modificar las reglas del juego depende de los posicionamientos teóricos e ideológicos de la intervención y de los agentes del campo profesional. La autora, se refiere a Bourdieu (1995), y propone que pueden seguirse sus lineamientos:

... identificar la posición del campo en relación con el campo de poder; por otra parte... conocer la estructura objetiva de las relaciones entre las posiciones ocupadas por los agentes e instituciones que integran parte del campo; por último, estudiar los habitus en tanto sistemas de disposiciones de los agentes. (Gabrinetti, 2015: 11)

Habitus y representaciones sociales

Bourdieu formula que el habitus es un “sistema socialmente constituido de disposiciones estructuradas y estructurantes, adquirido mediante la práctica y siempre orientado hacia las



funciones prácticas” (Bourdieu, 1995: 83). De manera que las prácticas son orientadas por las condiciones económicas y sociales internalizadas. (Citado por Gabrinetti, 2015: 13)

Bourdieu considera que el campo estructura el habitus, lo condiciona, lo estructura, “ya que el habitus constituye el campo como mundo significativo”; por lo tanto, la intervención profesional, desde este marco teórico, se comprende el habitus como esquemas que otorgan sentidos y orientan a las prácticas. (Gabrinetti, 2015)

Las representaciones sociales de Moscovici y Jodelet se integran a la teoría relacional de Bourdieu: se “conceptualiza a las representaciones sociales como conjunto de elementos informativos, valorativos, normativos, ideológicos, afectivos y conductuales que poseen los miembros pertenecientes a una población homogénea” (Moscovici, 1983, citado por Gabrinetti, 2015: 13). Las representaciones sociales tienen la función de orientar, de comprender y afrontar los aspectos esenciales de una práctica, como es la intervención profesional del Trabajo Social.

Metodología

El tipo de estudio es cualitativo, se refiere a la opinión de los empleadores en relación con el desempeño profesional del Trabajo Social egresado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana; su alcance es descriptivo, su propósito es identificar las competencias teóricas, heurísticas y axiológicas de los profesionales; las unidades de análisis son empleadores de nueve instituciones del sector público de las áreas salud y educación y uno del sector privado. Se aplicó una muestra no probabilística; los criterios de inclusión son que contara con egresados profesionales en Trabajo Social, estudiantes en prácticas escolares o alumnos en servicio social; el ámbito geográfico abarcó los municipios de Minatitlán, Coatzacoalcos, y Acayucan. Los instrumentos utilizados para obtener información fueron el cuestionario y la técnica de grupo focal; para la recopilación y el análisis y la interpretación se realizó manualmente.

Resultados

En este apartado se analizan las expresiones vertidas por empleadores, representantes de nueve instituciones del sector público y una empresa privada, que participaron en el “Segundo Foro



de Empleadores”, organizado por la Facultad de Trabajo Social, campus Minatitlán de la Universidad Veracruzana en agosto de 2019. De los organismos públicos, cuatro pertenecen al sector salud y cinco al educativo.

Las categorías empleadas para el análisis son las siguientes: Percepción de la naturaleza de la institución (misión); desempeños propios del mundo del trabajo; percepción sobre competencias evidenciadas por los estudiantes, mismas que se abordan a continuación.

Los empleadores. Auto-referencia a la misión de las instituciones

Respecto a la primera categoría, cabe señalar que, de viva voz, fueron expresadas por empleadores del sector salud y del educativo. Destacan las posturas centradas en: 1) La misión y asociadas al “deber ser”; 2) la operación y, 3) las mixtas. Dentro de las segundas, se observan las que otorgan énfasis en la atención al público y aquellas que lo ponen en el cumplimiento de metas.

En nuestro Centro, es ofrecer servicios preventivos de tratamiento especializados, eficaces, *con calidad* y dando un *trato digno* en temas de adicciones, todo esto con un *beneficio para la comunidad*. En nuestro Centro se trabaja mucho con una filosofía interdisciplinaria, trabaja mano a mano el área de medicina, psicología y el área de trabajo social. [Empleador 1. Sector Salud]

... se creó la necesidad de salud mental, para servir un poco (a) la educación hacia la familia para que *los pacientes lleven el control adecuado*. [Empleador 3. Sector Salud]

Es un Hospital Regional.... Nuestra misión como Departamento de Trabajo Social, es colaborar en el *proceso de atención integral con excelencia, calidad y trato humano*, a pacientes, familiares, atendiendo sus problemas de salud en los aspectos sociales, económicos que repercuten en su calidad de vida. También nuestra misión es *ser un Departamento con reconocimiento institucional de los trámites de gestión para la intervención de los procesos de atención administrativo y asistencial* que prestan sus servicios a los pacientes y familiares con los altos estándares de calidad y nuestros valores son bien importantes... [Empleador 5. Sector Salud]

Contamos con tres tipos de servicios: tenemos los servicios escolarizados que son los medios de atención múltiple, la USAER, (Unidad de) Servicios de Apoyo a la Educación Regular. Están en las escuelas de educación básica apoyando a los estudiantes, y tenemos los servicios de educación de los centros regionales de información educativa... trabajamos en conjunto para atender, *identificar y minimizar las barreras que se presentan en el aprendizaje de nuestros alumnos*. [Empleador 6. Sector Educativo]

Sobre el particular, como apunta Díaz Barriga (2006: 13), no debe perderse de vista que el término competencias tiene un sentido utilitario en el mundo laboral, “donde se le concibe como una estrategia que se apoya fundamentalmente en el análisis de tareas, a partir de la cual se busca determinar las etapas puntuales en las que se debe formar a un técnico medio”. Por ello, no sorprende que los empleadores, particularmente los que enfatizan la parte operativa, confundan formación académica con lo que corresponde estrictamente a capacitación para el trabajo y en tal virtud, manifieste su expectativa de que los estudiantes de Trabajo Social posean “competencias en oncopediatría, hemodiálisis y medicina interna” (Empleador 5), o

identifiquen como debilidad la carencia de “conocimientos insuficientes en cuanto al trabajo social médico, psiquiátrico, criminológicos” (Empleador 3).

Tal situación alude a lo que Díaz Barriga describe como la necesidad de de-construir la genealogía conceptual de las competencias, cuyo sentido claramente utilitario, a la larga contradice la necesidad de adquirir o mostrar conocimientos, para dar cuenta de la capacidad de resolver problemas. “Lo utilitario sobre lo erudito e incluso en vez de lo erudito. Lo utilitario como elemento específico de la llamada sociedad del conocimiento. Ello está vinculado a un tercer elemento: lo laboral, que trata desempeños propios del mundo del trabajo, aunque también restringidos sólo a éste” (Díaz Barriga, 2006:14). En la educación superior, sin duda, se está frente a la necesidad de revelar el aspecto social de la formación de competencias, y ponderar las reacciones casi inmediatas de sumar un curso de criminología al currículo de Trabajo Social. De sortear la trampa de que, en el proceso de construcción de los planes de estudio, se parta de elaborar un mapa de competencias, a partir de un análisis de tareas y establecer una formulación de alta integración en la competencia general, para luego dar paso a diversas competencias menores que fácilmente decaen en una propuesta de construcción curricular por objetivos fragmentarios, esto es, de integrar dos elementos contradictorios (Díaz Barriga, 2006). Se abundará sobre lo anterior, a partir de las siguientes dos categorías de análisis.

Desempeños propios del ámbito laboral: Competencias demandadas por los empleadores

En cuanto a la segunda categoría, esto es, los desempeños propios del mundo del trabajo, de acuerdo con la demanda de los empleadores, en las siguientes tablas de concentración de información, podemos advertir las competencias requeridas en el espacio laboral más recurrentes, de acuerdo con el total de menciones. Para tal fin, se adoptó la clasificación propuesta en ANECA (2004) en el Libro Blanco del Título de Grado en Trabajo Social, para agrupar expresiones y términos semejantes.

Tabla 1. Competencias genéricas destacadas como necesarias por los empleadores

Clasificación	Menciones de los empleadores (%)
• Competencias transversales	
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	100%
Capacidad de gestión de la información	88%
Capacidad de organización y planificación	67%
Resolución de problemas	56%

Toma de decisiones	33%
• Competencias personales	
Habilidades en las relaciones interpersonales	88%
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	78%
Compromiso ético	78%
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	56%
Trabajo en equipo	33%
• Competencias sistémicas	
Conocimiento de otras culturas y costumbres	67%
Iniciativa y espíritu emprendedor	44%
Creatividad	44%
Motivación por la calidad	22%
Liderazgo	22%
Aprendizaje autónomo	11%
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	11%

Fuente: Elaboración propia con base en la Relatoría del II Foro de Empleadores, FTS-UV y de acuerdo con la clasificación propuesta en ANECA. Libro Blanco. Título de Grado en Trabajo Social.

Tabla 2. Competencias específicas de formación disciplinar y profesional destacadas como necesarias por los empleadores

Clasificación	Menciones de los empleadores (%)
Interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones	100%
Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones	78%
Establecer relaciones profesionales interdisciplinarias al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención	78%
Promover el crecimiento, desarrollo e independencia	78%
Contribuir a la administración de recursos y servicios colaborando con los procedimientos implicados en su obtención, supervisando su eficacia y asegurando su calidad.	78%
Gestionar, presentar y compartir historias e informes sociales manteniéndolos completos, fieles, accesibles y actualizados como garantía en la toma de decisiones y valoraciones profesionales	67%
Diseñar, implementar y evaluar proyectos de intervención social	67%
Trabajar con los comportamientos que representan un riesgo para el sistema cliente identificando, evaluando situaciones y circunstancias, y elaborando estrategias de modificación de los mismos	56%
Administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo.	44%
Analizar y sistematizar la información que proporciona el trabajo cotidiano como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes	44%
Gestionar conflictos, dilemas y problemas éticos complejos identificando los mismos, diseñando estrategias de superación y reflexionando sobre sus resultados	44%



Investigar, analizar, evaluar y utilizar el conocimiento actual de las mejores prácticas del trabajo social para revisar y actualizar los propios conocimientos sobre los marcos de trabajo	33%
---	-----

Fuente: Elaboración propia con base en la Relatoría del II Foro de Empleadores, FTS-UV y de acuerdo con la clasificación propuesta en ANECA. Libro Blanco. Título de Grado en Trabajo Social.

Sobre esta base, los empleadores externaron su valoración de las competencias evidenciadas por los estudiantes de la Facultad de Trabajo Social, campus Minatitlán.

Percepción de los empleadores sobre competencias en el desempeño profesional

La categoría que complementa este estudio cualitativo-descriptivo se construye a partir de recuperar la percepción de los empleadores sobre las competencias evidenciadas por egresados y estudiantes de la Facultad de Trabajo Social que realizan prácticas profesionales o servicio social.

Cabe destacar que el énfasis recayó en los estudiantes, conforme a lo manifestado por los empleadores. Los aspectos destacados como positivos fueron:

La experiencia que hemos tenido también con los trabajadores sociales que han hecho servicio social o práctica con nosotros ha sido también de mucha ayuda y de apoyo. *Tratamos siempre de ubicarlos, cuando llegan a nuestros servicios, en áreas específicas de apoyo al Trabajo Social, acompañados siempre por los Directores de servicios* y, en los casos que no contamos con trabajador social, para nosotros el contar con alumnos que estén haciendo su servicio social es de mucha ayuda, porque vienen a complementar el trabajo que a veces no da tiempo que el Director o algunos maestros puedan realizar todas estas acciones que nuestros compañeros trabajadores sociales hacen. En sí, de manera muy general, el apoyo que nos brindan es muy loable y satisfactorio. [Empleador 6. Sector Educativo]

Todo este tiempo que llevo en esta Institución, la Universidad nos ha mandado chicas *muy responsables, muy comprometidas con su trabajo*, no tengo queja en ese sentido, de algunas jóvenes que son de la Universidad, *con muy buenos saberes teóricos, heurísticos*. Es de reconocerle el trabajo que ustedes hacen en esa formación y creo que sí hay un área de oportunidad en esa parte y no sé qué tanto en la intervención pedagógica. Algunas de las alumnas muestran interés y habilidades, porque algunos momentos de las situaciones de la población que atendemos es como así de “¡agárralo, ayúdalo!”. Algunas de ellas, incluso de otras instituciones, han mostrado ese interés y les aliento que se preparen, porque la escuela de educación especial acepta a trabajadores sociales y creo que es un área de oportunidad... [Empleador 8. Sector Educativo]

La experiencia ha sido buena... es cierto que *cuando salen de primera vez de nuestra profesión, llevamos todo lo teórico*, pero en la práctica es cuando nos damos cuenta si verdaderamente aprendimos y vamos a poner en práctica lo que esa parte conceptual que nos da la Universidad... También me gustaría que ustedes defendieran (a) quienes van hacer su trabajo social, *que se les respeten su perfil que no se permitan, ni permitan a quienes los van a emplear, a que realicen otro trabajo por el cual no van* y eso significa tener la vocación, porque cuando nosotros tenemos una vocación sabemos cuál es nuestro perfil y sabemos respetar, sabemos dar a conocer a los demás que respeten para lo que voy, de ahí derivan precisamente las competencias, si tú tienes las competencias vas a tener la seguridad de respetar el trabajo que va a realizar ahí. [Empleador 9. Sector Educativo]

Se hicieron presentes también expresiones de inconformidad con el desempeño de los estudiantes, destacadamente, por cuestiones actitudinales que revelan la importancia de la integralidad de la formación profesional.

Siempre *pedimos que sean muy responsables*, en que ¡ya! ¡Estamos un ratito y ya nos vamos! Tuvimos el caso de unas alumnas que (no) llegaban y les daba igual, traté de hablar con el licenciado... porque también les damos las herramientas para que nos apoyen, entonces, es más la vocación que tengan como trabajadoras sociales... [Empleador 2. Sector Educativo]

El apoyo para quienes lleguen hacer prácticas, servicio es enfocado al Trabajo Social, las actividades que van a realizar son en total Trabajo Social. Se respeta su horario, si hay la necesidad de estudiar o de trabajar, nos adaptamos también con ellos, para los estudiantes que gusten acudir no hay ningún problema. ¡Eso sí! *Solo que sean accesibles y que respeten los horarios que ellos establecen, que haya la madurez en cuanto al compromiso*, el compromiso en cuanto a la profesión se entiende porque, *solo un caso me toco hace un tiempo de una estudiante que no llegaba y no había compromiso para las funciones del trabajo social, estamos para servir y atender*. [Empleador 4. Sector Salud]

Nosotros en el Departamento, de las 33, casi el 85% son egresados de la Facultad de Trabajo Social de la UV, campus Minatitlán. Nosotros llevamos como dos años que no tenemos prestadores de servicio y, casualmente, todos tenemos una mala experiencia con algún prestador de servicio, porque es importante *hacer hincapié sobre los valores, como la ética profesional, el compromiso, la responsabilidad y, sobre todo, la disponibilidad*. [Empleador 5. Sector Salud]

Asimismo, se presentó una solicitud específica, como requerimiento en el campo laboral del sector educativo, para ser incluida en el currículo:

Habilidades socioemocionales, porque *estas habilidades socioemocionales engloban todo lo que el empleador está pidiendo para un trabajador social* y para todos los profesionistas, como son: el autoconocimiento, la autorregulación, la conciencia social, la colaboración, toma de decisiones y la perseverancia. Todas estas partes (sic) que los empleadores les están pidiendo a los trabajadores sociales, entran precisamente en esta materia que se llama habilidades socioemocionales y que ahorita lo están pidiendo todos, (...) los que somos seres humanos de alguna manera. [Empleador 9. Sector Educativo]

Aunque enriquecedor, es evidente que el Foro tuvo el sesgo por la participación exclusiva de empleadores de las áreas tradicionales del Trabajo Social. Puede advertirse que no se mencionaron competencias tales como el manejo de software, entre las genéricas, o la mediación, entre las disciplinares. Asimismo, el carácter operativo de los áreas representadas de las instituciones participantes, dejaron fuera de la discusión competencias disciplinares tales como el diseño y la evaluación de políticas públicas.

Tomando en consideración esos sesgos, es posible advertir que se presentan dificultades en la formación de competencias genéricas para la vida (ciudadana, de convivencia), que impacta en la percepción de los empleadores, así sea por un solo caso (empleador 4); en tanto que desde el currículo, ya se identifica una carencia importante en el campo laboral (habilidades socioemocionales) y, desde la formación profesional, atender a las competencias integradoras de los distintos saberes, si bien, éstas requieren de su correlato en el ámbito del empleador, toda vez que de las competencias básicas desde el desempeño profesional, que incluyen la transición en los de estudios universitarios de una práctica supervisada (Díaz Barriga, 2006), a las competencias iniciales, que implican la transición de una práctica supervisada a la



independiente (primera etapa del ejercicio profesional), el empleador debe desempeñar el papel de “experto” que acompaña al aprendiente, en la consolidación de esas competencias. Sobre el particular, cabe destacar que los empleadores que acompañan efectivamente la práctica profesional de los estudiantes y los ubican en el área de trabajo social de sus instituciones, son los que han tenido las mejores experiencias respecto al desempeño de los estudiantes.

Este último aspecto, también es el gran reto para la institución educativa: ampliar las capacidades de recursos humanos, materiales y financieros que permitan un mejor acompañamiento de las prácticas profesionales y el servicio social. No en pocas ocasiones, un grupo de 20 estudiantes de las asignaturas Práctica Institucional I y II es responsabilidad de un solo profesor, que debe dividir sus tareas de supervisión hasta en ocho instituciones. Así, los desafíos son múltiples, pues en la formación de competencias personales, sistémicas y transversales de los estudiantes, concurren las capacidades docentes, organizacionales, recursos e infraestructura, así como los procesos de vinculación efectiva con los distintos actores del entorno laboral y social, que permitan integrar el aprendizaje práctico del estudiante a un programa de formación correlacionado con las necesidades del ejercicio laboral, esto es, que propicien el *Prácticum*, en términos de Zabalza (2011).

Conclusiones

El imperativo de desarrollar competencias laborales, que partió del sector productivo, aún bajo el esquema fordista, ha impulsado con éxito el énfasis en el desarrollo de habilidades, aptitudes, conocimientos y destrezas que un desempeño eficaz de las personas en el marco productivo. Diversas críticas ha recibido esta postura eficientista, no obstante, no se puede negar la preminencia que ha ganado en el ámbito académico, en general, y en la formación profesional e instituciones de educación superior (IES), en particular. La competencia en el mercado laboral, las exigencias de la “sociedad del conocimiento” y los indicadores de empleabilidad utilizados en la evaluación de resultados de las IES, son elementos suficientes para justificar los esfuerzos por comprender cómo ha evolucionado este enfoque.

En el caso, a partir de la adopción de la enseñanza por competencias en la Universidad Veracruzana, y de la adopción de un nuevo Plan de Estudios de la Licenciatura en Trabajo Social, esta primera aproximación al tema, ha permitido reunir indicios sobre el impacto en la



formación de los estudiantes desde la percepción de los empleadores en nuestro ámbito de influencia regional.

Los resultados muestran que el desarrollo de las competencias genéricas resulta en un factor de primer orden para el desempeño en el ámbito laboral. De la tabla 1 se desprende que todos los empleadores estiman indispensable la comunicación oral y escrita en la lengua nativa, y la gran mayoría, destacó la capacidad de gestión de la información; habilidades en las relaciones interpersonales, y el trabajo en equipo, *per se* o interdisciplinar.

En este punto, cabe detenernos en una competencia personal: el compromiso ético, identificado como deseable por el 78% de los participantes en el Foro. Al respecto, el ideario del Plan de Estudios 2015 plantea los valores y principios de la profesión, que se plasman en los programas de estudio, enfatizando que el reconocimiento social de la profesión, la distingue por ser humanista, implica ejercer las relaciones interpersonales con los integrantes del equipo de trabajo y los usuarios, en un marco de respeto, compromiso, responsabilidad, honestidad, tolerancia, confianza, puntualidad, etc., porque son parte de las competencias axiológicas, es decir, de las actitudes básicas para un desempeño laboral pertinente y de calidad, enalteciendo la profesión. Ante las expresiones positivas, es un logro, y en relación con las experiencias negativas, se consideran como observaciones que hay que enfatizar en el estudiante, en el docente y en las academias de conocimiento, para fortalecer este tipo de competencias.

Es de llamar la atención, las escasas menciones a las competencias relativas al aprendizaje autónomo, liderazgo y toma de decisiones, en sus alocuciones. Ello puede desprenderse del sesgo, reconocido en la sección previa, que se derivó de la participación exclusiva de empleadores de las áreas tradicionales del Trabajo Social, salud y educación, pero también, revelador del papel operativo en el que ubican, casi de manera exclusiva, a nuestros estudiantes. No se ha logrado posicionar su capacidad creativa y propositiva, lo que representa un área de oportunidad identificada.

En cuanto a las competencias específicas, todos los empleadores estimaron como fundamental la interacción con personas, familias, grupos, organizaciones, lo que no constituye ninguna revelación particular, dada la naturaleza de la profesión y del ámbito de actuación de las Instituciones participantes. Respecto a la intervención social, destacan las referencias a competencias específicas como: Intervenir con personas, familias, grupos, organizaciones; establecer relaciones profesionales interdisciplinarias al objeto de identificar la forma más adecuada de intervención; promover el crecimiento, desarrollo e independencia, y diseñar,



implementar y evaluar proyectos de intervención social, todas ellas consideradas por más del 65% de los empleadores.

En este sentido, cabe destacar que el proceso de intervención del Trabajador Social, desde la perspectiva relacional según Bourdieu, da cuenta de dos dimensiones de análisis: la primera se refiere a las objetivas condiciones estructurales que determinan la práctica de los Trabajadores Sociales, a quienes el Estado Mexicano les asigna su rol, funciones y tareas, definiendo su espacio e identidad profesional; la segunda, de carácter subjetivo, se refiere, a lo vivido por los profesionales en Trabajo Social, es su percepción de la práctica social, donde interactúan con otros agentes e instituciones. En tanto el habitus, cita Bourdieu, es un “sistema socialmente constituido de disposiciones estructuradas y estructurantes, adquirido mediante la práctica y siempre orientado hacia funciones prácticas” (Bourdieu, 1996:83, citado por Gabrinetti, 2015: 12), lo que significa que los profesionales en Trabajo Social se desempeñan de acuerdo a las condiciones económicas y sociales internalizadas, es decir, por su percepción o cosmovisión generada institucionalmente, lo que limita las posibilidades de un cambio en su propia práctica y en la transformación social.

Nuestra institución tiene hoy un mayor compromiso, primero con los estudiantes que, si bien es importante el contenido en general del Plan de estudios asociado a los nuevos campos de intervención del trabajador social, es fundamental el fortalecimiento de la identidad profesional que permita al alumno saber qué quiere, por qué está ahí, cuál es su motivación en el sentido de hacer crecer su interés y compromiso con él y las instituciones.

El análisis de este tema resalta la importancia de que todos los involucrados en la formación de los estudiantes trabajen centrados en un mismo objetivo y meta, realicen aportaciones que permitan la mejora del hacer profesional del practicante próximo a egresar. En el caso de la Facultad de Trabajo Social, todos los que de alguna manera participan directamente en el proceso de la aplicación de los conocimientos adquiridos en las aulas; responsable de las prácticas y servicio social, tutor, y coordinador de academia. Será la institución que reciba al alumno la encargada de guiar su práctica en un contexto real y mejorar su formación profesional, involucrando a la institución receptora en este fortalecimiento profesional del estudiante.



Referencias

- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004). *Libro Blanco. Título de Grado en Trabajo Social*. ANECA. España: Universidad de Huelva
- Bourdieu (1988). *Cosas dichas*. Buenos Aires. Gedisa
- Bruner, J. y D. Olson (1973), Aprendizaje por experiencia directa y por experiencia mediatizada, en *Perspectivas*, 3 (1), Madrid, UNESCO
- Díaz Barriga, Á. (2006). El enfoque de competencias en la educación ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? En *Perfiles Educativos*, 28 (111): 7-36
- Gabrinetti, M. (2015). Perspectiva relacional, condiciones de Trabajo y representaciones en el análisis de la intervención profesional en Trabajo social. En Margarita Rozas Pagaza y Mariana Gabrinetti (Coords.). *El Trabajo Social en diferentes campos de intervención profesional*, 1ª edición, La Plata, Editorial de la Universidad de la Plata (Edulp), pp. 8-18
- Gutiérrez, A. (1997) *Pierre Bourdieu. Las prácticas sociales*. Editorial Universitaria Universidad Nacional de Misiones y Dirección General de Publicaciones. Universidad Nacional de Córdoba. Argentina
- Gallart, M. A., & Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: Tema clave en la articulación Educación-Trabajo. En *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP*, (6)2. Buenos Aires
- López Luna, E., & Chaparro Maldonado, M. Y. (2006). Competencias laborales del Trabajador Social vistas desde el Mercado Laboral. En *Tabula Rasa*, Bogotá, (5): 261-293
- McClelland, D. C. (1993). El Concepto de Competencia. En Spencer Lyle M. y Spencer Signe M. *Competence at work*. Estados Unidos: John Wiley and Sons, pp. 1-5
- Neffa, J.C. (Coord.) (2001). *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*, Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad CEIL/PIETTE/CONICET/FOEESITRA.
- Whitear, Greg (1997). Calificaciones profesionales nacionales. En *Competencia Laboral. Antología de Lecturas*. Conocer.
- Zabalza Beraza, Miguel A. (2011). El Prácticum en la formación universitaria: estado de la cuestión. En *Revista de Educación*, (354): 21-43



El mercado laboral de los migrantes profesionistas en el estado de Hidalgo

Carlos Martínez Padilla²³⁷

Mireya Hernández Ramírez

Lilia Zavala Mejía

Araceli Jiménez Pelcastre

Resumen

Este trabajo tiene como objetivo identificar los rasgos de los migrantes y profesionistas que laboran en el estado de Hidalgo, en especial a los trabajadores que realizan actividades por cuenta propia, empleados y empleadores. El análisis se llevó a cabo con la Encuesta Intercensal (EIC) 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la cual presenta 1 mil 967 casos de profesionistas migrantes en el estado de Hidalgo. Los datos son interpretados desde la teoría de la segmentación de mercados de trabajo primarios de Piore (1983) y de la teoría de profesión de Hughes (1993). Entre los principales hallazgos se encontraron que, los empleadores llegan a permanecer en el mercado laboral hasta los 80 años, tienen una fuerte presencia residencial en el municipio de Tulancingo y, se dedican al comercio minorista y, a los servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos. Asimismo, los cuentapropistas se dedican al comercio minorista y, a los servicios profesionales, científicos y técnicos. Los empleados se dedican a actividades educativas y a servicios gubernamentales.

El trabajo está organizado en cuatro secciones. La primera sección ofrece un panorama general sobre el mercado laboral de los profesionistas en México. La segunda, expone los conceptos básicos de los mercados laborales primarios y, su relación con la profesión y, la migración. La tercera, presenta los aspectos metodológicos utilizados en el tratamiento de los datos y, las características sociales de la migración profesional en Hidalgo. La cuarta sección analiza el mercado laboral de los migrantes profesionales, en particular de los cuentapropistas, empleados y, empleadores en el estado de Hidalgo. Finalmente se presentan las conclusiones.

Palabras clave: mercado laboral, profesionistas, migración interna, Estado de Hidalgo.

²³⁷ UAEH. Correo electrónico: carlos_martinez@uaeh.edu.mx

I. El mercado laboral de profesionistas en México

Se estima que el desempleo laboral México de profesionistas en México es uno de los más altos en el mundo. Mientras que el promedio de desempleo de profesionistas en Europa y, en América Latina es de 10.0 % y 11.4 %, respectivamente, en México es del 14.5 % y, puede aumentar si se calcula con el área de estudio de los graduados universitarios. En el 2002-2003, el área de ciencias alcanzó una tasa del 27% y, las áreas de salud, humanidades, ciencias sociales y derecho se encontraban en un rango del 16.1 % al 14.1 % de desempleo (De Vries & Navarro 2011). Las cifras oficiales sobre el desempleo de personas con educación superior se incrementan de forma exponencial. De acuerdo con datos del INEGI, en 1995 la tasa de desocupación para la población con educación media superior y superior era del 24 %. En el año 2000 aumentó al 38% y, para el 2004 llegó a representar el 41% (Suárez, 2005).

Desde el 2003, varias instituciones han estudiado y medido el mercado laboral de profesionistas. Destacan los tres volúmenes de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), los cuales ofrecen un panorama del mercado de trabajo de los profesionistas 1990-2000. El estudio afirma que existe una sobreoferta de profesionistas, la cual se manifiesta en que el 7 % de profesionistas estuvieran subempleados en distintas regiones del país. También muestra que en las regiones sur y sureste del país existe un déficit de profesionistas, mientras que en el norte y centro del país existe una sobreoferta de profesionistas. Por ejemplo, en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, había casi dos profesionistas por cada empleo que requería educación superior (Márquez, 2011).

En el 2005, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) presentó la situación ocupacional de los profesionistas por cada entidad federativa. Los hallazgos más relevantes mostraron que cerca del 80 % de los profesionistas pertenecían a la Población Económicamente Activa (PEA); había una tasa de desocupación menores al 2%; el 14% de ellos se encontraban realizando ocupaciones que no correspondían a su nivel de formación; el 70% se concentraban en el sector servicios de la economía y; las ocupacional de los profesionistas variaban en función de las diferentes elementos como son la entidad federativa, el género, edad, disciplina de formación, etc. En ese mismo año, también se creó el Observatorio Laboral Mexicano (OLM) cuya función consiste en procesar datos de encuestas a nivel nacional sobre el mercado laboral, teniendo como foco de atención a los profesionistas. Los informes que ha presentado esta institución muestran que hay una alta heterogeneidad de las condiciones laborales de los profesionistas (Márquez, 2011).



El desempleo universitario puede deberse a un desempleo funcional o, a un subempleo estructural. El desempleo funcional ocurre porque no existe una correspondencia entre la preparación adquirida por los estudiantes en las Instituciones de Educación Superior (IES) con las competencias requeridas por las ocupaciones del sector laboral. El subempleo estructural es el resultado del desequilibrio de la cantidad de egresados universitarios y, la capacidad del sistema productivo para absorberlos (Muñoz, 2006).

En general, existen dos principales categorías analíticas con las cuales se ha estudiado a los profesionistas en el mercado laboral. Por un lado, se encuentran los estudios que analizan determinada profesión y, por otro lado, los estudios que analizan a los profesionistas desde una zona o regiones del país.

Los estudios de determina profesión en el mercado laboral son los más abundantes. Las profesiones estudiadas son variadas. Los profesores han sido estudiados desde los mercados laborales internos de una universidad (Leyva, 2008); la formación y ejercicio profesional de la enfermería (Pineda, 2008); las condiciones de empleo de los licenciados en administración (López, 2008); la importancia del perfil profesional de los economistas (Méndez, 2008) y; las competencias requeridas por el sector productivo de administradores y contadores (Román, Franco & Gordillo, 2014).

Las regiones del país son estudiadas porque existen zonas geográficas en donde se necesiten recursos para la generación de empleos y, mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores. Las tasas de desempleo son diferentes en cada región. Las zonas de mayor desarrollo se encuentran en el norte del país mientras que en la zona Sur-Sureste, prevalecen niveles de marginación y pobreza (Contreras, Cuevas, Ruano, & Orozco, 2010). En estos estudios se examinan los indicadores de mercado laboral y, su operación en distintas regiones del país (Hernández & Llamas, 2006).

II.- Profesiones, mercado dual y migración

Este apartado define al migrante profesional en el mercado laboral como personas que por necesidad voluntaria o involuntaria se trasladan de un espacio a otro al interior del país para trabajar tanto en el sector primario o secundario del mercado laboral, en el cual conserva su identidad profesional, ejerciéndola porque comparte una ética común con otros profesionistas y, no necesariamente su imagen debe ser de prestigio y, valorada por la sociedad. Esta definición es resultado de las teorías de la sociología de las profesiones, la de mercados primarios y, la de migración laboral.



A. Sociología de las profesiones

Los países más ricos del mundo, consideran a las profesiones como indispensables para el bienestar y funcionamiento de las sociedades modernas (Burns, 2019). Durante el siglo XX, la sociología de las profesiones ha diferenciado cinco tradiciones teóricas (Finkel, 1999):

- Las teorías esencialistas se caracterizan por analizar las condiciones o atributos que son esenciales en una ocupación profesional como sería la destreza basada en un conocimiento teórico, la capacitación y educación formal, la evaluación de la competencia de los miembros, la pertenencia a una organización formal, el seguimiento de un código ético con orientación altruista.
- La tradición funcionalista estudia los elementos relevantes para el funcionamiento de la sociedad, la relación entre el profesional y su cliente, el valor funcional y altruista que el conocimiento profesional tiene para toda la sociedad y, el nexo entre el surgimiento de las profesiones y la cada vez mayor racionalización del orden social.
- La teoría crítica no concibe a los profesionales como grupos altruistas y orientados hacia la comunidad, sino como miembros de organizaciones que luchan por su autonomía y poder, como sería la influencia política y cultural de las profesiones, la relación de las profesiones con las élites económicas y políticas o, las conexiones entre los grupos profesionales y el mercado, por una parte, y el sistema de clases sociales.
- La teoría posrevisionista busca la relatividad y un uso histórico-específico de las profesiones. Esta teoría centra sus temáticas en fenómenos concretas como el papel del Estado, la mujer profesional, las relaciones entre profesionales y burócratas, etc.
- Las teorías del declive se refieren a una orientación pesimista que han experimentado las profesiones, ya sea en su desprofesionalización o proletarización. Estas características son consecuencia de la pérdida del control y autorregulación que tienen las profesiones de su propio mercado, así como del incremento del empleo asalariado, la disminución de los salarios, las malas condiciones de trabajo, el debilitamiento del prestigio, etc.

En la última década, el estudio de las profesiones se ha relacionado con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). La globalización y las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han hecho que se requiera repensar a las profesiones. Las profesiones han fomentado la globalización porque son elementos centrales de la ciencia, la tecnología y la organización social de la sociedad occidental moderna. Esto se llama comúnmente, al menos



en las llamadas sociedades occidentales, la modernidad o la era moderna, pero se necesita un lenguaje más preciso para reconocer que esta narración, aunque dominante, solo se trata de la modernización occidental y puede parecer en el futuro simplemente la fase inicial de una modernización más completa. La tecnología digital afecta cada parte de la vida y, a la actividad profesional, no solo en el uso directo de herramientas digitales y móviles. A través de ésta, se genera, se accede, se distribuye, se resiste, se autoriza, se aplica y se aplica incorrectamente el conocimiento, cada vez más en tiempo real (Burns, 2019).

Otras teorías contemporáneas sostienen que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han transformado las profesiones en las organizaciones en las que trabajan y en las instituciones que rigen su conducta y, conducirán a un desmantelamiento de las profesiones tradicionales al mismo tiempo que surgirán nuevas oportunidades. Por ejemplo, cada vez hay más personas inscritas en cursos de educación en línea. También ha aumentado el número de personas que consulta páginas web de salud médica. Las autoridades fiscales utilizan un software de detección de fraude y, reciben declaraciones electrónicas de impuestos de millones de personas. Los arquitectos han utilizado un grupo de robots voladores autónomos para ensamblar ladrillos. Líderes religiosos y políticos del mundo cuentan con millones de seguidores en Twitter (Susskind, R. & Susskind, D. (2015).

Este trabajo considera a la globalización y a las TIC como el contexto de las profesiones. Asimismo, busca identificar rasgos clave de los profesionistas migrantes a partir de una de las definiciones clásicas de la profesión entendida como una ocupación que establece términos de un aspecto de la sociedad, naturaleza o de la política pública, en la cual los miembros de dicha profesión son solidarios en torno a una ética común, establecen compromisos profundos y de por vida y, su imagen es valorada por la sociedad porque representan la cima de las calificaciones de prestigio de las ocupaciones:

Every profession considers itself the proper body to set the terms in which some aspect of society, life or nature is to be thought of, and to define the general lines, or even the details, of public policy concerning it. The mandate to do so is granted more fully to some professions than to others; in time of crisis it may be questioned even with regard to the most respected and powerful professions. These characteristics and collective claims of a profession are dependent upon a close solidarity, upon its members constituting in some measure a group apart with an ethos of its own. This in turn implies deep and lifelong commitment (...). But they constitute the highly valued professional syndrome as we

know it. Professions come near the top of the prestige-ratings of occupations (Hughes, 1993, p. 376).

B. La teoría de los mercados laborales primarios

En el siglo XIX, J.S. Mill criticó la concepción del mercado de trabajo de los economistas clásicos con respecto a las diferencias salariales. Para ellos, las diferencias en las remuneraciones salariales eran consecuencia de las variaciones compensatorias que presentaban algunos puestos de trabajo con características negativas. Por ejemplo, un mismo puesto de trabajo es mejor pagado en la noche que de día, porque implica que el trabajador debe dormir de día o, realizar actividades en un horario diferentes al resto de las personas. Sin embargo, Mill observó que los trabajos con características negativas eran también mal pagados. Explicó que esta situación se debía a factores económicos, sociales y consensuados de los trabajadores. En el mismo siglo, Cairnes consideró que el mercado de trabajo debería ser visto como espacios de diferentes grupos aislados entre sí, en los cuales cada trabajador compite por un conjunto reducido de ocupaciones (Leontaridi, 1998).

Para la economía neoclásica, el mercado de trabajo funciona mediante el intercambio de información completa que tienen tanto los trabajadores que buscan empleo y, los empleadores que buscan trabajadores. De esa manera se pueden ocupar las vacantes y los puestos de trabajo que existen en el mercado laboral. Se concibe a la fuerza de trabajo estandarizada por lo que puede ser sustituible y, puede existir un equilibrio entre oferta y demanda de puestos y empleos. El salario determina la aceptación o rechazo de estos puestos y empleos. No obstante, en la realidad existe el desempleo, los salarios que perciben los hombres y mujeres son diferentes, las vacantes son ocupadas mediante escalafonamiento o antigüedad en el trabajo, etc. Ante estas inconsistencias del mercado la economía neoclásica explica que son resultado de mercados de trabajo imperfectos debido a particularidades generales como por regulaciones públicas (Pries, 2000).

La economía laboral de los años cuarenta y cincuenta estudiaron los mecanismos de asignación y de determinación de los salarios, así como la movilidad laboral. Concluyeron que la movilidad laboral tenía poca relación con las remuneraciones porque los trabajadores tenían poca información sobre las oportunidades de empleo y, porque ellos prefieren buscar un empleo satisfactorio y, no un empleo en el que se maximice la utilidad. Además, los salarios no siempre están ligados a los puestos de trabajo, sino que la evolución histórica había



sedimentado mercados de tipo institucional lo que provoca que se reduzca la movilidad laboral y, la competencia entre trabajadores (Leontaridi, 1998).

Los modelos neoclásicos reconocen los mercados laborales segmentados debido a las instituciones del mercado laboral, como son los sindicatos, las leyes gubernamentales, las restricciones a la inmigración, etc. El objetivo de la economía neoclásica es el estudio de maximizar el comportamiento de individuos y empresas. Los cambios endógenos en las preferencias de los individuos y, los detalles sobre el marco institucional de los mercados se ignoran. Por el contrario, el MLS estudia el desarrollo de restricciones institucionales y los determinantes de las preferencias endógenas. Los problemas del mercado laboral se ven en un contexto dinámico histórico que supera la perspectiva hacia el equilibrio del mercado laboral. (Taubman y, Wachter, 1986).

En términos generales el mercado segmentado de trabajo significa que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos. El segmento primario “ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de avance, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a la administración de las normas laborales y, por encima de todo, estabilidad de empleo. En cambio, los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, a tener condiciones de trabajo peores y pocas posibilidades de avance; a tener una relación muy personalizada entre los trabajadores y los supervisores que deja un amplio margen para el favoritismo y lleva a una disciplina laboral dura y caprichosa; y a estar caracterizados por una considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación de la población trabajadora” (Piore, 1983: 194).

C.- La migración interna laboral en México

La migración se refiere al movimiento territorial de personas que se trasladan de su espacio de vida a otro. La migración puede ser internacional si el traslado de las personas comprende el cruce de fronteras nacionales. También, la migración es interna cuando el traslado de las personas se presenta entre dos regiones de un mismo país (Cárdenas, 2014). Forma parte de una movilidad territorial, ya sea temporal o permanente y, “no necesariamente implica un cambio de residencia ni una transformación de su entorno de vida” (Varela, Ocegueda y, Castillo, 2017).



Los conceptos más utilizados en los estudios de la migración son la unidad doméstica como una vía metodológica entre los niveles macro y micro; las redes para entender cómo sobrevivían las familias de migrantes que arribaban a un nuevo destino o para analizar los lazos interpersonales de parentesco, amistad y paisajes que conectan a los migrantes y; el capital social entendido como la capacidad del individuo para obtener recursos a través de su inserción en estructuras sociales. Las principales teorías utilizadas en el fenómeno migratorio han sido elaboradas en los países desarrollados e intentan explicar la migración de carácter internacional, como son: la economía neoclásica, la nueva economía de la migración, los sistemas mundiales, la de redes, la institucional o, la del mercado dual, etc. En el contexto latinoamericano, la migración interna ha sido estudiada por Gino Germani y Paul Singer. El primero planteó que la migración era una consecuencia de la modernidad de que los países necesitaban transitar de una sociedad tradicional (campo) a una sociedad urbana y, consideró que en los estudios de la migración debe tomarse en cuenta las motivaciones, las características de la población y, la absorción de los migrantes en la nueva sociedad. El segundo analiza la migración como resultado de las desigualdades regionales, las cuales deben ser analizadas por momentos de desplazamientos y, por las condiciones objetivas y subjetivas de los migrantes. Estas mismas teorías utilizadas por la migración internacional y en el contexto latinoamericano “se pueden aplicar para el estudio y análisis de la migración interna” (Cárdenas, 2014, p. 8).

La migración interna en México, desde mediados de la década de 1990 ha estudiado el aumento en el volumen de la migración indígena, el componente de mujeres y niños en los flujos migratorios, la ampliación del abanico de ciudades que atraen inmigrantes y, una población flotante e itinerante que se desplaza según los procesos económicos (Cárdenas, 2014).

Los censos poblaciones de México, a partir de 1990, han registrado a la población que ha vivido de cinco años y, más en otra entidad federativa. Los cuestionarios ampliados de los censos 2000 y 2010 permitieron obtener información del municipio de residencia cinco años atrás y, por tanto, se puede estimar la migración reciente intermunicipal. La migración interna permite conocer las estimaciones del volumen migratorio, los flujos según lugar de origen y de destino y, las características sociodemográficas de los migrantes. Desde la década de los años ochenta se experimente una desaceleración de la intensidad migratoria y, una diversificación de los flujos migratorios de las zonas urbanas-urbanas, rurales-rurales y, la urbanas-rurales (Sobrino, 2014).



La Ciudad de México pasó de ser un nodo de inmigración a un polo de emigración hacia el sistema urbano nacional. Los hallazgos de las investigaciones sobre la migración interna muestran que la migración se concentra en las primeras edades de la actividad económica, las mujeres predominan en la movilidad rural-urbana como en la urbana-urbana, los hombres predominan en los flujos secundarios y de retorno, los migrantes son personas con cada vez mayor calificación, mejor nivel educativo. Asimismo, migran familias completas y, el factor más importante para migrar ha sido el empleo (Granados & Quezada, 2018; Sobrino, 2014).

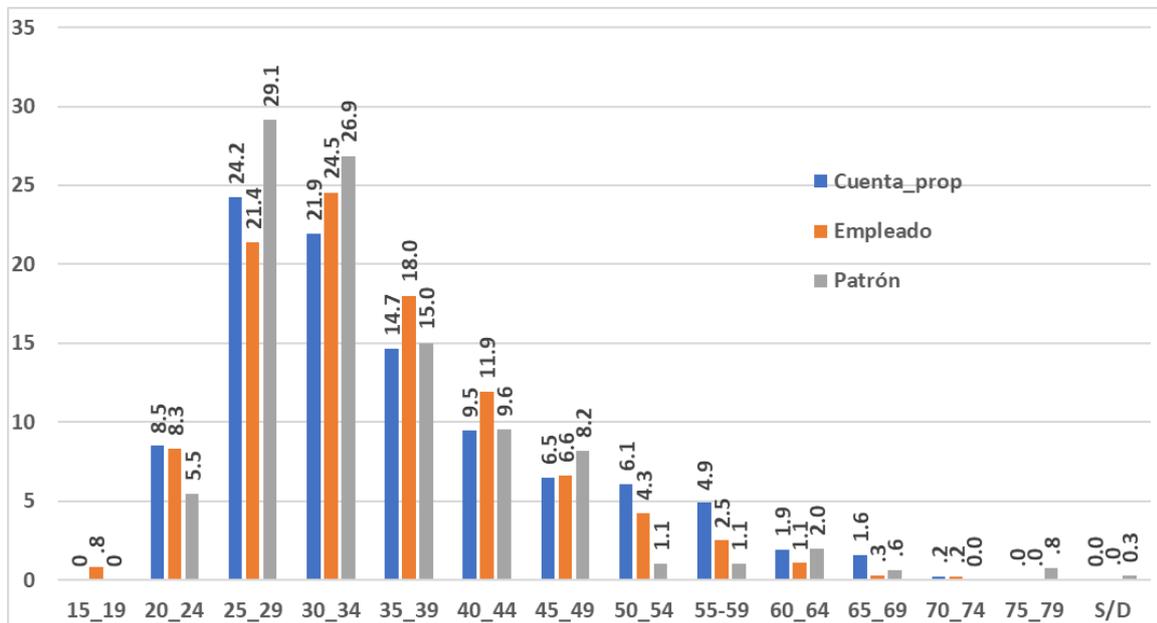
La movilidad geográfica también debe ser considerada como un continuo de movimientos relacionados con el mercado laboral, porque los trabajadores realizan desplazamientos diarios y semanales, incluso de migración constante. Si bien la mayoría de los movimientos residenciales de corta distancia son provocados por factores del mercado de la vivienda, es importante que se tenga debidamente en cuenta también los factores económicos y laborales de la movilidad de la población (Green & Shuttleworth, 2015).

III.- Metodología y población

Los datos de los profesionistas migrantes en el estado de Hidalgo fueron tomados de la Encuesta Intercensal (EIC) 2015, la cual contiene información sociodemográfica de una muestra esperada de 6.1 millones de viviendas. La muestra de población para el estado de Hidalgo fue de 815 mil 460 personas. La selección de la población objetivo, migrantes profesionales por situación de trabajo, se realizó en tres etapas. En la primera de ellas, se identificó a la población que había vivido en otra entidad del país, cinco años antes de realizarse la encuesta. Hubo muchos casos en que los sujetos manifestaron que habían vivido en los Estados Unidos o, no contestaron. En ambos casos no se tomaron en cuenta para este estudio porque se trata de identificar a la población de migración interna.

En una segunda etapa, se seleccionó a los migrantes con escolaridad de educación superior. Aunque la encuesta proporciona la opción de normalistas con licenciatura, también se excluyó esta categoría de profesionales porque uno de los objetivos de este trabajo consiste en conocer en qué sectores económicos se inserta el migrante profesional y, la categoría de normalistas con licenciatura arrojaba el sector educativo. En la tercera etapa, se tomó en cuenta la situación de trabajo de los migrantes profesionales por cuenta propia, empleados u obreros y, patrones o empleadores y, se crearon tres bases de datos con cada una de estas categorías. La base de datos de migrantes profesionales en situación de trabajo por cuenta propia fue de 375, por empleado u obrero de 1501 y, de patrones o empleadores de 91.

La edad laboral con fuerte presencia en los mercados de estas tres categorías comprende de los 25 hasta los 44 años. Solo los patrones o empleadores mantienen una participación muy importante en los mercados laborales en el cohorte de 45 a 40 años y, posteriormente, su participación en el mercado laboral es mínima. Los migrantes profesionales por cuenta propia son los que se mantienen por largo tiempo en el mercado laboral del estado de Hidalgo. Ellos tienen una participación del 1.6% en el cohorte de 65 a 69 años de edad. Asimismo, el 24.2% de las personas encuestadas cuentapropistas tiene entre 25-29 años; un 21.9% tienen entre 30-34 años, mientras que un 1.6% tienen entre 65-69 años además de un .2% que corresponde a las edades de 70-74 años. En cuanto a las edades de los encuestados que son empleados el 24.5% tiene de 30-34 años, un 21.4% tienen de 25-29 años, también un .3% que tienen entre 65-69 años y un .2% que tienen edades entre los 70-74 años. En relación con las edades de los encuestados que son patrón los porcentajes mayores corresponden a un 29.1% que corresponde a las edades de 25-29 años, el 26.9% que tienen las edades de 30-24 años, los porcentajes menores corresponden a .6% de edades entre 65-69 años y un .3% que decidió no contestar la pregunta. Ver gráfica 1.

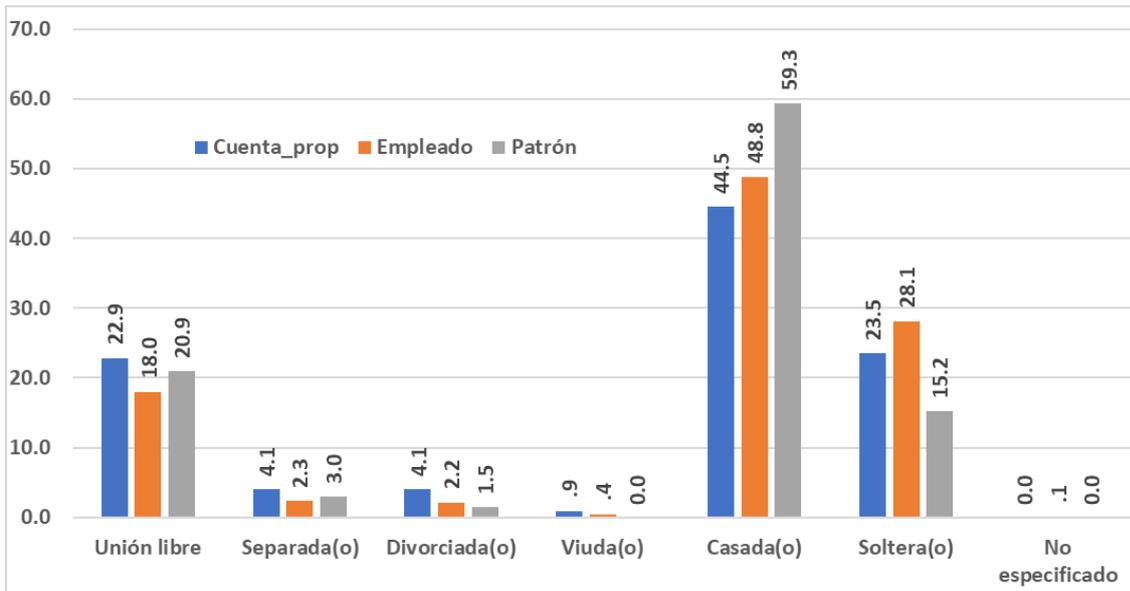


Gráfica 1.- Edad de la población migrante profesional en el estado de Hidalgo por situación laboral 2015. Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2016)

Aunque en las tres categorías por situación de trabajo predomina la participación del varón, en la categoría de trabajos por cuenta propia, la mujer tiene una participación muy importante. La participación de los migrantes profesionales patrones fue del 66% y, la de migrantes profesionales empleados fue del 63.7%. Por lo que refiere a la categoría de cuentapropistas el 57.3% son hombres y el 42.7% fueron mujeres.

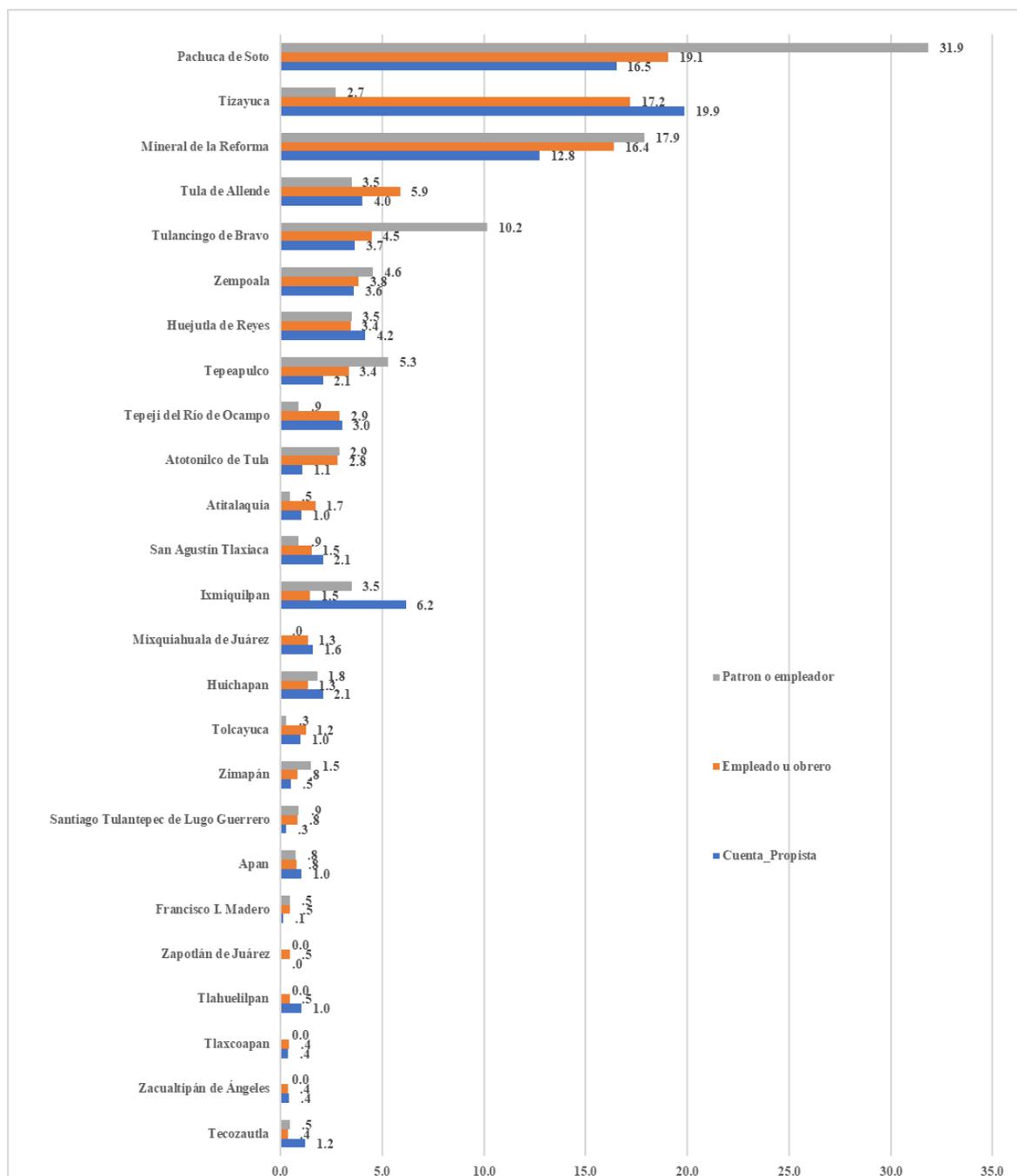
La mayoría de los migrantes profesionales se encuentran casados, solteros o en unión libre. Con respecto a las personas cuentapropistas encuestadas, el 44.5% dicen estar casados, un 23.5% mencionaron estar solteros, además de un 4.1% responden estar separados, otro 4.1% manifiestan estar divorciado (a) y un .9% exponen estar viudo (a). por lo que refiere al estado civil de empleado, un 48.8% respondieron estar casados, el 28.1% declaran estar soltero (a), mientras que un .4% dice estar viudo (a) y un .1% no especifica el dato. En cuanto a las personas encuestadas que son patrón el 59.3% sostiene estar casados, un 20.9% expone estar viviendo en unión libre, también un 3% dice estar separado y un 1.5% declara estar divorciado (a). Ver Gráfica 2.

En cuanto al reconocimiento indígena de la población migrante profesional en el estado de Hidalgo por parte de los encuestados cuentapropistas el 77% del total de ellos no es indígena, un 19.7% es indígena, mientras que el 2.7% dice ser en parte indígena, un .3% no sabe y un .3% no especifica. Por lo que se refiere a los encuestados que son empleados el 79.7% dijeron no ser indígena un 15 .4% mencionaron ser indígenas, también el 1.9% declararon no saber y un .7% no especificaron. Por otro lado, los encuestados que son empleadores el 83.3% contestaron no ser indígenas, el 12% dijeron ser indígenas, más aún el 3.8% sostiene ser en parte indígena y un .9% declararon no saber.



Gráfica 2.- Estado civil de la población migrante profesional en el estado de Hidalgo por situación laboral 2015. Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2016)

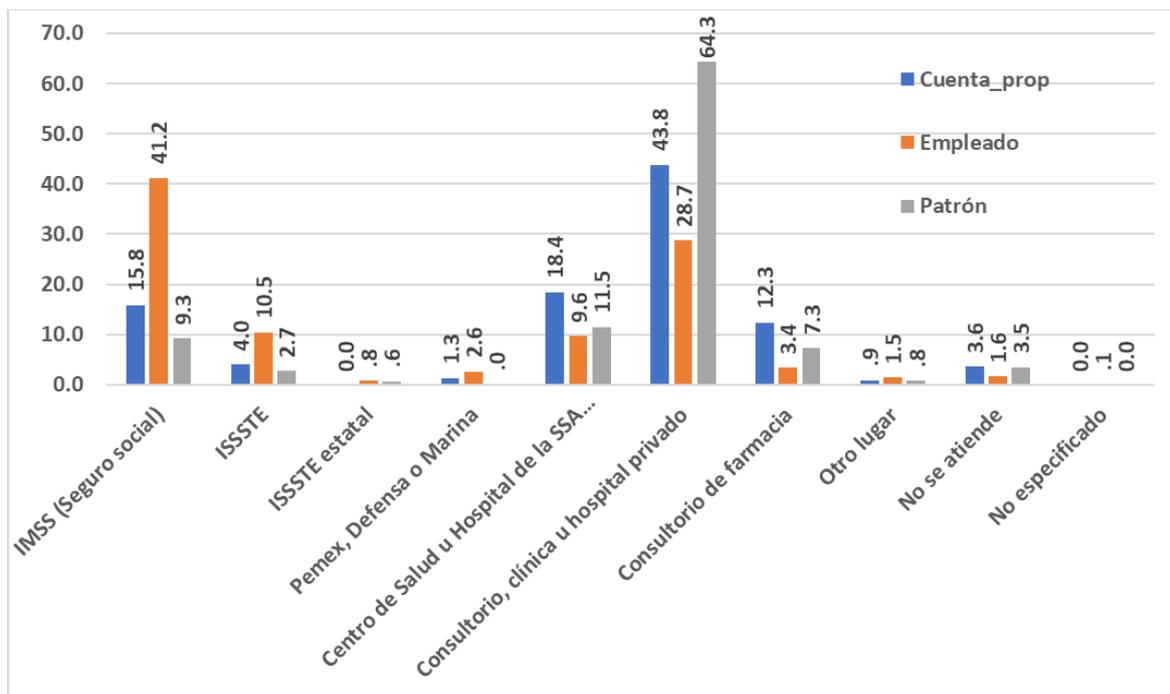
Los migrantes profesionales cuentapropistas residen principalmente en los municipios de Tizayuca (19.9%), Pachuca de Soto (16.5%), Mineral de la Reforma (12.8%) e Ixmiquilpan (6.2%). En el caso de los encuestados empleados, radican principalmente en los municipios de Pachuca de Soto (19.1%), Tizayuca (17.2%) y, Mineral de la Reforma (16.4%). Los patronos o empleadores residen en Pachuca de Soto (31.9%), Mineral de la Reforma (17.9%), Tulancingo de Bravo (10.2%) y, Tepeapulco (5.3%). Ver Gráfica 3.



Gráfica 3. 25 municipios de mayor residencia de la población migrante profesional en el estado de Hidalgo por situación laboral 2015. Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2016)

El 43.8% de los migrantes profesionales cuentapropistas se atiende en consultorio, clínica u hospital privado, un 18.4% acude a algún centro de salud de la SSA, mientras que el 1.3% se atiende en las clínicas u hospitales de PEMEX, Defensa o Marina además de un .9% que acude a otro lugar. En relación con las personas encuestadas que son empleados u obreros, el 41.2%

acude al IMSS, el 28.7% asiste a algún consultorio, clínica u hospital privado, el 1.5% recurre a otro lugar y un .8% se atiende en el ISSSTE estatal. Por otra parte, de los encuestados que son empleadores, el 64.3% se atienden en Consultorio, clínica u hospital privado, un 11.5% asiste a algún centro de salud u hospital SSA, mientras que .8% se atiende en otro lugar y el .6% acuden al ISSSTE estatal. Ver Gráfica 4.



Gráfica 4.- Atención de servicios de salud de la población migrante profesional en el estado de Hidalgo por situación laboral 2015. Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2016).

En el 2010, la población migrante profesional cuentapropista quienes residían en otras entidades y, que ahora residen en el estado de Hidalgo fueron: Distrito Federal (29.9%), Estado de México (27.2%), Querétaro (7.4%), Veracruz (5.6%) y, Puebla (5.1 %). El estado de Nuevo León, aunque no es una entidad periférica al estado de Hidalgo, representó el cuarto estado con mayor presencia de migrantes profesionales cuentapropistas (6.0%) y, quienes ahora están residiendo en el estado de Hidalgo. En conjunto, en estas seis entidades que representan el 81.2 %, residía la población migrante profesional en el 2010 y que ahora son trabajadores por cuenta propia en el estado de Hidalgo.

De igual manera, la población migrante profesional empleada u obrero quienes residían en otras entidades en el 2010 y, quienes ahora residen en el estado de Hidalgo 2010 son: Estado



de México (32.9%), Distrito Federal (27.6%), Puebla (6.4%) y, Veracruz (6.1%). En estas cuatro entidades, en el 2010, se encontraban residiendo el 73% de los migrantes profesionales que se encuentran ahora empleados en el estado de Hidalgo.

La población migrante profesional quienes ahora representan la parte patronal o empleadora en el estado de Hidalgo, en el 2010 residían mayoritariamente en: estado de México (45.1%), Distrito Federal (20.9%) y, Nuevo León (5.3). Estas tres entidades conforman el 71.3 % del lugar de residencia de los migrantes profesionales y que ahora son patrones o, empleadores en el estado de Hidalgo.

Los profesionales migrantes en el estado de Hidalgo pudieron haber nacido ya sea en el territorio mexicano como en el extranjero, principalmente en los Estados Unidos. La población migrante profesional cuentapropista nació, principalmente en el Distrito Federal (39.6%), en el estado de Hidalgo (32.4%), en el Estado de México (10.3 %), Puebla (2.7 %), Veracruz (1.9 %), Tamaulipas (1.9 %) y, en séptimo lugar de importancia se encuentran los Estados Unidos (1.8%).

Estas ocho entidades en conjunto representan el 90.6 % de los lugares de nacimiento de los migrantes profesionales en el estado de Hidalgo. Si bien el 32.4 % de los migrantes profesionales manifestaron haber nacido en el estado de Hidalgo, se les considera migrantes de retorno porque declararon haber residido en otra entidad en el 2010. Otras entidades con menor presencia de migrantes profesionales en la entidad son Tlaxcala, Morelos, Querétaro y, Chihuahua, cada una de ellas con el 0.2%. Los migrantes profesionales con menor porcentaje en la entidad fueron Tabasco, Durango, Yucatán, Nayarit, Colima, Baja California Sur y Baja California, cada una de ellas con menos del 0.1 %. Asimismo, hubo migrantes profesionales que nacieron en Cuba, China y España con una presencia mínima.

Seis entidades del país concentran el 85.1 % del origen de nacimiento de los migrantes profesionales empleados u obreros en el estado de Hidalgo. Estas son: Distrito Federal (34%), estado de Hidalgo (24.8% -migrantes de retorno-), Estado de México (13.2%), Puebla (6.6 %), Veracruz (6.5%). Los migrantes profesionales empleados u obreros nacidos en el extranjero fueron muy pocos: Cuba (0.2%), Chile, Estados Unidos, Perú y España, cada uno de ellos con menos del 0.1%.

Cuatro entidades del país concentran el 90% de los nacimientos de la población migrante profesional patronal o empleador. La primera entidad la encabeza el Distrito Federal (36%), el estado de Hidalgo (28.7%), el Estado de México (16.8%) y Veracruz (8.3). A diferencia de la



población de migrantes profesionales cuentapropistas y empleados cuyas entidades de nacimiento eran las entidades periféricas del estado de Hidalgo, varias entidades de nacimiento de la población patronal pertenecen a entidades del norte u occidente del país como son: Sinaloa (2.0%), Jalisco (1.2 %), Sonora (0.9 %) y, Zacatecas y Coahuila (cada una con 0.8% de la muestra).

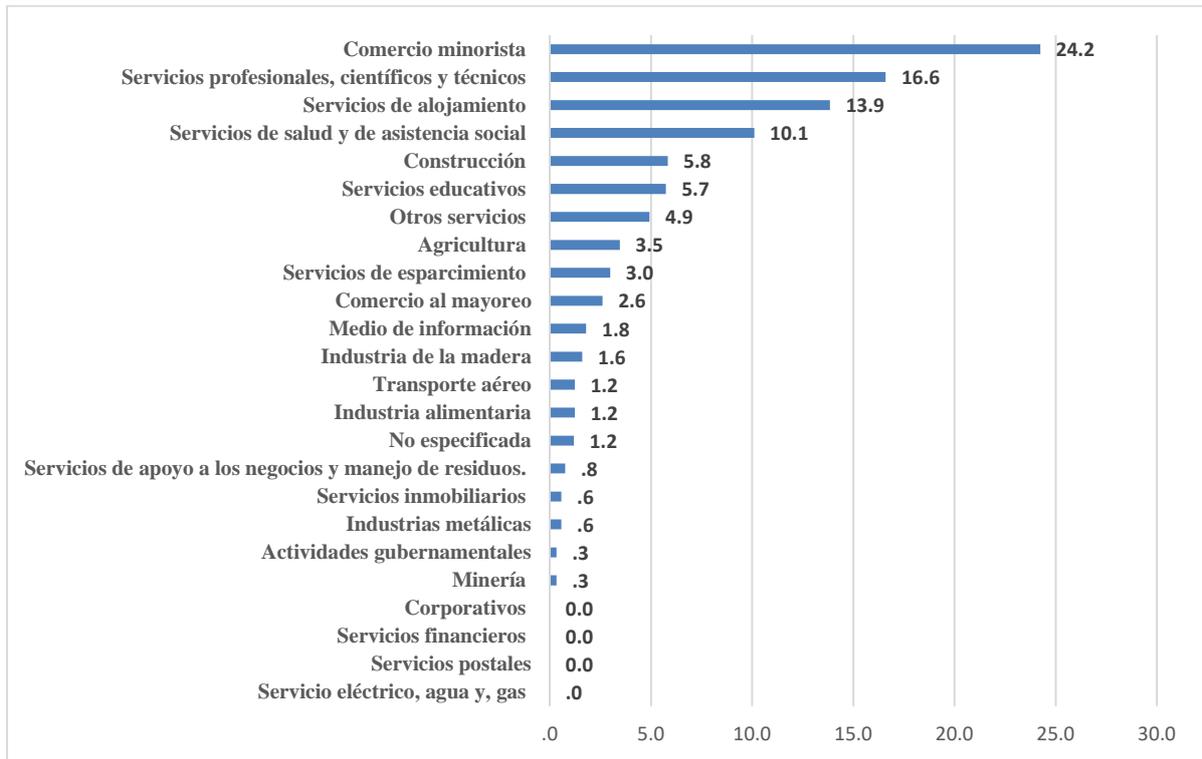
IV.- El mercado laboral de los migrantes profesionistas en Hidalgo

En conjunto, cuatro actividades económicas representan el 64.8 % de la población migrante profesional por cuenta propia en el estado de Hidalgo 2015. Las actividades son el comercio minorista (24.2%), en el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos (16.6%), en servicios de alojamiento (13.9 %) y, en servicios de salud y asistencia social (10.1%). Los migrantes profesionales por cuenta propia con menor porcentaje declararon laborar en el sector de servicios inmobiliarios e industrias metálicas (ambos con un porcentaje del 0.6%) y un 0.3% manifestó estar ocupado tanto en el sector actividades gubernamentales como en el sector de minería. Ver Gráfica 5.

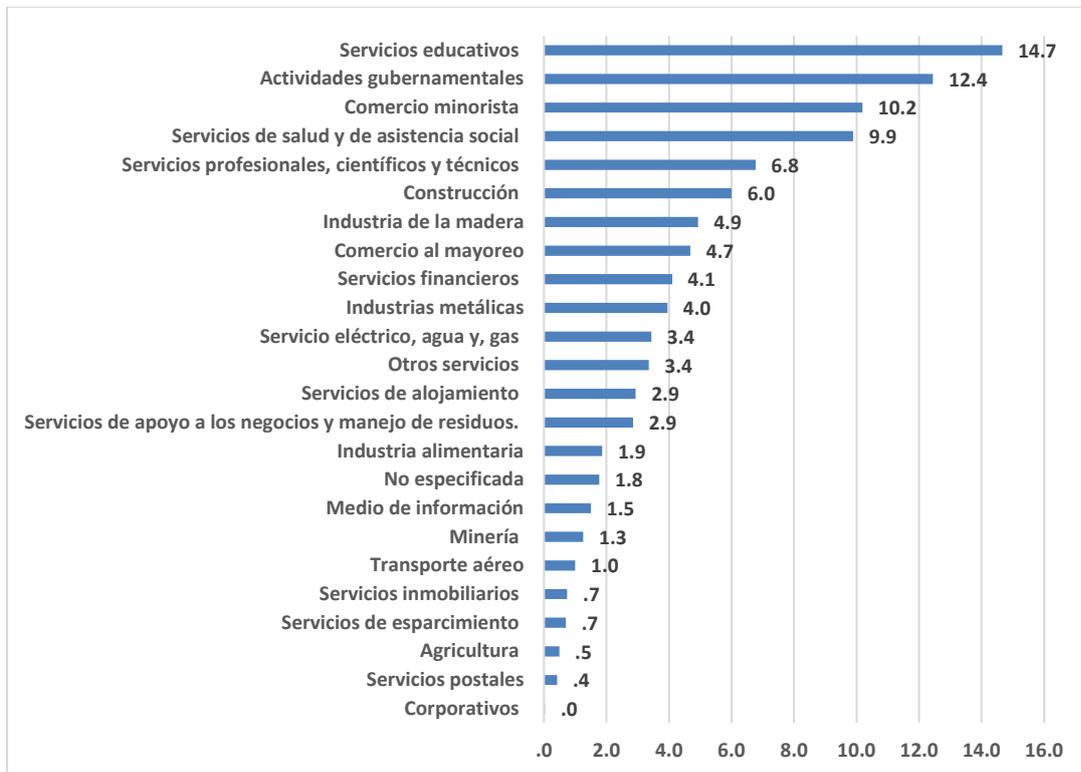
Los microdatos de la EIC 2015 no muestra la disciplina científica que estudiaron los migrantes. Los datos mostrados por la EIC evidencian que la principal ocupación de los profesionistas son las ventas de un producto. Es muy probable que su actividad se lleve a cabo en el sector informal y, posiblemente muchos de ellos no están ejerciendo su profesión, incluso en el sector formal. No obstante, la segunda ocupación más importante de estos profesionistas fueron los servicios profesionales, científicos y técnicos. Los datos presentados mostrarían que muchos de ellos se dedican a profesiones liberales como sería el ejercicio del derecho, la consultoría o, la asesoría profesional. Es decir, los migrantes están ejerciendo su profesión.

Las cuatro principales actividades económicas a las que se dedica la población migrante profesional empleada u obrera en el estado de Hidalgo 2015 son: servicios educativos (14.7%), actividades gubernamentales (12.4%), comercio minorista (10.2%) y, servicios de salud y de asistencia social (9.9 %).

Ver Gráfica 6.

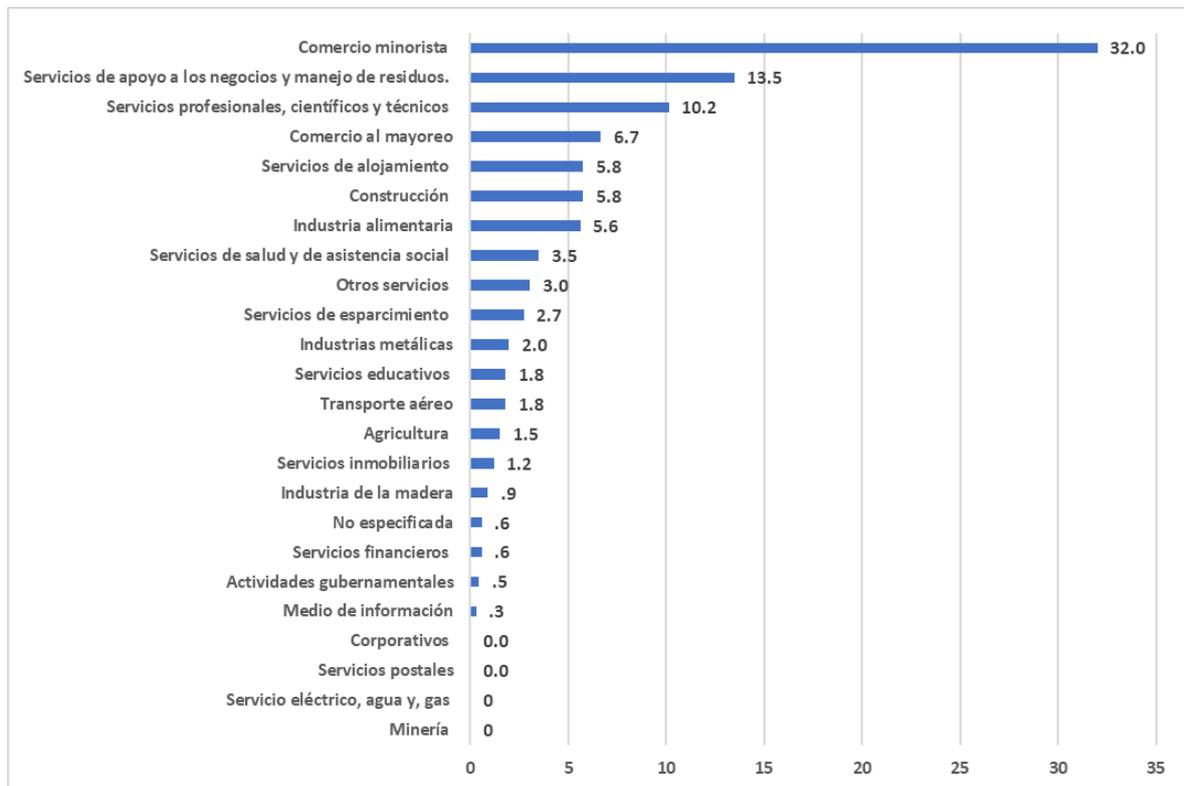


Gráfica 5.- Sector económico de la población migrante profesional por cuenta propia en el estado de Hidalgo 2015. Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2016).



Gráfica 6.- Sector económico de la población migrante profesional empleada u obrera en el estado de Hidalgo 2015. Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2016).

Los datos mostrados por EIC 2015 indicarían que los migrantes profesionales empleados u obreros, con excepción del sector de comercio minorista, se encontrarían en organizaciones formales de forma asalariada, principalmente en el sector público. Llama la atención que muchos profesionistas se dediquen al sector educativo, dado que en la muestra seleccionada se excluyeron a los normalistas de educación básica, lo que significaría que muchos de los profesionistas se encuentran en un centro escolar de nivel secundaria, media superior o superior.



Gráfica 7. Sector económico de la población migrante profesional patronal o empleadora en el estado de Hidalgo 2015. Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2016).

Las principales cuatro actividades económicas de la población migrante profesional empleadora, representan el 62.4 %. Las actividades son el comercio minorista (32.0 %), servicio de apoyo a los negocios y manejo de residuos (13.5%), en el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos (10.2 %) y, comercio al mayoreo (6.7%). Los migrantes



profesionales por cuenta propia con menor porcentaje declararon laborar en el sector de servicios inmobiliarios e industrias metálicas (ambos con un porcentaje del 0.6%) y un 0.3% manifestó estar ocupado tanto en el sector actividades gubernamentales como en el sector de minería. Estos datos señalarían que los migrantes profesionales empleadores se concentran en el sector comercio mayorista y minorista y que muchos de ellos se dedicarían a profesiones liberales porque existe un fuerte porcentaje de migrantes que se dedican al servicio de apoyo a los negocios y manejo de residuos, así como en el sector de servicios profesionales, científicos y técnicos. Ver Gráfica 7.

Conclusiones

La exploración e identificación de los rasgos de los migrantes y profesionistas que laboran en el estado de Hidalgo ofrece nuevas perspectivas de estudio para un futuro.

Este trabajo solo utilizó los datos de la EIC 2015. Convendría hacer estudios longitudinales con los censos económicos 1990, 2000 y 2010 y poder observar cómo ha variado el mercado laboral de los migrantes profesionistas. Si los mercados laborales se han mantenido estructuralmente iguales, significaría que las profesiones no han sido relevantes para obtener los puestos laborales.

Este trabajo se centró en el estudio de la situación laboral de los migrantes profesionistas por cuenta propia, empleados y empleadores. También se requeriría observar otras variables como el género, las condiciones laborales o, el ingreso.

Si bien existen ciertos rasgos de un mercado segmentado como sería la edad o, la residencia de los empleadores, la evidencia de los datos muestra que los migrantes profesionistas tienen una fuerte presencia en el sector de comercio minorista, un sector secundario del mercado laboral.

Por último, a partir de los resultados obtenidos habría que valorar las tipologías de profesiones y, más que estudiar la influencia de las TIC, convendría mejor estudiar el comercio minoristas, porque resultó ser un sector en el cual muchos migrantes profesionales se encuentran insertos.



Referencias bibliográficas

- Burns, E. (2019). *Theorizing Professions. A Sociological Introduction*. Suiza: Palgrave Macmillan.
- Cárdenas, E. (2014). Migración interna e indígena en México: enfoques y perspectivas. *Intersticios Sociales*. 7. 1-28.
- Contreras-Cueva, A., Cuevas, E., Ruano, A, & Orozco, J. (2010). *El mercado laboral de los profesionistas en México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Cruz, R. & Acosta, F., (coordinadores) (2015). *Migración interna en México. Tendencias recientes en la movilidad interestatal*. México: El Colegio de la Frontera Norte (Colef).
- De Vries, W. & Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 4(2), 3-27.
- Finkel, L. (1999). *¿Qué es un profesional? Las principales conceptualizaciones de la sociología de las profesiones*. España: Pirámide.
- Gordillo, G. & Plassot, T. (2017). Migraciones internas: un análisis espacio-temporal del periodo 1970-2015. *Economía UNAM*. 14(40). 67-100.
- Granados, J. & Quezada, M. (2018). Tendencias de la migración interna. de la población indígena en México, 1990-2015. *Estudios Demográficos y Urbanos*. 33(2). 327-363
- Green, A. & Shuttleworth, I. (2015). *Labour Markets and Internal Migration*. En Smith, D. Finney, N. Halfacree, K. & Walford, N. *Internal Migration. Geographical Perspectives and Processes*. Reino Unido: Ashgate.
- Hernández, E. y Llamas, I. (2006). *Mercado laboral y capacitación. Un análisis regional para México*. México: UAM & Plaza y Valdés.
- Hughes, E. (1993). Professions. En Hughes, E., Riesman, D. & Becker, H. (eds.) *The Sociological Eye: Selected Papers*. Reino Unido/Estados Unidos: Transaction Publishers.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2015). *Encuesta Intercensal (EIC) 2015*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/default.html>
- Leontaridi, M. (1998). Segmented labour markets: theory and evidence. *Journal of Economics Surveys*, 12(1). 63-101.



- Leyva, J. (2008). La universidad credencialista. En López, R., Raya, R. & Ruiz, J. (codos.). *Educación, ejercicio profesional y mercados de trabajo*. México: CEIICH-UNAM / UdeG / UAA / IMCED
- López, B. (2008). El mercado de trabajo para los profesionistas en administración en Jalisco. En López, R., Raya, R. & Ruiz, J. (codos.). *Educación, ejercicio profesional y mercados de trabajo*. México: CEIICH-UNAM / UdeG / UAA / IMCED.
- Márquez, A. (2008). Jóvenes mexicanos: su horizonte de posibilidades de participación en la educación y el trabajo. En Suárez, M.H., y Pérez, J.A. (Coords). *Jóvenes universitarios en Latinoamérica hoy*. México: SES, UNAM; SIJ, UNAM; CIIJ; M.A. Porrúa.
- Márquez, A. (2010). Desocupación de los profesionistas en México: elementos para una reflexión más allá de lo aparente. Ponencia presentada en el *X Congreso Nacional de Investigación Educativa, Veracruz, COMIE*.
- Márquez, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. Una breve contextualización. *Perfiles Educativos*. 33(Número especial). 169-185.
- Méndez, E. (2008). La inserción de los economistas en el mercado laboral de la ciudad de Morelia. En López, R., Raya, R. & Ruiz, J. (codos.). *Educación, ejercicio profesional y mercados de trabajo*. México: CEIICH-UNAM / UdeG / UAA / IMCED
- Muñoz, C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de población*. 12(49).
- Partida, V. (2014). *Estimación indirecta de la migración interregional el caso de México*. Flacso: México.
- Pineda, R. (2008). Modelo de ejercicio profesional de la enfermería en materia de educación para la salud. En López, R., Raya, R. & Ruiz, J. (codos.). *Educación, ejercicio profesional y mercados de trabajo*. México: CEIICH-UNAM / UdeG / UAA / IMCED.
- Piore, M. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. en Toharia, L. *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- Pries, L. (2000). Reproducción y sociología del mercado de trabajo. Teoría sociológica del mercado de trabajo. En De La Garza, E. *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Colmex-Flacso-UAM-FCE.
- Rodríguez, J. (2012). Migración interna y ciudades de América Latina: efectos sobre la composición de la población. *Estudios Demográficos y Urbanos*. 27(2). 375-408.



- Román, J., Franco, R. y, Gordillo, A. (2014). Mercado laboral para administradores y contadores: retos y oportunidades desde la visión empresarial. *Revista internacional: administración & finanzas*. 7 (5). 91-101.
- Sobrino, J. (2014). Migración interna y tamaño de localidad en México. *Estudios demográficos y urbanos*. 29(3).443-479.
- Suárez, M. (2005). *Los Jóvenes Mexicanos en la Feria del Mercado de Trabajo. Conveniencias e Inconveniencias de tener Educación Superior*. México: Miguel Ángel Porrúa/UNAM.
- Taubman, P., Wachter, M. (1986), Segmented labor markets, in O. Ashenfelter, R. Layards, (eds.), *Handbook of Labor Economics, Vol. II*. (1183–1217). Amsterdam: Elsevier Science Direct.
- Varela, R., Ocegueda, J. & Castillo, R. (2017). Migración interna en México y causas de su movilidad. *Perfiles Latinoamericanos*. 25(49). 141-167.
- Susskind, R. & Susskind, D. (2015). *The future of the professions. How technology will transform the work of human experts*. Estados Unidos: Oxford University Press.

Percepción de la seguridad económica para los migrantes centroamericanos en el Municipio de Monterrey y su zona metropolitana

*José Manuel Vázquez Godina*²³⁸

*Daniel Ernesto Gómez Garza*²³⁹

Resumen:

El fenómeno de la migración centroamericana hacia territorio mexicano tiene un historial de análisis teórico de casi 40 años. Semejante temática padece de una disparidad de atención por parte de la academia en comparación con los casos de desplazamiento hacia Norteamérica. El presente documento analizará el caso de quienes se han trasladado desde Centroamérica hacia el área metropolitana de Monterrey, así como el impacto socioeconómico que significa su inserción a la fuerza de trabajo de la entidad.

Para el desarrollo de la presente indagatoria, se consideró a la población migrante que puede adherirse a la población económicamente activa de Nuevo León. Para lograr comprender este fenómeno migratorio se recurrió a una metodología mixta, logrando así analizar los contextos que determinaron la emigración de aquellos provenientes del istmo, así como la cantidad de desplazados que se encuentran en la entidad.

Un escenario que fue identificado durante la elaboración del presente artículo es concerniente a las vulnerabilidades a las que están expuestos aquellos desplazados en territorio neoleonés, en donde, cabe señalar, el único organismo federal que ha permitido medir la cantidad de centroamericanos en México [considerando un único tipo de migrante] ha sido la *Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados*.

Cabe destacar que es Monterrey el municipio con el mayor número de casas migrantes con cinco unidades. Mientras que el municipio de Guadalupe y Santa Catarina cuentan con un único albergue para la atención de esta población vulnerable. Debe puntualizarse que son estas dependencias las que llevan un registro sobre esta población vulnerable.

Palabras clave: Migrantes centroamericanos, Vulnerabilidad, Empleabilidad

²³⁸ Universidad Autónoma de Nuevo León – jmgodina@hotmail.com

²³⁹ Universidad Autónoma de Nuevo León – daniel.e.gomezgarza@hotmail.com



El siglo XXI se ha caracterizado por traer consigo una serie de reconfiguraciones que habrían de impactar en los escenarios en los que se desenvuelven los individuos. Dicha aseveración es referida debido que las estructuras políticas, económicas y sociales alrededor del mundo han mutado significativamente en lo concerniente al desempeño de sus funciones. Cabe destacar que, semejantes acciones han hecho eco en el actual contexto nacional y local.

Es de gran trascendencia enfatizar cuáles son los diversos escenarios que hoy en día se manifiestan en el estado de Nuevo León con respecto al fenómeno migratorio. A pesar de que dicho punto de partida considerado forma parte de una serie de elementos, mismos que conforman un determinado proceso metodológico, el atender semejante variante permite la obtención de un adecuado entendimiento del contexto que se suscita actualmente en la región noreste del país.

En el presente documento se enfatizará el caso que se ha gestado debido al notorio incremento de la población migrante centroamericana dentro del área metropolitana de Monterrey. Es apremiante referir que, dicho fenómeno no ha sido debidamente atendido por el ámbito académico ni gubernamental. Para dar sustento ante lo aseverado en el primer apartado, debe señalarse la declaración de Jorge Bustamante quien en su obra *“la migración de México a Estados Unidos: De la coyuntura al fondo”* puntualiza que: *“hay todavía una gran escasez de investigación en nuestro país sobre la inmigración y trasmigración de centroamericanos.”* (Bustamante, 2010, p.300)

No obstante, deben ser considerados los antecedentes correspondientes a los enfoques analíticos que solamente las ciencias sociales pueden proveer para llevar a cabo la indagatoria correspondiente al desplazamiento que efectúa la población procedente del istmo hacia territorio nacional. Es a través de las aportaciones de Ramos que semejante labor puede ser llevada a cabo y es que el autor puntualiza que:

“[...] el fenómeno de la migración ha sido una temática largamente analizada por científicos sociales de múltiples disciplinas –sociología, economía, antropología, ciencia política, historia- y desde múltiples aristas –económicas, políticas, culturales, sociales-. No obstante, pocos son los esfuerzos por encontrar reflexiones e investigaciones interdisciplinarias.” (Ramos, 2009, p.9)

Ante lo referido, se torna factible la labor de crearse una noción sobre lo poco que se ha atendido al fenómeno migratorio centroamericano en Nuevo León. A su vez, es de gran

trascendencia puntualizar que será por medio del enfoque de las relaciones internacionales que el presente análisis será llevado a cabo. Para concebir el origen de los estudios migratorios a través de semejante rama de las ciencias sociales, deben ser retomadas las consideraciones de Mendoza quien en su obra *“Cambios en los flujos migratorios de México”* puntualiza lo siguiente:

“El fenómeno de la migración cobró una dimensión más relevante en el contexto del análisis de las relaciones internacionales durante la década de 1990, como consecuencia del rápido crecimiento de los movimientos de personas y la cantidad de países involucrados en dicho proceso.” (Mendoza, 2014, p.75)

Una vez que han sido mencionados los antecedentes con los que cuenta el ámbito académico con relación a la atención que le han brindado a la población centroamericana que se ha desplazado hacia territorio mexicano, debe existir paralelamente un enfoque en donde sea analizado el desempeño que ha tenido el Estado con respecto a la atención que se le ha otorgado a semejante grupo poblacional.

Para lograr comprender el desempeño que ha tenido el Estado en materia de atención hacia la población centroamericana que se encuentra en la localidad, primeramente, debe aludirse el hecho que no existe cifra alguna que permita dimensionar la magnitud del caso que se ha suscitado en el estado. Para sustentar lo referido, debe retomarse la declaración señalada por de la Colina, quien señala que *“[...] es destacable la presencia de inmigración centroamericana invisibilizada en las estadísticas del estado de Nuevo León”*. (de la Colina, 2011, p.24)

Al especificarse que los migrantes que provienen de Centroamérica no son visibilizados en las cifras oficiales del estado, puede manifestarse que dicha población no sólo carece de representación alguna por parte del Estado, sino que también están expuestos a padecer diversos escenarios de vulnerabilidad²⁴⁰. No obstante, debe aludirse la constante tendencia de crecimiento, misma que se genera al momento en que arriba la población procedente del istmo en tierras neoleonesas.

²⁴⁰*“[...] lo que se entiende por vulnerabilidad ha sido definido de formas muy distintas y a partir de elementos diferentes, entre los que se cuentan riesgo, estrés, susceptibilidad, adaptación, elasticidad (resilience), sensibilidad o estrategias para enfrentar el estrés (coping strategies)”* (Ruiz, 2012, p.64)



A pesar de la noción obtenida sobre la limitada intervención por parte de la academia y el Estado, en cuanto a la atención dirigida a la población desplazada se refiere, debe ser señalada la innegable existencia de un tangible escenario contextual en el que se ha manifestado una reinterpretación con respecto al área metropolitana de Monterrey y su actual función como punto de arribo para la población centroamericana, con ello queda en desuso la percepción de concebir a la ciudad como punto de tránsito en la ruta de dicha población procedente del istmo.

Para sustentar los argumentos que han sido abordados, es de gran trascendencia aludir a las aportaciones efectuadas por Herrera, quien, ante semejante temática, hace énfasis al hecho que: *“Nuevo León no sólo se ha convertido en un estado receptor-tránsito para los migrantes centroamericanos que tienen como objetivo cruzar la frontera con Estados Unidos, sino en un refugio para muchos de ellos que se asientan.”* (Herrera, 2017)

Al haberse puntualizado la aseveración concerniente a esta nueva percepción que tienen los migrantes centroamericanos sobre la ciudad de Monterrey, se torna apremiante mencionar aquellos contextos de origen que determinaron el que esta población emigrase de sus nativos países. Al llevar a cabo tal ejercicio, podrán ser comprendidas las diversas aristas en las que puede percibirse el desplazamiento de semejante grupo vulnerable.

Primeramente, debe ser referido el contexto sociopolítico que ha predominado en Centroamérica durante el siglo XXI, permitiendo con ello concebir una serie de antecedentes que permitan escudriñar las razones por las que este fenómeno de índole internacional ha sido gestado. Es a través de las aportaciones de María París quien en su obra *“Violencias y migraciones centroamericanas en México”* que dicha consideración es sustentada:

“En Centroamérica la delincuencia organizada y en particular los sistemas de extorsión y la proliferación de pandillas urbanas han provocado en los últimos años la migración forzada de decenas de miles de familias. Algunas solicitan refugio en México o intentan llegar hasta la frontera norte del país para solicitar asilo en Estados Unidos.” (París, 2017, p.27)

Al tener conocimiento de aquellos entornos hostiles a los que esta población migrante estuvo expuesta, se torna relevante explicar por medio de las teorías migratorias propias de las relaciones internacionales, el surgimiento y desarrollo de las dinámicas de movilidad que



habrían de manifestar aquellos individuos que pueden integrarse a la población económicamente activa²⁴¹ del país receptor.

Para llevar a cabo semejante labor, deben referirse los factores que pudiesen correlacionarse entre los lugares de origen y destino. Mismos que fueron gestados por elementos endógenos y exógenos y que son prospectos por emigrar a otros países deberán determinar la razón que funja como catalizador para decretar si deciden partir o permanecer en sus respectivas naciones de origen. Cabe destacar que semejante criterio elaborado puede ser considerado como piedra angular para fijar la determinación de la población migrante y a su vez, que dicho juicio sea tomado en cuenta para enriquecer significativamente la presente indagatoria.

“De esta manera, los factores que empujan (push) la migración son, entre otros; el desempleo, el deterioro ambiental, las hambrunas, la persecución política o religiosa, pocas posibilidades de matrimonios, mala vivienda, guerras, etcétera. Por otra parte, entre los factores que desalientan (pull) la migración destacan: las oportunidades de empleo, las mejores condiciones de vida, la educación, servicios médicos, vínculos familiares, etcétera.” (Mendoza, 2014, p.54)

Tras haber dimensionado de manera teórica aquellas posturas desarrolladas por parte de la población migrante centroamericana ante la decisión de salir de sus países de origen, surge paralelamente una cuestión a considerar, el hacer mención de los factores que influyeron en que la ciudad de Monterrey se considerase por quienes son provenientes del istmo en un lugar de destino y no fuese más un punto de tránsito.

Es fundamental mencionar la manera en que el contemporáneo contexto nacional en materia económica se ha desarrollado y es que éste ha fungido desde finales del siglo XX y durante el presente siglo como una determinante para que fuese gestado en el imaginario colectivo de la población desplazada, el criterio de considerar a México como un punto de arribo y con ello dar fin a su travesía de carácter internacional

Durante la última década del siglo XX, el país vivió un significativo cambio estructural de carácter internacional, se generó una apertura comercial con Estados Unidos y Canadá. Ello significó una mayor interacción mercantil entre estas naciones y cuyos resultados se verían

²⁴¹ *Personas de 15 y más años de edad que tuvieron vínculo con la actividad económica o que lo buscaron en la semana de referencia, por lo que se encontraban ocupadas o desocupadas” (INEGI, 2019)*



reflejados en el estilo de vida que la población mexicana habría de manifestar ante este nuevo contexto político, económico y social.

Dicho acuerdo gestó una colaboración entre estos tres Estados que sería conocido como el *TLCAN*²⁴², tal colaboración se hizo con la idea de generar una inyección económica para México, la cual se vería reflejada a través de la inversión de capital extranjero, potencializando con ello la economía nacional. Para que ello fuese posible, los inversionistas internacionales debían encontrar en el país un atractivo escenario para que dichas contribuciones fuesen llevadas a cabo.

Semejante proyecto dejó entrever que estas acciones otorgarían mayores ingresos monetarios para los mexicanos, logrando con ello una mejor calidad de vida para éstos. A 25 años de ser firmado dicho acuerdo, es el mismo Estado mexicano quien asevera que: *“El TLCAN ha permitido la modernización de la planta productiva manufacturera nacional, así como de los sectores agropecuario y agroindustrial, gracias a la inserción de México en la economía mundial vía las cadenas globales de valor.”* (Secretaría de Economía, 2019)

Al haberse dimensionado el contexto económico nacional que se hizo presente durante la última década del siglo XX y los motivos que tienen los migrantes centroamericanos por establecerse en territorio mexicano, debe retomarse la aseveración de no entender al fenómeno migratorio a través de un único esquema. De igual modo, para lograr una mejor comprensión sobre dicha dinámica es crucial referirse al contexto que se ha manifestado a nivel regional, específicamente en el estado de Nuevo León.

Una vez que se tiene noción sobre la manera en que se desarrolló el contexto político, económico y social de México a finales del siglo XX y principios del siglo XXI, se torna pertinente ahondar en las características que se hicieron presentes en la región noreste del país. Con ello, podrá ser comprendido el motivo por el que dicho fenómeno ha tenido lugar en territorio mexicano.

Al hacer mención de las características distintivas de Nuevo León, indudablemente debe ser aludido el desarrollo industrial de la entidad, el cual ha surgido paralelamente con el devenir histórico concerniente al auge de crecimiento económico que tuvo lugar en el estado.

²⁴² Tratado de Libre Comercio de América del Norte



Con miras a lograr un óptimo entendimiento sobre la trascendencia que tiene la industria sobre la región noreste del país, debe mencionarse el hecho que “[...] *Nuevo León se ha destacado como un estado líder en el desarrollo de México desde mediados del siglo XIX, cuando surge una burguesía comercial que propicia el crecimiento industrial del país desde esta región.*” (Guzmán, 2009, p.15)

Con respecto al desarrollo industrial que se ha hecho presente en Nuevo León, debe resaltarse el escenario que se ha manifestado en específico para el área metropolitana de Monterrey durante este siglo XXI, para lograr comprender adecuadamente semejante entorno en el que habrá de desarrollarse la ciudad, se hará uso de las aportaciones de Antonio de la Colina, quien en su obra “*Extranjeros en Monterrey. Construcción de comunidades e identidades ciudadanas*” puntualiza la siguiente aseveración:

“Monterrey destacado motor de la economía mexicana, se ha caracterizado históricamente por su poder de atracción para miles de trabajadores provenientes de las más diversas regiones mexicanas y centroamericanas. Esta ciudad se ha constituido tanto en ciudad receptora como en plataforma migratoria –migración de naturaleza eminentemente económica-. Recibiendo contingentes laborales procedentes de aquellas regiones más desfavorecidas en el plano socioeconómico. A esto debemos sumar que por el hecho de tratarse de un espacio muy propicio para los negocios y con una enorme oferta en el terreno de la educación superior, el polo de atracción se ha hecho extensivo a muchos otros países con mayores niveles de bienestar social y económico.” (de la Colina, 2011, p.17)

Con base a lo previamente estipulado puede darse por hecho que el arribo de la población centroamericana al área metropolitana de Monterrey es causado debido al objetivo que éstos tienen por incorporarse al mercado laboral que ofrece Nuevo León. Cabe destacar la percepción que se tiene sobre la entidad, donde predomina la idea que el estado tiene por característica principal el liderazgo nacional en materia de desarrollo industrial. Dicha percepción toma mayor relevancia para aquellos migrantes que poseen los requerimientos

necesarios para formar parte de la población económicamente activa del estado, ello habría de permitirles obtener un desarrollo profesional²⁴³ y con ello una mejor calidad de vida²⁴⁴

Una vez aludido el hecho que, existe un interés por parte de la población migrante centroamericana que cubre los requisitos para formar parte de la población económicamente activa perteneciente al área metropolitana de Monterrey, se torna relevante mencionar aquellos elementos que deben ser tomados en cuenta para determinar un perfil en el que resalten las características que poseen en común los aspirantes provenientes de Centroamérica.

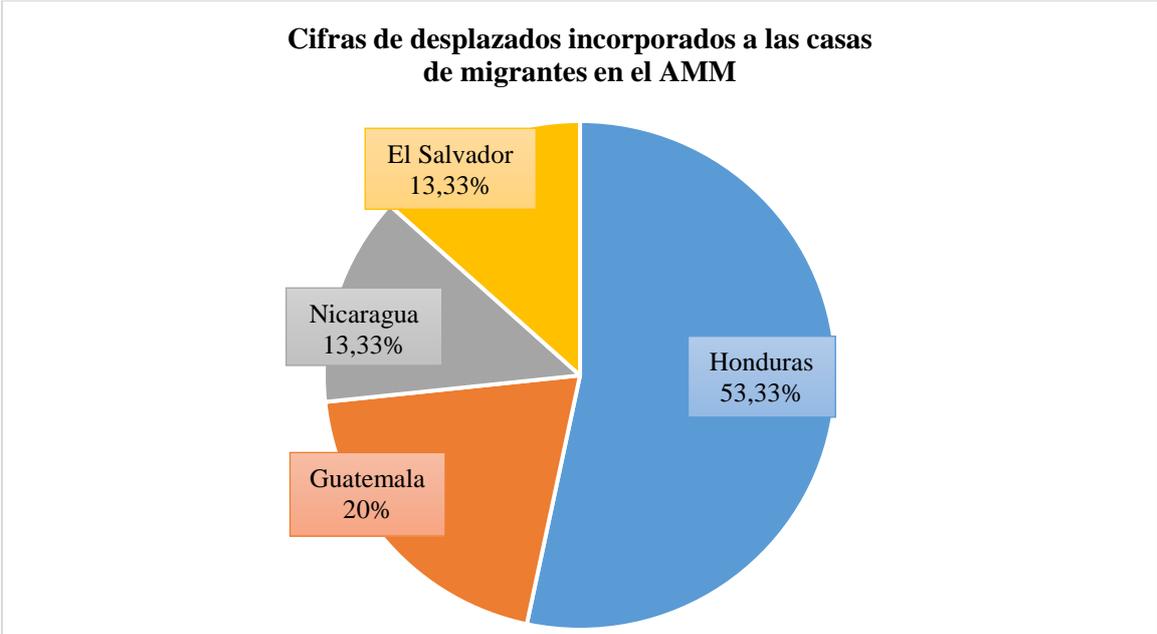
Para lograr tal labor, debe enfatizarse el hecho que es únicamente a través de la metodología cuantitativa, particularmente con el uso de encuestas es que pudo tomarse una muestra con respecto a la población que se ha desplazado desde el istmo y que se encuentra en el área metropolitana de Monterrey. Cabe destacar que se tomó únicamente una muestra del grupo poblacional que se encuentra resguardada en una de las diversas casas de migrantes que se encuentran en la zona conurbada de Nuevo León.

Primeramente, deben destacarse los datos generales de la población consultada, se obtuvo por resultado que el rango de edad del grupo consultado oscila entre los 18 y 55 años. En lo concerniente al apartado de moda, se registró una tendencia que señala que quienes emigran hacia el extranjero son predominantemente jóvenes y adultos. Las edades obtenidas fueron de 22, 36 y 40 años. A su vez, la media adquirida, arrojó una edad de 36 años. Finalmente, la mediana dictaminó una edad de 29 años. Ante tales cifras, puede aseverarse que, el perfil del migrante ronda a mediación de los 30 años y a su vez, existe una tendencia en aumento que le compete a los más jóvenes.

²⁴³ “El desarrollo profesional [...] mejora la satisfacción de la persona y su autoestima, minimiza el estrés y fortalece la salud física y psicológica del trabajador. Este mismo desarrollo profesional individual beneficia a la organización porque los empleados se adaptan más rápidamente y mejor a las necesidades de cambio e innovación.” (Fernández, 2002, p.86)

²⁴⁴ “[...] la calidad de vida, [...] no se determina sólo por el dinero, sino por aspectos relacionados con la capacidad de relacionarse socialmente, la libertad de expresión, la salud mental, la convivencia familiar, el ejercicio de la cultura, la religión y las creencias personales, la satisfacción por el trabajo, la percepción en torno a sus derechos humanos y civiles, y el acceso a la información, servicios educativos y recreación, entre otros factores.” (Rentería, Spears, 2016, p.130)

Al haberse obtenido una noción tangible con respecto a los rangos de edades que conforman el grupo de migrantes centroamericanos que se encuentran en territorio nacional y a su vez, en condiciones de formar parte de la fuerza laboral del estado y con miras a lograr una completa comprensión de la percepción que tienen aquellos que se han desplazado hacia la región noreste del país, deben puntualizarse los datos obtenidos de la muestra aplicada.

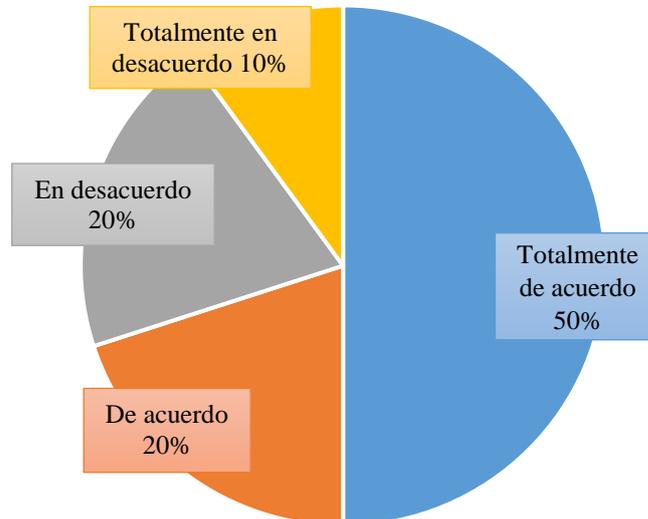


Fuente: Elaboración propia a través de aplicación de encuestas en las diversas casas de migrantes ubicadas en la localidad.

Frente a los porcentajes otorgados, quedan de manifiesto cuáles son aquellos países que han padecido de una crisis migratoria. De igual modo, se tiene noción sobre qué naciones han experimentado un mayor éxodo de connacionales, demostrando paralelamente lo acertado que fue el planteamiento de María Paris en cuanto a la mención del entorno hostil que se ha manifestado en años recientes en territorio centroamericano.

Con base a la población migrante consultada, también puede ser sustentada la declaración estipulada por de la Colina en lo concerniente a lo atrayente que resultase para la población migrante centroamericana el área metropolitana de Monterrey, donde perciben de manera factible el adquirir una mayor fuente de ingresos económicos, noción que es compartida por el 70% de la población consultada. Dando por resultado, una abismal mayoría que respalda lo señalado por el autor en el presente artículo. Para aseverar lo dictaminado debe ser referido de manera general el espectro de percepciones que fueron brindadas por el grupo poblacional procedente del istmo

La zona metropolitana brinda las condiciones para conseguir empleo

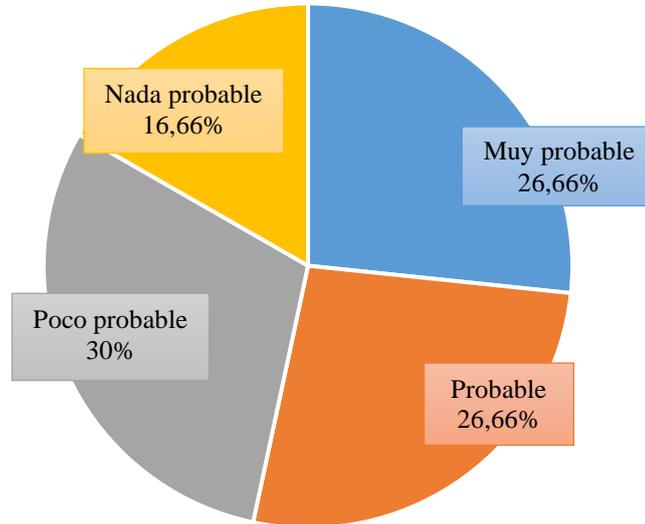


Fuente: Elaboración propia a través de aplicación de encuestas en las diversas casas de migrantes ubicadas en la localidad.

Al ser aludido el deseo de la población migrante por incorporarse a la población económicamente activa de Nuevo León, surge de manera simultánea el cuestionamiento con relación al estatus migratorio que llevan consigo aquellos que proceden del istmo. Tal consideración es estimada dado que de ello dependería la viabilidad de formar parte de la fuerza de trabajo en la entidad. Ante semejante declaratoria, puede ser identificado un campo específico de vulnerabilidad que habrá de comprometer la calidad de vida de quienes proceden de naciones tales como Guatemala, Belice, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica.

Para dimensionar las réplicas brindadas por la población migrante, deben manifestarse los porcentajes que reflejan la diversidad de posturas en cuanto a la viabilidad de regularizar su estancia en el área metropolitana de Monterrey se refiere. A pesar de variar en cuanto al nivel de compromiso se refiere, puede estipularse que existe un 83.32% de posibilidad de regularizar por parte de la población centroamericana su estancia en territorio nacional. Ante ello, debe mencionarse también un desinterés por el 16.68% restante. Mismo que podría ser entendido dado que ello implicaría una aproximación con las autoridades migratorias del país, considerándolo ello un riesgo de deportación hacia sus países de origen.

**¿Qué tan probable considera el regularizar
su estancia en la ciudad?**



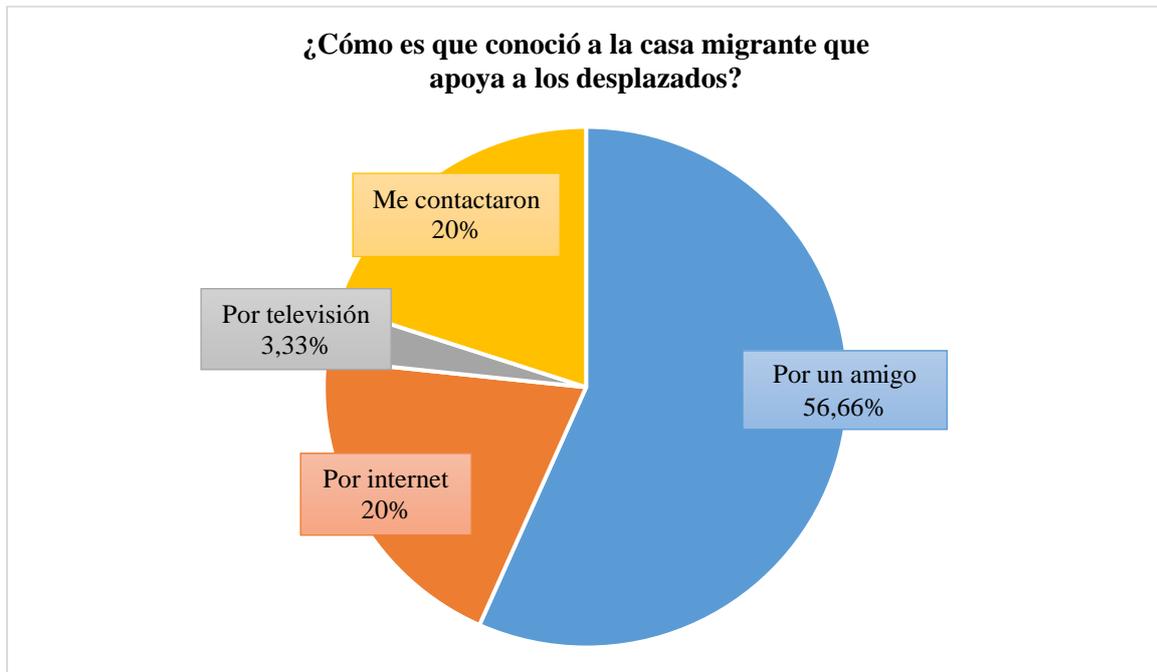
Fuente: Elaboración propia a través de aplicación de encuestas en las diversas casas de migrantes ubicadas en la localidad.

A su vez, es de suma importancia mencionar una característica esencial que sobresale al momento de atestiguar la interacción que tiene la población migrante entre sus semejantes, la red de apoyo interpersonal. Semejante dinámica consiste en una configuración de lazos de confianza que permite paliar aquellas vulnerabilidades a las que son acreedores debido a su condición de estar ausentes ante los registros del Estado.

Ante las respuestas otorgadas para la recolección de datos, cabe mencionar que más de la mitad de ellas estipulan que el contacto entre las casas de migrantes y la población desplazada fue posible gracias a un intermediario, el cual ya contaba con una relación de amistad con la persona canalizada. A su vez, es pertinente puntualizar que existe un equivalente impacto en lo concerniente a la intervención directa por parte de las ONG's que ofrecen asilo a la población migrante y aquellos avisos de difusión que son compartidos en línea, manifestando con ello que existe un proceso de transición entre la modalidad tradicional de intervención y aquellos procedimientos que obedecen las nuevas dinámicas de interacción interpersonal propias del siglo XXI

A manera de contraparte, debe resaltarse que ha quedado significativamente rezagado el hacer llegar la información pertinente sobre las funciones de las casas de migrantes a través de los medios tradicionales de comunicación. Dejando de manifiesto que el fenómeno

migratorio prevalece como un fenómeno social acreedor de estudios académicos e intervenciones gubernamentales y a su vez, ha encontrado en las nuevas plataformas de comunicación un escenario donde puede cobrar visibilidad.



Fuente: Elaboración propia a través de aplicación de encuestas en las diversas casas de migrantes ubicadas en la localidad.

Ha sido a través del método cuantitativo que han podido medirse las percepciones por parte de los migrantes centroamericanos en lo que respecta a las diversas aristas que se hacen presentes al momento de llevar a cabo tal labor de desplazamiento internacional. No obstante, para lograr adquirir una perspectiva idónea y con ello tener conciencia sobre los puntos de vista de las partes involucradas, es menester aludir a los testimonios brindados por aquellos que habrán de intervenir directamente a través del Estado y de las Organizaciones No Gubernamentales en lo concerniente a la atención para dicho grupo vulnerable.

Fue a través de una serie de entrevistas que pudieron ser recopilados los testimonios que habrían de ampliar el panorama de entendimiento sobre el fenómeno migratorio que se suscita en Nuevo León. Para ello, es de suma importancia señalar los comentarios efectuados por el Lic. Arik Salvatierra, Coordinador de Política Social en el municipio de San Pedro Garza García, quien puntualiza el hecho que no existe un registro por parte del Estado que permita tener una base de datos sobre la cantidad de migrantes centroamericanos en la entidad, inclusive fue señalada la variable correspondiente a la criminalización que padece este grupo vulnerable.



Refutando con ello, las aportaciones brindadas por Antonio de la Colina. El funcionario público argumentó lo siguiente:

“No hay una estadística en particular que nosotros generemos, incluso en instancias oficiales tampoco se tiene una referencia exacta de los números. Las personas migrantes tienen este estigma de que el gobierno de México, va a buscar detenerlas y deportarlas. No es tan sencillo como acercarse y tener un registro de su paso.” (Salvatierra, A., comunicación personal, 4 de octubre, 2019)

A su vez, fue señalado el criterio que utiliza el municipio de San Pedro Garza García, para catalogar a la población desplazada. Es menester señalar el reconocimiento que efectúa el funcionario sobre las limitantes que conlleva el utilizar semejante criterio ante los casos de intervención, para dar sustento a semejantes aseveraciones, debe retomarse el testimonio de quien dirige dicha dependencia: *“En el municipio de San Pedro sí existe un reglamento de atención a personas indígenas y migrantes, pero lo empaqueta en un mismo universo de atención.”* (Salvatierra, A., comunicación personal, 4 de octubre, 2019)

Por su parte, deben ser mencionadas las observaciones efectuadas por la licenciada Rosa Nelly Morales, quien funge como directora del refugio para migrantes centroamericanos, Casa Nicolás. La representante hace una serie de aseveraciones con respecto a la criminalización que padecen aquellos que se han desplazado desde el istmo y a su vez, hace énfasis con respecto a los escenarios laborales que pueden manifestarse para quienes deseen integrarse a la población económicamente activa de Nuevo León.

Sobre la disparidad de reacciones manifestadas en cuanto al recibimiento de extranjeros se refiere, la directora Morales señala cuáles son los parámetros para catalogar de manera perjudicial a aquellos que provienen de otras naciones y que no lo hacen bajo un estandarte que signifique inversión empresarial para la entidad. Ante ello, la representante de dicha ONG menciona lo siguiente:

“Muchos empresarios son extranjeros, pero como vienen con documentación y con una fuerte cantidad de suma para invertir en nuestro estado son bienvenidos, pero las personas que de alguna manera vienen con poca papelería o irregular y que todavía no se han establecido los vemos como personas nocivas a nuestro entorno.” (Morales, R.N., Comunicación personal, 25 de octubre, 2019)

A su vez, tal estigmatización se amplifica en el momento en que el Estado únicamente ofrece espacios donde puede ser sancionado este grupo vulnerable, para dar sustento a lo



estipulado, la directora Morales argumenta que: *“no hay un lugar específico que municipio hubiese construido para ellos. Únicamente cuentan con centros de detención”* (Morales, R.N., Comunicación personal, 25 de octubre, 2019)

A pesar de haber sido señalados los criterios que resultan perjudiciales para la población centroamericana en Nuevo León y como es que se actúa en contra de ellos. También fueron abordadas las funciones que efectúa Casa Nicolás en beneficio de este grupo vulnerable, así como el seguimiento que se le da a quienes pretenden integrarse al sector productivo de la entidad y el estatus que éstos tienen una vez que dicho objetivo ha sido logrado. Ante ello, la representante Morales, menciona que:

“La mayor parte de los migrantes son empleados temporales porque no todos están regularizados, pero tenemos alguna facilidad, que algunos sí se han empleado en el municipio de Guadalupe en parques y jardines, pero como externos” (Morales, R.N., Comunicación personal, 25 de octubre, 2019)

Un punto sustancial referido por la licenciada Morales consiste en aseverar que, a nombre de Casa Nicolás reconoce que *“no tenemos un convenio, un trato directo en cuanto a trabajar en equipo (con municipio)”* (Morales, R.N., Comunicación personal, 25 de octubre, 2019) Ello significa que únicamente habrá de agrandarse la brecha entre Estado y Organizaciones no gubernamentales. Al no existir un trabajo coordinado entre ambas dependencias, se acrecienta para la población centroamericana en la entidad, la posibilidad de sufrir escenarios de hostilidad que atenten contra su persona.

Toda vez que han sido mencionadas las declaraciones de quienes pueden gestar escenarios de intervención ante semejante fenómeno migratorio, es fundamental señalar que el único método que permite dimensionar tal suceso internacional, mismo que puede ser logrado al recurrir a las cifras concernientes a las solicitudes de asilo que hayan sido efectuadas en el país. Es apremiante mencionar los registros que arroja la *Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados (COMAR)* con respecto a aquellos individuos que requieren tal protección.

Es de suma importancia referir que, dicho organismo permite dar una notoriedad tangible con respecto a la cantidad de desplazados que recibe el país. No obstante, la cifra registrada de solicitantes dista de ser la suma total de migrantes en territorio nacional. Ello significa que, solamente se tiene conocimiento de quienes se han desplazado de manera regular, de acuerdo con la COMAR durante el 2018 se registró la siguiente cifra:

Solicitantes	
Año: 2018	29,631 Migrantes

Fuente: COMAR, 2019

Al tener conciencia sobre la cantidad de migrantes refugiados en el país, es que puede cuantificarse un estimado de la población que encontró en México un asilo que pudiese garantizarle una mejor calidad de vida. De igual modo, es sustancial aludir a las casas de migrantes que también habrán de proveer de atención a quienes así lo soliciten. A continuación, se presenta un listado que suministra ONU Migración de las instituciones que brindan atención a los desplazados en el área metropolitana de Monterrey:

Municipio	Casa migrante	Ubicación
Guadalupe	Centro de Apostolado San Nicolás Tolentino	Emiliano Zapata 4417, Col. Guadalupe Victoria. CP. 67180
Monterrey	Albergue y Comedor para Mujeres Migrantes. Vislumbrando un Nuevo Horizonte	Av. 5 de Mayo 494, Col. Centro. CP. 64000
Monterrey	Casa Indi, A.C.	Av. Bernardo Reyes, 2404, Col. Industrial. CP. 64410
Monterrey	Casa del Forastero. Santa Martha	José María Bocanegra. Col. Industrial CP. 64440
Monterrey	Hogar de las Bienaventuranzas	Emiliano Carranza 301, Col. Centro. CP. 64000
Monterrey	Paso de Esperanza, A.C.	Cond. Acero, Oficina 612, Zaragoza 1000. CP. 64000
Santa Catarina	Ayuda humanitaria al migrante. Casa Monarca	Priv. Nicolás Bravo 510, Col. Nueva Santa Catarina. CP. 66350

Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional de las Migraciones

Se impone destacar, la importancia que tienen La Ruta de la Hospitalidad como proveedora de empleo para los migrantes, logrando con ello, la adquisición de una mejor calidad de vida con seguridad jurídica. Es de suma importancia referir la información compartida en la página de internet con respecto a la Ruta de la Hospitalidad:

“La Ruta de la Hospitalidad es un esfuerzo de empresas, gobiernos e instituciones públicas, la sociedad civil y personas individuales, que derriba los muros que impiden la integración local de las personas refugiadas en México. También crea las conexiones humanas que permiten que estas personas puedan trabajar, estudiar, jugar, descubrir sus pasiones y contribuir a sus comunidades de acogida” (Asylum Access Mexico, 2017)



Con la información proporcionada se desprende la falta de una coordinación entre los diversos niveles de autoridad con las ONG's y los propios migrantes, pues estos se niegan a acudir ante las autoridades por el temor a ser detenidos y deportados, fomentando que preserve un escenario de hostilidad para quienes se vieron forzados a dejar sus naciones de origen.

Referencias bibliográficas:

Asylum Access Mexico. (2017). *Ruta de la hospitalidad*. Ciudad de México, México.

Recuperado de: <https://bit.ly/2BvmHIL>

Bustamante, J. (2010). La migración de México a Estados Unidos: De la coyuntura al fondo.

En E. Moreno Páez. (Ed.), *Industria, trabajo y migración internacional en la frontera norte de México*. (pp. 283-325). Tijuana, México: COLEF, A.C.

Comisión Mexicana de Ayuda a Refugiados. (2019). *Estadísticas de solicitantes de refugio en la #COMAR al mes de septiembre de 2019*. Recuperado de: <https://bit.ly/2ppE6wy>

De la Colina, J. (2011). *Extranjeros en Monterrey. Construcción de comunidades e identidades ciudadanas*. Monterrey, México: CONARTE

Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de gestión*, 2(1) 65-90. Recuperado de:

<https://bit.ly/2XxSvoT>

Guzmán, N. (2009). *Todos los caminos conducen al norte. La narrativa de Ricardo Elizondo y Eduardo Antonio Parra*. Monterrey, Nuevo León: Fondo Editorial de Nuevo León

Herrera, E. (25 de julio 2017). Centroamericanos optan por quedarse en Monterrey. *El Financiero*. Recuperado de: <https://bit.ly/2LrDIV1>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2019). *Glosario. Población Económicamente Activa*. Recuperado de: <https://bit.ly/3dBgysH>

Mendoza, J. (2014). *Cambios en los flujos migratorios de México*. Un enfoque económico. México, D.F.; COLEF

ONU Migración (2018) *Directorio de Casas y Albergues para Personas Migrantes*.

Recuperado de: <https://bit.ly/379P3Et>



- París, D. (2017) *Violencias y migraciones centroamericanas en México*. Ciudad de México, México: COLEF.
- Ramos, M. (Ed.). (2009). *Migración e identidad: emociones, familia, cultura*. Monterrey, México: Fondo Editorial de Nuevo León.
- Rentería, V., & Spears, A. (2016) Migración y calidad de vida: el caso de los migrantes latinoamericanos resididos en el este de Los Ángeles, California. *Revista Internacional de Ciencias Sociales Interdisciplinarias*, 5(1). 129-139. Recuperado de: <https://bit.ly/2MKTKOi>
- Ruiz, N. (2012) La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo. *Investigaciones geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM*, 77, 63-74. Recuperado de: <https://bit.ly/2N2Qpbs>
- Secretaría de Economía (2019) *TLCAN: Inicia el año 26 de su entrada en vigor*. Recuperado de: <https://bit.ly/31QPgYF>



Emprendimiento en la comunidad indígena rarámuri de Guachochi a través de programas sociales para contribuir con la conservación de su cosmovisión

Entrepreneurship in the Raramuri indigenous community of Guachochi through social programs to contribute to the conservation of their cosmovision

*Luis Eduardo Burgos Castro*²⁴⁵

Resumen

El presente documento es una incipiente investigación relacionada con los recursos naturales y culturales susceptibles para un aprovechamiento sostenible, mismos que caracterizan a la comunidad indígena rarámuri del municipio de Guachochi, destino enclavado en la Sierra Tarahumara de Chihuahua, al norte de México; y acreedora a altos índices de marginación, así como la pérdida paulatina de su identidad cultural autóctona.

A través de un análisis a las acciones y programas vigentes del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) es posible generar mecanismos y alternativas orientadas al emprendimiento de los pueblos originarios, que coadyuven al empoderamiento colectivo y revalorización cultural mediante actividades relacionadas con el uso de sus propios saberes ancestrales para la erradicación de pobreza y mejoramiento de calidad de vida del pueblo indígena rarámuri de Guachochi, y que, posteriormente puedan servir como un modelo replicable que promueva la participación indígena como miembros económicamente activos de la sociedad, la conservación de tradiciones, detonante de economía propia que contribuya al desarrollo económico en el estado de Chihuahua, y a la disminución de pobreza a través de una reorientación de fondos para el emprendimiento e impulso empresarial.

Palabras clave: pueblos originarios, pobreza, turismo comunitario, emprendimiento, programas sociales.

²⁴⁵ Universidad de Guadalajara. Correo electrónico: eduardoburgoscastro@gmail.com



Abstract

This document is an incipient research related to the natural and cultural resources susceptible to sustainable use, which characterize the Rarámuri indigenous community of the municipality of Guachochi, a destination located in the Sierra Tarahumara of Chihuahua, northern Mexico, and creditor to high rates of marginalization, as well as the gradual loss of their indigenous cultural identity.

Through an analysis of the actions and programs of the Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI), it is possible to generate mechanisms and alternatives aimed at entrepreneurship towards indigenous peoples, which contribute to collective empowerment and cultural revaluation through activities related to the use of their own ancestral knowledge for the eradication of poverty and improvement of quality of life of the Rarámuri indigenous people of Guachochi, and that, later, can serve as a replicable model that promotes indigenous participation as economically active members of society, the preservation of traditions and triggering of own economy that contributes to improve the economic development indices in the state of Chihuahua and to the reduction of poverty through a reorientation of funds for entrepreneurship and business promotion.

Key Words: indigenous people, poverty, rural tourism, entrepreneurship, social programs.

Introducción

El mundo rural ha sido poco atendido por parte de diferentes sectores, minimizado en ocasiones desde la iniciativa pública y privada hasta las mismas comunidades que radican en él. Por un lado, sabemos que México es mundialmente conocido por poseer una identidad cultural diversa, mayormente caracterizada por la variedad de: comunidades indígenas, costumbres, tradiciones, lenguas y zonas arqueológicas a lo largo de su extensión territorial; misma que se manifiesta, mayormente, en zonas rurales. Por otro lado, desgraciadamente, a pesar del conocimiento y valor patrimonial que le atribuimos propios y extraños, los pueblos originarios han sido desfavorecidos con un alto nivel de marginación social desde inicios de La Colonia.²⁴⁶

²⁴⁶ Nos referimos a La Colonia para hablar del periodo de la llegada de los españoles a tierras americanas al inicio del siglo XVI; y la posterior gobernación de los pueblos originarios bajo el yugo español.



Es posible notar que las comunidades indígenas se encuentran profundamente inmiscuidas en los principales problemas sociales que aquejan a la nación, lo que ha generado bajos índices de desarrollo como: la pobreza, el desempleo, el acceso a los alimentos, la salud, el agua, la educación; y la discriminación.

Los pueblos originarios cuentan con un enorme potencial de habilidades relacionadas con los saberes ancestrales heredados desde hace siglos, y que, debido a la discriminación hacia su identidad autóctona y marginación social, se han visto en la necesidad paulatina de ir modificando sus hábitos rutinarios para adaptarlos a una forma de vida que les genere una mayor inclusión en la convivencia con los no indígenas. Es por ello la extenuante preocupación por atender la desigualdad latente de esta población mexicana, uno de los sectores más vulnerables que existen en México y que las circunstancias mencionadas les ha provocado una continua disminución poblacional al adaptar su forma vida a un modelo no indígena. Actualmente, según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI),²⁴⁷ uno de cada 10 habitantes mexicanos pertenece a una comunidad indígena, es decir, el 10% de la población total en el país.

Metodología

A través de este documento se realizó un análisis con base en la dependencia gubernamental más involucrada en la atención de los pueblos nativos de México, el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI);²⁴⁸ y demostrar cómo una correcta revalorización hacia las acciones y programas vigentes de la institución deberían de estar encaminadas a través de actividades regenerativas para mejorar los índices de marginación y condiciones de vida en el municipio de Guachochi, Chihuahua, es decir, apostar al emprendimiento por parte de comunidad indígenas que catalizará sus saberes a través de programas sociales del INPI focalizados en la disminución de pobreza y conservación de su cosmovisión. Tal tarea se logró a partir de la siguiente metodología de intervención:

- Deductiva: se conoció el área de estudios, así como la población involucrada en base a resultados geográficos y estadísticos existentes, con ello, se consiguió una mejor idea del campo de estudio a través de recursos bibliográficos y hemerográficos.

²⁴⁷ Página oficial del INEGI en <https://www.inegi.org.mx>

²⁴⁸ En la nueva administración presidencial 2018-2024, cambia a INPI; antes Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI). Página oficial del INPI en <http://www.inpi.gob.mx>



- Retrospectiva: mediante el uso de estadísticas y aportes documentales se conocieron los programas sociales existentes para el mejoramiento de la calidad de vida de la prevalencia.

Intervenciones e indicadores

Al noroeste de México, se enclava la Sierra Madre Occidental, en el estado de Chihuahua, donde se encuentra el municipio de Guachochi, que alberga una de las comunidades indígenas más conocidas en México, los *rarámuri* (tarahumaras), así como una de las regiones con mayores índices de marginación según cifras de la pobreza a nivel municipal 2015 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).

El interés de mejorar sus condiciones de vida a través de apoyos ofrecidos por diferentes organizaciones, principalmente, gubernamentales, es notorio a nivel federal, estatal y municipal. A pesar de las medidas expuestas por los interesados, los índices de marginación y discriminación en esta región siguen siendo muy altos, lo que provoca un inevitable cuestionamiento sobre la correcta intervención de los programas sociales vigentes del INPI.

El municipio de Guachochi se integra a los 17 restantes que conforman la Sierra Tarahumara,²⁴⁹ y cuenta con 5 localidades en ella: la homónima cabecera municipal, Samachique, Tónachi, Rocheachi y Norogachi (INPI, 2017). El territorio se conforma con un total de 45,544 habitantes según la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, de los cuales 30,381 (66.7%) son considerados como población indígena. Siendo el municipio del estado con mayor prevalencia (seguido de sus colindantes).

A través de estadísticas, fue posible comenzar a detectar problemáticas, así como tener criterios para establecer objetivos y proponer estrategias. De tal manera, las principales cifras que se usaron para llevar a cabo este ejercicio fueron las relacionadas con aspectos de discriminación y pobreza en la comunidad indígena de Guachochi, utilizando nuevamente la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI; y la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 (ENADIS) realizada por la misma institución.

La ENADIS 2017 mostró que el 20.2% de la población de México de 18 años o más (84,008,180 personas) declaró haber sido discriminado en el último año (2016) debido a su

²⁴⁹ La Sierra Tarahumara está integrada por los municipios de: Guadalupe y Calvo, Morelos, Balleza, Guachochi, Batopilas, Urique, Guazaparez, Moris, Uruachi, Chínipas, Maguarichi, Bocoyna, Nonoava, Carichí, Ocampo, Guerrero y Temósachi.

forma de vestir, peso o estatura, edad y creencias religiosas como principales motivos. Al 23.3% de habitantes se le negó algún derecho de forma directa o indirecta, lo que vulnera el derecho a la igualdad. El 20.3% de la población indígena declaró haberse sentido discriminada. Los principales ámbitos fueron: servicios médicos, en la familia y en la calle. Sobre la negación de derechos por grupo, el 29.2% de la población indígena expusieron que, las negaciones fueron nuevamente por atención médica, apoyos de programas sociales y atención en oficinas de gobierno. Para cuestiones en violación de derechos, el 49.3% de los pueblos originarios opinan que no se les respeta. Los principales problemas que manifiesta la prevalencia es la falta de empleo (20.9%) y la de recursos económicos (16.1%). El 75.6% de los indígenas se siente poco valorado por la mayoría de gente (no indígenas).

En México, según INEGI, existe una población total de 119,530,753 habitantes a lo largo de la extensión territorial, de los cuales, según los indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México 2015 (presentados por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, ahora INPI), existe un total de 12,025,947 que representan a la comunidad indígena, es decir, el 10% de la población mexicana.

El estado de Chihuahua (región que aconteció esta investigación) ocupa el lugar 15 con mayor población indígena en el territorio mexicano con 139,174 habitantes, donde 68,917 son hombres y 70,257 mujeres, lo que representa el 3.9% de la población total del estado de 3,556,574. La población económicamente activa con 12 años o más representa a 98,150 de los cuales el 59.9% se encuentra inactivo (58,808) y el 34.8% cuenta con entre uno o dos salarios mínimos.²⁵⁰

Guachochi es uno de los 5 municipios indígenas de clase B,²⁵¹ que representa a 103,815 del total de población indígena en el estado (139,174), de los cuales, en él radican 30,381 de un total de 45,544 habitantes en el municipio, es decir, el 66.7% de la población en la municipalidad es indígena (14,767 son hombres y 15,614 mujeres).

Sobre cuestiones de alfabetismo, el 85.9% (5,952) de la población entre 6 y 14 años (6,932) va a la escuela, mientras que los de 15 años o más solo el 67.1% (12,700) está alfabetizada. La población indígena económicamente activa es solo el 28% (6,288) del total de 21,045 de pobladores de 12 años o más. El 25.59% no cuenta con ingresos, 15.5% con menos de un salario mínimo, 29.1% entre uno y dos salarios mínimos y solo el 16.8% con más de dos

²⁵⁰ Salario mínimo en México en 2015 http://www.conasami.gob.mx/boletin_nvos_sal_2015.html

²⁵¹ Debido a que su prevalencia oscila entre el 40% y 69%, según datos del INPI.

salarios mínimos. En asuntos de vivienda, con un total de 7,065 predios particulares, 1,422 (20.1%) cuenta con piso de tierra; 3,894 (55.1%) disponen de agua entubada; 1,591 (22.5%) cuentan con drenaje; 3,463 (49%) tienen energía eléctrica; y 6,695 (94.8%) cocinan con leña o carbón.

En la figura 1 se aprecia el mapa de México donde se visualizan los territorios con más del 40% de población indígena y su grado de marginación, las regiones con “muy alto” índice son la Sierra Tarahumara (círculo rojo); la comunidad *wirárika* (círculo amarillo); el este de Chiapas y de Guerrero (círculos morados). Por otro lado, es posible tonar un grado “alto” de marginación en la península de Yucatán, uno de los principales polos turísticos en el país (círculo verde).

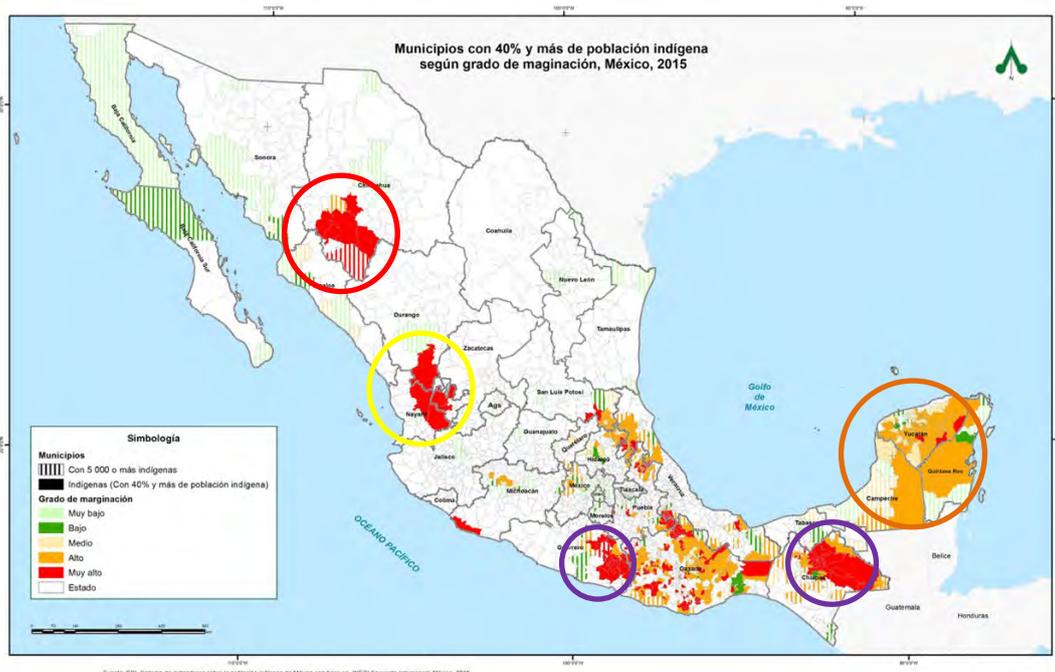


Figura 1. Municipios con 40% y más de población indígena según grado de marginación

Nota. Fuente: cartografía de indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas de México (2015, p. 644).

El entorno geográfico que ocupa esta investigación, como ya se ha mencionado, es uno de los 17 municipios integrantes de la Sierra Tarahumara; Guachochi, Chihuahua. Según el Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (INAFED),²⁵² este destino cuenta con nombre en lengua *rarámuri*, hablada por el pueblo nativo de la misma prevalencia. El significado del municipio es “lugar de garzas”, llamado así debido a la existencia de esta ave en este sitio en el pasado al ser una zona pantanosa. Se localiza a 2,400 metros sobre el

²⁵² Sitio oficial del INAFED <https://www.gob.mx/inafed>



nivel del mar y tienen una extensión de 6,962.03 km². Su principal atracción turística es la Barranca de la Sinforosa, caracterizada por tener un terreno muy accidentado. La temperatura promedio anual de este sitio asciende a 13.7°C y la mínima es de -15°C.

Es una región de flora constituía principalmente de pino; y puma, gato montés, coyote y aves gritarías en la diversidad de fauna. Por otro lado, retomando la población nativa, el vocablo *rarámuri*, proviene de la misma lengua y significa “corredores a pie”, o popularmente los lugareños lo acuñan como “los de pies ligeros”. Esta cultura ha estado popularizándose en el mundo cada vez mas debido a la gran resistencia que tienen al recorrer distancias largas.

La capacidad de adaptación a los entornos a través de sus saberes ancestrales, está latente en la rutina diaria, sus habilidades para la creación de artesanías en la fabricación de utensilios en el hogar, son extensas, mismos que los llevan a comercializarlas para obtener ingresos extras. Desde platos, vasos, jarros, y diversos materiales hechos a base de palma y palmilla para tejer diversos menesteres, como los *wares* (canastas), hasta la creación de sus propios instrumentos musicales y la elaboración de su propia vestimenta y huaraches con la reutilización de neumáticos. Los conocimientos de los pobladores oriundos de Guachochi también están relacionados con el manejo relacionado a la agricultura y cultivos traspatio que les han permitido poder autoemplearse para obtener su propio alimento.

Programas sociales vigentes en 2020 del INPI

Como podemos apreciar en la figura anterior, hay una evidente existencia de pueblos originarios en México, donde los gobiernos: federales, estatales y municipales, cuentan con sus propias dependencias para atender las situaciones actuales que ayuden a mejorar la calidad de vida de las comunidades indígenas a lo largo del país. Para fin de este este documento, nos centraremos en la más involucrada en la salvaguarda precolombina de nuestra nación: el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI). La dependencia mencionada fue seleccionada debido a los objetivos e intereses manifestados en su sitio oficial de internet, mismos que pueden apreciarse en la tabla 1, a continuación:

Tabla 1.

Características del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas

Misión	Visión	Objetivo Institucional
El Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas es la instancia	El Gobierno de México, en el proceso de la Cuarta	El Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas es la autoridad



<p>del Gobierno de México que tiene como misión impulsar una nueva relación entre el Estado mexicano y los pueblos indígenas y afroamericano, basada en el reconocimiento, el respeto y el ejercicio efectivo de sus derechos fundamentales como sujetos de derecho público.</p>	<p>Transformación Nacional, reconoce a los pueblos indígenas y afroamericano como sujetos de derecho público, con capacidad de definir libremente sus formas de organización política y jurídica, así como su desarrollo económico, social y cultural, conforme a lo establecido en la legislación nacional e internacional, para superar las condiciones de pobreza, marginación, desigualdad, exclusión y discriminación que histórica y estructuralmente han vivido.</p>	<p>del Poder Ejecutivo Federal en los asuntos relacionados con los pueblos indígenas y afroamericano, que tiene como objeto definir, normar, diseñar, establecer, ejecutar, orientar, coordinar, promover, dar seguimiento y evaluar las políticas, programas, proyectos, estrategias y acciones públicas, para garantizar el ejercicio y la implementación de los derechos de los pueblos Indígenas y afroamericano, así como su desarrollo integral y sostenible y el fortalecimiento de sus culturas e identidades.</p>
--	---	--

Nota. Fuente: elaboración propia a partir de la consulta del sitio oficial del INPI.

Con base en la tabla anterior, se determinó que el INPI es el principal organismo que puede atender las problemáticas, debido a la directa relación con los pueblos indígenas y con ello propicie un aumento en la calidad de vida en la comunidad, como lo manifiesta su filosofía. Debido a lo anterior, el siguiente paso fue revisar cada uno de los programas sociales vigentes según el sitio oficial en internet, y conocer cada una de sus características, mismas que se aprecian en la tabla 2 a continuación:

Tabla 2.

Programas sociales del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas

Nombre del programa	Descripción/objetivo
Programa para el Fortalecimiento Económico de los Pueblos y Comunidades Indígenas (PROECI) ²⁵³	Contribuir al fortalecimiento de las economías de los pueblos y comunidades indígenas y afromexicanas ubicadas en las regiones indígenas de atención focalizada y prioritaria definidas por el instituto, mediante la implementación de proyectos económicos.
Sistema de Radiodifusoras Culturales Indígenas: Ecos Indígenas. La Voz de la Diversidad ²⁵⁴	Es un proyecto que busca difundir la diversidad cultural de México a través de internet. Ecos Indígenas aglutina el trabajo de 21 emisoras que integran el Sistema de Radiodifusoras Culturales Indígenas. Recoge las expresiones culturales, musicales y artísticas de los pueblos indígenas y afromexicano.
Trámites del Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (INPI) ²⁵⁵	En esta ventanilla en línea se enlistan 23 trámites disponibles relacionados con apoyos diversos, atención médica, construcciones de comedores comunitarios, entre otros.
Programa de Infraestructura Indígena ²⁵⁶	Este Programa establece los objetivos, estrategias, líneas de acción, indicadores y metas para abatir las carencias y rezagos que afectan a los pueblos y comunidades indígenas, integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades.
Programa de Apoyo a la Educación Indígena ²⁵⁷	Apoyar la permanencia en la educación de niños y jóvenes indígenas, inscritos en escuelas públicas, a través de diferentes modalidades de atención, priorizando aquellos que no tienen opciones educativas en su comunidad.

Nota. Fuente: elaboración propia con base a las páginas oficiales.

Según la tabla anterior, el programa más relacionado con el emprendimiento es el PROECI, que bajo sus “reglas de operación 2020”,²⁵⁸ existen dos trámites afines con el objetivo de esta investigación, es decir, el aumento de riqueza a través de actividad regenerativas que

²⁵³ Ver el programa completo en <https://www.gob.mx/inpi/acciones-y-programas/programa-para-el-fortalecimiento-economico-de-los-pueblos-y-comunidades-indigenas-proeci>

²⁵⁴ Ver el programa completo en <http://www.inpi.gob.mx/ecosgobmx/>

²⁵⁵ Ver el programa completo en <https://www.gob.mx/inpi/acciones-y-programas/tramites-y-servicios-cdi>

²⁵⁶ Ver el programa completo en <https://www.gob.mx/inpi/acciones-y-programas/programa-de-infraestructura-indigena>

²⁵⁷ Ver el programa completo en <https://www.gob.mx/inpi/acciones-y-programas/programa-de-apoyo-a-la-educacion-indigena>

²⁵⁸ Ver las reglas de operación en https://www.dof.gob.mx/nota_to_doc.php?codnota=5583215



empoderen a la comunidad indígena como miembros activos de la población mexicana, mismos que se describen a continuación:

- Proyectos Culturales para el Rescate, Preservación, Difusión y Fortalecimiento de las Expresiones del Patrimonio Cultural Indígena y Afromexicano.²⁵⁹
- Proyectos de Comunicación Intercultural para la Promoción y Difusión de las Expresiones del Patrimonio Cultural Indígena y Afromexicano.²⁶⁰

Las características de los dos proyectos anteriores comparten similitudes y buscan el mismo propósito, como es perceptible en el título. Cualquiera de estos, es un trámite gratuito, una vez que se cuenta con toda la documentación solicitada y descrita por el INPI. Sin embargo, a pesar de esta iniciativa implementada por el mismo gobierno federal, incluso, con oficinas físicas de la dependencia existentes en el municipio de Guachochi, Chihuahua; el acceso a este apoyo es escasamente solicitado, sin haber evidencia sobre la posibilidad de obtener este apoyo por parte de los interesados.

A partir de una adecuada difusión y promoción de estos programas por parte de las instancias municipales y/o estatales involucrados, es necesario orientar a las comunidades indígenas a la participación en ellos, ya que, la creación de pequeñas empresas es un detonante de desarrollo económico en una población. Además, las características de este programa solicitan el forzoso involucramiento de los recursos naturales y cultural endógenos bajo el uso de sus saberes ancestrales como principal actividad de emprendimiento por parte de los actores locales, lo que permitirá perpetuar y difundir su cultural autóctona generando ingresos propios que los lleven a mejorar su calidad de vida y los empodere como miembros activos de la población.

Desarrollo local a través del emprendimiento de actividades turísticas regenerativas

En el desarrollo local, Arocena expresa que “una sociedad local es un sistema de acciones sobre un territorio limitado, capaz de producir valores comunes y bienes localmente gestionados” (1995, p. 20). Es por ello, que la posibilidad de ser usado como herramienta puede

²⁵⁹ <https://www.gob.mx/tramites/ficha/proyectos-culturales-para-el-rescate-preservacion-difusion-y-fortalecimiento-de-las-expresiones-del-patrimonio-cultural-indigena-y-afromexicano/INPI8646>

²⁶⁰ <https://www.gob.mx/tramites/ficha/proyectos-de-comunicacion-intercultural-para-la-promocion-y-difusion-de-las-expresiones-del-patrimonio-cultural-indigena-y-afromexicano/INPI8645>



ayudar a la población indígena rarámuri de Guachochi como generador de bienestar. Además, González menciona que:

El desarrollo local permite su reconocimiento como instrumentos de reequilibrio económico regional, lo que facilita descentralizar la gestión y establecer redes de cooperación económica, fundamentalmente horizontales, con un enfoque global. El impulso a las iniciativas locales contribuye a la emergencia de nuevas formas de producir y compartir riqueza, lo que multiplica las oportunidades de reducir la pobreza, de reavivar la participación ciudadana y hacer crecer la democracia. (2003, p. 56)

El fenómeno que aborda la intervención a través de proyectos susceptibles de los programas vigentes del INPI será a través de las manifestaciones en entornos rurales, territorio característico de los pueblos originarios. Freiría (2005) engloba conceptos al desarrollo rural en tres aspectos; el primero, es buscar solucionar los problemas locales, donde las dificultades se conviertan en oportunidades; el segundo, menciona que hay que tener una gestión local, es decir, que utilicen los recursos en su propio entorno y principalmente haya un involucramiento directo por parte de la comunidad; y, por último, los beneficios deberán verse reflejados en la población local. Es por ello que a continuación, se muestra en la figura 2 la relación que hay entre el desarrollo local y el turismo rural bajo las características de los proyectos del INPI relacionados con el emprendimiento.

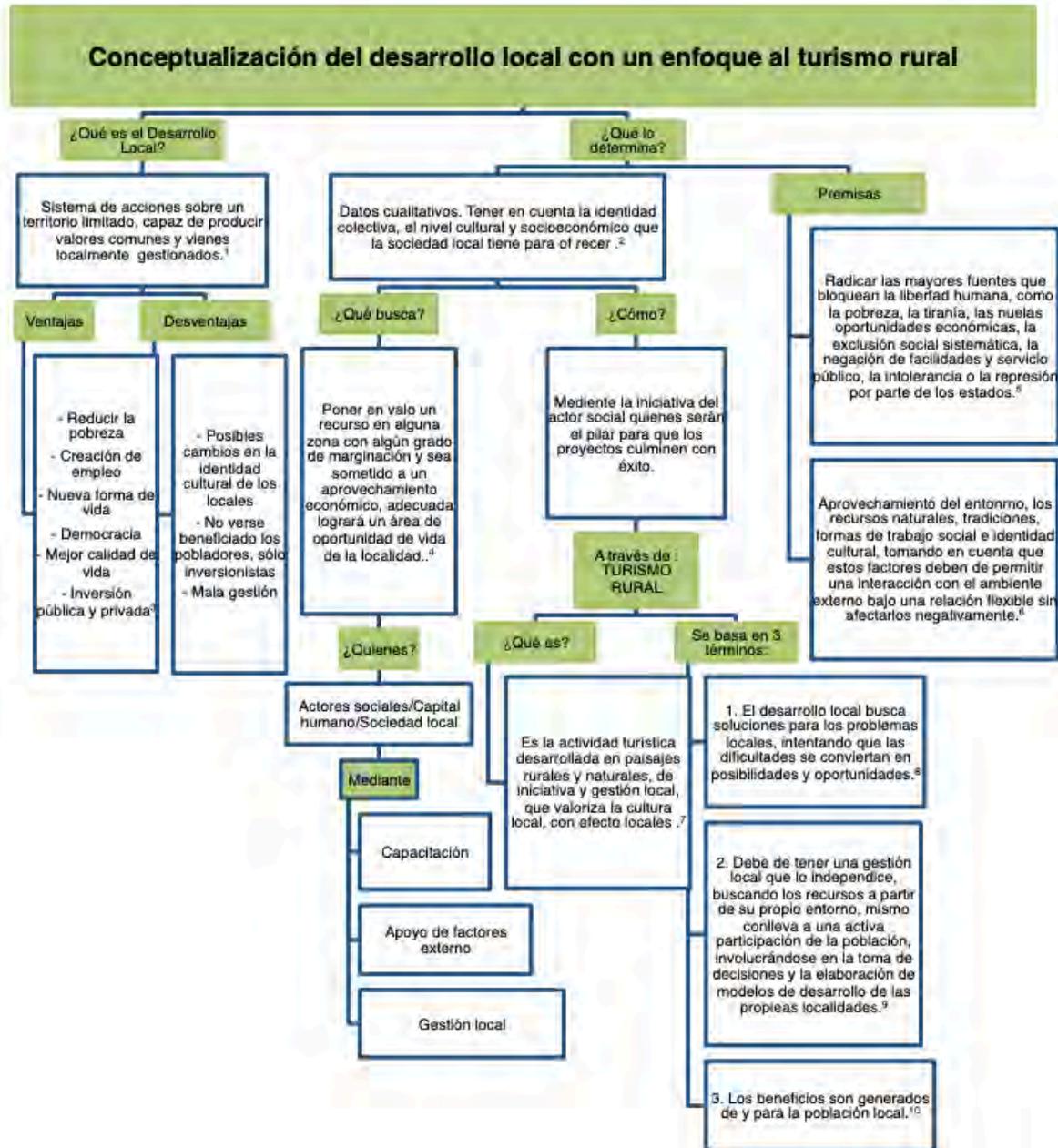


Figura 1. Conceptualización del desarrollo local con un enfoque al turismo rural

Nota. Fuente: Ávila y Burgos, 2014, p. 29.

Si consideramos las “reglas de operación” de los programas antes mencionados por parte de la instancia, yuxtaponemos las características del desarrollo local y turismo rural, de tal manera podemos generar un menor índice de pobreza en la población receptora y darnos cuenta de la importante tarea de que la población indígena se empodere bajo su propia generación de riqueza a través del uso de sus saberes ancestrales como principal recurso y ayude a contribuir a la disminución de los índices de pobreza en la comunidad, conservando su



identidad cultural como principal objetivo. Asimismo, este ejercicio puede coadyuvar el cumplimiento del segundo artículo de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que:

La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ella. (2020, p. 2)

Es por ello que la oferta de posibles actividades está relacionada con el uso de recursos endógenos como: la elaboración de alimentos tradicionales, producción de artesanías, agricultura, cultivos traspatio, el reúso de neumáticos, uso de plantas medicinales y fabricación de textiles, así como la gestión adecuada de conocimiento tácito de este territorio. Con el proyecto de intervención se busca mejorar los índices de desarrollo humanos de la comunidad de Guachochi generando empleo, reducción de pobreza, conservación de saberes ancestrales, difusión y revalorización de su cultura, acceso a mejores servicios básicos y vivienda digna, mayor atención del sector público y participación equitativa en la toma de decisiones.

Una iniciativa exitosa por parte del INPI, es el programa paraísos indígenas,²⁶¹ nacido en 2015, que busca el resguardo de comunidades indígenas a través de actividades turísticas con alto valor natural, cultural e histórico. La puesta en marcha cuenta con una cobertura en 16 estados de México, enumera cuatro productos turísticos referentes a actividades rurales, de ecoturismo, aventura, y salud y bienestar; genera 5,000 empleos y se demanda anualmente por 700,000 visitantes. El programa federal capacita al personal involucrado en las actividades turísticas, así como adquisición de certificaciones, sellos y distinciones de calidad e higiene. La lista de oferta incluye: parques acuáticos, aventura, senderismo, avistamiento de flora y fauna, actividades deportivas, ciclismo, festividades y tradiciones y, medicina ancestral. Este programa busca que el turista esté en contacto con la comunidad receptora para generar una experiencia auténtica. Ganó el premio como mejor Producto de Turismo Activo, Categoría Internacional, en la XXIII edición del Concurso de Turismo Activo en la Feria Internacional de Turismo en Madrid (FITUR),²⁶² la más grande exponente a nivel internacional, realizada anualmente en el mes de enero en la capital española.

²⁶¹ Página oficial de Paraísos Indígenas en <http://www.paraisosindigenas.com>

²⁶² Página oficial de la FITUR: <https://www.ifema.es/fitur>



Por un lado, las diferentes dependencias de gobierno involucradas con el desarrollo rural en México no figuran en acciones relaciones con el turismo. Además, la actividad turística ha estado mayormente enfocada en generar crecimiento en ciudades o destinos costeros, pero no propiamente en regiones no urbanas con alto índice de marginación. Por otro lado, el éxito del programa de paraísos indígenas, es un abanico de experiencias rurales mayormente relacionado en el sur y sureste de México, olvidando a la población indígena de la Sierra Tarahumara de Chihuahua, es decir, esta región no figura en la oferta del programa. Sin embargo, es evidente que las manifestaciones turísticas se han desarrollado en la zona norte del país, principalmente, en destinos como Creel, Chihuahua o incluso en la misma capital del estado a través de la venta de artesanías, pero el resto de la comunidad que permanece en su hábitat termina siendo poco beneficiada debido a las escasas oportunidades que esta región ofrece.

Como fenómeno económico y social, el turismo ha sido en los últimos años a nivel mundial un motor financiero emergente en países con alto número de atractivos naturales y culturales que aporta notablemente al Producto Interno Bruto (PIB), aunado a ello, en su modalidad “alternativa” se ha visto mayormente demandado por los usuarios alrededor del mundo; donde la Sierra Tarahumara funge como promotor de este debido al potencial con el que cuenta.

Conclusiones y aportaciones

La participación del gobierno debe de estar latente en la mejora de la calidad de vida de los pueblos originarios, debido a que eso manifiesta la misma Constitución de nuestro país, es por ello que a través de la creación de las acciones y proyectos por parte del INPI es posible usar las expresiones del turismo comunitario como catalizador para salir de la pobreza en una comunidad indígena como una herramienta funcional que asegure la salvaguarda de la identidad cultural, pero a su vez, empodere a la comunidad en la creación de auto-empleo bajo actividades de emprendimiento a través de la participación colectiva en la generación propia de riqueza, lo que podría asegurar una mejor aceptación social y participación colectiva con los no indígenas al ser ambas partes, miembros económicamente activos para la generación mutua de una mejor calidad de vida y bienestar social en la comunidad.

El desarrollo en entornos rurales debe ser una fuente de empleo seguro a través de actividades que no estén relacionadas solamente con tareas agrarias, es por ello que la



participación de otras dependencias de gobierno debe incluir en sus programas sociales y convocatorias, actividades y proyectos relacionados con el turismo comunitario como fuente de ingreso en estos entornos no urbanos. Además, es emergente la participación de otros sectores como la iniciativa privada, las organizaciones sin fines de lucro (ONG), la academia y la misma comunidad receptora, con ello, impulsar la toma de decisiones igualitaria donde cada parte sea responsable de acciones que contribuyan en un beneficio colectivo y garantice altos niveles de desarrollo humano en la población, donde se propicie la igualdad de género y respeto a la distinción étnica.

Es una tarea de toda la población mexicana y visitantes del extranjero, asegurarnos de la continua perpetuación de manifestaciones culturales autóctonas mexicanas a través de la revalorización de las mismas, que provoquen el cumplimiento de los derechos y respeto por las manifestaciones de nuestros antepasados y logre un cambio y aceptación en la cosmovisión.

El necesario y urgente buscar nuevas formas de generar riqueza que estén adaptadas a la conservación del medio ambiente y el respeto a la integridad, de tal manera que las conservaciones de nuestra identidad cultural no estén en riesgo. Es por ello que a través de modelos holísticos se puedan ser comprobados bajo indicadores que den como resultado una mejor calidad de vida, posteriormente, puedan ser replicados en situaciones con las mismas similitudes.

Referencias

Arocena, J. (1995). *El desarrollo local. Un desafío contemporáneo*. CLAEH – Universidad Católica de Uruguay. Uruguay: Taurus.

Ávila Alemán, R. F. & Burgos Castro, L. E. (2014). *Haciendas, charrería y turismo: propuesta de ruta turística como herramienta para el desarrollo local en la región Altos Norte de Jalisco* (tesis de pregrado). Universidad de Guadalajara, México.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (02 de junio de 2020). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_060320.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (25 de mayo de 2020). *Pobreza a nivel municipal 2015*. Recuperado de https://www.coneval.org.mx/coordinacion/entidades/Chihuahua/Paginas/pobreza_municipal2015.aspx



- Freiria, G. (2005). El turismo rural en la alternativa agraria iberoamericana. En César, A. & Arnaiz, S. & Orozco, J. (eds.), *Desarrollo rural y turismo*, pp. 23-30. México: Universidad de Guadalajara y Universidad de Buenos Aires.
- González Torrerros, L. (2003). *Propuesta de aprovechamiento turístico y gestión integrada del centro histórico de Lagos de Moreno, Jalisco en el marco del desarrollo local* (tesis de posgrado). Universidad de Guadalajara, México.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía. (25 de mayo de 2020). *Encuesta Nacional sobre la discriminación 2017*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2017/default.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (26 de mayo de 2010). *Indicadores Socioeconómicos de los Pueblos Indígenas de México, 2015*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inpi/articulos/indicadores-socioeconomicos-de-los-pueblos-indigenas-de-mexico-2015-116128>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (25 de mayo de 2020). *México en cifras*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/?ag=08027>
- Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas. (30 de mayo de 2020). *Etnografía del pueblo tarahumara (rarámuri)*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inpi/articulos/etnografia-del-pueblo-tarahumara-raramuri>
- Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas. (02 de junio de 2020). *Programa Nacional de los Pueblos Indígenas 2018-2024*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inpi/es/articulos/programa-nacional-de-los-pueblos-indigenas-2018-2024-mexico-185839?idiom=es>
- Instituto Nacional de Pueblos Indígenas. (01 de junio de 2010). *¿Qué hacemos?*. Recuperado de <https://www.gob.mx/inpi/que-hacemos>
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. (02 de junio de 2020). *Enciclopedia de los municipios y delegaciones de México. Estado de Chihuahua. Chihuahua*. Recuperado de <http://www.siglo.inafed.gob.mx/enciclopedia/EMM08chihuahua/municipios/08027a.html>



Alternativas de Desarrollo de las Tier III: Gestión de Sustentabilidad

César Morales Razo²⁶³

Resumen

Las Estrategias de Gestión de Proveedores Tier III²⁶⁴ son clave en el desempeño de la cadena de suministro y enfocan sus requerimientos en las OEMs²⁶⁵. En base a esta enunciación encontramos que las autoridades mexicanas han estado aplicando medidas para involucrar a las empresas Tier III en diferentes sectores para su inclusión. Una clara identificación de éstas nos indica que son compañías PYMEs²⁶⁶ (micro, pequeñas y medianas) que van desde 5 a 100 personas y que, ante los retos del mercado, suelen no estar listas en la alineación entre las prioridades, estrategias e iniciativas, ya sea por falta de capacidad o adiestramiento en el sector. La diferencia que las OEMs tienen al negociar con proveedores de cadena de suministro uno (Tier I²⁶⁷) vs. subproveedores (Tier II²⁶⁸, III o subsecuentes) es la dificultad de identificarlos y comprometerlos. Se pretende describir enfoques a promover la calidad y la normatividad, bajo prácticas sustentables que se alineen a la cadena de suministro. El indagar en el impacto participativo de las empresas Tier III en la demanda de suministro que necesitan las diferentes OEMs a nivel global es un requisito que va en aumento, considerando la práctica de la sustentabilidad y que además está ligada a los requerimientos de compra que involucran la seguridad laboral, la ética empresarial, los derechos humanos, inversiones sociales y los aspectos medioambientales, sumándolos a la productividad, la gestión financiera y la toma de decisiones.

Para el entendimiento de esta problemática, este análisis se centró en una observación exploratoria y descriptiva, basada en una indagación general con perspectiva teórica y puntualizando su impacto en la economía global.

Palabras Clave: Tier III, OEMs, Cadena de Suministro, Sustentabilidad.

²⁶³ Escuela Bancaria Comercial, Tlalnepantla de Baz, Edo. Mex. E-Mail: cesar_morales_gm@yahoo.com

²⁶⁴ Tier III: Cadena de Suministro Nivel III

²⁶⁵ OEMs (Original Equipment Manufacturers): Fabricantes de Equipo Original

²⁶⁶ PYMEs: Pequeñas y Medianas Empresas

²⁶⁷ Tier I: Cadena de Suministro Nivel I

²⁶⁸ Tier II: Cadena de Suministro Nivel II

Abstract

Tier III Supplier Management Strategies are key to supply chain compliance and focus their requirements on OEMs needs. Under this perspective, we find that the Mexican authorities have been applying measures to involve Tier III companies in different sectors for their inclusion. These are generally micro, small and medium size companies with 5 to 100 people and considering their participation on global market challenges, we will find that they are not yet ready to apply a full alignment between the priorities, strategies and initiatives required due to the lack of capacity or key training. The essential difference that OEMs have when negotiating with supply chain main suppliers (Tier I), vs. sub-suppliers (Tier II, III or subsequent) is the difficulty of identifying and compromising them. The objective is to describe actions oriented at promoting quality and regulation, creating sustainable practices that are aligned with the entire supply chain. A Tier III impact research looking on how their participatory impact on the supply demand helps on OEMs need is a requirement that is growing considering the practice of sustainability. This is also intrinsically linked to the purchase requirements that involves job security, business ethics, human rights, social investments and environmental aspects, adding them to productivity, fund management and decision making.

In order to understand this problem, this analysis is focused on an exploratory and descriptive observation, based on a general inquiry with a theoretical perspective, punctuating its impact on the global economy.

Key Words; Tier III, OEM's, Supply Chain, Sustainability.

La Empresa y su Entorno Social

Las empresas Fabricantes de Equipo Original (OEM) enfrentan el desafío de garantizar el cumplimiento de sus Estándares de Sustentabilidad Corporativa (ESC) en sus cadenas de suministro; es decir, por parte de sus proveedores internamente, y también por los subproveedores. Estas estrategias se quedan cortas para garantizar el cumplimiento total de los subproveedores. Las prácticas de gestión de proveedores sostenibles de las empresas se centran así en suministradores de primer nivel Tier I y no se han estudiado ampliamente hacia los demás abastecedores. Mientras menos se sepa sobre cómo las empresas se comunican con los subproveedores, los desafíos de las empresas sobrevendrán en la evaluación de los niveles de cumplimiento y la ejecución de acciones correctivas.

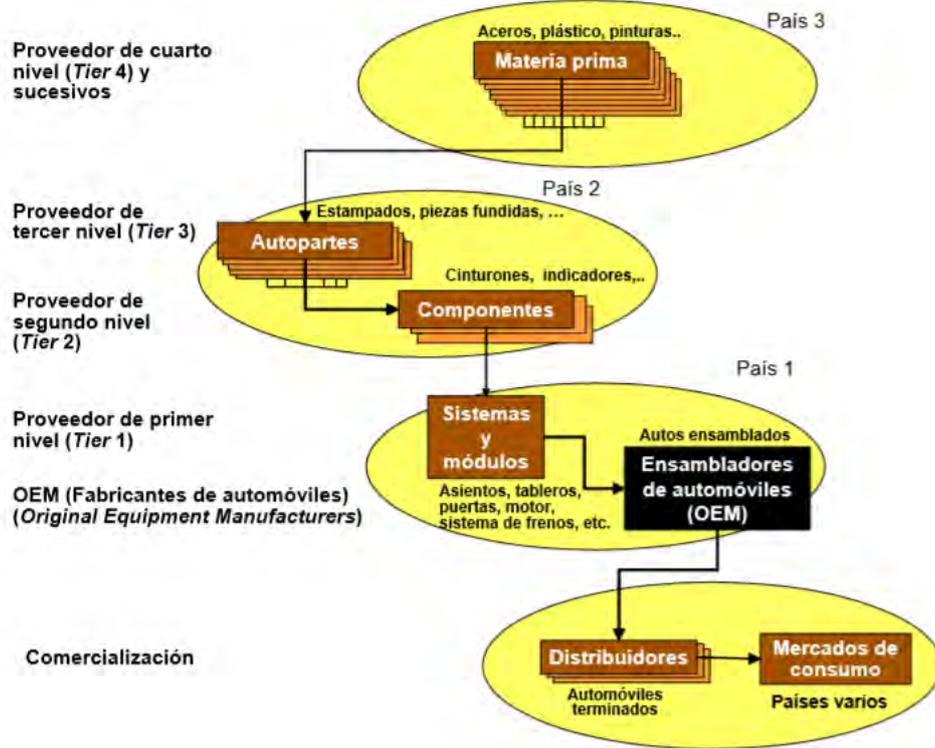


Figura 1: La Cadena de Suministro del Sector Automotriz (Jiménez S., 2006)

En las diferentes etapas en las que la preocupación social empresarial se activa, Accountability considera en su informe “Ethical Social and Environmental Accountability” (Howard, Ighodaro, Page, Roberts, & Turner, 1998) que esta necesidad se acrecienta por:

- Un renovado interés por la información relacionada con la empresa, derivado de la privatización y de la globalización de los medios de comunicación.
- Diversos escándalos que causaron un impacto negativo en la reputación de las empresas y en su acción económica, por ejemplo, salarios de directores, prestigio o solvencia financiera, ventas poco éticas, degradación medioambiental y calidad del producto.
- La toma de conciencia de la importancia de la reputación y el reconocimiento del papel que juega en las empresas para su protección y valorización.
- La creciente percepción del público de que el comportamiento empresarial no siempre corresponde a la imagen pública que la empresa da.
- La influencia del público y de los clientes como fuerzas de cambio.

Bajo una perspectiva holística, encontramos que el efecto de las presiones colectivas en las organizaciones individuales en busca de comunicación continua y está dirigida hacia un objetivo deseado, desempeñando de esta manera un papel adicional. Es por ello que se identifican tres antecedentes que permiten la gestión de subproveedores:

1. Atención pública del proveedor de primer nivel (Tier I). En primer lugar, la poca atención pública del proveedor mediador (Tier I) sobre los subproveedores (Tier II y III), hace que la OEM asuma la responsabilidad de evaluar y colaborar con ellos.

2. Riesgos percibidos de incumplimiento del subproveedor en ESC²⁶⁹. En segundo lugar, la identificación de subproveedores con alto riesgo y de mal comportamiento social y ambiental hace que la empresa inicie acciones correctivas inmediatas y directas.

3. Poder del canal de la empresa. En tercer lugar, el poder del canal sobre la cadena de suministro permite a la OEM identificar subproveedores problema y utilizar mecanismos punitivos o de incentivos para su participación. En situaciones en las que las OEMs tienen un poder de canal débil, los proveedores se dirigen a sus propios proveedores (es decir, los subproveedores de las OEMs) sólo si lo desean, lo que hace que las OEMs dependan de los proveedores Tier 1 para participar en la gestión del resto de su cadena de suministro.

En otra investigación, Choi y Linton (Choi, 2011) mencionan que las OEM podrían emitir “listas de subproveedores” aprobadas a sus proveedores de primer nivel (Tier I) u obtenerlas directamente de subproveedores críticos cuando los riesgos o dependencias se perciban demasiado altos. Sin embargo:

...dependemos de la buena voluntad de los subproveedores; ya que no tenemos ninguna relación contractual directa con ellos, por lo que no podemos hacer cumplir ninguna práctica”. [...] Comúnmente, es un proceso largo hasta que “llegamos” al subproveedor, y cuando llegamos; el subproveedor puede que ya no sea una fuente de suministro. “Cuanta más distancia organizativa; es decir, niveles de proveedores se encuentren encadenados entre nosotros y el subproveedor, más rápido se mueve el mercado”. (Migros, 2013).

Respectivamente al tema ambiental, podemos subrayar que este es uno de los más importantes a nivel nacional e internacional. Desde un punto de vista de gestión pública y privada, lo que interesa es compatibilizar las cuatro áreas; crecimiento económico, equidad social, conservación ambiental y un contexto de transparencia institucional. Desde un punto de vista teórico, esto significa esforzarse por alcanzar el punto óptimo; aquél donde no es posible lograr mejoras en una las áreas sin que se produzca un decrecimiento en alguna de las restantes (Del Fávoro, 1996). La sobreexplotación de los recursos naturales y el inadecuado uso del capital

²⁶⁹ ESC: Estándares de Sustentabilidad Corporativa

ambiental constituyen problemas que traspasan los límites de los países, por lo tanto, la consecución del desarrollo sostenible necesariamente implica una respuesta global (Espinoza, 2007); por lo que es necesario estudiar la gestión ambiental y las diversas metodologías que se solicitan para su aplicación dentro de las organizaciones y la disminución que conlleva en los impactos negativos del entorno. Es así como al desarrollar técnicas de eficiencia energética impacta en la responsabilidad ambiental que todos debemos tener al adaptar el concepto energético en la mejora de calidad de vida sin comprometer recursos naturales.

Considerando los puntos descritos anteriormente, se pueden observar cinco rubros que son considerados los factores de mayor impacto para las empresas Tier III, los cuales son:

- Intención emprendedora.
- La percepción de oportunidades para llevar a cabo un emprendimiento.
- Las capacidades para emprender.
- La reputación.
- El miedo al fracaso.

Se puntualiza lo anterior debido a que estas compañías proveedoras de suministro constituyen la columna vertebral de la cadena de suministro automotriz por los acuerdos comerciales que ha tenido México en los últimos años y, asimismo, por el gran impacto en la generación de empleos y en la producción nacional.

En cuanto a los centros de investigación dedicados a la gestión de sustentabilidad de la industria automotriz y de autopartes, aparecen frescas oportunidades para los proveedores, como resultado de la nueva legislación y que pueden coincidir con las presiones de los consumidores en el mercado y la creciente gestión de riesgos. La irrupción de la movilidad eléctrica y autónoma nos induce a considerar un cambio en las diferentes partes que equipan a los vehículos híbridos y eléctricos. Los proveedores se posicionan así ante las necesidades innovadoras y su sobresaliente adaptación al cambio. Es así que resulta difícil calcular en qué medida los progresos en la tecnología automovilística estarán siendo auxiliados gracias al sector de los proveedores en su conjunto. Muchas de las nuevas adaptaciones del automóvil tienden a desarrollarse lentamente en cada paso de la cadena de la OEM y después, gradualmente, a través de la cadena de los competidores. En el caso del desarrollo y del costo de investigación de las sofisticadas instalaciones de fabricación, la labor es enteramente de los proveedores que figuran como los más grandes y que recurren con mayor frecuencia a la investigación y desarrollo en la industria, (los cuales recaen en la cadena de suministro I o Tier



D), por lo que, dependiendo del ritmo de aumento de los ingresos en los mercados emergentes de automóviles, es probable que los proveedores de componentes experimenten globalmente un aumento gradual del valor de su contribución por vehículo, por lo menos durante los dos próximos decenios, independiente de cómo compartan el costo de desarrollo de ese valor añadido con sus clientes fabricantes. Es difícil predecir los progresos, pero seguramente las áreas de crecimiento importante serán, como lo han sido en el último decenio, las siguientes: el desarrollo del equipo necesario para reducir el consumo de combustible y las emisiones de sustancias contaminantes; el diseño de sistemas de combustible alternativo y de trenes motores híbridos y costosos, así como la mayor dependencia de materiales electrónicos y ligeros. Un ejemplo específico de investigación y desarrollo nos habla de Delphi Automotive, que está fomentando la integración de sistemas de 48 voltios en sus híbridos suaves. Mary Gustanki, vicepresidenta de la compañía, dijo que la clave de esa tecnología está en el software, que controla el momento en que el vehículo debe usar su motor eléctrico y cuándo éste debe de cambiar al de gasolina. (HYE - Híbridos y Eléctricos, 2017)

Cabe subrayar y enfatizar que son muchas las acciones que pueden realizar las compañías como parte de sus planteamientos y programas de responsabilidad social empresarial, encauzadas éstas hacia el respeto por los derechos humanos, la libertad de asociación, la necesidad de un sitio de trabajo seguro y sano, la compensación adecuada, la no discriminación, el respeto a la integridad de las personas, el apoyo a programas de salud pública y el control de los impactos ambientales. El permitir la participación de los distintos grupos de compañías ayuda a facilitar la tipificación de medidas prácticas a los problemas a través de diálogos, proyectos de aprendizaje y de alianzas entre grupos de distinta diversidad. Informar, motivar e incentivar la integración de los diferente proveedores en los programas de responsabilidad empresarial, considerar la capacitación sobre esta temática, contribuir a la creación de una cultura de responsabilidad social empresarial, promover el diálogo y el aprendizaje mediante el intercambio de las experiencias concretas y las buenas prácticas de las empresas, son algunos de los elementos centrales que se señalan en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (United Nations, 2018).

Sustentabilidad: marco conceptual

El concepto de sustentabilidad facilita a entender que estamos ante un mundo con recursos naturales escasos y de necesidades ilimitadas, además de una población siempre creciente y un

desarrollo económico que ha venido dándose con base en tecnologías ya obsoletas, las cuales tienen su origen no solo en la fabricación de las mismas vía las OEMs, sino también con el soporte de sus diferentes proveedores que participan en la cadena de suministro. En otras palabras, la definición de sustentabilidad involucra aspectos como lo finito y delimitado del planeta, la escasez de los recursos, el crecimiento exponencial de la población, la producción limpia (tanto de la industria como de la agricultura), y el agotamiento de los recursos naturales por el exceso de contaminación. Pero, debemos recalcar que, cuando se habla de cuestiones medioambientales y ecológicas, también está presente el término “desarrollo sustentable”. Algunos ejemplos de desarrollo sustentable son las energías renovables que, con la intervención humana, nos ayudan a producir el recurso energético sin comprometer el medio ambiente de nuestra generación ni de las generaciones futuras. Por esto es que el informe Brundtland considere que el desarrollo sustentable: “[...] es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades, pero considerando de forma incluyente la teoría de las tres sostenibilidades, que convierte sus dimensiones en: parte económica, ambiental y social” (Gutiérrez, C., 2017). Hablando con mayor precisión, y de acuerdo con las Naciones Unidas, para no dejar fuera conceptos específicos que nos hagan dudar de la aplicación del desarrollo sustentable y desarrollo sostenible encontramos que la definición que los delimita y que les diferencia habla de que el desarrollo sustentable es

[...] el proceso por el cual se preserva, conserva y protegen sólo los recursos naturales para el beneficio de las generaciones presentes y futuras sin tomar en cuenta las necesidades sociales, políticas ni culturales del ser humano, mientras que el desarrollo sostenible es el proceso mediante el cual se trata de satisfacer las necesidades económicas, sociales, de diversidad cultural y de un medio ambiente sano de la actual generación, sin poner en riesgo la satisfacción de las mismas a las generaciones futuras (Anguita G., 2018-2020).

Entonces, un modelo sustentable no se valdría para sí mismo únicamente, sino que también realizaría la función de alimentar y mantener a las personas que lo conforman. Un modelo sostenible se centra en el objetivo de satisfacer las necesidades de la generación presente, sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para compensar las propias.



Considerando lo anterior buscamos destacar la noción clave de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Entre las distintas definiciones encontradas, hay varias de ellas a renombrar, las cuales ejemplifico en el siguiente orden:

1) La Norma ISO 26,000 define la responsabilidad social empresarial como: “La responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar general de la sociedad; considerando las expectativas de las partes interesadas y accionistas. Además de esto, debe estar en cumplimiento con la legislación aplicable y ser consistente con normas internacionales de comportamiento; y que finalmente esté integrada a través de toda la organización y practicada en sus relaciones” (Montero Serrano, 2012).

2) El Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) define a la RSE como: “El compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.” (Centro Mexicano para la Filantropía, 2015).

3) La responsabilidad social de las empresas es tomada de diferentes maneras según sea su utilidad, pues la situación de una empresa transnacional no es la misma que la de una pequeña. Bajo una modalidad contemporánea, son muchas las compañías que buscan o han logrado certificarse. Ejemplificando lo anterior, cito el siguiente párrafo publicado en la Revista Expansión de septiembre 2019:

El pasado día 18 de agosto, 181 de un grupo de 200 de los empresarios y CEO's²⁷⁰ de las empresas más importantes de Estados Unidos emitieron una declaración que lanzó olas en el mundo de los negocios: “*La maximización del valor patrimonial de los accionistas ya no es nuestro principal objetivo*”. Entre los firmantes de dicha declaración se encuentran Jeff Bezos, de Amazon; Tim Cook, de Apple; Jamie Dimon, de JP Morgan; Mary Barra, de General Motors; y Dennis A. Muilenburg, de Boeing; entre otros (Hubard, 2019).

²⁷⁰ CEO's: *Chief Executive Officers* Directores Ejecutivos



Si las tres citas anteriores están vinculando a la responsabilidad social empresarial con el entorno local, regional e, inclusive, internacional, ¿a dónde nos va a llevar la evaluación de los contenidos de observancia cuando se confabulan situaciones como seguridad laboral, ética empresarial, derechos humanos, inversiones sociales o aspectos medioambientales por encima de contextos como productividad, la gestión de fondos y el proceso de toma de decisiones? Es difícil puntualizarlo. Y es que muchas veces se considera la idea de que las utilidades son lo que maximiza el valor y las ganancias de las empresas y, al entremezclar dicha idea con los supuestos mencionados hace un momento, encontramos que la competitividad empresarial sustentable puede entenderse a partir de la construcción de estrategias empresariales que le permitan a las organizaciones entender sus mercados, ofrecer bienes y servicios adecuados, tener una buena relación con sus grupos de interés, medir, evaluar y controlar sus impactos negativos y lograr rendimientos económicos sostenibles. En esta categoría, autores como Michael Porter y Peter Druker plantearon que para la puesta en marcha de la sustentabilidad en las empresas es necesario que conviertan sus responsabilidades sociales y ambientales en oportunidades de negocio (Raufflet, 2012). De forma consecuente con todo lo anterior, se puede afirmar que la responsabilidad social empresarial es una estrategia generadora de valor agregado para la empresa, dado que, gestionada correctamente, representa una significativa ventaja competitiva, situación que puede ser aprovechada para el desarrollo de procesos de certificación o reconocimientos que mejoren la imagen corporativa. Para algunos autores (Pinto, 2007), hoy en día, el acceso a certificaciones es una herramienta clave en el proceso de crear ventajas competitivas de impacto global. Estas certificaciones pueden ser tales como:

- * AA1000 AS (2008) “Credibilidad y Calidad de los Informes Corporativos sobre sustentabilidad Social y Ambiental”.
- * S.A. 8,000 “Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social”.
- * ISO 14,000 “Sistema de Gestión del Medio Ambiente” capítulos 40 – 41– 42 – 64 y 65.
- * ISO 26,000 “Sistema de Gestión de Responsabilidad Social”.

Con ellas se demuestra efectivamente a la comunidad internacional que la organización ejecuta un correcto accionar responsable frente a su entorno. De tal manera, la responsabilidad social se desarrolla bajo el concepto de sustentabilidad, en el cual se involucran la sociedad, la economía y la ecología.



Evaluación general de sustentabilidad en las Tier III

La gestión de subproveedores requiere consideraciones adicionales para su gestión en comparación con las prácticas tradicionales de gestión de proveedores. Por lo tanto, es requisito analizar la forma en que las empresas deben y pueden realizar mediciones constantes y colaborar con sus subproveedores, según lo evaluado en los puntos anteriores, garantizando el cumplimiento de los ESC²⁷¹ en la cadena de suministro.

Por otro lado, existen organizaciones que promueven el desarrollo sustentable y que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de la población, pues concilian la necesidad de conservar la naturaleza, el respeto de la identidad cultural y el fortalecimiento de la equidad social. De tal forma, se generan beneficios económicos equitativos que favorecen la reducción de la pobreza, así como la falta de soporte financiero, y que, además, facilitan la aplicación de las regulaciones que auditan a las micro, pequeñas y medianas empresas que se desea auxiliar ante su inclusión en la sustentabilidad y cuidado del ambiente. Una evaluación que permita el enfoque de las empresas Tier III respecto a lo que requiere la cadena de suministro asistiría su permanencia en el sector con la simple consideración de indicadores de rendimiento sencillos que pueden ser resumidos, en primera instancia, de la siguiente manera:

- Financieros
- Laborales
- Centrados en el Cliente

a) Indicadores financieros. La gestión de sustentabilidad y permanencia de las Tier III en el sector se basa, primeramente, en el buen manejo del financiamiento: definiendo el origen de los recursos (pasivo y patrimonio), determinando el uso de los recursos considerados como parte de la inversión de la empresa (activos), y participando en la asignación de recursos del día a día como parte del desempeño de la operación. Para contar con una administración eficiente de lo anterior, se necesita evaluar periódicamente los siguientes puntos:

- Tasa de crecimiento de los ingresos.
- Retorno de la Inversión.
- Ganancias Netas.
- Flujo de Efectivo.

²⁷¹ ESC: Estándares de Sustentabilidad Corporativa

b) En términos de desempeño laboral, éste se cuantificaría utilizando mediciones relacionadas con la producción, la cultura laboral, la capacitación, entre otros.

c) Los indicadores de éxito del cliente se considerarían como la métrica de rendimiento más importante. Algunos de los principales KPI centrados en el cliente podrían ser: Tasa de conversión, Retención de clientes, Net Promoter Score (NPS)²⁷², Networking²⁷³, y Sustentabilidad.

Una vez que las Tier III dominen lo ya mencionado, resulta viable considerar los tres puntos clave comentados, de tal forma que se profundice en la adecuación de métricas mediante el Esquema de Gestión de Recursos de Empresa Modelo 1-2-3, previa a la aplicación de especificaciones de ODS en las Tier III:



Figura 2: Esquema de Gestión de Recursos de Empresa Modelo 1-2-3. (Red Prolatam, 2020)

²⁷² Promotoría

²⁷³ Establecimiento de Redes con Clientes y Proveedores



Si bien la satisfacción del cliente es una clave extremadamente importante para el éxito, debemos recordar que el deseo de los clientes son productos de última generación. Aunque los indicadores centrados en el cliente pueden ayudar a construir una base de clientes leales, no necesariamente resuelven los problemas de innovación de una empresa.

Ahora, considerando que una Tier III logre saltar del paso uno y dos para la aplicación de los planes de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), es necesario considerar que las empresas mexicanas ya participan en el desarrollo sustentable y la gestión de recursos clave en ambientes dinámicos de los ODS, los cuales son requisito indispensable ante la oportunidad de crecimiento en diferentes sectores globales. Algunos ejemplos específicos son empresas como Grupo Bimbo quien obtuvo el primer lugar seguido de Walmart, Google, Costco, Deloitte, Mars, Adidas, Inditex, The Walt Disney, Netflix, DHL, Huawei, Uber e Interjet (Argueta, 2020).

México tiene una enorme lista de metas ambientales a verificar para este 2020 en la aplicación de los ODS. Sin embargo, no existen elementos que garanticen qué métricos en menor escala serán los que evaluarán totalmente las afectaciones ambientales y sociales en las que incurran las empresas en las comunidades en donde se establezcan. La principal dificultad que se tendrá para enfrentar estos desafíos es el escaso presupuesto que se destinó para el sector ambiental para el 2020: 29 mil millones de pesos (alrededor de 1500 millones de dólares), suma que representa 56% menos del dinero que se otorgó en 2015 (Durán, 2020).

Temática de Sustentabilidad Fundamentada en Objetivos de Desarrollo Sostenible



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

El 25 de septiembre del 2015, los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible fueron adoptados por los líderes de 193 países, en una histórica cumbre de Naciones Unidas. Ahora, dos años desde su aprobación, el sector privado está intensificando sus esfuerzos para cumplir los Objetivos Globales para las personas, el planeta y la prosperidad. Juntos, a través de acciones audaces y colaboración entre todos los sectores de la sociedad, podemos acabar con la pobreza extrema y el hambre, combatir las desigualdades y hacer frente al cambio climático, asegurándonos que nadie se quede atrás.

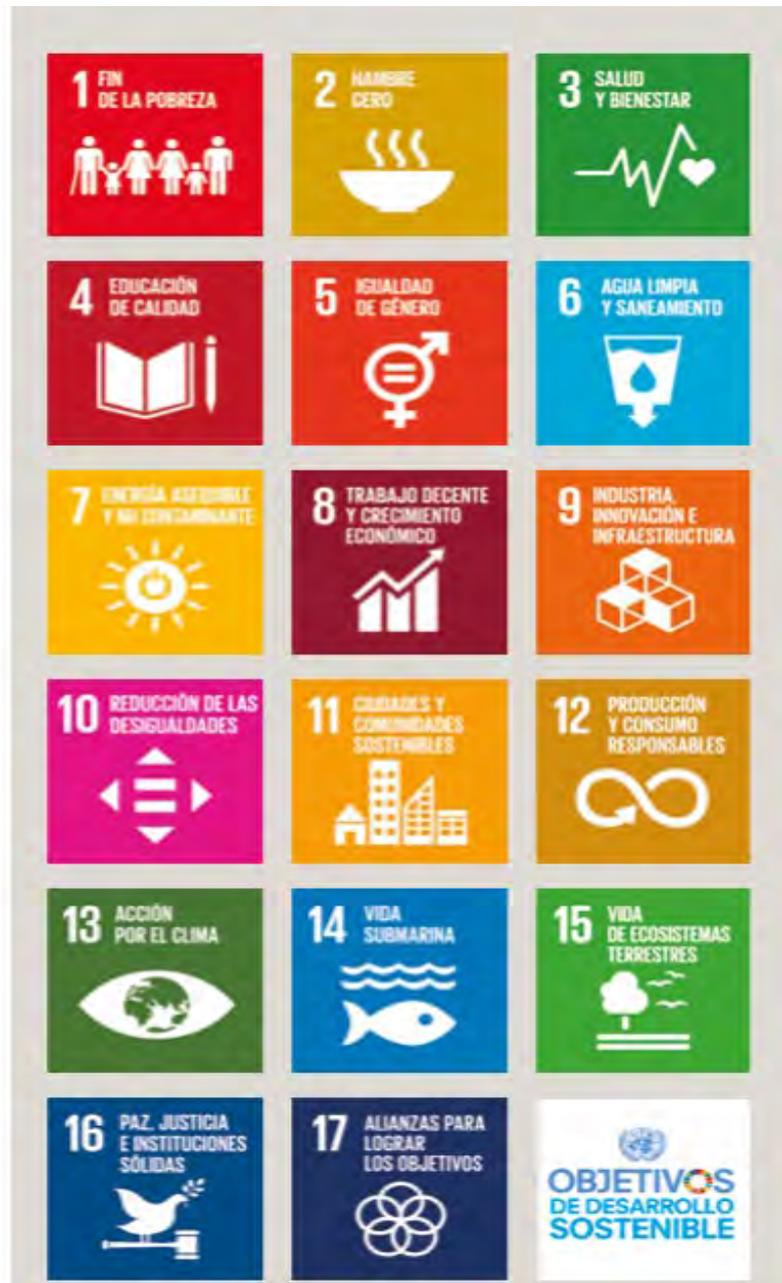


Figura 3: ODSs. Pacto Mundial de Naciones Unidas; Una llamada a la Acción para Empresas Sostenibles. (United Nations, 2018).

Si utilizamos una evaluación basada en los ODS para la aplicación de consideraciones en empresas Tier III, se consideran puntos clave con la aplicación de una encuesta primaria considerando casos como:

- Verificación total de los individuos miembros del staff.
- Variaciones sociodemográficas (optativa).
- Selección de verificación (en línea, papel o mixta).

- Fecha de consideración y término de valoración.
- Validación del IPPP (Inventario de Políticas, Prácticas y Programas).

Las autoridades mexicanas han estado aplicando medidas de exigencia gubernamental del cumplimiento en la vigilancia del desempeño de las empresas, las cuales se han acentuado desde la entrada en vigor del Acuerdo de Cooperación Ambiental de América del Norte (ACAAN), paralela al Tratado de libre Comercio de América del Norte (TLCAN). Un ejemplo de esto es la Visión Integral de la Infraestructura Nacional que es aplicada por el Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos (Banobras), ya que en la definición de la metodología y la presentación de los sectores y subsectores viene la descripción y aplicación de los ODS:



Figura 4: Visión Integral de la Infraestructura Nacional (BANOBRA, Septiembre 2018)

El segundo enfoque de colaboración y persuasión por parte del gobierno consta de medidas de promoción, cooperación y capacitación para que todos los participantes realicen auditorías ambientales y, así se encauce el cumplimiento voluntario de las normas.

La aplicación de normatividades como la anteriormente descrita por empresas y asociados gubernamentales y que actualmente contribuyen al desarrollo sustentable en el país es de fácil aplicación por las OEMs. Pero la regla indica que también todos sus proveedores deben de contar con los procesos comentados para contribuir con la meta sustentable de que la cadena de suministro entera participe en los ODS. Es por esto por lo que los acuerdos normativos de las OEMs especifican que sus subproveedores deben de cumplir con evaluaciones que permitan conocer su participación en puntos clave de la sustentabilidad, como son:

- a. Salud, seguridad y medio ambiente; participación de información de salud, seguridad, medioambiente y calidad (HSEQ, por sus siglas en inglés), como programas escritos, horas de trabajo, incidentes y lesiones.
- b. Seguros y contratación: información de los documentos de seguros y de otros relacionados con las contrataciones, como certificados de proveedores y documentos de indemnización por accidente de trabajo.
- c. Cualificación de empleados: seguimiento y realización de las capacitaciones, competencias y cualificaciones de los empleados necesarias para realizar tareas laborales específicas.
- d. Auditorías y evaluaciones: seguimiento y realización de informes de auditorías y evaluación, según los requisitos del cliente.
- e. Seguimiento al cliente y alcance: muestreo de documentación que dé a conocer el grado de satisfacción del cliente final y de sus clientes satelitales.
- f. Análisis y presentación de informes: herramientas para la presentación de informes y el análisis de datos disponibles para que los clientes, los contratistas y los proveedores hagan un análisis comparativo de su rendimiento frente al de sus colegas.

Finalmente, resulta valioso contemplar que, hoy en día, existen compañías que, mediante una plataforma clave de gestión de contratistas y proveedores en línea de productos y servicios basados en datos, se auxilian para manejar los riesgos y fortalecer las relaciones con los clientes internacionales. La revisión de diferentes controles en las plantas de las micro, pequeñas, medianas y en las OEMs (Original Equipment Manufacturers) obliga a un completo involucramiento en la seguridad de procesos y la protección a los trabajadores.



Conclusión

El presente estudio consta de una revisión exploratoria para describir y comprender un importante campo que cada vez preocupa más a la práctica empresarial: la sustentabilidad, la calidad y la normatividad abordadas directamente desde la gestión con subproveedores. Contribuye, a su vez, a la literatura referente a la investigación de la importancia de la buena administración de la cadena de suministro, al proporcionar evidencia de que las empresas Fabricantes de Equipo Original (OEM) pueden influir en el comportamiento del subproveedor (Tier III), y de las derivaciones de rendimiento, a través de ciertas prácticas gerenciales. Asimismo, con la intención de complementar lo anterior con el desarrollo de las empresas sustentables, las acciones mencionadas sirven para promover la responsabilidad social empresarial. Sin embargo, aún hay camino por recorrer, y más cuando se considera la participación de las empresas de diferentes sectores. Lo primero que deben hacer las empresas mexicanas es alinear sus acciones en sustentabilidad con sus objetivos de negocios y, en seguida, considerar una excelente administración financiera, laboral y de atención al cliente que, a su vez, les permita escudriñar la gestión de oportunidades venideras y los sectores en los que puedan tener incursiones beneficiosas, sin descuidar los negocios efectivos que les permiten mantenerse en la mira de diferentes compañías nacionales y globales.

Contenido de recuadros;

Figura 1: La Cadena de Suministro del Sector Automotriz (Jiménez S., 2006)

Figura 2: Esquema de Gestión de Recursos de Empresa Modelo 1-2-3. (Red Proletam, 2020)

Figura 3: ODSs. Pacto Mundial de Naciones Unidas; Una llamada a la Acción para Empresas Sostenibles. (United Nations, 2018)

Figura 4: Visión Integral de la Infraestructura Nacional (BANOBRAS, Septiembre 2018)

Bibliografía

- Anguita G., D. J. (2018-2020). *Hacia una Cultura de Colaboración. Somos Todos, Uno* (pág. 170). Chile: Editorial Seguis mundo.
- Argueta, E. L. (17 de Febrero de 2020). La RSE es un mandato de negocio: Grupo Bimbo. *El Economista*.
- BANOBRAS. (Septiembre 2018). *Visión Integral de la Infraestructura Nacional*. Ciudad de México: Asesorado por IDOM.



- Centro Mexicano para la Filantropía. (16 de Junio de 2015). *El Concepto de Responsabilidad Social*. Obtenido de Centro Mexicano para la Filantropía: https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Choi, T. Y. (2011). Don't let your supply chain control your business. *Harvard Business Review*, 112–117.
- Del Fávero, G. &. (Primavera de 1996). *La Evaluación Ambiental Estratégica (EAE) y su aplicación a políticas, programas y planes*. Obtenido de https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184627/rev64_katz_delf
- Durán, T. G. (14 de Enero de 2020). *Los desafíos ambientales de México para el 2020*. Obtenido de Mongabay: <https://es.mongabay.com/2020/01/los-desafios-ambientales-de-mexico-para-el-2020/>
- Espinoza, G. (2007). *Gestión y Fundamentos de Evaluación de Impacto Ambiental*.
- Gutiérrez, C. (19 de Julio de 2017). *El Desarrollo Sostenible*. Obtenido de UNESCO: <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Cap3.pdf>
- Howard, K., Ighodaro, C., Page, M., Roberts, R., & Turner, J. (1998). *Ethical Social and Environmental Accountability*. Burlington, VT. USA: Corporate Social Responsibility Series.
- Hubard, M. (12 de Septiembre de 2019). Responsabilidad Social de las Empresas, ¿Moda o Consciencia? *Expansión: Opinión*.
- HYE - Híbridos y Eléctricos. (16 de Agosto de 2017). *CÓMO SE ADAPTARÁN A LOS NUEVOS TIEMPOS ¿Qué proveedores sobrevivirán en la era del coche eléctrico?* Obtenido de Híbridos y Eléctricos Ecotecnología del Vehículo: <https://www.hibridosyelectricos.com/articulo/sector/proveedores-sobreviviran-era-coche-electrico/20170816224919014863.html>
- Jiménez S., E. (2006). *UN ANÁLISIS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ Y SU MODELO DE GESTIÓN EN EL SUMINISTRO DE LAS AUTOPARTES*. Querétaro, Qro.: Gestión de la Cadena de Suministros Publicación Técnica No 288.
- Migros. (09 de November de 2013). *Migros*. Obtenido de Awards | MIGROS Geschäftsbericht: <http://m12.migros.ch/en/our-responsibility/sustainability-and-migros/awards>



- Montero Serrano, M. (Mayo de 2012). *Formación Gerencial*. Obtenido de Dialnet Plus: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3934793>
- Pinto, J. (2007). *Los Objetivos del Nuevo Milenio y la Responsabilidad Social de las Pyme: Una Metodología de Evolución*. Bogotá: Adenauer.
- Raufflet, E. L. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. México: Pearson.
- Red Prolatam. (2 de Abril de 2020). Conferencia: Continuidad de Negocio en la Empresa Mexicana. *Programa Emergente de Atención a Empresas Mexicanas*. (F. Rodríguez, Ed., & C. Morales, Recopilador) México, CDMX, México. Recuperado el Abril de 2020
- United Nations. (26 de Enero de 2018). *Pacto Mundial de Naciones Unidas*. Obtenido de United Nations Global Compact: https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2018/02/Flyer-New-Strategy-GC-2018_20180126.pdf
- WCED. (1987). *Our common future. The brundtland report, world commission for environment and development*. Oxford: Oxford University Press.