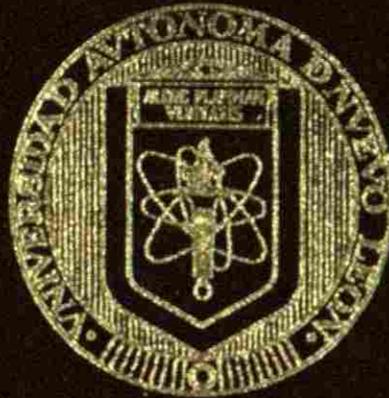


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



IDENTIFICACION DE LOS PROCESOS SOCIOEDUCATIVOS PARA  
LA FORMACION DEL TALENTO EMPRENDEDOR. *Estudio sobre  
itinerarios socioformativos y desarrollo de la vocación emprendedora de  
un conjunto de microempresarios de talleres de servicio técnico del Área  
Metropolitana de Monterrey, N. L., México.*

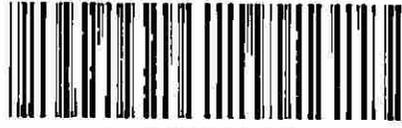
Por

JOSE CRUZ OJEDA GONZALEZ

Como requisito parcial para obtener el grado de  
MAESTRIA EN FORMACION Y CAPACITACION  
DE RECURSOS HUMANOS

ABRIL DE 2004

TM  
Z7125  
FFL  
2004  
.03



1020146148



UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

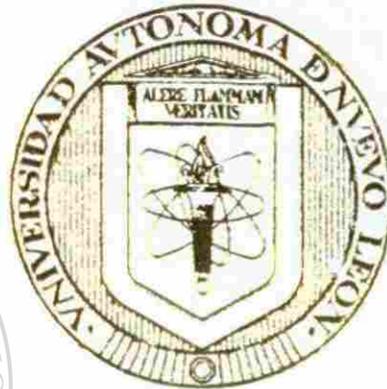


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



IDENTIFICACION DE LOS PROCESOS SOCIOEDUCATIVOS PARA  
LA FORMACION DEL TALENTO EMPRENDEDOR. *Estudio sobre  
itinerarios socioformativos y desarrollo de la vocación emprendedora de  
un conjunto de microempresarios de talleres de servicio técnico del Área  
Metropolitana de Monterrey, N. L., México.*

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

JOSE CRUZ OJEDA GONZALEZ

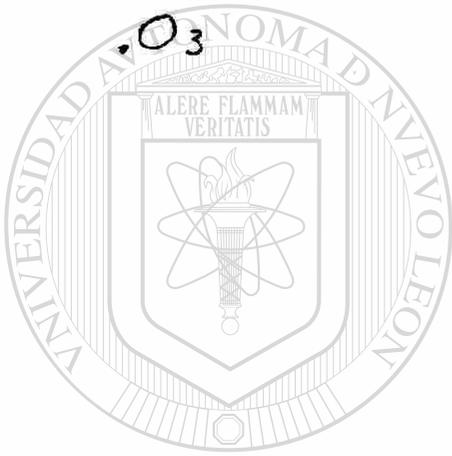
Como requisito parcial para obtener el grado de  
MAESTRIA EN FORMACION Y CAPACITACION  
DE RECURSOS HUMANOS

ABRIL DE 2004



978927

TH  
Z7125  
FFL  
2004



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

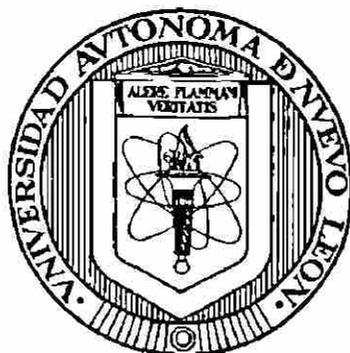


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO  
TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS SOCIOEDUCATIVOS  
PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO EMPRENDEDOR. *Estudio  
sobre itinerarios socioformativos y desarrollo de la vocación emprendedora de  
un conjunto de microempresarios de talleres de servicio técnico del Área  
Metropolitana de Monterrey, N.L., México.*

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
Por

JOSÉ CRUZ OJEDA GONZÁLEZ

Como requisito parcial para obtener el Grado de  
MAESTRÍA EN FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Abril de 2004

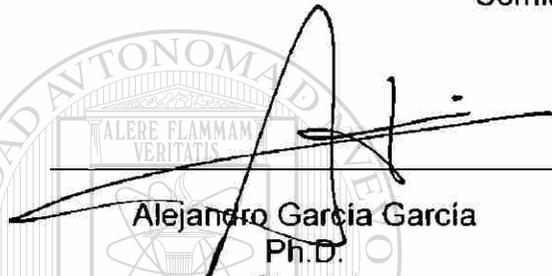
Aprobación de Tesis

IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS SOCIOEDUCATIVOS  
PARA LA FORMACIÓN DEL TALENTO EMPRENDEDOR

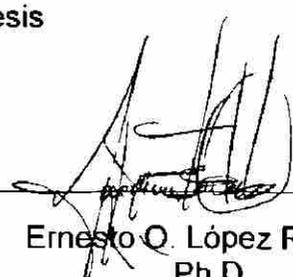
Presentada por

José Cruz Ojeda González

Comité de tesis



Alejandro García García  
Ph.D.  
Sinodal



Ernesto O. López Ramírez  
Ph.D.  
Sinodal



Mtra. Nora Bazaldúa Melgoza  
Directora de tesis

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

APROBADO



Mtro. Rogelio Cantú Mendoza  
Subdirector de Posgrado de  
Filosofía y Letras

Abril 2004

*"Héroes en mangas de camisa"*

**Alfonso Reyes**

*"El conocimiento por sí mismo, como la acción inconsciente, no son compatibles con la responsabilidad de hallar soluciones efectivas"*

**Guillermo Bonfil Batalla**

*"El reto es diseñar sistemas pedagógicos que hagan un uso más eficiente de los recursos, los tiempos, los modos y los espacios de aprender"*

**ANUIES**

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

*"La ciencia contemporánea no es experiencia sino teoría más experiencia planeada conducida y entendida a la luz de teorías"*

**Mario Bunge**



# UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

*A mi esposa, Lucía María, faro y motor de mis esfuerzos por ser mejor* ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

*A mis padres, Primitivo Ojeda y Gloria González, y a mis catorce hermanos, en sí,  
a mi familia, ejemplo y lucha por superar crisis y desigualdades*

*A mi suegro, Dr. Alfonso Guerrero Garate, por ser un espejo de disciplina y  
constancia en la acumulación de "juventud" y por sus casi sesenta años de  
ejercicio profesional, ayudando en el milagro de la vida: traer niños y niñas "al  
mundo" para alegría de innumerables familias.*

## Agradecimientos

Múltiples fuentes han inspirado este esfuerzo por entender y comprender la realidad y buscar intervenir en ella para su mejoramiento. Desde relaciones de trabajo y de academia hasta de nexos de amistad y simpatía mutua que han impulsado este espíritu de investigar y actuar mas allá de lo aparente y de lo formal. En este impulso debo agradecer en un orden sin jerarquías a las siguientes personas:

A los jóvenes y a los microempresarios que durante estos años de ejercicio profesional han sido partícipes de sueños y utopías en las que hemos trabajado para su realización. Especial mención merecen los emprendedores técnicos y jóvenes de barrio que participaron en los "Planes de Integración Laboral" y que se desarrollaron por auspicios del Ayuntamiento de San Pedro Garza García, N L durante las administraciones 1991-94 y 1994-97, por lo que hicieron posible esa

experiencia de innovación socioeducativa. Y desde mi punto de vista, estos emprendedores son los actuales *héroes en camisa arremangada*, como así se refirió Alfonso Reyes de los pioneros que convirtieron a Monterrey en la capital industrial de México.

A mis maestros de la Universidad Autónoma de Nuevos León que me han proporcionado *mapas y brújulas* de las ciencias sociales para orientar mi vocación profesional.

A mis compañeros profesores del Tecnológico de Monterrey y de la Universidad Regiomontana que su compañía y amistad han propiciado el fortalecimiento de mi “ser” académico y docente.

A quienes con su amistad de ayer y hoy han detonado lo mejor de mi persona en la tarea de analizar, comprender y promover el cambio social en contextos humanos con problemas y dificultades.

Son muchas las personas a quienes debo mi inspiración para concretar este trabajo y en la lectura de esta apartado sabrán que son parte de esa membresía especial que me ha empujado a ser mejor humano y mejor profesional. Por lo cual me siento muy agradecido.

También va toda mi gratitud a la directora de esta tesis, M.C. Nora Bazaldúa

Melgoza, quien con sus observaciones y sugerencias marcó las pautas necesarias para establecer el alcance de este trabajo. Y mi reconocimiento a los profesores

de nuestra máxima casa de estudios, Dr. Alejandro García y Dr. Ernesto López, por formar parte del comité de tesis, y por entregarse con valentía y rigor a la revisión del documento de estudio y darme los señalamientos indispensables para desarrollar un trabajo que cubra con holgura las exigencias académicas universitarias.

¡Gracias a todos!

## Resumen

Este estudio aborda la formación del talento emprendedor como un fenómeno socioeducativo para conocer, explorar y desentrañar las diferentes claves que favorecen al tránsito laboral de un antiguo joven aprendiz hasta la constitución de un emprendimiento de servicios técnicos por el ahora maduro microempresario. Qué factores, momentos y procesos contribuyeron a esa transformación.

Para comprender cabalmente las posibilidades educativas que encierra esta manifestación de aprendizaje social fue necesario trabajar en tres niveles de abordaje: Un primer nivel donde se revisó documentalmente las teorías de capital social y de movilidad social –con énfasis en la movilidad ocupacional–; las experiencias socioeducativas de inserción laboral –que han destacado internacionalmente–; y, el contexto en que operan las microempresas mexicanas y la situación general en la que los jóvenes del país se desenvuelven. Lo anterior para subrayar la importancia del fomento del talento emprendedor en los procesos de transición que vive México, para reconocer problemas y limitaciones a las que puede enfrentar la promoción de la educación microempresarial y para descubrir la riqueza socioeducativa de la que son portadoras las microempresas de servicio técnico, como un tesoro oculto que no hemos aprovechado para fines educativos. Pero en esta revisión se ha puesto especial relevancia a los elementos que componen la teoría del capital social: saber qué activos no monetarios son necesarios para emprender un negocio, cómo se desarrollan las competencias laborales fuera de los espacios escolares, cuáles son las raíces sociales y familiares que permiten la formación y consolidación del talento emprendedor. Un segundo nivel donde se investigó empíricamente a un conjunto de microempresarios técnicos, sus rasgos y características, sus etapas de vida y desarrollo personal, su visión, experiencia y concepción sobre sus trayectorias laborales y sobre el desarrollo del emprendimiento técnico. Semblanza y perfil de un grupo microempresarial. Una encuesta general y una serie de entrevistas en profundidad fueron las herramientas de investigación que se utilizaron en este acercamiento empírico. En sí un esfuerzo honesto por combinar métodos

cuantitativos y cualitativos. Y por último, un tercer nivel donde -con base en los hallazgos, resultados e información recopilada- se planteó una propuesta de educación para el trabajo y para el fortalecimiento del talento emprendedor con la finalidad de empezar abrir caminos en la construcción de modelos de formación laboral permanente para miles de jóvenes mexicanos que no encuentran en el sistema educativo formal oportunidades de desarrollo.

No cabe duda que los planteamientos aquí desarrollados van en sentido contrario a los razonamientos que definen a la iniciativa emprendedora *como fruto de una experiencia escolar intencionada para crear y dirigir un proyecto productivo; como resultado de la asignación de un crédito en condiciones ventajosas y, como secuela final de un proceso único, singular y espontáneo de un individuo que tiene la idea de un negocio y que se materializa por voluntad cuasi-divina.* Son razonamientos que no incorporan el entorno social de los individuos como recurso socioeducativo y como plataforma para la formación de capital social individual.

En consecuencia, todo proyecto de fomento del talento microempresarial y de educación para el trabajo que se aparte de una comprensión que integre lo social y lo educativo no contribuirá a facilitar la búsqueda de soluciones ni tampoco logrará con certeza la concreción de sus metas y objetivos, y el despilfarro de los fondos públicos y privados destinados para esos fines será en primera y última instancia el resultado más evidente.

# ÍNDICE

**Dedicatoria**  
**Agradecimientos**  
**Resumen**

## CAPITULO 1

### INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes .....	1
1.2 Delimitación del problema .....	3
1.3 Definición del problema .....	4
1.4 Propósitos del proyecto .....	5
1.5 Contribución .....	5
1.6 Límites de la investigación .....	7
1.7 Organización de la tesis .....	8
1.8 Preguntas de investigación .....	9

## CAPITULO 2

### MARCO DE REFERENCIA. CAPITAL SOCIAL, MOVILIDAD OCUPACIONAL E INNOVACIÓN EDUCATIVA

2.1 Capital social y su potencial hermenéutico .....	11
2.2 Movilidad ocupacional: Las claves del ascenso social .....	37
2.3 Innovación educativa: Situación y aportes generales .....	49

## CAPITULO 3

### JÓVENES Y MICROEMPRESAS: EL CONTEXTO NACIONAL

3.1 Los jóvenes y la transición nacional .....	80
3.2 Las microempresas y la transición nacional .....	98

## CAPITULO 4

### METODOLOGÍA DE ESTUDIO: INSTRUMENTOS DE TRABAJO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Especificaciones generales sobre el trabajo de investigación .....	109
4.2 Tratamiento de la información .....	112
4.3 Resultados de la encuesta y de estudio cualitativo .....	114
4.4 Discusión y reflexión sobre resultados .....	204

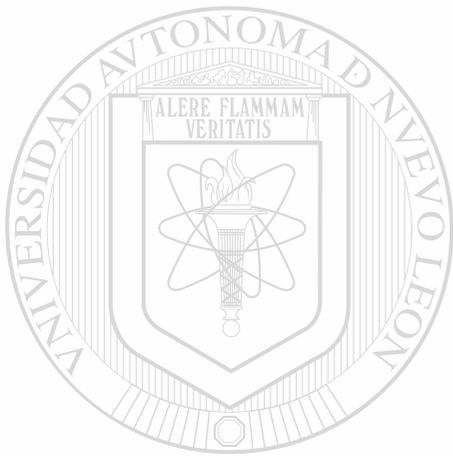
## CAPITULO 5

### SISTEMATIZACIÓN DE LOS HALLAZGOS Y ELABORACIÓN DE UNA ESTRATEGIA DUAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO EMPRENDEDOR

5.1 Relación de los elementos del marco de referencia y del contexto nacional con los resultados del trabajo de investigación.....	211
5.2 Hacia nuevas bases para un programa de acción educativa .....	214
5.3 Propuesta socioeducativa de integración laboral y de incubación del talento emprendedor .....	221

CAPITULO 6	
CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y ESTUDIOS FUTUROS	
6.1 Conclusiones .....	225
6.2 Recomendaciones .....	228
6.3 Estudios futuros .....	229

NOTAS  
BIBLIOGRAFÍA  
ANEXOS



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

# CAPÍTULO 1

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 Antecedentes:

Existe un desarrollo creciente de estudios diversos sobre la creación de empleo, los cambios en la naturaleza del trabajo, y, sobre la formación ocupacional, asimismo, la calidad de esos trabajos resulta heterogénea y dispar: se han desarrollado enfoques desde la psicología, la sociología, la pedagogía, la economía y hasta en textos de carácter motivacional y de autoayuda han encontrado en el tema de empleo una rica veta para sus disquisiciones.

Bajo esa misma inquietud de encontrar respuestas a los problemas de empleo. en

América Latina y Europa se están desarrollando una serie de iniciativas en las que

se plantean crear espacios educativos donde la formación ocupacional práctica y el fomento del espíritu de iniciativa sean los ejes rectores de esos proyectos

dirigidos esencialmente para el desarrollo juvenil de esos países o comunidad de naciones. De estas mismas experiencias hemos recuperado algunos elementos

interesantes pero que se tienen que replantear para que operen de acuerdo con las realidades y necesidades de México.

A pesar de los avances a nivel internacional en cuanto a reflexión académica y a propuestas de acción existe un vacío en la literatura y en la producción de conocimiento que aproveche estratégicamente los elementos educativos, culturales y económicos que se desarrollan formal o informalmente en los espacios laborales de los “microemprendimientos” económicos, como son los talleres de servicio técnico, y de los cuales en principio tenemos que reconocer que el estado asistemático de la función educativa de estos negocios técnicos no ha impedido convertir a los mismos en verdaderos agentes en la formación de recursos humanos. Como se comprobará más adelante con los resultados del estudio.

Esta situación de “vacío” nos obliga a plantearnos un problema de investigación y explorar líneas de reflexión que nos ayude a esclarecer las contribuciones que estas entidades socioeconómicas pueden aportar partiendo de la necesidad de

---

entender la naturaleza educativa de los talleres técnicos y sus dinámicas de formación: **De cómo han sido los procesos de transición laboral de un actual emprendedor económico: de ser un joven ayudante a convertirse en experto técnico y, como parte de ese ciclo, cómo fue su proyección como microempresario exitoso.**

No cabe duda, que con los resultados de estas indagaciones, de la elaboración de un marco teórico adecuado, de la valoración crítica de las experiencias de fomento del empleo y de un análisis objetivo de la realidad nacional encontraremos las

claves suficientes para desarrollar un modelo de inserción laboral para quienes la exclusión social es un riesgo permanente.

## 1.2 Delimitación del problema:

El conocer los procesos socioeducativos en el que ha estado inmerso el dueño de un negocio de servicios técnicos nos va permitir saber cómo se desarrolla su itinerario laboral: joven aprendiz, experto técnico y emprendedor de un proyecto productivo; con ello es factible identificar los aspectos claves para la configuración de una propuesta educativa de inserción laboral para quienes la escuela no es una alternativa de formación. Para ilustrar nuestra curiosidad por los talleres éstos se pueden entender como la clásica “caja negra”: entra un joven inexperto y sale un emprendedor con un proyecto productivo y con la preparación suficiente para desempeñarse en un oficio técnico, ¿cuáles son los procesos internos que se suscitan en la “caja” y que provocan esa transformación? Tal es el propósito

---

fundamental de nuestro proyecto de estudio: dilucidar el por qué y el cómo de la transformación.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En los municipios conurbados del Área Metropolitana de Monterrey (AMM), existe una amplia red de talleres que presta sus servicios tanto a la industria como a la comunidad en general. El estudio enfocado hacia estos actores del tejido social y económico de nuestras localidades nos va permitir no sólo conocer la dimensión educativa de los talleres, sino también hacer una estimación de su contribución como grupo social al desarrollo de la región, tanto en servicios como en la formación de recursos humanos

### 1.3 Definición del problema:

Básicamente el estudio es de carácter exploratorio (y desarrollado con metodologías cualitativas), mismo que nos proporcionará elementos para describir y explicar el papel educativo que asumen estas pequeñas unidades de trabajo humano. La investigación se circunscribe a dos municipios del AMM: Guadalupe y San Pedro Garza García. También es importante acotar los rasgos del sujeto por investigar: debe ser un microempresario cuya trayectoria laboral sea haya realizado en el aprendizaje de un oficio: de joven ayudante de experto técnico hasta lograr ser él mismo experto en el ejercicio del oficio técnico; que sea propietario de un negocio cuyos servicios sean consecuencia de su aprendizaje laboral; y que su proyecto productivo haya sorteado una de las crisis económicas que ha sufrido el país, o sea, que la puesta en marcha del negocio se haya realizado entre los años de 1976, 1982, 1987 y 1995, para así considerarlo en un

---

microempresario exitoso en la gestión de su propuesta de servicios técnicos, aquí es importante aclarar que la medición del éxito del microemprendedor es en términos de que en su historia de vida se muestre y exprese claramente el talento de saber acumular y hacer uso de sus recursos socio-personales para enfrentar tanto los retos de la constitución del microemprendimiento como de las turbulencias del entorno económico, todo ello sin la necesidad de contar con un sólido capital monetario y mucho menos ser sujeto privilegiado de cualquier forma de rescate gubernamental por estar en riesgo de quiebra la producción de bienes y servicios del negocio constituido, como así ha ocurrido con otros actores de la economía nacional que han llegado a la bancarrota pero que han sido “salvados”

por los poderes públicos: grupos industriales, banqueros, concesionarios de autopistas, etc. También será de importancia en el análisis que los emprendedores sean propietarios de talleres de mecánica automotriz para circunscribir el universo de trabajo a un tipo de especialidad técnica. Lo anterior, después de un sondeo en un universo de 12 negocios y así poder identificar a 4 microempresarios exitosos y aplicar en ellos un estudio de corte cualitativo.

#### 1.4 Propósitos del proyecto:

- **Objetivo general:** Explorar, describir y analizar los procesos y elementos que convergen en el desarrollo y formación del talento emprendedor.
- **Objetivos específicos:** a) Determinar cuáles son los agentes, las relaciones, los procesos y períodos formativos que originan y fortalecen el talento emprendedor de un antiguo ayudante de taller técnico. Y, b) Identificar los

---

aspectos clave para crear y desarrollar un modelo dual de educación para el trabajo teniendo como base la red de talleres de servicio técnico.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### 1.5 Contribución:

La primera contribución de esta investigación será el de encontrar las claves sociales y pedagógicas que hacen de un taller técnico (microempresa) un espacio educativo donde miles de jóvenes ayudantes y “maistros” (el experto-patrón) mediante la prestación de servicios convierten ese universo de trabajo en una experiencia de “aprender haciendo” y así en esa cotidianidad es posible la formación de recursos humanos que cubren ciertas necesidades que la misma

sociedad demanda satisfacer. Y el “producto” más acabado de este proceso histórico-cultural son los microempresarios que han surgido de esa cantera social y es en ellos donde vamos a centrar la investigación. Quizá no logremos construir con nuestro estudio una teoría global sobre educación para el trabajo, pero sí es posible avanzar en el conocimiento sobre qué y cómo un espacio de trabajo se convierte en un ámbito socioeducativo de aprendizaje laboral, y, en consecuencia, saber cuáles son los elementos necesarios para construir una alternativa educativa más allá de la tradición escolar y que haga factible la generación sistemática de talentos emprendedores.

Una segunda contribución de este estudio puede ser el aporte de elementos para el diseño de iniciativas educativas que fomenten la creación y expansión de un “motor” microempresarial tan vital para el crecimiento económico y para el desarrollo social del país. Hoy más que nunca a raíz de llamado bono

---

demográfico se requiere satisfacer las necesidades estratégicas de creación de empleos, de formación de recursos humanos, de acumulación y movilización de activos para lo cual se necesita de una fuerza ciudadana emprendedora y capaz de enfrentar tales desafíos, impulsar la creación de espacios que coadyuven a la generación de esa fuerza es más que urgente.

Quizá, una tercera y última contribución, sean los hallazgos que la investigación encuentre o descubra y que se conviertan en principios y bases para la elaboración de materiales didácticos y metodologías educativas, y por otro lado, en el diseño de esquemas de análisis para evaluación de las políticas de empleo

y ocupación laboral y en la creación de un modelo de gestión de proyectos sociolaborales.

#### 1.6 Límites de la investigación:

Un primer límite es la discriminación positiva que se hace para enfocar la investigación hacia las necesidades de un tipo de joven, especialmente aquellos que se pueden definir como desertores de la escuela, cuyas edades oscilan entre los 15 y 20 años, y sin experiencia laboral alguna, lo cual permite en teoría que se concentre los medios y recursos de apoyo hacia grupos con mayor grado de vulnerabilidad y desventaja social. Sin embargo, la magnitud de la crisis de empleo toca a más sectores de la sociedad por lo que se necesita de nuevas indagaciones y estudios, por ejemplo, para facilitar la transición a la vida activa a jóvenes recién graduados de la universidad, a mujeres jóvenes "jefe" de familia o personas mayores de 40 años que requieren de proyectos de re-inserción laboral.

---

Habría que ver necesidades, experiencias y contextos para la formulación puntual de políticas de empleo.

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Otro límite, es el alcance del mismo estudio, su aproximación a la realidad microempresarial como fenómeno socioeducativo fue limitado conceptual y metodológicamente porque solamente hemos podido acercarnos a las raíces y recursos que se requieren para la génesis del talento emprendedor y que se deben contemplar para su formación y promoción; sin embargo, para una mayor eficiencia en el fomento del empleo se requiere de nuevos conceptos teóricos y herramientas de investigación más específicas en la aprehensión de la realidad

de emprendedor y su micronegocio. Lo hecho hasta el momento solamente se puede considerar como un primer apunte, y entre los temas que son prioritarios abordar en su dimensión de fenómeno socioeducativo están los siguientes: uno, conocer los efectos concretos de la relación educativa “Experto/Técnico - Aprendiz” en la formación del joven para profundizar en los principios y elementos de enseñanza-aprendizaje más relevantes de ese vínculo y así buscar las bases más idóneas para garantizar la inserción laboral de joven educando; y dos, acotar e identificar las competencias sociales y laborales necesarias para la transición de ayudante a experto técnico, y de experto técnico a emprendedor económico. Lo anterior ayudaría en la elaboración de metodologías educativas, en indicadores para la certificación de competencias laborales y en la creación de programas de asistencia técnica y financiera para los usuarios más aventajados de esos posibles sistemas pedagógicos no formales o informales.

---

#### 1.7 Organización de la tesis:

El cuerpo principal de la tesis lo constituyen los capítulos 2, 3, 4 y 5 donde esencialmente se contiene la información que se ha generado en la implementación del trabajo de investigación.

Los capítulos 2 y 3 se analizan las teorías sociales, las experiencias educativas que se han realizado en otros países y los desafíos nacionales en materia educativa, empleo y desarrollo económico que se necesitan atender. Los conceptos que se destacan en estos capítulos son: capital social, movilidad ocupacional, innovación educativa y bono demográfico.

Y los capítulos 4 y 5 concentran la información que se recopiló en el estudio de campo con un grupo de microempresarios donde se analizó sus raíces familiares, sus experiencias de vida y su crecimiento personal, como elementos útiles para explicar el fenómeno de la formación del talento emprendedor. Los hechos y conceptos relevantes de estos capítulos son: ciclo formativo del emprendedor, socialización temprana e inserción laboral, itinerarios sociofamiliares y trayectorias laborales y la construcción de una red de familiares, amigos, clientes y trabajadores por el experto técnico/emprendedor para la creación y funcionamiento de su micronegocio técnico. En el capítulo 5 se realiza un ejercicio de sistematización de los hallazgos y aportes de la investigación para formular una propuesta socioeducativa donde los protagonistas principales sean los emprendedores con sus talleres técnicos y los jóvenes educandos sin experiencia laboral ni formación para el trabajo.

---

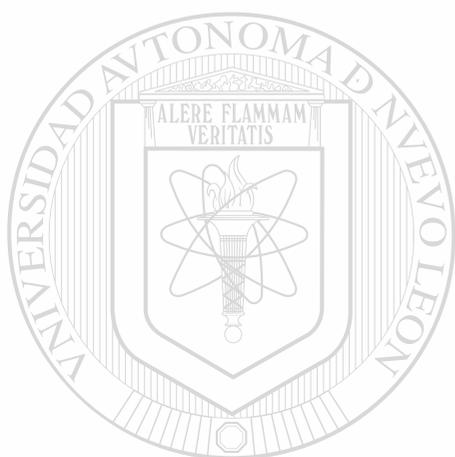
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
 Finalmente, en el capítulo 6 se establecen las conclusiones finales del estudio y recomendaciones para estudios futuros se plantean en el mismo.

#### 1.8 Preguntas de investigación:

Este estudio de tesis buscó dar respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuáles son los itinerarios, factores y momentos que marcan una transición: de que un joven ayudante se convierta en un experto técnico y después, en el tiempo y en circunstancias determinadas, se consolide como un microempresario exitoso?

2. ¿Es posible, a partir de este conocimiento, identificar las claves para desarrollar un modelo de inserción laboral para quienes la exclusión social es un riesgo permanente?



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CAPÍTULO 2

### MARCO DE REFERENCIA: CAPITAL SOCIAL, MOVILIDAD OCUPACIONAL E INNOVACIÓN EDUCATIVA

#### 2.1 Capital social y su potencial hermenéutico.

##### 2.1.1 El estado del debate sobre el concepto y sus puntos críticos.

En círculos académicos y en agencias internacionales de desarrollo existe un agitado debate sobre la teoría del capital social, entre ellas destacan la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el Banco Mundial (BM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Esto se entiende porque el capital social es un "... paradigma emergente que pretende ser una suerte de teoría unificada que integra conceptos de diversos campos como los de la reciprocidad,

---

las redes sociales, el desarrollo participativo y la gobernabilidad... El término de capital social abarca normas, instituciones y organizaciones que promueven la confianza y la cooperación entre las personas, en las comunidades y en la sociedad en su conjunto" (Durstun, 1999: 104).

El especialista en redes urbanas informales, Alejandro Portes (1999), ha disertado con agudeza las razones por las cuales se justifica esa amplia difusión y aceptación de la construcción teórica de Capital Social por diversas escuelas académicas y disciplinas sociales:

La novedad y capacidad heurística del capital social procede de dos fuentes. Primero, el concepto concentra la atención en las consecuencias positivas de la sociabilidad a la vez que deja a un lado sus rasgos menos atractivos. Segundo, sitúa esas consecuencias positivas en el marco de discusión más amplia sobre el capital y llama la atención sobre la manera en que esas formas no monetarias pueden ser fuentes de poder e influencia tan importantes como el volumen de las acciones o la cuenta bancaria. (244)

El quedar en la simple fascinación por el concepto sería como aceptar un enfoque eminentemente "celebratorio" y acrítico de capital social y eso tendría un doble efecto pernicioso para el trabajo académico: uno, puede transformar al mismo en una falsa panacea que explique y solucione todos los problemas sociales; y, dos, esa distorsión no ayudaría apreciar con claridad los rasgos negativos de las manifestaciones concretas del capital social en grupos determinados. Sería una amenaza para el propio potencial hermenéutico de la teoría. Contemplar el "lado oscuro" de esa forma de capital ayudaría establecer un alcance objetivo de la experiencia grupal y apreciar en su justa dimensión esa construcción teórica. El mismo Portes (1999) expresa una inquietud semejante pero en estos términos:

En efecto, nuestra tendencia sociológica es ver que de la sociabilidad surgen cosas buenas; por lo común, las malas se asocian con el comportamiento del *homo economicus*. Sin embargo, los mismos mecanismos apropiables por individuos y grupos como capital social pueden tener otras consecuencias, menos deseables. Es importante hacer hincapié en ellas por dos razones: primero, para no caer en la trampa de presentar las redes comunitarias, el control social y las sanciones colectivas como puras ventajas; segundo, para mantener el análisis dentro de los límites del análisis sociológico serio, no transformarlo en declaraciones moralizantes. (256)

En esta disertación de Portes argumenta que estudios recientes identifican por lo menos cuatro consecuencias negativas: exclusión de extraños, reclamos excesivos a los integrantes del grupo, restricciones a la libertad individual y normas niveladoras hacia abajo. En consecuencia, esos rasgos negativos de

“colectivismo” operarían con fines de conspiración en perjuicio de otros, pero también el riesgo de daños se daría hacia la misma agrupación, como el exigir y demandar a sus miembros ir en contra de su propio desarrollo personal, bloqueando los proyectos de vida de sus miembros por una noción equivocada de *igualitarismo*.

¿Es todo negativo? No, el concepto de capital social y sus manifestaciones son más que ese énfasis en lo “negro” de la acción colectiva, su importancia teórica es creciente frente a las fallas de aplicación de los mecanismos del mercado en las políticas públicas latinoamericanas <sup>1</sup>, errores que no resultan más pequeños, en comparación con los fallidos intentos por establecer sistemas de Estado Benefactor en América Latina:

Frente a los magros resultados anteriores y el agotamiento de las políticas antipobreza en la región, estas nuevas miradas sobre el análisis de la reproducción de la pobreza y el fortalecimiento de capacidades, junto con las primeras evidencias respecto a la formación de capital social y sinergia Estado-Sociedad Civil en experiencias concretas, pueden contribuir al diseño de mejoras en las políticas antipobreza, en éstas y en otras áreas, tanto a nivel local como nacional. (Durston, 2003: 148)

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

En suma, el debate no se agota y sigue abierto sobre esta “nueva mirada” teórica que es el capital social, lo visto hasta el momento nos permite estimar a *grosso modo* sus límites y alcances, pero también apunta hacia la necesidad de atender el lado estratégico de la acción colectiva (sin omitir sus aspectos negativos) y, así, buscar nuevas soluciones a los problemas sociales de siempre.

## 2.1.2 Elementos para una definición operativa.

### 2.1.2.1 Las primeras formulaciones.

¿Pero en sí qué es el capital social? ¿De dónde surge? ¿Cuántos tipos de capital social se han identificado? ¿Cuáles son los aportes que nos pueden ayudar a entender, en el contexto del capital social, la formación del talento emprendedor? ¿En ese sentido, de qué nos sirve para nuestro trabajo hacer una definición de capital social? Por ahora sobre la primera cuestión formularemos una respuesta y en los subsiguientes apartados recibirán contestación las demás interrogantes.

Entre los primeros artífices que teorizaron sobre el capital social se encuentran Pierre Bourdieu y James Coleman, Portes apunta al respecto, de que ambos “insisten en el carácter intangible del capital social, en comparación con otras formas. Mientras el capital económico está en las cuentas bancarias de la gente y el capital humano en sus cabezas, el capital social es inherente a la estructura de

sus relaciones. Para poseerlo, una persona debe relacionarse con otros, y el verdadero origen de su beneficio son éstos y no ella” (1999: 248).

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Son los mismos padres fundadores de este concepto que nos proporcionan una clave para hacer visible lo intangible del capital social, al asegurarse que *el verdadero origen de sus beneficios son éstos y no ella*. Eso quiere decir que en la interacción con “los otros” y no con la persona en sí es donde se origina el capital social. Pero ello no significa que todas las relaciones humanas son propicias para ser capital social, en principio deben fundarse en relaciones estables de confianza, reciprocidad y cooperación<sup>2</sup>. Este tipo de relaciones sociales puede propiciar el

acceder a recursos y, con otros factores, es posible lograr beneficios para quien posee esos vínculos (Durstun, 2000: 7-8). Pero antes de intentar una definición específica de capital social conviene revisar el siguiente cuadro.

#### AUTORES Y DEFINICIONES DE CAPITAL SOCIAL

Autores	Definiciones
Pierre Bourdieu, 1985	El conjunto de recursos reales o potenciales a disposición de los integrantes de una red durable de relaciones mas o menos institucionalizadas
James Coleman, 1990	Los recursos socioestructurales que constituyen un activo de capital para el individuo y facilitan ciertas acciones comunes de quienes conforman esa estructura.
Robert Putnam, 1993	Aspectos de las organizaciones sociales, tales como las redes, las normas y la confianza que facilitan la acción y la cooperación para beneficio mutuo. El capital social acrecienta los beneficios de la inversión en capital físico y humano
Banco Mundial, 1998 (Woolcock, Dasgupta)	Instituciones, relaciones actitudes y valores que rigen la interacción interpersonal y facilitan el desarrollo económico y la democracia
BID, 1998 (Kliksberg)	Normas y redes que facilitan la acción colectiva y contribuyen al beneficio común
PNUD, 2000 (Lechner)	Relaciones informales de confianza y cooperación (familia, vecindario, colegas); asociatividad formal en organizaciones de diverso tipo, y marco institucional normativo y valórico de una sociedad que fomenta o inhibe las relaciones de confianza y compromiso cívico

Fuente: Cuadro IV.2 de *Panorama Social de América Latina* CEPAL, 2002 143

Este compendio muestra una variedad de definiciones y la heterogeneidad conceptual de las mismas se debe a que los autores se centran en aspectos diversos del concepto y lo fundamentan desde sus propias especialidades<sup>3</sup>. En ellas se observa que el capital social es un "producto" de las *relaciones estables* que bajo normas, redes, "activos" de confianza, reciprocidad, cooperación, valores y actitudes, facilitan y proveen de recursos a los integrantes que en asociación logran un beneficio mutuo en el conjunto de sus miembros, también en estas definiciones, hacen una valoración de los efectos del capital social o de su propagación, que sobrepasa los límites de una organización de base hasta llegar al entorno comunitario, al desarrollo económico y al fortalecimiento democrático.

Por lo antes dicho estamos frente a una primera definición, de nuestra parte, que pone el énfasis en las *relaciones estables* como fuente de capital social.

#### 2.1.2.2 Raíces del capital social: revisión de una experiencia.

Con base a una experiencia rural guatemalteca y con el informe <sup>4</sup> de John Durston, especialista de la CEPAL, que ha hecho sobre esta iniciativa centroamericana, se pueden identificar los precursores que originan esa forma de capital y saber cómo ha sido posible la formación de capital social en una comunidad determinada. Durston atestigua el proceso de transformación de un conjunto de comunidades consideradas *acívicas* de una región rural que con intervención estatal se convierten en actores sociales autogestionarios y participativos.

En los años 90 al oriente de Guatemala durante siete años se aplicó el Programa de Apoyo a los Pequeños Productores de Zacapa y Chiquimula (PROZACHI) "con el fin de incrementar significativamente los ingresos de los campesinos pobres de cerro y ladera en forma que fuese sustentable desde el punto de vista económico, ecológico e institucional" (Durston, 1999: 105). Sin entrar mucho en detalles, lo que Durston considera las *raíces* de la formación capital social, son en sí los factores que originan el mismo y que su estímulo ha impulsado todo un movimiento social campesino a favor de una economía rural sustentable. Solamente para conocer de dónde surge y cómo se materializa ese concepto de capital social ha sido el propósito de citar esta experiencia, cabe señalar que al inicio de la misma la comunidad de aldeas fue definida por los expertos del

proyecto como una *cultura individualista* ajena a la participación comunitaria. ¿Cómo fue posible ese cambio? ¿Qué factores se tomaron en cuenta? La acción-reflexión indica lo siguiente:

a) Grupos locales de ascendencia común: Los 40 promotores de PROZACHI detectan *un patrón de asentamiento humano* en las aldeas dispersas del área de influencia del programa. “En cada aldea se repetían los mismos apellidos en una alta proporción de hogares, y algunos topónimos correspondían a los apellidos de las familias fundadoras” (Durston, 1999: 106). Esta red de parientes y vecinos fundada en la creencia de proceder de ancestros comunes fue convertida en un recurso para la formación de capital social: siendo la red de parentesco un incentivo para la cooperación y el fortalecimiento de la confianza entre los participantes del proyecto.

b) Identidad compartida: El autodenominarse indígenas mayas y definirse como campesinos, fue un factor que dio “fuerza de cohesión y confianza entre los miembros de las diferentes comunidades rurales.” (Durston, 1999: 108-109). Estos elementos de identidad y la conciencia de sus raíces son pautas culturales para el trabajo organizativo.

c) Memoria histórica: En los años 60 un grupo religioso fundó cooperativas agrícolas y comités de promoción de infraestructura social y que después fueron reprimidas por el gobierno de la época hasta su desaparición. Estas experiencias fueron recordadas 30 años después en las reuniones con los

promotores de PROZACHI y en ella los campesinos discutían las ventajas y peligros de participar en las nuevas organizaciones que promovía esta agencia gubernamental. Prevalció en la memoria de los nativos la huella del beneficio mutuo como norma fundamental para la cooperación a pesar de los traumas del pasado.

d) Entorno local en transición: Los Acuerdos de Paz firmados en 1996 entre el gobierno y las guerrillas, el retiro del ejército en las decisiones del gobierno, etc. creó una situación fértil para la organización comunitaria. Aspectos de transición política ayudan a crear un ambiente propicio para la participación y el ejercicio de las libertades públicas, siendo, en consecuencia, estos factores precursores para el desarrollo de esta experiencia campesina.

e) Integración de grupos tradicionalmente excluidos: El hecho de formar grupos productivos con mujeres que recibieron créditos y asesoría para esos proyectos, fue otro de los factores que permitió la incorporación del punto de vista femenino en las discusiones comunitarias dándole así más legitimidad social y liderazgo democrático del proyecto en la comunidad.

f) Interacción de los campesinos con los promotores de desarrollo rural: El establecer lazos de amistad y convivencia, de ayuda mutua, del compromiso personal de los promotores, todo este intercambio "incitó" a la colaboración y a la participación de los campesinos en los programas de PROZACHI. Después de cumplir con la generación y construcción de un

tejido social actuante y productivo los equipos de promotores se retiraron de la zona (Durston, 1999: 106-109).

Raíces y factores que se convirtieron en elementos esenciales para la construcción de capital social. Desde nuestra perspectiva es necesario enfatizar el papel central que juega: *un equipo de promotores con una mística especial*<sup>5</sup>, porque la presencia de un grupo humano profesional de las ciencias sociales que estimule los anteriores precursores resulta vital para la formación del capital social, de lo contrario, la ausencia de este equipo sin una visión de capital social convertiría los factores precursores en meras anécdotas para la memoria de la experiencia y no en la palanca de desarrollo social como así sucedió en el caso guatemalteco; por tanto, para la creación y materialización de capital social se requiere de la ineludible participación de un grupo de profesionales competente. También esta experiencia centroamericana de origen indígena y rural contiene

lecciones para cualquier proyecto de carácter comunitario que se planea realizar en los barrios urbanos de las ciudades latinoamericanas, cuyas poblaciones están compuestas en su mayoría por migrantes rurales, indígenas y/o mestizos en primera o segunda generación como se podrá observar más adelante en nuestro estudio del grupo microempresarial regiomontano.

### 2.1.2.3 Dos tipologías sobre capital social.

Este apartado busca dar respuesta a la pregunta nuclear que la da origen: "¿Cuántos tipos de capital social se han identificado? asimismo, nos pareció oportuno extender el análisis hacia ámbitos donde estas formas de capital

inevitablemente tienen que interactuar como componentes de una sociedad moderna, por ejemplo, las relaciones con el gobierno y sus instituciones, por eso nos preguntarnos cuáles han sido las relaciones entre el capital social y el Estado.

### 2.1.2.3.1 Tipología de capital social.

Existen múltiples formas de capital social pero básicamente se pueden identificar dos tipos de esa expresión sin que ello signifique desconocer las manifestaciones específicas y dinámicas especiales de capital social como las que pueden surgir, desde un pequeño grupo local hasta el de una organización social de carácter nacional. John Durston, al respecto nos da su opinión: "Parece útil, para superar... discrepancias, postular la existencia de dos formas de capital social: el individual y el colectivo o comunitario" (Durston, 2000: 21). Con ese fin práctico y con base a esa opinión (además de apoyarnos de nuevo con el trabajo académico de este experto de la CEPAL) se presenta la siguiente relación:

---

#### TIPOS DE CAPITAL SOCIAL

Capital Social Individual      Contratos diádicos y redes egocentradas

Capital Social Comunitario      Normas, estructuras e instituciones de cooperación grupal

Fuente: John Durston, *¿Qué es el capital social comunitario?*, CEPAL, Julio de 2000

Sobre el capital social individual -como ya se ha dicho en líneas arriba-, no todas las relaciones sociales son necesariamente capital social. Pero una relación de cooperación entre dos individuos puede marcar la pauta inicial de un nivel mínimo de *capitalización* y que a ambos resulte conveniente. Pero aún así no es suficiente. Porque para que ese vínculo sea una forma de capital social se

requiere que uno de ellos haya acumulado suficiente "crédito" en confianza y reciprocidad con otra persona (o individuos) que le permita "reclamar en momentos de necesidad, a otras personas para la cual ha realizado, en forma directa o indirecta, servicios o favores en cualquier momento en el pasado. Este recurso no reside en la persona misma sino en las relaciones entre personas" (Durston, 2000: 21). No reside en el individuo mismo por que el núcleo de unión con otras personas ha sido la confianza y la reciprocidad, actitud y conducta que tuvieron que ser cultivados dentro de una pauta informal de intercambios donde existe la seguridad de que esos favores tendrán un retorno de acuerdo a la situación de urgencia y de la calidad de las interrelaciones que se han dado con el entorno personal. Sin no hay confianza ni reciprocidad entre dos o más personas no existe forma de capital social alguno.

Precisamente esa pauta informal de intercambio es una de las claves para *medir*

el capital social individual donde las relaciones sociales toman las características de una contrato diádico, donde dos partes dan a su relación un contenido de confianza y reciprocidad. El origen de esta pauta informal de intercambio diádico

no fue resultado de una decisión individual pues lo que se plasma en ella son los elementos culturales del entorno personal del sujeto, porque estas conductas:

... son internalizadas por el individuo en la infancia, transmitidos por la madre, en la escuela y en la comunidad, a la vez que las relaciones reales entre adultos son observadas e imitadas en los aprendizajes de sociabilidad infantil y juvenil. La incorporación de las prácticas de capital social en la personalidad y en los proyectos de vida, entonces, no es tanto el resultado de decisiones concientes ni de cambios de estrategias personales, sino que estas prácticas y los valores que apoyan son transmitidos de generaciones anteriores en la socialización temprana. (Durston, 2000: 25).

En consecuencia, esa internalización de prácticas de capital social en la personalidad de un sujeto se proyecta en un entorno socialmente limitado como son la de los amigos, parientes, vecinos, etc., construyéndose lo que se conoce como una red egocentrada y se entiende la misma como la condición “situacional” donde el individuo es el centro de una “telaraña” de amistades y parientes y que a modo de círculos concéntricos se entrecruzan, se entremezclan, se traslapan con otras redes de una comunidad o familia (Durston, 2003: 162). En otras palabras:

“Los contratos diádicos, entendimientos informales y generalmente implícitos entre dos personas que mantienen intercambios en el tiempo, son a la vez el primer eslabón de redes centradas en el individuo, y la base de la organización más compleja que es en sí un activo, esta vez, colectivo” (Durston, 2003: 158).

Por ende, los contratos diádicos y las redes egocentradas son un capital social de base que es el capital social individual, donde cada uno tiene su propia y distinta red, que es un capital de cada individuo y cuyos beneficios y manejo le son propios. Y que puede ser un *primer eslabón* para convertirse en un bien colectivo.

Resumiendo, el poseer un capital social individual ha sido el resultado de una socialización temprana, del intercambio diádico y práctico entre el individuo y su entorno social inmediato, y cuyas relaciones sociales han estado marcadas por la confianza y por una reciprocidad difusa (no totalmente clara ni consiente) entre amigos y parientes. Esta red egocentrada entra en contacto y se mezcla con otras redes de otros individuos y de estos últimos enlaces pueden emerger formas de capital social de mayor densidad y complejidad.

Sobre el capital social comunitario habría que preguntarse: ¿Cuáles son las principales diferencias entre lo individual y lo comunitario del capital social?

Iniciemos con un argumento de Durston:

El capital social colectivo o comunitario, en cambio, consta de normas y estructuras que conforman las instituciones de cooperación grupal. Reside no en relaciones interpersonales diádicas, sino en sistemas complejos, en sus estructuras normativas, gestionarias y sancionadoras. Recordemos, al respecto que las comunidades son mucho más que redes... La definición clásica de comunidad abarca aspectos de actividad coordinada con cierto propósito común, autogobierno, superestructura cultural y sentido de identidad. (Durston, 2000: 21)

Es claro que, en comparación con el capital social individual, el comunitario responde a un nivel superior de organización donde existen normas y estructuras de gestión y de sanción al desempeño de sus integrantes, además de la búsqueda de un propósito común que el capital individual se difumina por su carácter de red egocentrada en un sujeto donde la reciprocidad es difusa e informal, en el caso comunitario, al igual que existe un propósito común, los elementos culturales y las

señas de identidad contribuyen a dar cohesión y orden estructural a la iniciativa comunitaria.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Pero lo anterior no significa que exista una oposición entre ambos tipos de capital social. “Por lo general, el capital social de las redes y el comunitario de las instituciones son simbióticos y sinérgicos, reforzándose y complementándose. Las normas colectivas incluyen no sólo prohibiciones y castigos sino también <premios> para el individuo, y puede ser fuente de beneficios personales”. Lo cual significa que el capital social de base -como es el de la red individual- puede ser un precursor para el desarrollo de capital social comunitario, sin dejar de

beneficiar al individuo. Sin embargo, falta mucho para comprender cómo es posible que el capital social comunitario emerja de una red individual, por eso “es una tarea urgente para el avance de nuestro entendimiento de la interacción de estos dos niveles de capital social” (Durston, 1999: 25)

Por otro lado, también existen otras diferencias fundamentales entre estos dos capitales:

Mientras que las primeras, expresadas en redes, desaparecen si desaparecen algunos de los individuos, las formas <institucionalizadas> de capital social perduran a pesar del recambio de sus miembros. El surgimiento en forma rápida de las manifestaciones de capital social suele basarse principalmente en los lazos existentes de carácter personal o en su creación a partir de las primeras interacciones entre personas cuando empiezan a cooperar. Estas relaciones sin embargo, desaparecen con igual rapidez ante condiciones adversas. Superar esa precariedad social implica un proceso de institucionalización: el establecimiento de normas y sobre todo de detalles de interrelación y procedimientos que funcionan en forma eficaz para lograr objetivos compartidos. (Durston, 2003: 152-153).

Es decir, el capital social fundado en una red egocentrada resulta frágil y precaria ante la desaparición de su “propietario” y, semejante situación, puede vivir el capital social de nivel comunitario que podría sucumbir por falta de normas y procedimientos claros y precisos para que sus integrantes tengan un conocimiento amplio de cuales son sus derechos y obligaciones; en cambio, ante las adversidades una capital social institucionalizado con madurez y solidez en su funcionamiento se mantienen en el tiempo y en el recambio de las generaciones de sus miembros.

En resumen, el capital social comunitario es un esfuerzo colectivo institucionalizado, que ha logrado crear normas, estructuras, identidad grupal, objetivos y beneficios comunes para sus integrantes y su entorno, pero también ha logrado ser una estructura organizacional sólida ante situaciones adversas y al flujo de entrada y salida de sus integrantes.

Por último, para cerrar cabalmente este apartado parece conveniente preguntar y responder a la siguiente interrogante: ¿Cuáles pueden ser los beneficios que conlleva el desarrollo de estas formas de capital social? Sobre el tema de los efectos benéficos se ha abordado la cuestión en dos niveles de reflexión:

Un nivel de carácter general, de cara a los miembros del colectivo y su entorno, donde se reconoce que “las relaciones estables de confianza, reciprocidad y cooperación... pueden contribuir en tres tipos de beneficios: i) reducir los costos de

---

transacción; ii) producir bienes públicos, y; iii) facilitar la constitución de organizaciones de gestión de bases efectivas, de actores sociales y de sociedades civiles saludables (Durston, 2000: 7).

El otro nivel ha sido más específico, de cara a la formulación de políticas sociales, donde al capital social comunitario se considera que puede operar y ser benéfico como interlocutor entre los individuos y las organizaciones gubernamentales, articulando los servicios públicos con el individuo y sirviendo como un eslabón clave que conecta el hogar individual con la institucionalidad pública. Otro elemento que puede aportar el capital social comunitario es ser en sí mismo un

referente importante para la elaboración de conceptos claros e indicadores sobre el grado de existencia de ese mismo capital comunitario y convertir ese conocimiento en un adecuado instrumento de detección de ese activo para lograr una mejor evaluación de la viabilidad económica de los proyectos microempresariales (Durston, 2000: 32).

#### 2.1.2.3.2 Tipología de relaciones entre el estado y el capital social.

Se ha precisado mejor lo que es capital social individual y comunitario, sus límites y posibilidades. También, de manera general, nos hemos acercado en cierto grado a los vínculos que ambos pueden tener; asimismo, nos hemos aproximado a los beneficios que se pueden generarse con la formación de capital social: uno, hacia el individuo como miembro de una asociación; y, dos, el capital social como componente de una sociedad y posible activo de una política pública. Sin embargo, falta por abordar otra pregunta central “¿Cuáles han sido las relaciones entre el Estado y el capital social?” Nos auxiliaremos con la siguiente tipología para deducir cuáles son las más favorables para la acción comunal:

DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

## TIPOLOGÍA DE LAS RELACIONES ENTRE EL ESTADO Y EL CAPITAL SOCIAL COLECTIVO

C a p i t a l  S o c i a l	-	1 Clientelismo autoritario, represivo y cleptocrático	• Reprime con violencia al capital social popular y permite el saqueo de los fondos públicos como botín electoral
		2 Clientelismo pasivo paternalista, tecnocrático, burocrático, y partidista	• Transforma el capital social en receptividad pasiva de productos y crea dependencia
		3 SemIClientelismo: "incubadora" y capacitadora	• Fomenta la organización autónoma, capacita en aptitud de gestión y proposición de proyectos. Protege la organización en el campo social, económico y político local y regional
		4 Agencia empoderadora y apoyadora	• Sigue desarrollando el sistema de autogestión de la organización ya estructurada y que funciona con cierta autonomía. Aumenta el nivel territorial de acción y fortalece a los actores sociales débiles.
	+	5 Sinergia coproducción Estado-sociedad civil	• Las organizaciones de base y de segundo nivel establecen y gestionan sus propias estrategias, celebran contratos con el Estado y otras agencias externas, gestionan recursos financieros y contratan servicios para mejorar la calidad de vida de sus integrantes. Los funcionarios públicos y técnicos contratados rinden cuentas a usuarios organizados.

Fuente: John Durston, "Capital social, parte del problema, parte de la solución. Su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe", documento presentado en la conferencia "En busca de un nuevo paradigma: capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe", Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Universidad de Michigan, 24 al 26 de septiembre de 2001.

Este instrumento de análisis con un enfoque evolutivo nos permite evaluar la naturaleza y grado de interacción que el capital social mantiene y ha mantenido con las instituciones estatales. Igualmente, esta *Escala de Durston*, como esquema, nos ayuda a entender las relaciones como una progresión de sucesivas etapas entre el Estado y el Capital Social. Desde una etapa de primitivismo político que va de la acción represiva del gobierno, hasta momentos donde el capital social se subordina de forma corporativa y clientelar a las necesidades estratégicas del Estado y, después, llegar al nivel superior de una etapa sinérgica donde el capital social se ha constituido en un interlocutor y actor social fuerte al cual los funcionarios públicos *rinden cuentas a usuarios organizados*. Este arco de tipos de relaciones nos da una idea clara de que frente

algunas experiencias de capital social puede existir la necesidad de “quemar” o “brincar” etapas, y que de acuerdo a la esencia misma de la formación del capital social ir construyendo metodologías y proyectos que den soporte a un esfuerzo mancomunado entre Instituciones y Capital Social para fortalecer a los actores sociales más débiles y lograr así una relación moderna y democrática.

#### 2.1.2.4 Puesta en común de la experiencia emprendedora con el enfoque de capital social.

Con el propósito de validar los hallazgos teóricos del capital social que corresponden y explican con pertinencia los procesos de génesis y evolución de la experiencia emprendedora se ha construido un conjunto de esquemas conceptuales para corroborar que las propiedades y elementos de la experiencia de formación del talento emprendedor son idóneos para la construcción de capital social comunitario. Igualmente, esta tarea de comprobación y puesta en común

---

tiene como fin formular una respuesta a una de las interrogantes principales que dan fundamento a este trabajo académico: ¿Cuáles son los aportes que nos pueden ayudar a entender, en el contexto del capital social, la formación del talento emprendedor?

Por tales razones, los esquemas buscan cotejar y relacionar los avances que se han hecho en la teoría del capital social y los rasgos sociales de los emprendedores técnicos, recuperando sus trayectorias laborales e itinerarios biográficos, así como las características generales de sus emprendimientos.

En un primer momento, para comprender qué características y dinámicas del capital social individual, su origen y emergencia, atañen a las del propio emprendedor y su micronegocio técnico, hemos trabajado el siguiente cuadro comparativo:

**RELACION DE CONCEPTOS DE CSI Y EXPERIENCIA DEL EMPRENDEDOR (\*)**

<u>Capital Social Individual (CSI)</u>	<u>Emprendedor y su micronegocio técnico</u>
Socialización temprana	Ambiente familiar estimulante para el futuro microemprendedor, escolarización básica, inserción juvenil en espacio laboral de taller técnico a la edad de 16 años
Contratos diádicos y relaciones estables de cooperación	Relación Experto-Aprendiz por cuatro años, Trayectorias laborales como Experto por más de un lustro
Red egocentrada	Apoyo familiar en puesta en marcha de iniciativa emprendedora, recurso humano y respaldo en momentos críticos del negocio, fidelidad de clientelas, auxilio de amistades y respaldo de equipo de trabajo

Fuente: Elaboración propia

\* Véase los resultados de la encuesta y de las historias de vida.

En principio, se puede deducir que parecen ir de la mano la formación del capital social individual y la formación del talento emprendedor y su alternativa productiva.

Existen los procesos de socialización temprana en el futuro emprendedor, quien ha experimentado un desarrollo sociolaboral que inicia con una relación diádica Experto-Aprendiz, además, de irse vinculando al patrón formativo ocupacional (Aprendiz-Experto-Emprendedor) del mundo de los talleres técnicos con otras experiencias de vida, como la integración de su propio núcleo familiar y una red social que fortalecerá su futura iniciativa emprendedora.

No cabe duda que este nuevo aporte teórico sustenta con certeza la praxis del talento emprendedor que es en sí mismo un capital social individual. Por ello también la experiencia emprendedora se puede explicar de la siguiente forma: que

el capital social individual del microempresario logra materializarse en la constitución de un emprendimiento técnico donde se plasmarán sus experiencias personales, sus aprendizajes laborales y su evolución familiar como hijo, hermano y padre. Asimismo, durante el nacimiento, desarrollo y actual madurez del emprendimiento, han sido fundamentales las contribuciones de una red social egocentrada, y que ella significa ser el “capital social de base que es el capital social individual, donde cada uno tiene su propia y distinta red, que es un capital de cada individuo y cuyos beneficios y manejo le son propios” (Durston, 2003: 159).

En este primer apunte del talento emprendedor como capital social obliga a revisar críticamente aquellos razonamientos *que definen a la iniciativa emprendedora como fruto de una experiencia escolar intencionada para la construcción de un proyecto productivo, como resultado de la asignación de un crédito en condiciones*

*ventajosas y, como secuela final de un proceso único, singular y espontáneo de un individuo que tiene la idea de un negocio y que se materializa por voluntad*

*cuasidivina.* El concebir así la experiencia de formación del talento emprendedor no ayuda a comprender que finalmente el futuro de un emprendimiento económico será nulo si el microempresario no ha sido capaz de formar con sus trayectorias ocupacionales, familiares y sociales: **una red egocentrada de capital social**; por tanto, si no se *teje* y se cuenta con una red social de este tipo serán mayores las dificultades de materializar una iniciativa emprendedora -de acuerdo también con la experiencia de los actores microempresariales estudiados-, por eso la puesta en marcha de la misma (y su éxito) requiere de una preparación de años y de un

universo de experiencias humanas, donde el concurso de los maestros técnicos empíricos, *maistros* en la jerga popular, amigos, familiares y clientes son o serán componentes fundamentales para la implementación y maduración del proyecto productivo.

¿Pero cómo convertir este capital social individual en una iniciativa de capital social comunitario? Indudablemente que esa tarea de transformación requiere de un trabajo de exploración y de acción social sobre terreno: por ahora desde el trabajo académico e intelectual que estamos desarrollando, se puede formular una contestación específica para nuestra interrogante y comencemos revisando un comparativo entre los precursores de capital social que ya hemos identificado y los elementos que pueden dar origen a un capital social más allá de una red egocentrada en la que soporta el emprendedor su iniciativa de servicio técnico.

#### COTEJO DE PRECURSORES CON ELEMENTOS DE EXPERIENCIA EMPRENDEDORA

Precursores de Capital Social	Elementos de Experiencia Emprendedora
Red de parentesco y amigos	Configuración de un tejido social de auxilio y apoyo para el fortalecimiento del emprendimiento técnico
Identidad compartida	Proceso de formación del talento emprendedor en los espacios laborales de talleres técnicos Especialistas Técnicos Hijos de primera o segunda generación de trabajadores migrantes
Memoria histórica	Microcosmos humano de talleres técnicos donde es posible la existencia de talleres "nodrizas" que contribuyeron en la incubación sociolaboral del talento emprendedor
Entorno local en transición	Acuerdos de Libre Comercio entre México y otros países. Transición demográfica, política y económica.
Integración de grupos vulnerables y excluidos	Promoción de inserción laboral de jóvenes "sin experiencia laboral, ni formación para el trabajo"
Interacción de actores sociales con promotores comunitarios	Necesidad de establecer condiciones institucionales para crear una relación sinérgica entre el estado y el capital

Fuente: Elaboración propia

Después de revisar y cotejar los componentes de la experiencia emprendedora se puede asegurar que los elementos como “identidad compartida”, “memoria histórica”, “entorno local de transición” son factores básicos a considerar para la formulación de una iniciativa de capital social institucionalizado favorable a la integración laboral de “actores débiles”. Sin embargo, para el diseño de este proyecto de capital social comunitario de naturaleza sociolaboral se necesita de otros elementos explicativos que proporcionen más fundamentación a esta primera “armazón” conceptual. Por ahora debemos seguir avanzando y preguntarnos ¿Qué tipos o tipo de vínculo se debe desarrollar entre esta posible iniciativa de capital social y los aparatos del Estado? La Escala de Durston ha sido un excelente instrumento de referencia para proyectar y orientar esas posibles relaciones entre un nuevo capital social comunitario y las instituciones gubernamentales. Observemos una nueva configuración de la escala más próxima a nuestro trabajo académico.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### RELACIÓN POSIBLE ENTRE EL CAPITAL SOCIAL DEL EMPRENDEDOR Y PROPUESTA ESTATAL PARA SU CONVERSIÓN EN CAPITAL SOCIAL COMUNITARIO

C a p i t a l  S o c i a l	-	0 Vacío del entramado institucional con iniciativas emprendedoras	• Las iniciativas emprendedoras han iniciado y madurado al margen de los programas gubernamentales.
	+	4 Agencia empoderadora y apoyadora	• Fomenta la organización de los capitales sociales individuales de los emprendedores para fortalecer a los actores sociales débiles
	+	5 Sinergia coproducción Estado-sociedad civil	• Da seguimiento a la formación ocupacional de los actores débiles y proporcionar asesoría técnica a los microemprendedores para la mejoría de sus emprendimientos

Fuente: Teniendo como referencia la “Escala de Durston” se elabora una de acuerdo a los propósitos de nuestro estudio y en donde se agrega la relación tipo “cero”

Esta relación excluye las variantes corporativa y clientelar porque no son los mejores vínculos para generar y fortalecer las iniciativas de capital social comunitario. En la historia contemporánea del país existen múltiples ejemplos de agravios y perjuicios por mantener esos tipos de relación con el Estado donde han sido afectadas negativamente las necesidades y aspiraciones de la población mexicana en general.

Regresando a nuestra escala Estado-Capital Social. Una alternativa es mantener el actual estado de cosas y continuar con ese especie de vacío que existe entre el entramado institucional y las iniciativas emprendedoras. Esto no significa que los microempresarios no tengan relación con otras instancias, como con las autoridades hacendarias o municipales, por ejemplo, pero desde el enfoque de capital social esa relación ha sido inexistente. Porque en la relación “cero”, los

emprendedores solamente se valoran como posibles cautivos para la aplicación de impuestos o rehenes de las políticas municipales, pero no como un actor central de políticas que perciban y rescaten su dimensión de capital social. Pero si se quiere o pretende potencializar ese capital social de base se requiere implementar metodologías y programas que estimulen sus recursos hacia el apoyo de segmentos poblacionales en dificultad social y en riesgo de marginación. Y esa institucionalización de capital social comunitario sólo es factible con la colaboración de un cuerpo profesional que desarrolle una sinergia entre Estado y Sociedad Civil, entre los gobiernos y sus instituciones y los capitales sociales individuales de los microempresarios. O, en términos más estratégicos, que

ese capital social restringido en “posesión” del microemprendedor se movilice y estimule para transformarse en un capital social ampliado <sup>6</sup>, donde miembros ajenos a la red egocentrada original conviertan ese capital social individual en un recurso educativo, comunitario y de socialización laboral para quienes el sistema educativo formal no ofrece oportunidades de desarrollo. Pero no adelantemos hipótesis, mejor demos una respuesta a la nuestra última pregunta clave: ¿En ese sentido, de qué nos sirve para nuestro trabajo hacer una definición de capital social? Vayamos al siguiente apartado.

#### 2.1.2.5 Una definición operativa para potenciar el capital social comunitario.

Hasta este momento hemos enfrentado una *guerra* de definiciones, donde ha quedado claro que las relaciones estables son una fuente para el desarrollo del capital social, pero que definitivamente existen otros factores, de igual importancia, para crear o fortalecer lazos de cooperación grupal. Después de todo, ¿Cuál es la

---

definición que se puede concebir tomando como base la naturaleza de los emprendimientos técnicos que hemos estudiado? ¿Qué definición operativa se necesita para potenciar el capital social comunitario desde la experiencia emprendedora?

Frente al conjunto de elementos que se han expuesto para la elaboración de una definición operativa de capital social creemos que si es posible crear un concepto particular pero partiendo del reconocimiento de dos dimensiones del capital social por definir: uno, con la estimación objetiva del estado social del emprendedor, origen, características y dinámicas, y dos, con la proyección a un nivel superior de

organización institucional del capital social del microempresario como parte de una fórmula de construcción de capital social comunitario.

La noción de capital social comunitario desde el universo de los microempresarios técnicos es totalmente potencial para fines educativos y de integración laboral y cuya concreción social puede ser factible desde la movilización estratégica de los recursos del capital social de base de los talleres técnicos y con esa movilidad ampliaría las posibilidades de transformar un espacio informal de aprendizajes laborales a un entorno institucionalizado no convencional de formación de recursos humanos orientado a la educación para el trabajo y a la incubación sociolaboral de talentos emprendedores. El impulsar una transformación comunitaria de esa envergadura se requiere observar y desarrollar los momentos estratégicos siguientes:

- 
- a) Momento Actual: El capital social de base del microempresario y su emprendimiento técnico ha mostrado operar bajo un régimen flexible y abierto que ha propiciado la incursión de integrantes que hoy actúan como ayudantes, expertos técnicos, nuevos emprendedores o como trabajadores diligentes en otras organizaciones laborales. Son redes egocentradas que no se caracterizan por su rigidez en aceptar nuevos integrantes más allá de amistades y familiares, que se encuentran inmersos en una cultura laboral del esfuerzo y del trabajo conjunto. Sin estar al margen de crisis económicas que han sacudido la estabilidad del emprendimiento han

logrado sobreponerse con estrategias en las que movilizan su red social particular.

- b) **Momento Potencial:** Frente a la crisis de empleo y de déficit educativo escolar que sufre las comunidades populares del país, se precisa potencializar el capital social individual de los emprendedores técnicos para convertir el taller de servicios en un espacio socioeducativo donde las relaciones diádicas Experto-Aprendiz ayuden a crecer a un actor *débil* (excluido o marginado de las instituciones sociales) incorporándolo en una dinámica de trayectorias ocupacionales y en la incubación sociolaboral del talento emprendedor de ese mismo futuro beneficiario. En el seguimiento de las experiencias socioeducativas también debe potenciarse el estudio sobre el terreno los procesos de aprendizaje y de la búsqueda del fortalecimiento de las actividades productivas del microemprendimiento.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

- c) **Momento Sinérgico:** La constitución de un centro académico universitario que realice estudios, supervisión y sistematización de los procesos socioeducativos y laborales que se producen en el espacio de los talleres técnicos será la única opción para la consolidación del capital social comunitario de un conjunto de talleres técnicos. La ausencia de una instancia de innovación educativa con enfoque de capital social provocaría que todo intento por “capitalizar” comunitariamente los microemprendimientos fuera un despilfarro de esa riqueza social y, también, una nueva oportunidad perdida para lograr una atención pertinente

para quienes la escuela no es el mejor espacio para su formación ocupacional.

La importancia de esta definición operativa ha sido que la misma abre la posibilidad de transformar la esencia informal educativa de las relaciones diádicas y de socialización temprana que se suscitan en el espacio de trabajo del taller técnico en una experiencia socioeducativa sistematizada y, en consecuencia, convertir este capital social individual en un recurso comunitario y educacional para quienes son excluidos de los sistemas formales de empleo y educación por falta de credenciales escolares y de educación para el trabajo.

## 2.2 Movilidad ocupacional: Las claves del ascenso social.

### 2.2.1 La teoría de la movilidad social: un enfoque conceptual renovado.

Por décadas los estudios de estratificación y movilidad social han sido postergados en la agenda latinoamericana de investigación social, después de que en los años sesenta y sesenta del Siglo XX fueron parte central de los temas sustantivos que abordaron las ciencias sociales de la época. Para poner al día esta vieja temática, la CEPAL encomienda al consultor en desarrollo social, Carlos Filgueira, realizar un trabajo de exploración preliminar sobre cuál es el estado en de los estudios de estratificación en Latinoamérica en este inicio del Siglo XXI. Entre las razones académicas que fundamentan esta necesidad están las de valorar el gran impacto “de las transformaciones sobre la estructura social que acompañan el proceso de globalización y cambio técnico” y desentrañar como estos cambios operan en la esfera del trabajo y el empleo (Filgueira, 2001: 5-7).

Luego de décadas de irrelevancia, una comunidad de investigadores de la CEPAL ven la necesidad de actualizar el debate sobre esta temática. Y en situación opuesta, en todo este tiempo, estos mismos temas han mantenido su centralidad en las academias europea y estadounidense. “Por esta razón, (esas naciones) disponen hoy de un mayor conocimiento que América Latina sobre la estructura social, sus tendencias de cambio, los alineamientos de clase, la movilidad social y la distribución del poder y el prestigio en sus sociedades”. Esta suerte de los estudios de estratificación y movilidad social en la región latinoamericana se entienden, como uno de los factores que contribuyó a su pérdida de importancia, “por el vuelco de los estudios sociales hacia los problemas de pobreza y exclusión social”. Aunque se reconoce que esa orientación aborda parcialmente “aspectos de distribución, inequidad, y en general no son ajenos al análisis de la estratificación, (también) debe reconocerse que no es lo mismo focalizar

---

aisladamente sobre grupos sociales que se encuentran en los extremos de la estratificación social que hacerlo a partir de su consideración sistémica al interior de la totalidad de la estructura de estratificación social”. Lo ha ocasionado de que hoy sepamos mucho más sobre los pobres, los indigentes y marginales que sobre las condiciones de vida, alineamientos sociales y movilidad de las clases bajas urbanas integradas o de “las clases medias” (Filgueira, 2001: 8).

Asimismo, este autor señala la necesidad de revisar el paradigma clásico<sup>7</sup> de la teoría de la movilidad social (integrar nuevos componentes) para así apreciar con mayor certidumbre los fenómenos socioeconómicos y sus efectos en los

mecanismos de descenso y ascenso en la movilidad social. Por tal motivo, Filgueira, plantea un conjunto de temas, cuyo abordaje provoque una renovación de ese paradigma teórico y para incentivar ese proceso el autor propone el siguiente temario (Filgueira, 2001: 47-49) :

a) Reenfocar los estudios de estratificación ya que no pueden basarse únicamente sobre la población masculina. Es básico para llevar a “buen puerto” los estudios, no marginar la movilidad de las mujeres, reconociendo que en el mercado de trabajo existe una mayor tasa de participación y autonomía de las féminas.

b) Superar las aproximaciones individuales ya que son crecientemente inadecuadas porque “no consideran a la familia como una institución intermedia cuyos efectos sobre la estratificación y movilidad de sus miembros son decisivos.” (48)

c) Revisar los mecanismos oficiales de recolección de información ya que “son relativamente inadecuados para captar las nuevas condiciones del empleo en la región.” (48)

d) Revalorar la cuestión de la ocupación y su tradicional dimensión de prestigio, de no centrar el examen en los rasgos simbólicos y hacer uso de otros enfoques de tipo estructural. Indagando sobre “... los patrones de movilidad y sus consecuencias sobre las formas de identificación y acción

colectiva.” (48-49) Por ejemplo, cuáles pueden ser los efectos de la organización laboral, de las características de la producción o del tipo de industria en que se trabaja sobre el patrón de movilidad ocupacional del trabajador o, en su caso, el impacto de esos factores en los patrones diferenciados de movilidad intergeneracional o intrageneracional.

- e) Convenir que faltan “trabajos de investigación comparativos sobre los procesos que afectan a las clases medias y a los sectores bajos integrados.” (49) . Se necesita abordar aspectos como el estudio de la familia y sus transformaciones, conocer más sobre la pérdida de capital social de las familias y su efecto en su función de integración social. Igualmente, estudiar sobre “los procesos de emancipación juvenil y la constitución de la familia joven: condiciones y senderos de emancipación, riesgos de reproducción intergeneracional de la vulnerabilidad social y de la exclusión” (49); entre otros tópicos.

- f) Estudiar “los patrones de segmentación social y *ghettificación* y su impacto en la movilidad, tanto en dimensiones de residencialidad como en los órdenes de rango de la estratificación: principalmente, segmentación educativa y laboral.” (49)

- g) Recuperar “la importancia de la posesión de activos diferentes a las dimensiones tradicionalmente consideradas (empleos, ingresos y educación). Ello supone indagar las diversas formas de capital diferentes

al capital económico y humano y su incidencia sobre la estructura de estratificación y movilidad.” (49)

- h) Enfocar en los estudios o encuestas cuáles son “los efectos de las políticas de bienestar y sus transformaciones”. (49)

Es un abanico amplio que cubre la necesidad de incorporar una perspectiva de género al concepto de movilidad social, el dar un valor al papel de la familia y del entorno comunitario tanto en la movilidad como en la segmentación social, precisar el enfoque de los métodos de información que incluya aspectos estructurales del empleo y de grupos sociales más allá de los pobres y marginales, identificar otros activos que no sean sólo ingresos, empleo y escolarización, y tomar en cuenta (y hacer mediciones) el impacto de las políticas sociales en el bienestar de la población. Es una nueva agenda de investigación, donde algunos aspectos de ésta se abordan y se atienden en nuestro estudio exploratorio.

### 2.2.2 Trayectorias laborales y ascenso social.

En el conjunto de estudios comparativos que se han realizado con respecto a la movilidad social en los países latinoamericanos resultan de interés analítico para nuestro trabajo las siguientes categorías: **movilidad intergeneracional y movilidad ocupacional.**

Sobre estos dos tópicos tomaremos como referencia especial el más reciente estudio que la CEPAL ha publicado <sup>8</sup> y tiene como base una investigación

comparativa sobre la estratificación social del área metropolitana de Buenos Aires, Argentina.

### 2.2.2.1 Movilidad intergeneracional.

Entre los indicadores que muestran un panorama de los procesos de movilidad social está el que aprecia y compara la ocupación “más típica del padre” y el trabajo que está ejerciendo actualmente el hijo. Es decir, la movilidad intergeneracional. Tal comparación permite valorar el rango de movilidad que existe entre generaciones que se han incorporado al mercado laboral y el peso de la herencia ocupacional en el futuro laboral de los hijos. A continuación las siguientes mediciones nos ayudarán a comprender mejor el concepto de movilidad social.

**HERENCIA OCUPACIONAL: ACTUAL OCUPACIÓN DEL RESPONDENTE**  
(según ocupación del padre)

Ocupación padre	Actual ocupación del hijo								Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
I Empleado /Gerente	28,6	28,6	0,0	0,0	28,6	14,3	0,0	0,0	100%
II Profesional nivel superior	14,3	42,9	0,0	42,9	0,0	0,0	0,0	0,0	100%
III Técnico	6,7	13,3	6,7	20,0	33,3	6,7	13,3	0,0	100%
IV Empleado administrativo	8,6	22,4	12,1	17,2	12,1	20,7	6,9	0,0	100%
V Trabajador de comercio	11,1	17,8	2,2	13,3	17,8	24,4	13,3	0,0	100%
VI Obrero, artesano, conductor	0,6	7,2	4,4	8,3	25,6	40,0	13,9	0,0	100%
VII Servicio personal, Comercio marginal	0,0	3,8	0,0	11,5	26,9	26,9	30,8	0,0	100%
VIII Trabajador agrícola	4,8	4,8	4,8	7,1	11,9	33,3	33,3	0,0	100%
<b>Total</b>	<b>4,5</b>	<b>11,6</b>	<b>5,0</b>	<b>11,3</b>	<b>21,1</b>	<b>31,1</b>	<b>15,5</b>	<b>0,0</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta FONDECYT 1990818

Nota: Tomada del informe "Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y algunas paradojas del caso Buenos Aires", Cuadro 4, 2003, p. 28

En primer lugar, es un cuadro que se apoya en un escalafón de categorías ocupacionales que se divide en dos circuitos laborales: ocupaciones calificadas y no calificadas. También es un cuadro que “presenta la movilidad desde los padres

hacia los hijos, vale decir, la distancia que salvaron los trabajadores con respecto a su familia de origen. Una sólida línea separa las ocupaciones más calificadas (I a V) de las especializadas (VI) o no calificadas (VII y VIII)" (Keesler y Espinoza, 2003: 28). Es evidente que los hijos de la máxima categoría ocupacional logran un porcentaje de reproducción de su estatus de un 85 por ciento y se mantienen en los trabajos más calificados. Mientras que en los hijos de profesionales de nivel superior su porcentaje de participación es perfecta, ya que ellos transitan con suma libertad y eficacia en los territorios laborales de las categorías superiores al conseguir el 100 por ciento entre las ocupaciones I y V. Aunque muestra también una alta tasa de reproducción en la que los hijos de profesionales serán también profesionales de nivel superior igual que los padres, con porcentaje ligeramente mayor a las de las familias obreras, 42.9 por ciento. Casi la misma tasa de reproducción en la que los hijos de obreros tienen la posibilidad en 40 por ciento de ser trabajadores como sus padres. En cuanto las categorías inferiores de la escala, los resultados de esta encuesta en cuanto movilidad social ascendente refleja que los hijos de obreros tienen un porcentaje mayor de 25.6 de ser un trabajador de comercio. Con respecto a los hijos de quienes trabajan en el comercio informal o en los trabajos de servicio personal el porcentaje mayor de 53.8 entre ser obrero o trabajador de un comercio formal. Por último, los hijos de los trabajadores agrícolas, su espacio laboral ascendente se circunscribe en ocupaciones de baja calificación de obrero o en el comercio informal, donde sus posibilidades de incorporarse es de un 66.6 por ciento.

Cabe apuntar que se establece una clara segmentación en la movilidad social y que los autores del estudio describen en los siguientes términos:

Los dos destinos más comunes de la movilidad de los trabajadores no manuales son el de empleador o ejecutivo y el de profesional, donde llegan trabajadores cuyos padres pertenecieron a ocupaciones desde el comercio hasta las más calificadas... Aunque no es adecuado hablar de ascensos o descensos entre las dos categorías superiores de las ocupaciones más calificadas, cabe hacer notar que los desplazamientos no son simétricos: es más probable que el hijo de un empleador sea profesional que al revés. Convertirse en empleadores o profesionales es una vía de ascenso abierta para empleados y trabajadores en comercio, no obstante la tendencia a reproducirse en esas posiciones. Por contraste, los hijos de trabajadores manuales sólo excepcionalmente alcanzan los rangos más altos de la estratificación ocupacional. (Keesler y Espinoza, 2003: 29)

Este mismo cuadro permite a los autores hacer otras inferencias donde consideran: uno, a las ocupaciones administrativas como *una base segura para la movilidad ascendente* donde logran llegar los hijos de profesionales, técnicos y comerciantes y algunos de los hijos de trabajadores menos calificados; y dos, el comercio se define como *la bisagra más clara entre las ocupaciones más y menos calificadas*, donde el ejercicio de las actividades comerciales permiten que de una generación a otra, los empleadores o los técnicos se puedan convertir en comerciantes de menor escala y los hijos de obreros y hasta de los trabajadores marginales puedan acceder a la categoría de trabajador de comercio. Esto abre la posibilidad de que en "la siguiente generación podremos ver a los hijos de estos trabajadores del comercio con sus propias empresas o convertidos en profesionales" (Keesler y Espinoza, 2003: 29).

Este acercamiento a la estructura ocupacional se puede valorar como un intento de aproximación por entender e identificar las dinámicas y pautas de la movilidad social ascendente desde una perspectiva intergeneracional.

### 2.2.2.2 Movilidad ocupacional.

Otro dato que establece el alcance de la movilidad social ha sido y es el de las trayectorias laborales que el trabajador ha logrado durante su vida activa, se señala lo anterior con base a la encuesta que se aplicó a respondientes con más de diez años en el mercado de trabajo. Este indicador de la movilidad ocupacional nos podrá proporcionar los márgenes que la estructura laboral tiene para la configuración de trayectorias ascendentes y la formación de destinos ocupacionales mejores y superiores a los de la primera experiencia de trabajo.

El siguiente cuadro es otra aproximación a los procesos de movilidad social

partiendo de dos momentos de participación en el mercado de trabajo: la experiencia inicial y actual de ocupación laboral en un tiempo de más de una

década.

MOVILIDAD DESDE LA PRIMERA OCUPACIÓN HACIA LA ACTUAL OCUPACIÓN

Ocupación inicial del respondiente	Actual ocupación del respondiente								Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
I Empleador /Gerente	100%								100%
II Profesional nivel superior	6,3%	75,0%		6,3%	6,3%		6,3%		100%
III Técnico	14,3%	42,9%			14,3%	28,6%			100%
IV Empleado administrativo	4,3%	12,8%	17,0%	25,5%	21,3%	12,8%	6,4%		100%
V Trabajador de comercio	6,0%	18,0%	6,0%	12,0%	30,0%	18,0%	10,0%		100%
VI Obrero, artesano, conductor	3,9%	2,4%	4,7%	11,0%	18,9%	49,6%	9,4%		100%
VII Servicio personal, Comercio marginal				6,3%	18,8%	31,3%	43,8%		100%
VIII Trabajador agrícola		5,6%			11,1%	50,0%	33,3%		100%

<b>Total</b>	4,2%	11,3%	5,3%	11,3%	21,1%	31,1%	15,8 %		100%
--------------	------	-------	------	-------	-------	-------	--------	--	------

Fuente Encuesta FONDECYT 1990818

*Nota Tomada del informe "Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina. rupturas y algunas paradojas del caso Buenos Aires", Cuadro 6, 2003: 31*

De este panorama estadístico llama poderosamente la atención la marcada permanencia en la ocupación de entrada al mercado de trabajo, más profundamente que las tendencias en la movilidad intergeneracional. El que inicia como Empleador / Gerente en su carrera ocupacional seguramente a la vuelta de diez años seguirá ejerciendo en el mismo espacio laboral. Esa misma tendencia de *estabilidad* ocupacional pero en menores grados se observa en los profesionales, los obreros y los trabajadores marginales que se mantienen en el mismo ámbito de trabajo, respectivamente, en los siguientes porcentajes: 75%, 50% y 44%. "Con la excepción de los trabajadores agrícolas, la tendencia predominante es a mantenerse en la ocupación de origen" (Kessier y Espinoza, 2003: 32).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

Esta fuerte tendencia a la reproducción nos indica que son mínimas las oportunidades abiertas de ascenso para quienes ingresan al mercado con ocupaciones poco calificadas. Existen excepciones, pero el destino laboral de estos trabajadores serán el de moverse invariablemente dentro del circuito de ocupaciones de bajo estatus. Y por el contrario, quien entra por el umbral de las ocupaciones calificadas tiene la garantía de que su vida laboral circulará en las posiciones superiores de la escala de estratificación. Resulta evidente que dentro de las ocupaciones calificadas existe una alta circulación entre esas posiciones

pero sin abrir espacios de ascenso para quienes inician sus experiencias laborales dentro de las ocupaciones manuales (Kessier y Espinoza, 2003: 32).

Dentro de esta profunda segmentación destacan por sus movimientos, según los autores, de movilidad calculada, el técnico, el empleado administrativo y el trabajador de comercio que actúan en función de emprender trayectorias ascendentes dentro del circuito superior que alcanzan cuotas de ascenso, respectivamente, hasta del casi el 60, 35 y 42 por ciento. Es un patrón de movilidad ocupacional que habrá que estudiar, de reconocer los mecanismos y competencias que estos trabajadores hacen uso para su progreso ocupacional.

Desde nuestra perspectiva, las categorías conceptuales de movilidad intergeneracional y movilidad ocupacional son elementos explicativos que nos permiten arrojar luz intelectual sobre los siguientes ámbitos de la realidad social:

a) Como variables de estudio para destacar las virtudes y las capacidades de los grupos socio-ocupacionales que han tenido éxito en su movilidad social.

b) Como elementos de análisis a incorporar en las nuevas políticas sociales desde su diseño hasta su evaluación. Para evitar falsas expectativas de movilidad social<sup>9</sup>.

c) En nuestro caso, como referencias claves para que el fomento de la formación del talento emprendedor vaya en la dirección idónea para

convertir las experiencias socioeducativas de inserción laboral en verdaderos motores de ascenso social.

Después de todo falta por discernir quién o quiénes pueden ser beneficiarios con la construcción de un capital social comunitario -en términos más afines a la teoría de capital social-, quiénes son los actores sociales *débiles*, cuál puede ser la naturaleza de los vínculos que se deben de fomentar entre el portador del capital social individual, en nuestro caso, el de un emprendedor técnico, y un actor social débil.

Sobre el carácter de estos vínculos debemos tener en cuenta que, desde la teoría del capital social, una condición *sine qua non* para iniciar la formación de capital social individual ha sido la socialización temprana del actor débil, por lo cual

---

resulta indispensable que el actor joven sea parte de una relación diádica temprana y así empezar su fortalecimiento. Actor juvenil que por sus

características requiere de experiencias de integración laboral que eviten su exclusión del mercado de trabajo productivo. Sin lugar a duda, la naturaleza de los vínculos y el carácter de ese fortalecimiento del actor juvenil deben ser esencialmente socioeducativos. Para avanzar en una orientación educativa que el capital social del emprendedor técnico pueda asumir, en principio, debemos conocer los programas de educación para el trabajo que se han experimentado y valorar e identificar los elementos que pueden ser incluidos en una propuesta socioeducativa con un enfoque de construcción de capital social

## 2.3 Innovación educativa: situación y aportes generales.

### 2.3.1 Panorama latinoamericano.

#### 2.3.1.1 Observatorio de Experiencias: hacia un estado del arte.

Antes de entrar a la revisión de las experiencias de formación para jóvenes es importante reconocer qué es lo que definimos como innovación educativa, aun bajo el riesgo de saber de la inexistencia de un marco teórico sólido y un modelo único sobre la misma (Blanco Guijarro y Messina Raimondi, 2000: 41-74). Para tal tarea recurriéremos a una caracterización que ha hecho un equipo de investigación que fue patrocinado por la UNESCO y el Convenio Andrés Bello, en su trabajo por sistematizar un "Estado del Arte sobre Innovaciones Educativas en América Latina". Sobre esa caracterización recuperamos dos rasgos centrales para aproximarnos a una definición:

- La innovación implica un cambio de concepción y de práctica.
- La innovación es un proceso abierto e inconcluso que implica reflexión desde la práctica.

Estos criterios que han identificado en su estudio Blanco Guijarro y Messina Raimondi nos señalan que los proyectos de innovación se pueden estimar como tales por nacer de un proceso de ruptura con respecto a una idea, una tradición y una forma de hacer las cosas; igualmente, este cambio debe emprenderse desde un proceso de reflexión-práctica-reflexión sobre una experiencia educativa determinada; a su vez, la innovación debe estar abierta a nuevos cambios, porque el conocimiento y la praxis educacional que surge de los mismos son esencialmente dinámicos. Además este esfuerzo de renovación previene que los

fines de la educación no se extravíen, y, además, evita que la rutina y la burocratización se *apoderen* del quehacer educacional. Por tanto, la innovación educativa se entiende como un trabajo de investigación y evaluación permanente sobre un hecho educativo que puede valorarse como innovador desde el contexto en el que se ha originado y desarrollado.

A pesar del esfuerzo para compilar un estado del arte, las innovaciones educativas que se han seleccionado no cubren todo el espectro de los ámbitos educativos donde pueden operar<sup>10</sup>, limitándose al universo de las reformas de los sistemas educativos latinoamericanos, por ende han quedado fuera otras experiencias, donde las mismas autoras reconocen que: “Se han considerado preferentemente innovaciones relacionadas con los procesos de reforma, y no se han incluido temas como educación técnico-profesional, educación de adultos, educación superior...” (75). Acotamiento que afecta nuestra inquietud de estudio pero tal

delimitación no carece de novedad, sobre todo en lo que se refiere a la educación técnico-profesional<sup>11</sup>, porque expertos mexicanos han llamado la atención de ese vacío y exclusión que existe en la investigación educativa en materia de capacitación y educación para el trabajo y uno de ellos se ha expresado en los siguientes términos:

Desde mi punto de vista, uno de los principales problemas..., es la falta de marcos teóricos propios... los estudiosos de la problemática educativa no se preocupan por generar investigación ni soportes teóricos válidos para la formación profesional de los adultos, esto es debido a que se mantienen tan ocupados en sus propios asuntos de educación formal, que se olvidan que la Capacitación, el Adiestramiento y el Desarrollo, también son procesos educativos. (Reza Trosino, 2000: 11)

Educación laboral, experiencias y nuevas tendencias

Pero parece que algo está por cambiar en esa materia, porque en la década de los 90's en los países latinoamericanos<sup>12</sup> ha emergido con fuerza, pero aún incipientemente, una preocupación social por atender los problemas de empleo y educación laboral de su población juvenil más allá de las experiencias de educación formal. Y como muestra de este empeño son el conjunto de 86 experiencias educativas que han quedado registradas en el *Observatorio Experiencias de Formación de Jóvenes* del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), de la Organización Internacional del Trabajo, en su base de datos existe información suficiente para darnos una idea fundamental del estado del subcontinente latinoamericano en materia de juventud, empleo y educación para el trabajo. Después de un examen general de este compendio de experiencias educativas, se elaboraron tablas y registros para estimar en lo general las tendencias, logros y limitaciones que se han desarrollado en materia de juventud, trabajo y educación laboral en los países latinoamericanos. En estas naciones se ensayan fórmulas educativas para cambiar o dar dirección a la vida de muchos jóvenes.

Para empezar a conocer este universo de iniciativas socioeducativas, examinemos el siguiente cuadro sobre las experiencias que se han registrado en CINTERFOR.

CUADRO GENERAL "EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN EN AMÉRICA LATINA"											
Participan	No. Experiencia	Inicio por décadas			Carácter						
		80	90	00	Gn	Pro	Mu	Os	An	Ai	
TOTAL	20 países	86	10	40	11	27	2	6	20	13	18

0146148

**Fuente:** Este cuadro informativo se elaboró con los registros que se han hecho en la base de datos del "Observatorio de Experiencias de Formación de Jóvenes" del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), programa y servicio técnico regional de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), información que fue consultada durante la última semana de Junio de 2003 <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/arg/index.htm>

**Simbología:** **Gn** Gobierno Nacional, **Pro** Gobierno Provincial, Departamental o Estatal, **Mu** Gobierno local, municipal o comunal, **Os** Organización No Gubernamental, organización social o de la sociedad civil, o grupo sindical, **An** Acuerdo Nacional donde distintos niveles de gobierno y organizaciones sociales acuerdan trabajar conjuntamente, y, **Ai** Acuerdo de Cooperación Internacional donde el Gobierno Nacional acuerda trabajar conjuntamente con Organizaciones internacionales u otros gobiernos nacionales, o, en su caso, también, los acuerdos de apoyo entre organizaciones nacionales o locales con otras organizaciones no gubernamentales de otros países

**Nota:** En las fichas técnicas revisadas de cada experiencia hubo algunas de ellas que no cubrieron el dato de la fecha en las que iniciaron sus actividades, por lo cual se excluyeron del apartado "inicio por décadas", también en la misma se omitió una experiencia venezolana cuya fecha de puesta en marcha se remonta a 1972 Siendo por lo tanto 25 experiencias que no se contemplaron en ese apartado. Más información de país por país se puede encontrar en el Anexo "Registro de Experiencias".

En la base de datos han participado 20 países latinoamericanos con 86 experiencias, registrando en el mismo datos generales sobre conceptos, ofertas, metodologías y propuestas diversas para ayudar a jóvenes en su inserción laboral y a su formación para el trabajo como respuesta al desafío del empleo juvenil y de los riesgos de exclusión social que enfrenta este grupo poblacional.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Por ahora el cuadro general apunta - a pesar de las limitaciones informativas en el registro de las experiencias -, que el tema de crear propuestas para los jóvenes va en crecimiento, ésto se deduce de que 40 de las 86 experiencias (casi el 50 por ciento) surgen durante la década de 1990 y que en el nuevo siglo XXI, en la primera década, en sus primeros años, se han registrado 11 programas juveniles, esbozándose así una tendencia de crecimiento en el número de nuevas iniciativas juveniles que seguramente será apuntalada, si entendemos que las 18 experiencias asociadas a la cooperación internacional y 27 vinculadas a la agenda de los gobiernos nacionales se van multiplicar en la medida que avance el nuevo

siglo. Esta posibilidad será creciente en los hechos cuando se acepte en el debate contemporáneo regional la existencia de los efectos de la transición demográfica<sup>13</sup> de las poblaciones latinoamericanas y de los de la transformación productiva de las economías nacionales porque sus resultados, hoy visibles en la pérdida de empleo, en el deterioro de las condiciones de trabajo y en la frustración social de las nuevas cohortes de trabajadores frente a un mercado que no ofrece oportunidades de empleo para todos, crisis de empleo que va a empujar a las élites económicas y políticas a buscar nuevas soluciones a los problemas sociales ligadas a la generación de empleo.

Otro aspecto por destacar en la naturaleza de las iniciativas es que 20 de ellas son de carácter social que surgen de organizaciones no gubernamentales o de la sociedad civil y que en comparación con las 6 de origen municipal resultan ser superiores dos veces más que las desarrolladas desde la municipalidad y todavía

---

mayor en superioridad numérica si se le confronta con las 2 de carácter provincial, estatal o departamental, son casi 9 veces mayor. Dos lecturas se pueden sacar de este cotejo: uno, subrayar la importancia creciente de la participación de las organizaciones sociales en la búsqueda de soluciones, y, dos, la baja actuación de propuestas creadas desde los ámbitos locales de gobierno para enfrentar los problemas del empleo juvenil.

De esta tabla general también se puede señalar que 31 experiencias emergen porque son impulsadas por un espíritu cooperativo entre gobiernos nacionales, entre gobiernos y organizaciones sociales, y entre una organización social

extranjera y una organización social nacional. Es una tendencia significativa que muestra la necesidad de la cooperación social y gubernamental para enfrentar los desafíos sociales y laborales de las nuevas generaciones.

El cuadro general “Experiencias de Formación en América Latina” ha sido una descripción general de la geografía, tiempo y espacio en las que surgieron las mismas. Aunque en el caso de que se quiera ver la información del cuadro general “pais por pais” se puede consultar el Anexo 1. Pero en lo referente a los “contenidos” de las experiencias latinoamericanas en la siguiente sección las revisaremos con mayor atención: lo político, lo conceptual y lo metodológico de una selección de ellas.

### 2.3.1.2 Revisión general de cuatro casos nacionales.

En esta ocasión, el análisis tendrá una proximidad sobre el desarrollo del tema educativo juvenil en cuatro países: Argentina, Colombia, Chile y Ecuador.

Indudablemente, con base a este conjunto se puede hacer una lectura general de lo que sucede en materia de políticas de juventud en América Latina. En suma este conglomerado de 4 países representa 20 de las experiencias de un total de 86 que forman parte de la base de datos del Observatorio de CINTERFOR. Con la información que cada iniciativa depositó en el observatorio, de nuestra parte, se elaboró un formato para hacer una descripción individual de esas experiencias y en ese patrón se consignan datos como: el nombre del programa, sus objetivos, el perfil general de los usuarios, metodología, año de inicio y origen institucional. De las 20 experiencias se diseña una tabla informativa y que se puede observar en el

Anexo 2. Se recomienda acudir a la misma para el ejercicio del análisis de los casos nacionales.

#### 2.3.1.2.1 El caso argentino

Este país conosureño contribuye con 6 experiencias orientadas hacia los jóvenes. dos de ellas especifican en cuanto a la categorización de los jóvenes usurarios en la edad mínima de 16 años o circunscriben las edades entre 18 y 29 años; y también en su perfil de *ser joven* los programas enfatizan su procedencia “hogares pobres”, “sectores populares”, “sector rural”; a su vez, o en su caso, se especifica su estado frente al mercado, como “desempleado,” o “desplazado”; y en el caso particular del programa “Integración Joven” existe el requerimiento de estar asociado a una organización juvenil para participar en el proyecto institucional.

En lo que se refiere a los objetivos se caracterizan por su diversidad en sus alcances, 3 de ellos presentan planteamientos generales, en dos, destaca los conceptos “formación” asociado a “laboral”, y, en uno, “inserción” y “mercado” van unidos. Por su formulación se puede deducir que es un servicio universal para todo joven que desee integrarse a esas experiencias. En sentido contrario, los otros programas, sus ámbitos de logro están más enfocados, 2 de ellos, hacia la creación de iniciativas emprendedoras: “estimular el espíritu empresarial juvenil” y “organizar y capacitar para el autoempleo asociativo”, y un tercero que se delimita a la “reconversión productiva” de jóvenes desempleados, mantenerse en el mercado como trabajador en áreas económicas en expansión.

Pero es en la metodología de trabajo de los programas donde se define la naturaleza y calidad de la experiencia educativa ya que se precisan la relación educativa y el rol que debe de asumir el joven beneficiario y la duración en la cual el muchacho recibe la oportunidad formativa. Existen experiencias que definen sus contenidos y actividades desde la tradición escolar donde establecen que la relación educativa se desarrolla a manera de “cursos con énfasis en aspectos prácticos”, “cursos de carácter intensivo y eminentemente práctico”, pero además se ofrecen experiencias en las que se articula la educación técnica con la inserción laboral dentro de una empresa. los términos que caracterizan este espacio educativo son “capacitación técnica”, “pasantías” e “inserción laboral”. Entre las anteriores sobresale una que se propone “vincular a actores sociales locales en el acompañamiento para estimular la inserción laboral o empresarial efectiva”. Asimismo, dos propuestas llaman la atención porque su rango de exigencia es más alto para los jóvenes participantes ya que deben poseer competencias para la “ejecución de proyectos empresariales” y / o integrarse a un “mecanismo de incubadora de empresa”. Estos programas no solamente contemplan los servicios de capacitación técnica. también están obligados a proporcionar apoyos de asesoría o asistencia técnica junto con ayudas financieras. En este mismo rubro destaca el programa de “reconversión” porque responde a una necesidad local y puntual por el cierre de importantes negocios que obliga al gobierno local buscar una salida “educativa” para el problema masivo de desempleo que sufría la población nativa. Para la cual se monta “una carpintería modelo” en un parque industrial de la ciudad. Seguramente queriendo reproducir el espacio físico y el ambiente de trabajo de un taller de carpintería.

Otra excepción en la metodología de trabajo, que es más administrativa, es la iniciativa "Integración Joven" que busca "estimular el espíritu empresarial juvenil" y establece "fases" de desarrollo: selección de proyectos juveniles, gestión de recursos de apoyo para ejecución del proyecto y sistematización de la experiencia.

En cuanto a duración de las experiencias para los jóvenes, solamente dos establecen la misma: en una "no más" de cinco meses y en otra hasta seis meses. Las demás omiten la temporalidad de la aplicación de las acciones de los programas a favor del joven usuario.

Una distinción de las experiencias argentinas son sus raíces múltiples: son iniciativas que emergen desde lo nacional, lo local y lo social, sin que exista de acuerdo a la muestra un predominio de alguna instancia.

---

Por último, 4 de ellas nacen en la década de 1990-99, solamente una en los 80 y en el 2001 se implementa otra.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### 2.3.1.2.2 El caso colombiano

Este país caribeño registra 7 experiencias en la base de datos, con la información suficiente<sup>14</sup> para caracterizarlas. Dos de ellas resultan emblemáticas del orden social imperante en un país dividido por la guerra civil más larga en la historia del continente, son experiencias que impulsa el gobierno nacional a favor de los jóvenes y a favor de la paz, el alcance de la experiencia educativa pretende satisfacer no sólo las necesidades de empleo y educación para el trabajo de los

jóvenes colombianos, sino también crear las condiciones económicas para la coexistencia pacífica de la sociedad nacional. Entre otros aspectos que cabe señalar de estas experiencias, “Jóvenes empresarios” y “Programas de Formación Laboral de Jóvenes”, que a pesar de ser proyectos nacionales ubican su funcionamiento en necesidades locales donde el concepto de empresa asume un papel protagónico: la primera, en la creación de la iniciativa emprendedora, y, la segunda, en un espacio propicio para la formación laboral mediante la inserción del joven. En el programa de formación laboral su grado de atender la realidad local es mayor porque se ha acotado el funcionamiento de la misma en 7 ciudades colombianas. Dos especificidades entre ambas delimitan sus áreas de intervención: el programa de incubación empresarial, además del fomento de la cultura emprendedora, estimula el uso de la tecnología limpia para el respeto el medio ambiente. Y del programa de formación laboral se pretende mejorar los niveles de empleabilidad y de inserción laboral y social de la juventud han diseñado un programa cuya metodología se aplicará en la formación de los jóvenes en dos fases donde la capacitación técnica y la práctica laboral dirigida se suceden una tras otra en una duración de seis meses en total.

Las otras 5 experiencias en sus objetivos se reiteran los conceptos de “empleabilidad”, “inserción laboral”, “iniciativas empresariales”, “capacitación técnica” y aparecen nuevos vocablos como “intermediación laboral” y “famiempresa”. El primer término se utiliza en un programa nacional y el mismo se entiende como servicios de “información sobre oferta y demanda; promoción de contactos y gestión de colocación”, a su vez, en este servicio, se incluyen ayuda

de orientación profesional y canalización a programas de capacitación. La segunda noción es un intento por diferenciar la empresa fundada y estructurada sobre una inversión de capital privado y aquellas en las que los lazos familiares son parte de los activos del negocio. Es una aproximación conceptual interesante de lo que conocemos como capital social. Otros elementos relevantes de este programa que ofrece una ONG colombiana son el atender la diversidad pero sin dejar de focalizar, sus servicios además de jóvenes y mujeres cabeza de familia, su interés también se centra en los "microempresarios y los trabajadores de las famiempresas". Capacitación técnica y servicios tecnológicos son el núcleo de la prestación de servicios de esta iniciativa.

Por otro lado, la concurrencia y la cooperación social son los ejes centrales donde basan su quehacer dos proyectos, una propuesta municipal y la otra de una organización no gubernamental, ambas iniciativas de raíces locales.

respectivamente, la primera, hace de la concertación social un semillero de propuestas de solución al problema del desempleo juvenil, y la segunda, encuentra en el aglutinar esfuerzos institucionales la razón para crear un ambiente cultural favorable al fomento de un espíritu empresarial en la educación formal: para maestros y alumnos. El proyecto municipal ha convocado a licitaciones públicas para la formulación e implementación de servicios de capacitación y de inserción laboral para los jóvenes de "bajos ingresos" de la ciudad de Medellín, indudablemente, con este esfuerzo de concertación social puede ir validando un modelo de gestión pública de programas sociales de educación para el trabajo amplia y diversa. Y finalmente, la iniciativa de la organización social funciona

esencialmente con el apoyo de las instituciones educativas ya que es necesario que ellas abran sus puertas para la realización de seminarios, ferias, concursos de proyectos empresariales y así puedan los jóvenes de las secundarias y de la universidad participar en dichos eventos.

La duración de las experiencias no se especificaron, solo en un programa se implantó como un año el tiempo suficiente para que el joven mejore su “empleabilidad”.

#### 2.3.1.2.3 El caso chileno

Este país andino va a la vanguardia. El registro de experiencias provenientes de Chile muestra datos que acentúan el protagonismo latinoamericano que en materia de juventud ha tenido y tiene desde la década pasada. En cuanto números, Chile aporta 10 programas que es la cifra máxima que un país ha

---

registrado en el Observatorio de CINTERFOR, de esos 10, también resulta significativo que 5 sean iniciativas nacionales, y que todas ellas se hayan implementado en los últimos 10 años. O sea, que después de la transición democrática, el interés político por convertir a los jóvenes en actores sociales “sólidos” se ha reflejado no sólo en el número de iniciativas juveniles, sino también por la envergadura de las mismas, que trabajan por incluir a los jóvenes al desarrollo nacional.

De los 5 programas que surgen desde el gobierno central, dos programas son producto de acuerdos con actores internacionales, una del acuerdo de

cooperación técnica con el gobierno de Alemania y la otra de un proyecto conjunto entre Chile y el Banco Mundial. Entre estos cinco, "Chile Joven" es la más antigua de estas experiencias, 1991, y, "Chile Califica", la de más reciente implementación, 2002. Es posible que esta última sea el fruto de años de acumulación de experiencias de trabajo institucional juvenil en materia de empleo y desarrollo social, quizá esta hipótesis sea factible de comprobar si reconocemos que no sólo se requieren los proyectos para solucionar los problemas, sino también el compromiso político de otorgar un presupuesto aceptable para estos programas, y confrontando el caso chileno con el mexicano, nos damos cuenta que: "... en 1988 el gobierno federal (mexicano) aplicó un presupuesto a estos programas (de capacitación) del orden de 0.12 % de su presupuesto, y en 1994 ésta cifra llegó tan sólo el 0.20 %, es decir prácticamente nada, si se comparan los 83 millones de dólares aplicado al programa de capacitación laboral de jóvenes en

---

Chile hasta el año de 1993, lo que más o menos significó, para el mismo año, 2.5 veces el presupuesto total de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social" mexicana (Rodríguez Lagunas y Leyva Piña, 2001: 55). Es cierto se necesitan diseñar los proyectos (cuando hay ideas y conocimiento), pero también compromiso para una asignación presupuestal congruente con esa preocupación por la condición de los jóvenes. Como ocurrió y ocurre con el Chile de la democracia moderna.

Regresando a la información de CINTERFOR, en los programas chilenos se reiteran conceptos conocidos como "inserción laboral", "capacitación técnica", "formación laboral", "creación de microempresas", asimismo, se expresan nuevos

términos como “integración social”, “intervenciones formativas integrales” “nivelación de competencias laborales” y “sistema de educación y capacitación permanente”. La aclaración de estos nuevos conceptos en relación con la estructura programática del proyecto implica centrar nuestra atención en cinco experiencias.

El programa gubernamental Chile Joven” asocia la “inserción laboral” con la “integración social”, esta conjugación en sus objetivos se debe por el perfil diverso de la población objetivo para la cual esta destinado atender este proyecto donde la serie de servicios muestran una variedad de modalidades de aprendizaje para cada necesidad de desarrollo: donde se ofrece un conjunto de situaciones educativas para la formación laboral, donde el joven puede vivir una experiencia educativa basada únicamente en la tradición escolar, un entrenamiento formal, también, una capacitación sustentada en la alternancia entre el trabajo en el aula escolar y en el ejercicio práctico de los conocimientos técnicos en un espacio laboral determinado, además, o definitivamente su integración exclusiva en la vida laboral de una empresa bajo un contrato de aprendizaje, y, en su caso, su preparación para la creación de una empresa. Esta estructura de servicios nos indica una ruptura con la alternativa única del modelo escolar donde ahora se promueve una interacción decidida y sistemática entre el aprendizaje escolar-laboral y la experiencia socioeducativa en un entorno real y concreto de un negocio en funciones. Es posible que cada modalidad tenga un tiempo de duración pero no se especifica en la ficha informativa correspondiente.

El concepto de “intervenciones formativas integrales” responde a un programa de origen no gubernamental que pretende un servicio más especializado con jóvenes desertores escolares, empleados o desempleados de la economía informal, “en alto riesgo social”, lo cual obliga un trabajo institucional de asistencia integral donde no únicamente se ofrece los programas de capacitación laboral (desde formación inicial hasta cursos de especialización técnica) en un oficio técnico, también se incorporan servicios de “atención personalizada con alta intensidad de acompañamiento y soporte psicoafectivo”. Esta metodología de trabajo se desarrolla en tres fases: la capacitación, el ejercicio práctico del oficio, y colocación laboral con seguimiento institucional de la experiencia de trabajo, todo este esfuerzo implica una inversión en tiempo de un año hasta año y medio.

Sobre el término “nivelación de competencias laborales”, su propuesta contiene dos singularidades, porque: es un proyecto municipal para un problema que suelen administrar sus soluciones por organismos de nivel nacional<sup>15</sup> y, dos, es un programa para jóvenes con un cierto superávit educativo en habilidades técnicas pero que requieren de una certificación oficial que los acrediten de ser poseedores de competencias laborales necesarias para operar y mantenerse competitivamente un mercado ocupacional determinado. Jóvenes que también pueden recibir capacitación, apoyos para su colocación y movilización en los mercados de trabajo. No se determina los tiempos de duración de las experiencias institucionales.

Desde nuestro punto de vista, el epítome de las experiencias chilenas de formación laboral juveniles se encuentra en el “sistema de educación y capacitación permanente” que el gobierno nacional, con el apoyo del Banco Mundial, ha decidido construir, y que ha denominado al proyecto “Chile Califica”, es un proyecto que no solamente exige un presupuesto considerable, sino también un cuerpo de funcionarios con destrezas suficientes para este trabajo de construcción institucional. Se construye una extensa, heterogénea y diversa estructura de servicios: nivelación escolar, certificación de competencias laborales y una amplia oferta de formación ocupacional. Es un proyecto que América Latina debe seguir con suma atención.

Existen otras experiencias, pero, por último, un programa de rango superior que no se debe dejar de mencionar es la que nació del convenio de cooperación técnica entre Chile y Alemania, su propuesta no está orientada a un trabajo directo

con los jóvenes, sino con los funcionarios. instancias y organizaciones locales y municipales que trabajan cotidianamente con este sector de la población, asesorías, capacitación, investigación al servicio del entramado institucional y social con el que cuenta esta nación conosureña a favor de la diversidad juvenil chilena.

#### El caso ecuatoriano

Este país de América del Sur ha sido fértil para la cooperación internacional, todas sus iniciativas registradas muestran al Ecuador como un país abierto al apoyo internacional. Las 6 experiencias han recibido apoyo extranjero, sus fuentes de

financiamiento y ayuda técnica provienen del gobierno español, compañías petroleras multinacionales, el Banco Interamericano de Desarrollo y organizaciones de la sociedad civil internacionales. Sin embargo, al parecer, existe otra cara de la moneda que muestra a las instituciones nacionales distantes de los problemas de los jóvenes, solamente un municipio y las organizaciones sociales ecuatorianas con ayuda externa sacan adelante sus proyectos. Los objetivos de los programas mantienen los propósitos sociales y educativos que otros proyectos latinoamericanos: “capacitación laboral”, “creación de microempresas”, “autoempleo”, “desarrollo pleno y vigoroso de los jóvenes que tienen menos recursos”. Tres experiencias destacan, una, por su estrategia social y formativa, y, las otras dos, por la población objetivo a las que destinan sus esfuerzos.

La Escuela-Taller<sup>16</sup> de Quito, donde el municipio y la ayuda de la Agencia Española de Cooperación Internacional, desde 1992 han puesto en marcha este programa que sobresale por su estrategia de incorporar a jóvenes desempleados en taller *ex profeso* para el aprendizaje de oficios tradicionales (y “en vías de desaparición”) y articular esta empresa educativa hacia el rescate del patrimonio histórico-cultural de la ciudad. Es un modelo educativo de formación laboral que más adelante se abordara con más detalles. Cabe mencionar que la experiencia ecuatoriana, de este modelo, ofrece períodos formativos con duración de seis meses a tres años.

Sobre los dos programas, que destacan por el perfil de sus usuarios, ambos provienen de organizaciones sociales de alcance nacional que centran sus empeños, en los proyectos correspondientes, uno de ellos, en atender a jóvenes indígenas, campesinos y afroecuatorianos, donde prevalece un cierto enfoque étnico, y la segunda experiencia encuentra su nicho de acción social, especialmente, en la atención de jóvenes discapacitados. Capacitación para el trabajo, formación en oficios técnicos, apoyos y preparación para la creación de microempresas, son las actividades que prestan y proporcionan estas dos organizaciones.

De cara a las transformaciones actuales y futuras de los países latinoamericanos, se necesita colocar en la agenda política a la población juvenil como un actor estratégico para garantizar la gobernabilidad democrática y la cohesión nacional, y para que estos sectores asuman un papel activo en la construcción de sus

---

naciones se requiere del fomento de procesos de inclusión social y de desarrollo juvenil, porque de lo contrario el deterioro y la pauperización social pondrá en riesgo la viabilidad de los proyectos nacionales latinoamericanos. Es una necesidad histórica que cada país debe discutir y buscar sus alternativas.

En la revisión de las experiencias que se han registrado en el Observatorio de CINTERFOR, hemos identificados tendencias, logros y limitaciones tanto en el conjunto general como en la muestra de países seleccionados. Hemos observado que en ellas existen experiencias relevantes desde los ámbitos municipales, locales, sociales y nacionales, en donde se han configurado propuestas y

modelos de fomento del empleo y de educación para el trabajo. Aportaciones que ya forman parte del aparato crítico del estudio. Pero desde la perspectiva de la innovación educativa que hemos definido falta por conocer los elementos que contribuyan a trazar los componentes educacionales necesarios para la formulación de una propuesta educativa laboral con enfoque de capital social comunitario: génesis y construcción. Con el afán de conocer los componentes más idóneos para esta propuesta recuperamos tres experiencias europeas que por su condición de pioneras y por el impacto de sus contribuciones en la materia, de nuestra perspectiva, son referencias esenciales para el diseño de nuevos proyectos socioeducativos cuyos fines sean la formación para el trabajo y para el desarrollo del talento microempresarial.

### 2.3.2 Experiencias internacionales sobre empleo y educación para el trabajo.

#### 2.3.2.1 Unión Europea y los proyectos de iniciativa juvenil.

##### 2.3.2.1.2 Datos básicos del programa.

En 1977, la Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea, organizó y cofinanció un programa de trabajo para descubrir, mediante el desarrollo de proyectos educativos (iniciativas-piloto), mecanismos de inserción social y laboral para los jóvenes europeos. Durante sus primeros cinco años se desarrollan treinta proyectos en los nueve países miembros de la época, programas educativos que tuvieron como meta “trabajar” la transición de los jóvenes a la vida adulta. Dado el éxito del primer programa de transición (Petra, denominación con las que fueron conocidas inicialmente), se pone en marcha un segundo programa con otros nuevos treinta proyectos-piloto donde se pretende “desarrollar, probar y difundir

nuevos enfoques en materia de educación y formación, que ayudarán a los jóvenes a preparar mejor su incorporación al mundo del trabajo y a la vida activa” (Transición de la escuela al trabajo, 1988: 1-2). Así después de 10 años de experimentación “en más de 60 pequeños enclaves europeos, el dialogo entre los actores de los distintos proyectos locales y el análisis concienzudo del conjunto de la experiencia, han producido unas cuantas ideas-fuerza que podrían ir dando cuerpo a una alternativa seria a las actuales políticas de formación-empleo, además de inspirar las reformas de los sistemas educativos, las políticas de información y orientación y, en general, toda política de juventud” (La CEE y el empleo juvenil, 1988: 19-20). Precisamente de esos aportes daremos cuenta en el siguiente apartado. Solamente cabe señalar que en 1995 Petra deja de existir, gracias a la experiencia acumulada, para incorporarse al Programa *Juventud en Europea* donde se “extiende a escala europea el campo de aprendizaje, experimentación e innovación para los jóvenes, los animadores juveniles y los responsables del sector. Consolida y aprovecha los resultados obtenidos promoviendo la continuación y el desarrollo de actividades innovadoras y, en términos generales, la calidad de las actividades previstas en el marco de las cinco acciones del programa” (Comisión Europea, 1995: V-9).

Entre esas cinco acciones <sup>17</sup> se encuentran los Proyectos de Iniciativa Juvenil, que es la actual denominación de los programas de transición, que buscan desarrollar al menos dos objetivos: a) “fomentar, mediante medidas socioeducativas destinadas a los jóvenes y realizadas por ellos, la conciencia de los peligros que entraña la exclusión, incluidos el racismo y la xenofobia”; y, b) “estimular la

independencia, la creatividad y el espíritu de empresa de los jóvenes dentro del contexto comunitario, en particular desde el punto de vista social, cívico, cultural y medioambiental". Iniciativas Juveniles en cuya naturaleza prevalezca una preocupación pedagógica e innovadora en la solución de los problemas económico y educativo de los jóvenes, cuyas acciones "conlleven un potencial de apertura a los campos educativo y de la formación" (V-9).

### 2.3.2.1.3 Premisas y aportaciones.

En principio, se debe reconocer el carácter experimental y educacional de los programas de transición que fomenta la participación de los jóvenes y de los actores locales en la búsqueda de soluciones fuera de las estructuras formales de enseñanza y de formación profesional. Son proyectos que se ponen a concurso y cuya aprobación significa recibir un financiamiento inicial por un año <sup>18</sup>. Desde nuestro punto de vista, la raíz de estos programas se encuentra en una serie de interrogantes y de las cuales resumimos así: ¿Qué tipo de educación se puede ofrecer a los jóvenes, apáticos, desilusionados o los que definitivamente rechazan activamente la escuela, a los que la abandonan, a los que obteniendo resultados mediocres se muestran indiferentes ante la alternativa escolar? ¿Qué contexto educativo será funcional para estos tipos de jóvenes? (Ifaplan, 1987: 27-28).

De la riqueza intelectual y práctica que se deriva de esta experiencia europea, recuperemos dos niveles de reflexión: su índole administrativa y su esencia pedagógica.

Como proyecto administrativo se identifican las siguientes aportaciones:

- Que los proyectos deben ser creados y gestionados por los jóvenes para desarrollar su espíritu de iniciativa y su creatividad.
- Que los mismos son proyectos enraizados localmente y en relación directa con la vida de las comunidades y con las necesidades de los propios jóvenes.
- Que la ejecución de esos proyectos abre la posibilidad del crear una red de intercambio de experiencias entre los jóvenes y sus animadores.

La descentralización y el fomento activo de redes de cooperación son principios básicos para el desarrollo de una metodología administrativa.

Como proyecto pedagógico sus principales ideas-fuerza se encuentran en las siguientes reflexiones:

- Que los jóvenes que están hartos del ambiente escolar no necesariamente están hartos de aprender, se puede volver a despertar el interés de ellos modificando el entorno y cambiando de situación. Estos jóvenes sólo pueden recuperar la motivación en un contexto que no se parezca a la escuela.
- El considerar a la comunidad como un recurso pedagógico y no valorar la experiencia educativa como un "oasis cultural" como ha sido en la tradición

escolar. La educación como servicio de la colectividad, y no como producto creado por expertos o por el resultado de un monopolio formativo.

- Para lograr una pedagogía activa es necesario organizar la experiencia educativa flexible de forma individual o en pequeños grupos. Un principio básico que se recomienda para los programas de formación profesional es la negociación del un "contrato pedagógico", proceso mediante el cual el joven y el tutor discuten y se ponen de acuerdo sobre el contenido, la organización, los métodos y la evaluación de un programa de aprendizaje concreto.

La construcción de una pedagogía activa requiere de la participación del joven y de su comunidad que son las bases necesarias para la elaboración de una metodología educativa.

### 2.3.2.2 España y el programa de empleo "Escuela-Taller".

#### 2.3.2.2.1 Datos básicos del programa.

En noviembre de 1985, dos antiguas villas castellanas ponen en marcha un modelo educativo de inserción laboral que a la vuelta de cinco años se implementa exitosamente en todo el Estado Español y su impacto atraviesa las fronteras del país ibérico. Haciendo un balance del primer lustro de funcionamiento del programa "Escuela-Taller", uno de sus promotores iniciales hace una valoración: "El ámbito de actuación de 1985, que se inicia estrictamente en lo que es patrimonio histórico-artístico, se ha convertido en un amplio movimiento de promoción, de rehabilitación, teniendo siempre como punto de mira la calidad de

vida de nuestras ciudades y municipios. Y se ha pasado, por qué no decirlo, de un programa español a un programa de connotaciones europeas y latinoamericanas” (Baillo Ruiz, 1991: 28).

Las Escuelas-Taller ha sido un conjunto de programas de fomento del empleo juvenil cuyas acciones no se han delimitado a la rehabilitación del patrimonio histórico-cultural, asimismo, han enfocado sus actividades de mejoramiento hacia aspectos medioambientales, urbano, rural, de promoción de viviendas de jóvenes hechas por jóvenes, de desarrollo de turismo interior y atención domiciliaria de la tercera edad. Pero esta fórmula española ha sufrido modificaciones y una nueva aplicación ha sido el programa “Talleres de Empleo” que esta destinado para las personas mayores de 25 años sin ocupación laboral. A pesar de los cambios no han dejado de atender, ayer como hoy, al grupo poblacional que dio origen a este proyecto socioeducativo: los menores de 25 años que carecen de formación laboral y de empleo estable. (Ministerio del Trabajo, 2000: 7)

Pero, ¿Cómo explicar el éxito de este programa? ¿Cuáles son los fundamentos que propician su viabilidad como proyecto educativo? Enseguida abordaremos estas cuestiones.

#### 2.3.2.2.2 Premisas y aportaciones.

Con base al conocimiento que tenemos de las experiencias latinoamericanas <sup>19</sup>, este programa se ha centrado en acciones de restauración del patrimonio histórico manteniendo el espíritu original de la propuesta española. Además, es decir, que

es un programa dirigido a jóvenes sin empleo productivo y sin formación para el trabajo. Igualmente, debemos agregar que en el reglamento oficial más reciente ha establecido como necesarios el cumplir con tres requisitos fundamentales, "sin cuya concurrencia no es posible su puesta en marcha". Estos son los siguientes:

1. Unos colectivos de desempleados carentes de cualificación profesional y con especiales dificultades para acceder al mundo del trabajo.
2. Una obra o servicio a realizar, sobre la que los alumnos participantes van a trabajar y adquirir los conocimientos profesionales necesarios, previstos en el programa formativo, que los capacite en el desempeño de una ocupación. La obra o servicio se convierte en un espacio interactivo de formación progresiva, porque la evolución normal en la ejecución de la obra va exigiendo un nivel de conocimientos más cualificados.
3. Que el territorio en el que se va a desarrollar la Escuela-Taller... ofrezca posibilidades reales de empleo para los participantes del proyecto. (Ministerio del Trabajo, 2000: 31)

Lo anterior nos da una idea de que la relación entre empleo, formación y trabajo

son elementos que contribuyen a la importancia educacional del programa español, pero en sí no explica su éxito y su viabilidad como proyecto educativo.

Para la aclaración de las anteriores dudas, son adecuadas las seis claves que el pedagogo catalán Jume Trilla y su equipo, identifica como factores de éxito del programa y que son necesarias "tenerlas en consideración para aplicarlas a otras experiencias y programas":

- La primera clave está en unir lo educativo, lo cultural y lo ocupacional. Se unen los tres grandes aspectos que necesitan muchos de los jóvenes: el completar y ampliar los conocimientos básicos e instrumentales, el participar y

crear actividades culturales, y el aprender una profesión técnica. Es decir, una preparación polivalente que “rompe con el sentido exclusivamente reproductor, de acomodación y acriticismo que frecuentemente acompaña a la formación ocupacional”

- La segunda clave está en la superación de la dicotomía entre trabajo intelectual y trabajo manual. Es decir, es “hacer” y “pensar” al mismo tiempo. “Siendo lo intelectual no ajeno a la realidad de la actividad laboral”. Además de quedar “visible” la utilidad de lo que se hace para la comunidad.

- La tercera clave está en la gerencia del programa que es de una raíz eminentemente local. El hecho de que las entidades locales sean las responsables de la organización de la escuela-taller posibilita que se tenga mayor fluidez en dar respuesta a las dificultades que se presentan en el funcionamiento del proyecto, “aspecto fundamental para unas experiencias de un tiempo limitado”.

- La cuarta clave está en el carácter laboral que se establece con los alumnos. “El cobrar un pequeño salario hace que los jóvenes de clases sociales bajas puedan permanecer en dichas escuelas en torno a tres años, tiempo que es fundamental si se quiere realizar una formación completa e integral”.

- La quinta clave está en el carácter de la percepción del espacio y del tiempo en las formas de organización. “El hecho de que el espacio de aprendizaje no adquiera las formas clásicas de la organización escolar ayuda a que muchos jóvenes que asocian lo escolar a un sentimiento latente de fracaso, pueden ver la formación con unas ópticas distintas”. Y con ello también prevalece la flexibilidad en los tiempos de aprendizaje y trabajo que rompe con la monotonía y la rigidez, características con las que se suele asociar a los ambientes escolares.

- La sexta clave es la metodología didáctica, donde se aplica métodos de descubrimiento y demostrativos, la interdisciplinariedad, autoevaluación, trabajos reales, etc. (Trillas, 1993: 70-71)

Y dentro de este conjunto de elementos positivos que Trillas expuso, cabe en los mismos señalar otra clave de éxito, que desde nuestra perspectiva, es de igual importancia y de aspecto fundamental en la razón de ser del programa, y es *el de la transformación de la imagen social y del sentimiento que el propio joven tiene de sí mismo*, y que uno de los promotores pioneros de Escuela-Taller puntualiza con perspicacia, “en su entorno inmediato (no son identificados) como agentes de la regeneración del barrio... (y que a partir de esta experiencia) son reconocidos por sus conciudadanos como trabajadores activos, útiles y valiosos”. Es una metamorfosis del joven, de muchachos “sin oficio, ni beneficio” se convierten en actores sociales que producen bienestar para la colectividad, efectos que redundan también positivamente en el joven donde su sentimiento de pertenencia social y su seguridad y autoestima personal cambia diametral y significativamente (Pérez González, 1991: 35).

Por último, es indudable, que esta experiencia española cuenta con componentes por considerar en cualquier propuesta de educación laboral y de promoción del empleo juvenil que se quiera formular.

### 2.3.2.3 Alemania y el sistema dual de formación ocupacional.

#### 2.3.2.3.1 Datos básicos del programa.

La experiencia germánica de formación profesional técnica en alternancia se pierde en la historia del Alemania, hay quien asegura que fue inventada hace cuatro siglos en esa región del mundo, otros hasta infieren el año y lugar, Halle, Alemania, 1706 <sup>20</sup>, pero lo que sí está demostrado es que los sindicatos nacionales de trabajadores y las poderosas asociaciones empresariales “siempre se han preocupado por la formación de sus propios aprendices, por lo que no resulta extraño que... se pretenda que la educación esté íntimamente relacionada con el mundo práctico del trabajo” (Barberá, 199: 129). Por otro lado, existe otro antecedente histórico sobre el origen de este sistema educativo, que compagina el trabajo con el aprendizaje, y es que para finales del Siglo XIX, un destacado pedagogo alemán estaba en Munich desarrollando un plan que “consistió en hacer que las escuelas librecas evolucionaran hasta convertirse en verdaderas comunidades de trabajo” (Educación 2001 N° 91, 2002: 9), el autor de ese plan fue Georg Kerchensteiner.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Por lo anterior, se puede asegurar que la experiencia alemana de formación dual ha sido un producto histórico de este país como una respuesta a su propio desarrollo nacional, y que “a pesar de sus dificultades que actualmente aquejan” a este sistema, Alemania, ha sido uno de los países que mejor está solucionando el problema del desempleo juvenil (Hernández Aristu y López Blasco, 1998: 53). Y que la misma Comisión Europea lo ha reconocido así, “en todos los países de la Unión, a excepción de Alemania el desempleo de los jóvenes es sensiblemente superior al conjunto de la mano de obra” (Libro Blanco, 1995: 85). La edad

promedio de ingreso de los jóvenes ha oscilado en 1970, 16.5 años, y, en 1995, 19 años.

#### 2.3.2.3.2 Premisas y aportaciones.

La esencia del hecho educativo de la formación dual resulta de la combinación de experiencias entre la empresa y la escuela, donde los jóvenes aprendices alternan y articulan la formación práctica en la empresa con la formación teórica en la escuela técnica. Asimismo, el sistema dual de formación técnica “está basado en una íntima relación entre organizaciones e instituciones escolares, empresariales y formativas. La respaldan fundamentos legales y acuerdos entre los grupos sociales, además de una política de formación profesional estatal e inversiones de formación privadas” (Schmidt, 1998: 250).

Otras características de este sistema son las siguientes:

- La participación de la empresa en la formación técnica es voluntaria. Los contenidos de la preparación son acordados entre los empleadores y los sindicatos con asistencia gubernamental.
- La implicación directa de estos dos actores fundamentales en el desarrollo de la economía y su participación local, estatal y federal sostiene y protege al sistema dual con una permanente actualización.
- El funcionamiento descentralizado del sistema dual permite que su operación sea predominantemente local.
- En el financiamiento de la formación en la empresa, todos cooperan: empresas, gobierno federal y gobiernos estatales.

- En todo esto, la escuela dentro de la empresa proporciona formación general y teoría sobre la especialidad técnica (251)

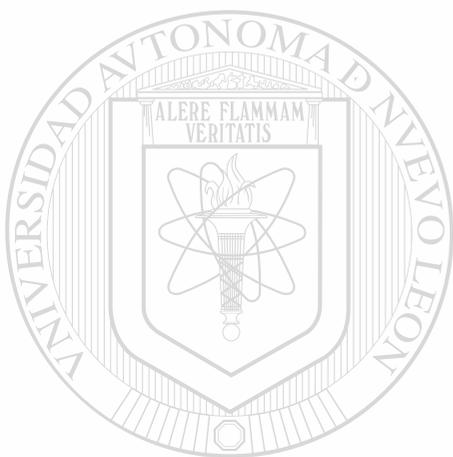
Todos salen ganando en esta experiencia educativa, jóvenes y empresas, para los expertos españoles Hernández Aristu y López Blasco, las ventajas son las siguientes:

- Los negocios logran preparar a las nuevas generaciones de trabajadores de acuerdo a las necesidades de la empresa y a los puestos de trabajo que puede ofrecer a futuro. La permanencia del joven en el ámbito de la empresa favorece al empleador porque le permite conocer mejor al trabajador y seleccionar a los mejores. De esta manera a la empresa, el sistema dual le garantiza incorporar a su organización a los trabajadores mejor preparados y más próximos “a su imagen y semejanza”.

- Los jóvenes logran una formación basada en conocimientos esencialmente prácticos (“aprenden trabajando”) y se crea la oportunidad de iniciar una carrera laboral dentro de una empresa. Es una experiencia educativa para los jóvenes que les puede resultar atractiva por que les permite recibir una preparación laboral con menos años de estudio que en las aulas universitarias y poder iniciar trayectorias laborales ascendentes dentro de una empresa (1998: 53).

Dentro de este cuadro de ventajas, el experto alemán, Schmidt, apunta que también el país teutón se beneficia de este sistema “porque el país al no contar

con recursos naturales, solamente puede tomar parte en la competencia internacional mediante alta calificación profesional de la población”. En todo esto, los recursos humanos son un factor determinante en la competencia global. “La creatividad, la comunicación, la iniciativa, en pocas palabras, las capacidades humanas fundamentales han ido ganando importancia” (1998: 252).



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CAPÍTULO 3

### JÓVENES Y MICROEMPRESAS: EL CONTEXTO NACIONAL

#### 3.1 Los jóvenes mexicanos y la transición nacional.

##### 3.1.1 El peso demográfico: las trayectorias de cambio y el bono histórico.

Los estudios de planeación que ha elaborado el aparato público nacional manifiestan una idea central en sus contenidos: *México se encuentra inmerso y atado su desarrollo al desenlace de cuatro grandes procesos de cambio, procesos de transición, que condicionan el presente y el futuro del país: transición demográfica, social, económica y política* <sup>21</sup>.

Transformaciones socio-históricas que obligan a mirar hacia el futuro y a preguntarnos hacia dónde queremos llegar como sociedad. Entre las líneas de los textos oficiales se escuchan “voces” como la siguiente: “O, se mantienen las inercias, obstáculos y rezagos que impiden desplegar cabalmente las capacidades nacionales o se asumen costos y se potencian las oportunidades que estas transiciones conllevan, porque de lo contrario, si desaprovechamos esas circunstancias tendremos un despertar lleno de pesadillas sociales”. Parece una resonancia espectral pero los elementos y datos que contiene el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 (PND), y otros programas sectoriales, indican que en las próximas tres décadas del nuevo siglo se abre una “ventana de oportunidad transitoria”, que se denomina “bono demográfico”, y que desde el punto de vista

de los expertos en demografía significa una ventaja histórica única e irrepetible en la evolución de la población mexicana; y que el no explotar o reconocer este "bono" puede tener como consecuencia en un plazo enfrentar problemas de fuerte impacto negativo en la cohesión social del país.

De acuerdo con el diagnóstico gubernamental, México se encuentra en la fase última de su transición demográfica: durante el Siglo XX, el país experimentó cambios en su dinámica poblacional sin precedentes en su historia, "atravesó por ciclos de intenso crecimiento poblacional y, más recientemente, de marcada desaceleración" (PND 2001-2006, 2001: 19-20). Entre 1930 y 1950, la población mexicana inicia este proceso en la tercera década del siglo pasado con casi 17 millones de habitantes y en veinte años se acerca a los 26 millones, y, en este mismo periodo, su esperanza de vida pasó de 36 años a casi 50 años. Y de estos casi 26 millones de 1950 para 1970 se aproxima a más de 48 millones de habitantes nacionales, casi se duplica, y el promedio de vida en la séptima década del siglo pasado fue de 62 años. Ya para el año dos mil, el país sobrepasa los 100 millones de mexicanos y su esperanza de vida alcanza los 75 años. Para entender mejor la transición demográfica mexicana hay que pensar en una pirámide poblacional y cómo ésta ha sufrido modificaciones en el transcurso del tiempo. En las etapas iniciales del proceso de transición, con el descenso de la mortalidad, el mejoramiento de las condiciones de vida y los avances en materia social, en salud, educación, alimentación, servicios médicos, metamorfosis impulsada en los años treinta, para la década de 1970, la base de la pirámide se ensanchó por el rejuvenecimiento poblacional del país, donde el grupo de

menores de 15 años se multiplicó por 3.5 veces, que al inicio de esta etapa (años 30) eran de 6 millones para crecer, en 1970, a 22 millones, lo cual provocó que la carga de dependencia para el grupo en edad de trabajar cambiara de 68 a 92 menores por cada 100 personas en edad laboral. Para mediados de 1960 se alcanza el máximo histórico de 7.5 hijos por mujer. “Sin embargo, fue a partir, de 1974, a raíz del cambio en la política de población, cuando las prácticas de planificación familiar empezaron a difundirse y generalizarse, dando a lugar a una genuina y silenciosa revolución demográfica”. No obstante, la base de la pirámide empieza a modificarse, este nivel de la pirámide sigue creciendo pero a un ritmo gradualmente lento (desaceleración de la fecundidad como resultado de la política de población impulsada a mediados de la década de los 70), pero su parte central empieza a crecer y a ensancharse por el desplazamiento de las numerosas generaciones que nacieron en las etapas de acelerado crecimiento, ya para 1980, se incorporan a la población en edad de trabajar, desde entonces cada año aproximadamente un nuevo millón de jóvenes ingresan al mercado de trabajo en busca de empleo. Este fenómeno de expansión del grupo poblacional entre 15 y 64 años llegará su nivel de máximo histórico en la tercera década del Siglo XXI, momento en el que también iniciará un acelerado proceso de envejecimiento de la población mexicana, que en términos comparativos, significa que el grupo de adultos mayores (65 años y más), en un conjunto de veinte mexicanos uno de ellos tiene más de 65 años, esto pasó en el año dos mil, para el 2030, será uno por cada ocho nacionales, y en el 2050, uno adulto mayor por cada cuatro habitantes (Plan Nacional de Población 2001-2006, 2001: 85-90). Cada

duplicación del grupo de adultos mayores exigirá un giro revolucionario al sistema de salud, a la seguridad social, a las pensiones y a la economía en general.

El observar el perfil futuro de envejecimiento de la población mexicana redimensiona el valor estratégico del ensanchamiento de la parte central de la pirámide poblacional que es el grupo de los mayores de 15 años y los menores de 65 años, que es el fenómeno que se ha identificado como “bono demográfico”, cuya ventana de oportunidad se encuentra abierta desde 1980 y que cerrará, según los cálculos demográficos, para la tercera década del Siglo XXI, donde alcanzará el máximo histórico de 46.8 dependientes por cada 100 personas en edades laborales (recordemos que para 1970 existía una relación de dependencia de 92 menores por cada 100 en edad productiva). El tiempo corre y es importante materializar los beneficios que implica poseer esa enorme fuerza de trabajo laboral que México tiene y tendrá en el curso de los primeros lustros de este siglo, pero, por otra parte, es una oportunidad que posee dos caras:

Una, la de las necesidades, el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 apunta:

El bono demográfico en la próxima década podría convertirse en un importante factor para el desarrollo del país si logramos crear los empleos necesarios, al propiciar una mayor capacidad de ahorro de los hogares y el despliegue de estrategias más eficaces tanto de formación y utilización de los recursos humanos disponibles, como de acumulación y movilización de activos (2001: 22).

Y, dos, la de los peligros, el Plan Nacional de Población 2001-2006 señala:

Como se puede advertir, si no se aseguran las condiciones económicas y laborales apropiadas para aprovechar el *bono demográfico*, la oportunidad terminará por desperdiciarse, corriendo el riesgo, además, de transformarla

en una verdadera pesadilla social, ya que el subempleo y el desempleo podrían alcanzar límites sociales intolerables, al tiempo que nuestras carencias y desigualdades podrían reproducirse e intensificarse, aunque esta vez en una escala mayor (2001: 96).

La moneda está en el aire pero no corresponde a la suerte aprovechar esta ventaja demográfica. Para nuestro estudio y para este contexto de cambio nacional descrito resulta prioritario conocer las características de dos actores sociales mexicanos que no han recibido la valoración y el apoyo necesario para que asuman un nuevo papel protagónico en este tiempo de transformaciones nacionales: los jóvenes y las microempresas. En este capítulo haremos una descripción de los mismos para conocer sus rasgos más notables.

### 3.1.2 Problemas y necesidades: empleo y educación para el trabajo.

Después de todo, y en principio, son dos las razones de la importancia creciente de los jóvenes mexicanos para el desarrollo nacional: a) por su masiva incorporación al mercado de trabajo, donde año con año se integrarán alrededor de un millón de jóvenes, así hasta el 2030; y, b) en consecuencia, por su mayor peso específico en la formación del llamado *bono demográfico*. Estos factores de naturaleza demográfica colocan en posición estratégica a los jóvenes y en su papel fundamental de convertirse en una fuerza laboral competitiva. La diversidad juvenil mexicana<sup>22</sup> dificulta cualquier intento por realizar una definición conceptual univoca sobre los jóvenes, desde nuestro punto de vista, solamente mediante un esfuerzo de identificación de sus problemas y necesidades será posible establecer criterios y elementos para la formulación de proyectos de desarrollo juvenil y para el reconocimiento de algunos tipos de jóvenes.

En general, en este inicio de siglo, el panorama para los jóvenes es complejo, incierto y difícil:

Los jóvenes actuales se enfrentan a procesos complicados de exclusión que tienen que ver con la complejidad para lograr su propia independencia juvenil y los obstáculos para la autoadministración de los recursos disponibles y la autonomía personal; por tanto, estamos ante jóvenes en procesos de semiemancipación, es decir, jóvenes que trabajan pero que siguen viviendo en la casa paterna, jóvenes en pareja que no pueden conseguir vivienda propia, jóvenes que alargan sus estudios porque no encuentran trabajo, etcétera (Programa Nacional de Juventud 2002-2006, 2002: 8).

En este primer acercamiento se plasma a un joven que se encuentra en un proceso de transición inconclusa que no logra su autonomía económica plena, que trabaja, estudia o mantiene sus relaciones sociales con relativa satisfacción pero que no consigue los recursos materiales suficientes que le permitan cerrar el círculo de su emancipación personal. Se podría afirmar que la mayoría de los jóvenes se encuentran viviendo en un estado general de vulnerabilidad <sup>23</sup>. Pero

existe una población juvenil cuyos niveles de exclusión social y económica requieren de una atención especial: empleos precarios, deserción escolar, ambientes violentos, espacios restringidos de esparcimiento y reunión, etcétera, situaciones que: "cuestionan y ponen de manifiesto la necesidad de nuevas formas que la política pública debe tomar para revertir los circuitos de rezagos y desigualdades y potenciar el capital social y cultural de los jóvenes" (10), según los propios autores del plan mexicano de juventud. En otras palabras, existen jóvenes que por sus condiciones socioeconómicas y educativas requieren de acciones de gobierno que propicien dinámicas de integración para crear los "caminos" para una transición exitosa hacia la madurez social, ciudadana y

económica, evitando con ello una profundización en sus itinerarios personales rotos o interrumpidos que nulifique indefinidamente sus capacidades para la obtención de un bienestar básico.

La precariedad en el empleo, la inactividad laboral permanente, la deserción escolar y los ambientes violentos son factores condicionantes para la emergencia de itinerarios juveniles cuyo futuro de emancipación personal pueden ser truncados por el rezago y la exclusión social. Es evidente que obtener la autonomía económica es condición sustancial para lograr una emancipación juvenil exitosa y que también es cierto de que no todos los jóvenes inician sus trayectorias o itinerarios en igualdad de condiciones. De aquí la importancia de formular una especie de tipología juvenil que de acuerdo a sus posibilidades de inserción laboral y de su capacidad de actuación en los mercados de trabajo nos facilite conocer, a *grosso modo*, las necesidades, problemas y recursos que un joven posee en su lucha por integrarse en el mercado laboral y lograr su emancipación económica y personal, para su elaboración se recurrirá al conjunto de reflexiones que un grupo de expertos españoles ha hecho de su experiencia en el fomento del empleo juvenil. Ellos plantean en términos generales que:

- El joven que logrará obtener un título universitario y se colocará en un puesto calificado. Dentro de este grupo existen diferencias: a) los titulados de ciertas carreras tienen más posibilidades de inserción laboral que otros, un economista frente a un historiador, etc.; b) los títulos acreditados por ciertas universidades privadas son más reconocidos para el mercado de

trabajo que los otorgados por la escuela universitaria pública. La selección y promoción de personal aumenta en complejidad; c) el titulado superior que maneja dos idiomas y otras calificaciones tiene más posibilidades el que solo acredita su título; d) el que tiene cursos de especialización en el extranjero o postgrados nacionales y sobre todo, cuenta con buenas relaciones sociofamiliares y suficiente solvencia económica, con seguridad no conocerá las dificultades. Todos son jóvenes cuyo período de transición a la vida activa no suele ser especialmente traumático.

- Los que jamás obtendrán un título de educación superior. Pese a no terminar sus estudios profesionales, este colectivo con el tiempo y con suficiente experiencia laboral logrará por sus recorridos laborales obtener capacitación profesional, madurez laboral, hábitos y disciplina. Son jóvenes cuyos soportes afectivos, familiares y su propio ambiente social que les permite llevar sin dificultades su integración al mundo del trabajo.

---

▪ Los jóvenes sin preparación: "los descualificados". Un porcentaje de jóvenes que no pueden y no quieren continuar sus estudios, que salen del sistema educativo sin calificación técnica específica pero con una preparación cultural básica, para ellos queda el mercado de trabajo secundario y que no exige calificación alguna.

- Los que se encuentran dentro de una espiral de marginación: "los más vapuleados". Son aquellos que se caracterizan por el abandono escolar, el vacío familiar, la presión negativa del barrio y la falta de perspectivas estimulantes, van deteriorando y minando su personalidad. Ellos difícilmente pueden competir porque siempre habrá alguien más preparado

- Los que han sido capaces de gestionar su propio trabajo después de vivir un proceso de acumulación de capital humano y social. Hay quienes a pesar de sus carencias han logrado por influencia familiar o tener una buena autovaloración de sí mismos crear y dirigir su propio negocio. Son una minoría. (Del Río, Jover y Riesco, 1991: 37-40).

Los mismos autores reconocen que podría hacerse más subdivisiones, a nuestro parecer, la anterior caracterización nos proporciona algunos elementos necesarios para una primera identificación de perfiles juveniles en relación con sus necesidades de empleo y de formación ocupacional. En esta misma dirección son valiosos los estudios gubernamentales que han trabajado en materia juvenil y educacional para localizar elementos que nos permitan reconocer otros rasgos de los jóvenes que carecen de preparación laboral y los que viven dentro de una espiral de marginación.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En México, el Plan Nacional de Educación 2001-2006 ha identificado a “grupos de atención prioritaria”, en el mismo se reconoce que 32.5 millones de mexicanos no tuvieron la oportunidad de concluir o de estudiar la educación básica y que se les debe prestar atención: a) a los 17 millones de jóvenes que inician su vida productiva, con prioridad a los jóvenes de 15 a 24 años; b) a los cinco millones de indígenas que no han recibido formación intercultural bilingüe; c) el grupo de 3.5 millones que requieren capacitación continua; y, d) la demanda potencial de quince millones de personas entre jóvenes y adultos que requieren el reconocimiento de sus competencias profesionales.

Los investigadores y diseñadores de las políticas del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ) han proporcionado cierto conocimiento sobre la situación nacional juvenil, la cual nos da una cierta luz sobre la problemática del joven mexicano en su empeño por alcanzar el estatuto de adulto y de sus esfuerzos para su incorporación a la sociedad. Entre los conceptos que destacamos están: "itinerarios rotos" para definir a los jóvenes que no han logrado insertarse exitosamente al mercado de trabajo y no han podido concluir sus estudios básicos. También "itinerarios básicos" para establecer la noción general de que los jóvenes para lograr su emancipación necesitan realizar una serie de recorridos y trayectorias para alcanzar su estado de adulto y de ciudadano. Igualmente, la Encuesta Nacional de Juventud 2000, diseñada y aplicada por los investigadores de IMJ, nos ofrece una primera "fotografía de la generación joven de fin de siglo", de la cual se tomó un "detalle" que traza de manera general a los jóvenes que no estudian ni trabajan y conocer por este medio una noción cuantitativa de este universo donde seguramente coexisten, entre ellos, los más vapuleados y los que no cuentan con una formación básica para el trabajo. De la encuesta nacional centraremos el análisis en los estados del Noreste: Coahuila, Nuevo León, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas (los datos de las otras entidades federativas se puede revisar el anexo número tres).

**REGIÓN NORESTE POR GRUPOS DE EDAD (Jóvenes que no estudian ni trabajan)**

Entidad federativa	De 12 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años
Coahuila	6 7%	42 7%	72 9%	77 8%
Nuevo León	4 4 %	65 9%	72 9%	60 5%

San Luis Potosí	6%	74.9%	58.3%	60.8%
Tamaulipas	7.9%	71.5%	67.4%	53.1%
Zacatecas	8.4%	57.6%	63.4%	70.6%

Fuente: IMJ-CIEJ *Encuesta Nacional de Juventud 2000*, México, 2001

Desde distintos ángulos esta información tiene diversas lecturas, en primer lugar, llama la atención los bajos índices (en comparación con los otros grupos de edad) de desvinculación escolar que los menores de 12 a 14 años tienen con las instituciones educativas. Este estrecho vínculo con la escuela que los menores de 15 años tienen con la misma, se explica, porque de 1993, una reforma legal obliga a todos los mexicanos a estudiar la escuela secundaria. Este derecho y obligación garantiza o crea la conciencia social entre los padres mexicanos de la necesidad de que sus hijos permanezcan en el sistema escolar hasta finales de los estudios secundarios, es decir, hasta los 15 años de edad. Lo anterior no significa restar importancia a la deserción escolar de adolescentes que en ciertos estados alcanzan más del 10 por ciento. Pero, en comparación con los porcentajes que alcanzan en la región norestense, los grupos de mayor edad resulta alarmante que se encuentren "desvinculados" de las experiencias de formación educativa hasta en un 75 por ciento los jóvenes menores de 29 años (destacan en estos índices los estados de Coahuila y San Luis Potosí). En este contexto, Nuevo León muestra también un rezago significativo por su condición de sociedad industrializada su atención en las materias de formación para el trabajo y de fomento del empleo deben ser de una prioridad social indiscutible, pero el hecho de que cada 6 de 10 ó 7 de 10 jóvenes entre 15 y 29 años de edad no encuentren en las instituciones locales alternativas de formación laboral, lo que nos indica de

un descuido enorme de la sociedad nuevoleonesa hacia su población juvenil post-educación básica. Atención estamos hablando de la población de jóvenes que no estudian y no trabajan, y que a pesar de su condición "ociosa" no encuentra un espacio de formación en las ofertas institucionales del sistema educativo mexicano. Lo anterior solamente es un lado del problema, la falta de alternativas educativas para este tipo de joven, también resultará preocupante y de alarma general que esta distancia entre los jóvenes mayores de quince años y el sistema escolar tenga su fundamento en un hartazgo juvenil producto de más de 8 años (promedio nacional escolar de la población juvenil de la encuesta de juventud: 8.7 años) de convivencia de los jóvenes con la escuela y que su retorno a la misma será casi una "misión imposible" en caso de la necesidad de fortalecer sus competencias sociales y laborales. No se trata solo de crear alternativas educativas sino también que las mismas no sean en sí una continuidad de la experiencia escolar: en la memoria de muchos jóvenes sólo tienen malos recuerdos de su paso por las aulas escolares.

Frente a las necesidades de aprovechar el bono demográfico, de atender las exigencias de los cambios económicos nacionales que demandan capacidades para trabajar con el conocimiento y la información, de coadyuvar en la transición de millones de jóvenes mexicanos para que con medidas especiales de educación superen su estado de desventaja y se incorporen exitosamente a una vida activa y productiva, desde cualquier punto de vista la construcción de sistemas locales de educación permanente parecen ser la respuesta lógica para dar curso de solución a esos asuntos pendientes en la agenda de desarrollo de México. Sí se requiere

de un sistema educativo especial para la formación de recursos humanos donde se atienda al 70 por ciento de la fuerza laboral que no ha recibido capacitación alguna y entre ellos a los 17 millones de jóvenes que inician su vida activa (Plan Nacional de Educación 2001-2006, 2001: 227-231). Pero desde las experiencias internacionales que hemos estudiado, la construcción de las iniciativas de educación permanente, sus bases, no han sido el resultado de las competencias exclusivas de una burocracia centralizada o centralista, son proyectos que de manera incremental se van acumulando activos hasta establecerse en un sistema nacional (recordemos las experiencias de Chile, Alemania, España y Europa) con una fuerte gestión local y abierta a otros actores sociales y sin dejar todo el proyecto bajo la tutela única de un grupo administrativo. Sindicatos, grupos juveniles, municipios e investigadores sociales han sido fundamentales su participación para la buena marcha de esas experiencias nacionales. Volviendo a la realidad mexicana, para que el esfuerzo de construir una iniciativa de educación permanente camine de forma adecuada debe ser esencialmente de origen local y empezar su construcción con el conocimiento de que existe en su entorno de un alto índice de desvinculación de los jóvenes mayores de 15 años de los ámbitos educativos institucionales por hartazgo o desinterés, desapego, cansancio o fastidio que son consecuencia de las experiencias que en educación formal vivieron ellos; y por ende, el primer reto de ese sistema local debe ser la creación de proyectos educativos innovadores para el sector juvenil que no tiene empleo y que carece de formación ocupacional, que las estadísticas y los diagnósticos oficiales muestran que son un grupo prioritario de atención. Este desafío puede ser la piedra de toque para construir un grupo de trabajo institucional distante de

las rutinas e inercias burocráticas que caracterizan a la administración mexicana, necesidad que los mismos funcionarios del Instituto Mexicano de la Juventud destacan en los siguientes términos:

La dinámica del cambio exige consolidar un gobierno y una administración moderna que avancen en la erradicación de vicios y simulaciones, que promuevan mecanismos de atención a las necesidades... (y) que atienda las demandas y expectativas de los jóvenes. (PNJ 2002-2006, 2002: 25)

### 3.1.3 Respuestas institucionales.

Un grupo ciudadano <sup>24</sup> constituido por profesionales y expertos en materia educativa, señalan sobre el tópico de educación y trabajo, la conveniencia de prestar atención a la "otra" educación pública, "las orientadas a enfrentar un desafío tan importante como la mejor preparación de los mexicanos para el trabajo, (y que también) deben quedar sujetos al rendimiento de cuentas" (Observatorio Ciudadano de la Educación, Noviembre 2002, Comunicado N° 88).

En nuestro caso, no es la rendición de cuentas en sí lo que nos interesa, nuestro interés se ha delimitado en conocer la naturaleza y alcance que esa "otra" educación pública tiene para los jóvenes desempleados y sin formación ocupacional. ¿Qué ofrecen? ¿Cuáles son sus propuestas formativas para los jóvenes? ¿Cuáles son los fundamentos que sustentan a las mismas: alcance y pertinencia para el tipo de joven marcado por el fracaso escolar y la indiferencia por el aprendizaje formal?

Entre estas iniciativas <sup>25</sup> destacan dos secretarías del ejecutivo nacional y en ellas coexisten diversos programas, hemos seleccionado aquellos que consideramos se

aproximan a los objetivos del estudio. Ellas son la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STYPS) y la Secretaría de Educación Pública (SEP).

En STYPS, a mediados de 1984, surge el Programa Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT) que prácticamente ha sido el instrumento central de las políticas de fomento del empleo del gobierno mexicano<sup>26</sup>. Nace exclusivamente para trabajadores desempleados (varones que perdieron su empleo) y su normativa se fue flexibilizando hasta incluir mujeres y jóvenes sin empleo ni historia laboral previa, como efecto de los rigores de la crisis de 1995. Los beneficiarios reciben una beca por el tiempo que dure la capacitación.

Las modalidades de este programa son: a) **capacitación escolarizada**: que implica para el becario entrar en proceso escolar de capacitación sobre una

especialidad técnica durante uno a tres meses en un centro de capacitación; y, b)

**capacitación mixta**. esta iniciativa ha adquirido dos formas, una destinada hacia empresas medias y grandes, y, dos, hacia la pequeña y mediana empresa, en

cada una operan bajo ciertas especificaciones pero en general trata de que el

becario reciba una preparación teórico-práctica en el espacio laboral durante un

tiempo que oscila entre uno a tres meses. Es lógico que la modalidad de

capacitación mixta llame especialmente nuestra atención porque sería lo que más

se aproxima a un sistema de formación dual, a la manera del modelo alemán, pero

la realidad mexicana es distinta: en principio, no se fomenta la participación de

otros actores sociales porque existe una burocracia central que desde la ciudad de

México monopoliza todo el quehacer de promover la capacitación en estados y municipios <sup>27</sup>. Pero, regresando al funcionamiento de la capacitación mixta, no siempre fue así, en sus planteamientos originales este programa fue orientado para satisfacer las necesidades de capacitación de las medianas y grandes empresas en sus proyectos de expansión o para el entrenamiento de nuevo personal en ciertas tareas; esta situación da un vuelco con la crisis de 1995, lo que obliga al aparato de la dependencia encargada del tema de capacitación (Sistema Nacional de Empleo) a implementar nuevas iniciativas entre ellas el programa Taller-Escuela que bajo los mismos criterios de los "cursos de capacitación" centra su quehacer en los jóvenes y en las microempresas, especialmente los talleres técnicos, sin embargo, con el tiempo esta novedad fue absorbida por las inercias burocráticas y fue integrada a la modalidad de Capacitación Mixta. En el nuevo plan de empleo 2001-2006 el tema juvenil queda como materia de reflexión para dos seminarios que se debieron haber realizado durante el 2002, de los cuales desconocemos sus resultados. Lo que sí es evidente es que la noción administrativa (dar becas de capacitación) con la que se aborda el problema del desempleo y el carácter centralizado no son las mejores bases para cualquier política de empleo que se considere "activa", porque en esas circunstancias lo único que prevalece es el desconocimiento de las necesidades formativas de los mexicanos y el considerar como "menores de edad" a las localidades y sus actores sociales.

En la SEP, desde finales de siglo pasado se ha venido avanzando en la implementación de dos proyectos: el primero, se creó en 1995 el Consejo de

Normalización y Certificación de las Competencias Laborales para el establecimiento de sistemas para la certificación del conocimiento profesional independientemente de la forma en que fue adquirido; y el segundo, lo implementó en 1999 el Instituto Mexicano de la Juventud para la realización de acciones tendientes a incorporar a los jóvenes al desarrollo del país. Son proyectos nuevos e interesantes pero de alcance limitado, según la SEP, porque son de largo plazo. La nueva administración federal en el plan educativo 2001-2006 pone en marcha un nuevo proyecto, ambicioso en sí, para conformar un sistema nacional que ofrezca opciones de aprendizaje a lo largo de la vida, un sistema de educación permanente, y con este sistema poder enfrentar las transiciones que están transformando la nación mexicana. Es un proyecto que encabeza el Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVYT) y que se propone enlazar el sistema escolar y los organismos que cumplen también funciones educativas, también parece alentador que este proyecto observe la necesidad de

reconocer de que:

Los jóvenes... demandarán cada vez más alternativas educativas que les proporcionen habilidades para la vida, para el trabajo y para el ejercicio pleno de sus derechos ciudadanos. La oferta de capacitación laboral deberá ser atractiva para los adolescentes y jóvenes que abandonaron la educación formal (Plan Nacional de Educación, 2001: 221).

Lamentablemente las esperanzas que levantó este proyecto y la constitución de CONEVYT al parecer no se pueden cumplir, eso se deduce del análisis de uno de los comunicados de "Observatorio Ciudadano de la Educación" donde se apunta:

Este consejo... que alentó expectativas importantes para renovar el sistema de formación de adultos del país, cuenta con un presupuesto reducido que emana de las escasas partidas asignadas al Instituto Nacional de Educación de Adultos... (Comunicado N° 88: 1).

De nuestra parte, este desaliento se fundamenta por el sentido simbólico que guardan las propuestas iniciales que este organismo viene impulsando y que se esbozan en el plan de educación, éstas tienen como propósito general acercar las llamadas nuevas tecnologías de la información a los jóvenes y adultos estudiantes, el primer programa que se denomina "Plazas Comunitarias" que son espacios o aulas con herramientas computacionales y conexión de Internet, y, un segunda "oferta educativa integrada" es colocar en la red electrónica, en el ciberespacio, el "Portal Conevyt" y poner así a disposición información, contenidos, servicios y programas de educación permanente a los usuarios y potenciales usuarios de este incipiente sistema educativo. Quizá sin pretenderlo los funcionarios de este organismo cayeron en contradicción con su propio diagnóstico, de entregarse al vértigo o embrujo por la tecnología, cuando afirma "Para hacer más eficientes esos aprendizajes deberán considerarse primero las potencialidades de las personas y el respeto a las identidades culturales, antes que sucumbir a la fascinación de la tecnología", cuando hace una reflexión sobre el uso de la tecnología en los procesos educativos. Es decir, ha sido un arranque simbólico donde se ha dado prioridad a la tecnología en vez de crear un espacio para desarrollar conocimiento innovador en políticas y programas educativos y ese conocimiento solo es posible "construirlo" trabajando en investigación e innovación educativa y no como producto del "ingenio" del funcionario en turno.

Por otro lado, ninguna de estas dos secretarías incorporó en sus estudios de planeación 2001-2006 un balance crítico sobre el tema de educación para el trabajo, o, sea, no fueron capaces de realizar una revisión autocrítica de las ideas,

conceptos y prácticas que prevalecen en el quehacer educativo de las instituciones gubernamentales; sobre ese estado de cosas, a contracorriente, llama poderosamente la atención el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 que en el apartado educativo presenta un diagnóstico de lo que se necesita mejorar en materia de educación para el trabajo:

El problema de la capacitación no sólo es cuantitativo. La capacitación para el trabajo continúa entendiéndose como una etapa de corta duración y de importancia secundaria... entre las dificultades que aquejan a la formación de los recursos humanos para el trabajo están los siguientes:

- Divorcio entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales.
- La educación tecnológica y la capacitación para el trabajo han compartido un modelo que pone más énfasis en los insumos del proceso educativo que en el éxito del educando, ya que los programas se integran en buena medida alrededor de áreas de especialidad académica, sin referencia necesaria del mundo del trabajo...
- Hay rigidez en los sistemas de capacitación (152-153).

### 3.2 Las microempresas y la transición nacional.

#### 3.2.1 Pequeñas unidades económicas: dificultades y trascendencia.

Antes de la ley de 1999, el gobierno mexicano clasificaba a las empresas mexicanas con base al número de trabajadores y al monto anual de ventas, sin tomar en cuenta el tipo de actividad que desempeñaba. Con la nueva clasificación los criterios se modifican y las empresas se definen por su número de trabajadores y de acuerdo al sector de actividad en que se ubican, independiente de sus ventas anuales. En la nueva clasificación, las empresas se catalogan bajo los siguientes rangos:

### CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS MEXICANAS

Sector	N° de Empleados			
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande
Industria	30 (Máximo)	31 a 100	101 a 500	501 o más
Comercio	5 (Máximo)	6 a 20	21 a 100	101 o más
Servicios	20 (Máximo)	25 a 50	51 a 100	101 o más

Fuente: *Diario Oficial de la Federación*, México, 30/03/1999

La investigadora mexicana Isabel Rueda Peiro con estadísticas elaboradas antes de la nueva clasificación nos proporciona una serie de resultados sobre la evolución de la microempresa en el periodo de 1989 a 1994, que podría resumirse de la siguiente manera: a) Que el estrato de empresas que más aumentó fue el de escala micro, especialmente, el segmento que ocupa como máximo dos; b)

Que a pesar del incremento de la proporción en este periodo de microempresas la mitad de las mismas dejaron de estar activas, antes de los cinco años de su creación desaparecieron el 48.4 por ciento, y sólo el 30.8 por ciento llega a cumplir más de diez años y se convierte en pequeña empresa; y, c) Que las grandes empresas, a partir de los mediados de los ochenta, "se han convertido en importantes generadoras de desempleo" al reducir sus plantillas laborales para ponerse al día con los nuevos sistemas de administración y en la introducción de avances tecnológicos en la producción. (2001: 9-17)

En este contexto la misma autora realiza otras anotaciones que dan una idea más clara de la importancia y las debilidades de la microempresa mexicana. Primero, que para año de 1994 había la existencia de 2 184 500 unidades económicas en la cual el 97.24 por ciento eran micro, pequeña y mediana empresas y en esas pequeñas unidades económicas trabajaban el 49.74 por ciento de la fuerza laboral ocupada. Y, segundo, del ese 97.4 por ciento las microempresas que ocupaban dos personas como máximo representaban el 71 por ciento y entre las unidades que ocupaban entre tres y quince ellas significaban un 26 por ciento, y si recordamos “que el estrato de empresas que más aumentó fue el de escala micro” y en especial el de las unidades de dos personas, no cabe duda que este 71 por ciento de unidades económicas son una forma de autoempleo y esa creación de microempresas en los hechos, para Rueda Peiro, se han convertido “en un refugio de trabajadores despedidos de las pequeñas, medianas y grandes empresas”. En otras palabras, que un sector de las microempresas se han constituido no por una decisión por emprender un proyecto económico sino como una alternativa “impuesta” por las circunstancias a un trabajador desocupado, y en consecuencia, “generalmente no son verdaderas empresas”.

De entrada, lo anterior, nos dibuja un panorama que explica en parte la falta de consolidación, corta existencia y desaparición de muchas microempresas. Pero a pesar de todo pocos escatiman los méritos que aporta la microempresa al entramado empresarial mexicano, que contra circunstancias arduas y penosas en las que se gestan estas iniciativas, y, después, enfrentar un entorno desfavorable para su desarrollo, ellas “son las que generan mayores fuentes de empleo en

relación con el capital invertido”, por lo que se necesita crear políticas que aseguren su permanencia y consolidación ya que “son de fundamental importancia para la creación de fuentes de empleo y de la conservación de las ya existentes” (Rueda Peiro y Simón Domínguez, 1999: .6).

Dentro de las carencias de origen de muchas de las microempresas sobresale esa energía social de quienes encabezan estas iniciativas que en contra de las limitaciones internas y externas no dejan de emerger como alternativa de empleo y esa fuerza por no desfallecer hace que sean más los nacimientos que los decesos de esos proyectos de empresas. Es cierto que de cara al desempleo <sup>28</sup> la constitución de un micronegocio se ha convertido en un refugio para quien no tiene la posibilidad de nuevas inserciones laborales o fue expulsado temporal o definitivamente de las grandes organizaciones económicas, pero ¿Qué sucede con aquellas iniciativas que sobrepasan el promedio de vida y han logrado una acumulación de activos importantes que para los descendientes de los fundadores son parte de la herencia familiar o de la propia comunidad? ¿Cuáles son sus fortalezas? ¿Por qué no sucumbieron ante las circunstancias adversas? Estas interrogantes y otras más encontrarán algunas respuestas en el conjunto de testimonios de vida que en el capítulo siguiente se expresarán como parte del trabajo de investigación realizado. Por ahora, a continuación, revisemos cuáles son los problemas y necesidades como proyecto microempresarial tienen estos negocios.

### 3.2.2 Problemas y necesidades: internos y externos.

Este apartado puede centrarse en los problemas de operación y desarrollo de las microempresas pero esa cuestión se ha abordado de formas diversas, la más común es aquella en la que se entiende esos asuntos como fallas estratégicas en la planeación y administración de los micronegocios y bajo esta perspectiva se llagan a identificar los siguientes puntos críticos: a) en la misión de la empresa: no existe una definición clara, básicamente, lo que quiere el dueño, es obtener ganancias, se adolece de visión y objetivos; b) sobre la organización. no existe una definición clara de las funciones para nadie, principalmente, en la planeación del negocio, se trabaja en el "día a día", resolviendo problemas, el dueño asume el rol activo de "hacer las cosas"; c) la evaluación del desempeño financiero: se mezclan recurrentemente los flujos de efectivo personales con los del negocio, sin un cálculo correcto de ganancias o pérdidas; y, d) sobre la mejora continua: se basa en la adquisición de tecnología nueva o relativamente nueva. Tampoco se

considera al cliente, empleados o datos cualitativos como volúmenes, rotaciones, etcétera. (González Mireles, 2001). Este enfoque nos ayuda a comprender una parte de la problemática de las microempresas pero bajo el riesgo de reducir estas limitaciones sólo como un problema de capacitación y ese problema como el origen de todos los males de la microempresa, reduccionismo que nos puede llevar a ignorar que existen múltiples factores que convergen en la creación de un emprendimiento económico. Entre los factores que se han convertido en obstáculos externos para el mejoramiento de la microempresa son los "vacíos" que existen en los apoyos oficiales para estos actores económicos.

Con respecto a esos “vacíos”, Emilio Zevallos, experto mexicano sobre políticas de fomento a la micro, pequeña y mediana empresas, y con base a un estudio internacional sobre el mejoramiento del entorno empresarial, reconoce que una demanda central de los empresarios no es la falta de apoyo sino corregir la ineficiencia de las acciones de los programas gubernamentales y que las mismas presentan las siguientes insuficiencias:

- Existen severos problemas de información que inciden en que las decisiones (públicas y privadas) se tomen sobre la base de información deficiente
  - Las propias percepciones (más o menos informadas) de los responsables de las políticas de fomento se convierten en la base de las acciones, muchas veces sin que se consulte a sus potenciales beneficiarios: los empresarios.
  - Hay carencias de recursos económicos y humanos para aplicar una decidida política descentralizadora.
  - Es poca la difusión de los programas a nivel nacional..., departamental -estatal, en el caso mexicano- y local...
- 
- Los programas se concentran fuertemente en la capital o en áreas relativamente más desarrolladas (grandes ciudades)... (dejando) desvalidas a las empresas de otras zonas, manteniendo la concentración de la oferta
  - Hay poca coordinación entre instituciones de fomento del sector público (ministerios y otras dependencias), entre el sector público y el privado (entre gobierno y cámaras y gremios), así como entre el gobierno nacional y los gobiernos estatales (de los gobiernos de las entidades federativas en el sistema político mexicano)...
  - Hay poca integración entre empresa y escuela (lo que se refleja en el creciente desempleo o subempleo profesional debido a la falta de diálogo sobre inversión en programas útiles para la actividad productiva).
  - En varios programas de fomento, los requisitos de acceso tienden a sacar del mercado a un número significativo de empresas. Si el objetivo es la selectividad la variable es la correcta, pero no puede serlo en contextos

donde se plantea la horizontalidad como principio de la acción pública (Abril de 2003, 66).

De la problemática descrita concurren dos aspectos que son la raíz de la ineficiencia de los programas de gobierno en el fomento de la pequeña empresa:

a) La descoordinación existente entre el gobierno nacional y los gobiernos locales y la escasa colaboración entre las organizaciones del Estado abocadas a la atención de este sector económico; y, b) La falta de conocimiento y contacto con

la suelen operar los funcionarios públicos con respecto a la realidad de la empresa

(9). Son desafíos de los cuales habrá que agregar la necesidad de conocer más

a fondo sobre el funcionamiento interno de estos programas gubernamentales y

formas de operación, ya que de este estado de desconocimiento resulta difícil

formular propuestas de solución

### 3.2.3 Respuestas institucionales.

De forma general, se han expuesto las características e importancia de las

microempresas en la economía nacional como generadoras de empleo y se ha

puntualizado en los problemas y necesidades que se requieren atender para crear

un entorno favorable a la consolidación y permanencia de estas iniciativas. Pero

eso no agota el tema El papel de la microempresa en la creación de empleo ha

crecido al grado que la constitución de empresas a escala micro se ha convertido

en una política gubernamental y las escuelas universitarias han abierto espacios

para fomentar el espíritu emprendedor de sus estudiantes. Este impulso se viene

promoviendo en América Latina desde principios de 1990 donde organizaciones

como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) recomiendan y señalan la necesidad de desarrollar una sólida base empresarial para:

... fortalecer la capacidad de iniciativa de la sociedad para enfrentar en forma descentralizada los desafíos que plantean el acelerado proceso de cambio tecnológico y el dinamismo de los mercados internacionales. Crear políticas de estímulo a la formación de empresas y empresarios es una tarea compleja, por cuanto en el proceso de inversión intervienen factores no siempre incluidos en los enfoques económicos tradicionales, e incluso intangibles tales como la creatividad humana (CEPAL, 1990: 126-127).

En esta tarea de formación de microempresarios el organismo dependiente de la ONU destaca una fórmula que un centro mexicano de innovación tecnológica ha probado con éxito en el desarrollo de sus proyectos: *Incubadoras de empresas*. El Instituto de Investigaciones Eléctricas, creado en 1975 como organismo público descentralizado y cuyos objetivos han sido desarrollar investigación científica y tecnológica en el sector eléctrico, su fórmula de "incubación" consiste en ofrecer a las empresas incipientes:

... espacio físico a bajo costo; servicios compartidos de oficina y telecomunicaciones; gestión tecnológica, en la esfera de evaluación, información, obtención de patentes y capacitación; servicios para tramitar financiamiento bancario; y, servicios de organización y comercialización (CEPAL, 1990: 75)

En esta fórmula promotora, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe reconoce cuatro áreas de acción diferenciadas: la identificación de grupos con potencialidades empresariales; el paso de la idea a un proyecto elaborado del potencial empresario; el financiamiento de la empresa, y el proceso de su puesta en marcha. Estas pautas son la matriz conceptual en las que se sustentan las experiencias actuales de incubadoras de empresas en el territorio nacional. El eco

de estos planteamientos ha tendido especial resonancia en las universidades mexicanas y en algunas municipalidades.

Actualmente, junto con las incubadoras de empresas, los programas de microcréditos han encontrado buena aceptación como fórmula de solución al desempleo y a la creación de iniciativas microempresariales. Se tiene que reconocer que son propuestas que han dado una respuesta a las condiciones desfavorables que suelen encarar los emprendedores incipientes. Empero, el proporcionar los recursos financieros bajo condiciones flexibles y el crear un espacio protector para los nuevos proyectos económicos mientras logran una inserción estable hacia los mercados son, con seguridad, ambas propuestas un apoyo excelente y oportuno para quienes poseen los activos personales suficientes para iniciar la aventura de ser emprendedor. Sin embargo, estos dos programas no abordan la esencia de la creatividad empresarial: ¿cómo y dónde se

---

hicieron del capital humano suficiente para querer iniciar un micronegocio? No existe una contestación porque estos servicios dan por hecho que quienes han sido seleccionados cuentan con cualidades para enfrentar riesgos y con capacidades para proponerse y conseguir metas o su paso por un programa de formación básica empresarial es suficiente para recibir los apoyos correspondientes. El riesgo después de todo es hacer de estos programas nuevas formas de operar burocráticamente sin atender la necesidad crucial que es la formación de nuevos talentos emprendedores: ¿cómo y dónde se pueden desarrollar?

No hay duda que para algunos la alternativa de la incubadora es más que suficiente porque sus trayectorias laborales, sus experiencias de vida, su edad, su estado civil, les permiten estar en condiciones de empezar una etapa hacia la construcción de un emprendimiento. Pero no todos pueden tomar esa alternativa, ¿qué hacer y qué ofrecer a las personas cuyo origen y desarrollo social no es les fue favorable para una inclusión exitosa en el mercado de trabajo? ¿es posible desarrollar espacios de aprendizaje laboral y de incubación del talento emprendedor para quienes no buscan obtener un título universitario ni aspiran a retornar a la escuela como ámbito para mejorar sus capacidades?

Más que respuestas concretas a estas interrogantes, la opinión de los expertos españoles sobre los programas de autoempleo (y afines) es que los mismos desconocen las taras formativas de sus potenciales usuarios, pero ellos enfatizan –en este parte de su estudio– en la envergadura del reto de la formación del

talento emprendedor con un cuestionamiento más agudo sobre la realidad a enfrentar:

¿Cómo se puede pedir a la población que de pronto se convierta en un emprendedor agresivo, acostumbrada a memorizar sin cuestionar, a obedecer a la autoridad con sumisión, a recibir pasivamente lecciones sin dar su propia opinión, a acumular conocimientos sólo para superar la prueba del examen, etc ? ¿Dónde y cómo se aprende a crear y desarrollar las propias iniciativas, a analizar y tomar decisiones correctas, a gestionar asumiendo riesgos, requerimientos básicos para cultivar una “cultura de la empresariedad” innovadora? (Del Río et al, 1991: 22).

Con el fin de encontrar respuestas a las inquietudes expresadas sobre la formación del talento emprendedor en los capítulos 4 y 5 revisaremos una pequeña muestra de microempresarios de talleres técnicos, su evolución de ayudante a emprendedor, su desarrollo personal, problemas y logros, las características de sus microemprendimientos, la identificación de las fuentes sociofamiliares para la formación de su vocación emprendedora, para así encontrar las claves para la formulación de una propuesta socioeducativa, contrastando esos hallazgos con los elementos teóricos del marco de referencia y su valor y pertinencia para los desafíos nacionales y locales.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## CAPÍTULO 4

### METODOLOGÍA DE ESTUDIO: INSTRUMENTOS DE TRABAJO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1 Especificaciones generales sobre el trabajo de investigación

##### 4.1.1 Universo de trabajo

El propósito general de este trabajo de investigación fue explorar y estudiar a un conjunto de microempresas que se dedican a la prestación de servicios técnicos para identificar las características y aspectos que definen su quehacer socio-laboral y con ello describir y analizar los procesos y elementos que convergen en el desarrollo y formación del talento emprendedor. Para cumplir con este fin se

elaboraron dos instrumentos de naturaleza metodológica distinta pero complementarios para el análisis. Se puede afirmar que es un esfuerzo por combinar métodos cuantitativos y cualitativos, como más adelante se mostrará en nuestra exposición

Esta metodología de estudio fue desarrollada en dos niveles y en dos tiempos. En primer lugar, se hace un acercamiento a nivel descriptivo del sujeto y su realidad haciendo uso de la encuesta como instrumento básico de investigación. Y en segundo lugar, nos aproximamos a nivel cualitativo al emprendedor y su entorno, haciendo uso de la entrevista en profundidad para conocer sus vivencias

y formas de enfrentar la realidad desde su propia voz. Con respecto a este instrumento se ha hecho uso porque:

... es una técnica de obtener información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación.. En la entrevista, el investigador busca encontrar lo que es importante y significativo en la mente de los informantes, sus significados, perspectivas e interpretaciones, el modo en que ellos ven, clasifican y experimentan su propio mundo. (Ruiz Olabuénaga y Ispizua, 1989: 125-126)

El trabajo se implementó de la siguiente forma:

- a) En el acotamiento del universo de trabajo en una muestra inicial de 12 talleres técnicos que operan en el área de servicios de mantenimiento automotriz. desde mecánica general hasta especialidades como reparación de sistemas eléctricos y de rehabilitación estética del automóvil por colisión. Por mencionar algunas de las especialidades. Otros criterios para la selección de esta muestra fueron los siguientes: uno, ser un emprendedor con la experiencia histórica de vivir como tal una crisis económica nacional y, dos, contar con un emprendimiento de servicio técnico automotriz en funcionamiento. Esta primera aproximación se logra mediante una encuesta que nos coloca en perspectiva descriptiva sobre el actor social y su entorno.

- b) Y en el establecimiento de un espacio de estudio para proporcionar voz y orientación a la memoria de 4 microemprendedores de talleres técnicos y así revisar los aspectos familiares y sociales que han marcado su desarrollo personal: hechos y significados que definen su entendimiento sobre familia,

educación, trabajo y vida social. Bajo los mismos criterios de selección que se tomaron en cuenta para la encuesta se aplicó también en las entrevistas en profundidad con los emprendedores con el criterio adicional de que los mismos manifiesten su disposición para darnos el tiempo suficiente para las entrevistas. Esta segunda aproximación se logra mediante una herramienta de investigación cualitativa conocida como Entrevista en Profundidad, que nos permite valorar desde la propia perspectiva del actor social, sus conceptos y experiencias de vida que han forjado su evolución personal

#### 4.1.2 El alcance de la encuesta.

Durante tres meses se aplicó, se revisó y se analizó la información que los encuestados nos proporcionaron. La "Encuesta General de Talleres Técnicos" se trabajó con 12 microempresarios: 6 del municipio de San Pedro Garza García y 6 del municipio de Guadalupe. Ambas localidades pertenecen a la Zona

Metropolitana de Monterrey, ciudad capital del Estado de Nuevo León. Ambos municipios por sus características socioeconómicas representan mundos distintos y contrastantes: el primero es un municipio donde habitan grupos sociales de altos ingresos y el segundo es considerado un municipio "dormitorio" de trabajadores industriales y de servicios. Este contexto social diferenciado –de acuerdo a nuestros resultados– no ha significado ser un factor de discrepancia entre los elementos y procesos constitutivos de la formación del talento emprendedor entre los microempresarios de estos dos municipios nuevoleonenses. La encuesta nos permitió elaborar un conocimiento general de estas unidades económicas: a) como proyecto microemprendedor; b) como yacimiento social en la formación de

recursos humanos; c) como elemento activo en el tejido social y familiar al que pertenece; y, d) como espacio donde convergen sucesos que condicionan la evolución laboral del actual emprendedor técnico (Revisar copia de encuesta en Anexo N° 4)

#### 4.1.3 El alcance de estudio cualitativo.

Después de la aplicación de la encuesta que nos dio una primera “foto de familia”, se trabajó con 4 microemprendedores: dos sampetrinos y dos guadalupenses Durante tres meses, se conversó, se ordenó y se analizó la información que se produjo por las entrevistas realizadas con los emprendedores técnicos. La implementación del estudio cualitativo nos ofrece un conjunto de figuras biográficas que dibujan claramente: Formas de pensar, estrategias de vida, historias familiares, las trayectorias y experiencias laborales y una sucesión de acontecimientos que van determinando el pasado, presente y futuro de la persona emprendedora y de su propia familia. (Revisar copia del guión “Raíces familiares, crecimiento personal y experiencias de vida” en Anexo N° 5).

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## 4.2 Tratamiento de la información.

### 4.2.1 De la encuesta general.

La encuesta se aplicó en 12 talleres técnicos y nos permitió la elaboración de una serie de apuntes sobre las condiciones en que se desenvuelven estas unidades económicas, y sobre las diversas dinámicas que fluyen y se entrecruzan en estos microcosmos del mundo laboral. El análisis de la información se realizó bajo el siguiente orden temático: a) Aspectos generales de las unidades de servicio

técnico; b) Vínculos con el entorno económico y social; c) Inserción trayectorias e itinerario laboral del emprendedor; y, d) Razones para emprender y problemas de funcionamiento del taller.

Esta aproximación nos sirvió para conocer de forma general el funcionamiento de estas unidades económicas, sus límites y posibilidades de desarrollo.

#### 4.2.2 Del estudio cualitativo.

Las entrevistas en profundidad se aplicaron a 4 microemprendedores y nos permitieron trazar con detalles un "retrato" de cuerpo entero de nuestros sujetos de estudio. El análisis de la información se trabajó bajo dos ejes conceptuales:

- a) Familia bigeneracional <sup>29</sup>: Indagación de las trayectorias familiares en el curso de la vida de dos generaciones de una familia, donde los

emprendedores manifestaron un conocimiento de sus raíces familiares que llegan hasta la esfera de vida de los abuelos. Cabe mencionar que este concepto se ha sido aplicado a otros grupos sociales hasta la tercera

generación, es lo que la Doctora García ha denominado *familia tngeneracional* <sup>30</sup>. En síntesis, en nuestro caso, la memoria

microempresarial solamente envuelve dos generaciones de las travesías familiares. Hasta dónde sea posible descubrir la "huella" de la familia en la personalidad emprendedora.

b) Ciclo vital de la biografía personal <sup>31</sup>: Indagación sobre los itinerarios biográficos del emprendedor considerando “cuatro momentos organizadores del ciclo vital”: *Nacimiento y etapa escolar, el ingreso al mundo del trabajo, la salida del hogar de origen y la conformación de un nuevo núcleo, el retiro del mundo laboral.* Junto con estos “momentos organizadores” se incluye otro: *Construcción del emprendimiento, funcionamiento actual y futuro del mismo.* Para los objetivos del estudio fue necesario contemplar la inclusión de este último “momento” para que nos proporcione una visión de esa parte central en los procesos de vida de nuestro sujeto. Hasta dónde sea posible descubrir la “huella social y laboral en la personalidad del emprendedor.

Esta aproximación nos sirvió para entender, en lo general, cuáles son las condiciones que inducen y provocan la formación del talento emprendedor en la experiencia particular de los microempresarios de talleres técnicos

#### 4.3 Resultados de la encuesta y del estudio cualitativo.

##### 4.3.1 Análisis de encuesta.

El instrumento se aplicó a 12 talleres de dos municipios de la zona metropolitana de Monterrey. Bajo el siguiente orden temático se analizó la información:

- a) Aspectos generales de las unidades de servicio técnico;
- c) Vínculos con el entorno económico y social;

- d) Inserción, trayectorias e itinerario laboral del emprendedor; y,
- e) Razones para emprender y problemas de funcionamiento del taller

En consecuencia, los resultados de la encuesta se expresan en los siguientes apartados.

#### 4.3.1.1 Aspectos generales de las microempresas.

En general, estos talleres son parte del equipamiento urbano de las zonas poblacionales de la ciudad; asimismo, son establecimientos en cuyos locales se trabaja en actividades de servicios que surgen por iniciativa de un emprendedor y, a su vez, experto técnico que encabeza el taller. Son micronegocios cuya historia se puede sintetizar en los siguientes términos:

Tabla 1.1 Información básica sobre el tiempo de funcionamiento del negocio y las crisis económicas a las que ha sobrevivido.

Datos Históricos		
Microempresa	Años de funcionamiento	Crisis Nacionales
1	23	1982-87-95
2	41	1976-82-87-95
3	18	1987-95
4	10	1995
5	22	1982-87-95
6	17	1987-95
7	14	1995
8	32	1976-82-87-95
9	10	1995
10	20	1987-95
11	16	1987-95
12	8	1995

Un antecedente común de nuestro grupo de microempresas es el de haber sorteado al menos una de las crisis recurrentes que en los últimos 25 años han “zarandeado” al país. Al mantener y continuar con el funcionamiento el taller técnico bajo el contexto adverso de los vendavales económicos, nuestras microempresas no pueden ser catalogadas como “refugio del desempleo” y sí, en cambio, se debe considerar que su estado de permanencia ha sido el resultado del ejercicio constante de talentos, condiciones, aprendizajes individuales y colectivos que permiten su actual existencia.

De los componentes físicos de los talleres, que es la infraestructura con la que opera estas unidades de trabajo, sin ser exhaustivos, de su revisión, se obtiene una idea general de los procedimientos y modos de organizar el trabajo. Son negocios donde se pueden confundir casa-habitación y lugar de trabajo, espacio

---

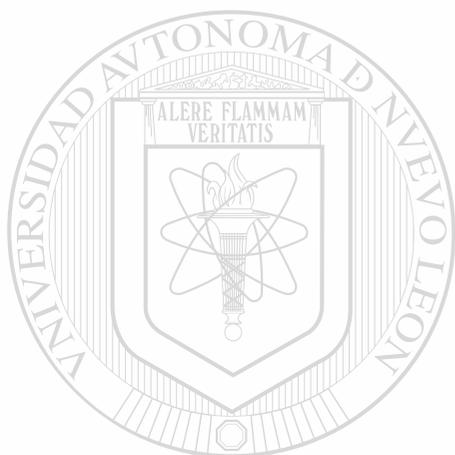
laboral y espacio público, pero también existen establecimientos donde se deslinda completamente hogar y taller, lo privado y lo público, lo propio y lo ajeno. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Para tener una noción más completa de esta parte del funcionamiento de taller agregamos la Tabla 1.2 donde se incluye los rasgos materiales de estos negocios y así poder hacer una mejor valoración del carácter de los mismos

Tabla 1.2 Datos generales sobre el espacio físico del taller.

Infraestructura				
Microempresa	Local	Hogar familiar	Calle	Oficina
1	Propio	Sí	Sí	No
2	Propio	Sí	Sí	Sí
3	Renta	No	Sí	Sí
4	Propio	No	Sí	Sí
5	Renta	No	No	Sí
6	Renta	No	Sí	No
7	Propio	No	Sí	No
8	Propio	Sí	Sí	No
9	Renta	No	No	Sí
10	Propio	Sí	No	Sí
11	Propio	No	Sí	Sí
12	Renta	No	No	Sí



UANL

Como se puede observar: De los doce negocios 7 de los locales son patrimonio de los emprendedores y de esos 4 por contigüidad física se interactúa con el hogar del también jefe de taller y con la familia del mismo. Y de este grupo de 7, tres de sus espacios son exclusivamente para la actividad productiva

Con respecto a los locales de arrendamiento es clara la separación entre núcleo familiar y espacio laboral. De los cinco que rentan, los cinco son para uso exclusivo de las operaciones de trabajo. Sin embargo, de estos cinco locales de renta: dos de ellos extienden sus operaciones hacia el espacio público de la calle que utilizan también para trabajar con los automóviles averiados. Y de los 7

emprendedores propietarios de local solamente uno no extiende sus actividades hacia el espacio de la calle.

Otro aspecto material que se ha tomado en cuenta es que estos mismos establecimientos cuentan con espacio mínimo para las tareas administrativas y para las relaciones públicas con la clientela, de los doce, cuatro no cuentan con una oficina

Sin ser concluyente pero el hecho de contar con un recinto administrativo en el negocio nos indica la existencia de una organización más formal y estructurada en la prestación de servicios por lo cual se puede entender que 8 de los 12 negocios se encuentran en un nivel superior por deslindar, y no confundir, trabajo técnico, hogar y organización administrativa.

---

Un componente inherente a la microempresa es la generación de empleo que en nuestro conjunto oscila entre 2 o 10 trabajadores por taller. En donde se incluye el propio emprendedor. Ver la Tabla 1.3 el número de empleados que integran los negocios y en el mismo la ubicación municipal correspondiente desde donde opera el establecimiento.

**Tabla 1.3** Número actual de cobertura de puestos de trabajo en los talleres.

<b>Equipo de trabajo</b>		
Microempresa	Numero de trabajadores	Municipio
1	3	Guadalupe
2	10	San Pedro
3	5	San Pedro
4	5	Guadalupe
5	2	San Pedro
6	4	San Pedro
7	3	San Pedro
8	1	Guadalupe
9	4	Guadalupe
10	5	San Pedro
11	4	Guadalupe
12	5	Guadalupe
<b>Total</b>	<b>52</b>	

En una operación aritmética simple: entre el número total de personas empleadas en los talleres técnicos estudiados y el número de unidades de servicio el resultado "promedio" es el de 4.3 de puestos de trabajo por negocio que en dimensión humana son un equipo compuesto por el emprendedor mismo y tres trabajadores más, los cuales uno de ellos suele ser un familiar (si contrastamos el dato de que 11 personas que trabajan en el taller tiene lazos familiares con el emprendedor, ver próxima tabla).

Pero como veremos más adelante una microempresa del tipo que nos ocupa es un mundo más complejo y mucho más rico que el enfoque cuantitativo de la generación de empleo.

#### 4.3.1.2 Vínculos con el entorno.

En este apartado continuamos con la descripción de los elementos que definen la relación del mundo laboral de los talleres de servicio técnico con la economía local, con el patrimonio económico-cultural de la familia y con la formación de recursos humanos. Y dentro de este contexto del establecimiento técnico, se hará una estimación elemental del peso que tienen los programas gubernamentales de apoyo a la microempresa en el desarrollo de los emprendimientos de acuerdo con las respuestas que nos dieron los microempresarios.

Para tener una noción previa del papel de la familia en el funcionamiento del negocio, observemos con detenimiento las siguientes dos tablas de información básica. **Tabla 1.4 El carácter de la colaboración de familiares.**

Participación Familiar			
Microempresa	Trabajo técnico	Administrativo	Vínculo
1	2	0	Hijo y Yerno
2	2	1	Hermanos y Hermana
3	0	0	Sin nexos
4	1	1	Hermano y Esposa
5	0	1	Esposa
6	0	0	Sin nexos
7	1	0	Primo
8	0	0	Sin nexos
9	0	0	Sin nexos
10	1	0	Hermano
11	2	0	Hijo y Sobrino
12	0	0	Sin nexos
<b>Totales:</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	

Tabla 1.5 Incorporación de hijos en las tareas del negocio.

Inclusión para el cambio generacional		
Microempresa	Relevo familiar	Estado actual
1	1	Preparación de hijo
2	1	Asunción de hijo
3	0	Sin inclusión de los hijos
4	0	Sin inclusión de los hijos
5	0	Sin inclusión de los hijos
6	0	Sin inclusión de los hijos
7	0	Sin inclusión de los hijos
8	0	Sin inclusión de los hijos
9	0	Sin inclusión de los hijos
10	1	Asunción de hijo
11	1	Preparación de hijo
12	0	Sin inclusión de los hijos

En la muestra microempresarial se puede observar que a 6 de los 12 negocios se han incorporado distintos miembros de la familia del emprendedor por dos vías de inserción: El trabajo administrativo y el técnico. Hijos, hermanos, yernos, esposas y sobrinos son los lazos que determinan la incorporación del familiar en las tareas del proyecto microempresarial.

Otra característica por destacar en la participación familiar es que la condición de hombre y mujer define la naturaleza de la división del trabajo: el varón en las actividades de mantenimiento técnico y la mujer (esposa o hermana) se dedica a las funciones de control administrativo. El peso de la imagen cultural del papel tanto del hombre como de la mujer en el trabajo ha sido determinante: el carácter doméstico de la participación femenina en las tareas del negocio no desaparece en su totalidad ya que las tareas administrativas son recluidas y desarrolladas en la oficina o en el hogar, espacios fuera del mundo del trabajo técnico que sigue

siendo predominantemente masculino y decisivo en el funcionamiento de taller y en su participación en el propio negocio de los servicios técnicos.

Un aspecto que se puede deducir de la tabla 1.5 es que el jefe de familia, jefe del taller y emprendedor, ha dado un valor particular a la incorporación de los hijos varones al microemprendimiento, su inclusión significa que mediante un conocimiento directo de "aprender trabajando" el hijo se prepara para el relevo del padre al frente del negocio. Por los datos que se reflejan en la tabla se deduce que 4 microempresas están y han desarrollado esa estrategia misma que se puede explicar y sostener por dos criterios. 1) Asegurar la continuidad del negocio más allá de su fundador como patrimonio familiar a través del hijo "preparado" y 2) Garantizar un retiro decoroso al emprendedor de la vida activa mediante el compromiso consanguíneo de su descendiente varón. Como veremos más adelante (en los retratos de los emprendedores) no es la única estrategia pero al

---

parecer ha sido la que emerge con mayor frecuencia desde la dinámica familiar. Por ahora podemos dar cuenta de que cuatro talleres han seguido ese "procedimiento" de cambio generacional de los cuales dos están en "incubación" y dos han tomado la "estafeta microempresarial", cerrando el relevo generacional en la gestión microempresarial de un emprendimiento económico.

De la tabla 1.3 concluimos que la generación de empleo no es solamente cuantitativa -como el número de puestos de trabajo que se crean desde este sector de la economía-, también su importancia radica en la formación de recursos humanos para el trabajo técnico y en la incubación del talento emprendedor.

Cuantificar el flujo de ayudantes, oficiales y futuros emprendedores que “pasan” por estos espacios de trabajo resulta difícil por no decir imposible, las estadísticas nacionales no captan las trayectorias e itinerarios laborales de los mexicanos. Por ahora sólo contamos con la experiencia y memoria de nuestros encuestados.

**Tabla 1.7 Contribuciones de RH de los talleres al mercado de trabajo.**

<b>Formación de Recursos Humanos</b>				
Microempresa	Nº de Aprendices	Ayudantes	Oficiales	Emprendedores
1	6	SC	SC	2
2	15	1	1	4
3	50	5	5	2
4	8	SC	1	0
5	12	SC	1	1
6	12	2	4	1
7	11	1	3	1
8	8	SC	2	2
9	8	SC	1	0
10	3	1	1	0
11	3	2	1	0
12	5	SC	SC	0
<b>Total:</b>	<b>131</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>13</b>

SC Sin conocimiento que no se tiene información al respecto

En la tabla se observa que en los talleres han ingresado 131 aprendices de los cuales salen después del taller de origen a otros espacios laborales como ayudantes y como oficiales en su especialidad. Igualmente, han “egresado” de estas unidades personas que han decidido poner en marcha su propio negocio. En este caso, hasta donde se tiene conocimiento, en el mercado se han integrado 12 ayudantes de expertos técnicos, 20 oficiales especializados y 13 microemprendedores, un total de 45 personas capacitadas y entrenadas para una función laboral determinada. Medir las contribuciones e intercambios entre los diferentes tipos de organizaciones productivas en la formación de recursos

humanos es una tarea difícil y complicada ya que no existen registros que nos digan, por ejemplo, cuales son los recorridos, trayectorias y experiencias de vida y de trabajo que una persona "debe" de seguir para estar en condiciones de poner exitosamente un negocio de servicios.

Por ahora, para a tener un acercamiento con la naturaleza de los vínculos entre los servicios del taller y su entorno comunitario, podemos iniciar con una lectura de la tabla 1.8 que nos presenta hacia donde dirigen sus quehaceres los talleres.

Tabla 1.8 La clientela que atienden los talleres.

**Dirección de los servicios**

Microempresa	Tipo de Clientes
1	I y AE
2	I y AE
3	I y AE
4	I y AE
5	I
6	I y AE
7	I
8	I
9	I y AE
10	I
11	I
12	I y AE

I Individual.

AE Apoyo a Empresa

De manera general, queda a la vista que 7 de los micronegocios dan apoyo técnico a otros negocios de mayor envergadura ya que fungen como talleres de apoyo, y 3 de ellos centran sus actividades en clientelas individuales que solicitan sus servicios. Es evidente la contribución que se hace a otros sectores económicos con servicios técnicos que permiten el funcionamiento de otras

organizaciones productivas mayores a la microempresa que es nuestro objeto de estudio.

Un componente más que determina el desarrollo de las personas y de la sociedad en general son las acciones gubernamentales. En nuestro caso se tomaran dos indicadores para medir el grado de interacción entre estos dos agentes: microempresa-gobierno y en lo posible valorar la importancia que ha tenido en el desarrollo microempresarial de los negocios que hemos estudiado



**Programas gubernamentales**

Incorporación de los emprendedores a la seguridad social via fondos de retiro.

Acciones de apoyo: asesoría técnica, financiamiento y capacitación a los micronegocios.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Sobre este tema los datos se concentran en la siguiente tabla:

Tabla 1.9 Estado del contacto gubernamental con microempresas y con emprendedores

Programas gubernamentales		
Microempresa	Apoyo	Retiro
1	SC	No
2	SC	No
3	Dependencia estatal	Sí
4	SC	Sí
5	SC	No
6	SC	No
7	SC	No
8	SC	No
9	SC	No
10	SC	Sí
11	SC	Sí
12	SC	No

De los doce emprendedores, 4 participan en fondos para el retiro y 8 carecerán de esa prestación social cuando decidan jubilarse. La falta de mecanismos de previsión social para este sector de la sociedad serán futuros problemas en términos de bienestar social. Es de pensarse que esa carencia se puede hacer extensiva al resto de los equipos de trabajo que operan en estos talleres. Sin duda esta cuestión es otra materia pendiente para las administraciones públicas

Pero la presencia del gobierno no solo es ajena y distante en salvaguardar y proteger el bienestar de los futuros “retirados” de la vida activa de este sector de la economía, sino se muestra el nulo fomento del desarrollo económico a favor de estos agentes productivos y un hecho relevante de ese nulo interés es que ningún funcionario público a tocado las puertas de estos negocios para ofrecer servicios de apoyo a la microempresa. El único testimonio que afirma conocer un programa

de apoyo es el de un emprendedor que después de una búsqueda por Internet estableció un nexo con una dependencia gubernamental que le ofrecido cursos de capacitación. Del resto, manifiestan no tener conocimiento alguno de acciones de gobierno que apoyen al desarrollo de estas unidades de trabajo y de servicio.

#### 4.3.1.3 Inserción, trayectorias e itinerario laboral.

Hasta el momento nos hemos limitado a conocer aspectos generales de la microempresa y los elementos que rodean el quehacer de estas unidades productivas. Poco ha sido el análisis de la información en cuanto a la experiencia de emprendedor, sobre todo cuándo inicia su experiencia laboral, el tiempo que se

invierte en el aprendizaje del oficio técnico, en la madurez que requiere y adquiere para ser un experto en su especialidad y en el momento en que decide emprender su negocio propio.

Antes que nada vemos la estructura de los grupos de edad de los emprendedores estudiados y la representación general que cada generación tiene en la muestra de estudio

**Tabla 1.10 Edades y representación de los microemprendedores**

Generación de emprendedores		
Grupo de edad	Frecuencias	Porcentaje
30-34	2	16.5
35-39	2	16.5
40-44	3	25
45-49	2	16.5
50-54	0	0
55-59	2	16.5
60-64	1	9

El grupo de edad con mayor presencia ha sido el de los emprendedores entre los 40-44 y el de menor representación fue el de una persona que se encuentra entre los 60-64. Entre los que destacan por tener una igual representación fueron los grupos que comprenden las siguientes edades: 30-34, 35-39 y 55-59. Y el de representación nula fue el grupo 50-54.

Hemos detectado un grupo de datos relevantes que nos permite vislumbrar cómo ha sido la experiencia general del emprendedor en el mundo laboral, los tiempos de aprendizaje y de madurez técnica, la edad de inserción al espacio laboral del taller de mantenimiento técnico y la edad de emprender su propio proyecto

empresarial. Aunque esquemáticamente con esos datos se pueden trazar un ciclo de los recorridos y trayectorias de formación que una persona necesita para lograr ser un microempresario en el área de servicios técnicos. Veamos

Cuadro 1.0 Ciclo formativo del microemprendedor

**Mundo del trabajo: inserción y trayectorias laborales**



16 años

Edad de inserción



4 años

Tiempo de aprendiz



6 años

Tiempo de experto



27 años

Edad de emprender

En el caso del surgimiento del talento emprendedor puede definirse, en un primer momento, como la “suma” de recorridos y trayectorias laborales que permiten formar capacidades y proporcionar oportunidades para poner en marcha un emprendimiento económico. El éxito y desarrollo de estos proyectos dependen de la experiencia humana del potencial emprendedor. Desde una visión

cronológica revisemos los datos de la muestra microempresarial que nos indican cómo los emprendedores han evolucionado desde su inserción al mundo del trabajo hasta su decisión de emprender su propio taller.

Iniciemos con el dato de la edad en que empieza su incursión al mundo laboral de los talleres técnicos.

Tabla 1.11 Inicia experiencia de aprendizaje laboral.

Inserción taller	
Emprendedor	Edad
1	16
2	11
3	15
4	18
5	23
6	14
7	16
8	17
9	15
10	17
11	21
12	12

Media 16 25

Desviación Estándar 3 83

Nuestro emprendedor inició su experiencia laboral a una edad media de más de 16 años que fue cuando decidió trabajar como ayudante en un taller, pero por otro lado, en la muestra existen emprendedores que empiezan a una edad mayor de 20 años como sucede en dos casos. La dispersión entre edades en este hecho no

fue superior en comparación con la edad para emprender que, como veremos más adelante, fue algo mayor a cinco años. Por ahora se deduce que los 16 años ha sido la edad central para iniciar una experiencia laboral en un taller técnico

Un dato complementario en la comprensión del transcurso de esta etapa de aprendizaje laboral ha sido el del tiempo que necesita el ayudante de taller para la adquisición de conocimientos y habilidades suficientes para el ejercicio experto del oficio técnico. Como veremos en la tabla siguiente esta fase se caracteriza por ser la más unitaria y la de menor dispersión.

**Tabla 1. 12 Periodo para la formación de capacidades para ejercer como experto técnico.**

**Tiempo de aprendiz**

Emprendedor	Años
1	1
2	3
3	3
4	4
5	4
6	4
7	4
8	5
9	5
10	6
11	7
12	9

Media. 4. 3

Desviación Estándar 2

Algo más de cuatro años fue en nuestros emprendedores el tiempo suficiente para trabajar inicialmente como experto técnico si atendemos la tendencia central estadística de la media. A pesar de ser uno de los datos con una dispersión menor al del resto de las categorías que estamos analizando, vemos que existen experiencias de aprendizaje con periodos entre uno y nueve años. Junto con lo anterior se visualiza un conjunto de 6 casos cuya experiencia es de entre 4 y 5 años.

Un registro más en la evolución de tomar la decisión de emprender se da en el tiempo en que se acumula experiencia como maestro técnico y se va adquiriendo la fortaleza y la determinación para iniciar un micronegocio, esto se ha definido como "tiempo de experto" y a continuación queda plasmado en una tabla.

Es evidente que fue una etapa en el que el futuro emprendedor invierte aproximadamente casi seis años antes de iniciar su andanza en la actividad microempresarial

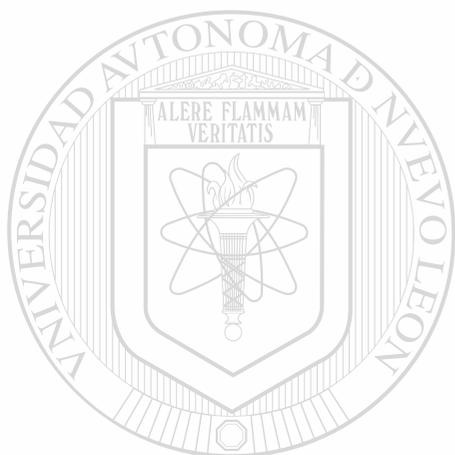
**Tabla 1.13** Periodo de incubación para emprender iniciativa microempresarial

**Tiempo de experto**

Emprendedor	Años
1	8
2	3
3	3
4	4
5	4
6	5
7	6
8	7
9	7
10	7
11	1
12	1

Media: 5.75

Desviación Estándar: 3.16



UANL

Periodo de incubación que seguramente va dando madurez a las cualidades de emprendedor del oficial técnico, donde seguramente las circunstancias y la personalidad del emprendedor en ciernes va determinar la edad cronológica en la que pone en marcha su iniciativa microempresarial, que puede ser desde un joven adulto de 21 años a un adulto joven de 38 años. Disparidad que se explica por las raíces familiares y sociales de cada microemprendedor; por ahora observemos la tabla informativa que plasma el momento cronológico en que se inicia el micronegocio

Tabla 1.14 Edad en la que pone en marcha su negocio.

Inicia microempresa	
Emprendedor	Edad
1	28
2	39
3	23
4	31
5	23
6	25
7	32
8	28
9	21
10	38
11	30
12	22

Media 27  
Desviación Estándar 5.03

Un rasgo que destaca de esta información es la alta dispersión que separa a un emprendedor de otro en un intervalo de 5 años, sin duda, es un tema que requiere de un instrumento adicional que profundice el conocimiento que nos puede dar una encuesta

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Hasta el momento, el hecho de enfocarnos únicamente a la experiencia formativa del experto técnico en el espacio laboral del taller nos puede crear una idea incompleta y esquemática de la evolución del microemprendedor ya que algunos de ellos también han recorrido otras trayectorias laborales y escolares que han definido su modo de trabajar.

La siguiente tabla informativa es una muestra de que en el universo educativo de "aprender trabajando" influyen otros elementos y factores externos en el desempeño del futuro emprendedor

**Tabla 1.15 Elementos que influyen y operan en la formación del microempresario**

<b>Factores externos a los talleres</b>		
Emprendedor	Escolaridad	Otras experiencias laborales
1	Primaria	Protexa y Aceros Planos
2	Estudios técnicos *	Otros Negocios
3	Estudios Técnicos *	Agencia automotriz
4	Estudios técnicos *	Hylsa
5	Estudios técnicos **	Transporte Urbano
6	Estudios técnicos ***	UT
7	Estudios técnicos *	UT
8	Estudios técnicos **	UT
9	Estudios superiores ****	UT
10	Secundaria	UT
11	Primaria	Transporte Urbano
12	Estudios técnicos **	UT

UT Únicamente en talleres

\* Asimismo con estudios terminados de preparatoria

\*\* Asimismo con estudios terminados de Secundaria

\*\*\* Estudió hasta el primer semestre de Ingeniero Agrónomo

\*\*\*\* Estudió hasta el quinto semestre de Ingeniero Mecánico

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

De acuerdo con los datos de la tabla: 10 emprendedores han logrado terminar sus estudios básicos y de los mismos 6 terminaron el ciclo educativo de bachillerato

(estudios de educación media superior) y 2 de estos últimos lograron llegar hasta

las aulas de la educación superior pero no terminaron la experiencia. En cuanto a

la escolaridad, la educación básica y media superior son los factores escolares

más presentes en la muestra de estudio. Por lo cual se puede deducir que el

contar con la experiencia formativa de educación elemental es una de las bases

ineludibles para la formación del futuro microemprendedor técnico.

Otro factor determinante en la emergencia de los talentos emprendedores fue la experiencia laboral, sobre ésta ubicamos dos tipos: la desarrollada en espacios laborales de mayor envergadura que la unidad productiva de un taller técnico y la propia desarrollada en el mismo taller. Una mitad de los emprendedores ha vivido experiencias laborales en las medianas y / o grandes empresas y la otra mitad ha hecho de la experiencia de trabajo en talleres su única experiencia de vida laboral. Y si revisamos la tabla 1.11 todos los microempresarios han iniciado su formación laboral como aprendices en los espacios de los talleres técnicos y, en casi todos ellos, en su vida activa el trabajar tempranamente en estos espacios ha sido determinante en la formación de los talentos necesarios para emprender un proyecto productivo.

Sin duda, el emprendedor que estamos estudiando en su ciclo formativo la experiencia laboral en el taller ha sido determinante en su preparación, y el conocer cómo vive el aprendiz-experto-emprendedor el desarrollo de sus competencias laborales es una materia básica de estudio para la construcción de cualquier propuesta educativa que pretenda crear una masa crítica de microemprendedores por ahora entendamos que nuestro emprendedor ha sido "producto" de un ciclo de etapas formativas que inicia con su incorporación como aprendiz y termina con la formulación y encabezamiento de un emprendimiento económico de servicios.

#### 4.3 1 4 Razones para emprender y problemas del taller

Entre los ingredientes que pueden dar forma y solidez al proyecto microempresarial están las razones personales del experto técnico que lo motivar a iniciar una aventura en la construcción de un emprendimiento económico además de expresar cuáles son los problemas que desde su perspectiva resultan críticos para el funcionamiento del taller técnico, y también, en su opinión que tipo de apoyo requiere para crecer o mantener el micronegocio. Por último cuál es el acercamiento que tiene el emprendedor con las nuevas tecnologías de la información y si ha incorporado alguna herramienta computacional en las operaciones del taller. Estos componentes nos ayudarán a completar un primer acercamiento descriptivo al mundo del trabajo de los talleres y cuales son los elementos que determinan la emergencia de la vocación emprendedora y de la formación de expertos con oficio técnico.

Iniciemos este apartado con las razones que impulsan a un señor técnico a iniciar un proyecto productivo. De forma nominal así expresaron sus motivos:

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### Por qué poner un negocio

**Tabla 1.16 Situación que empuja al experto técnico a su conversión en emprendedor.**

Emprendedor	Razones
1	Salario insuficiente para mantener familia
2	Ayudar a la familia
3	Problema laboral
4	Problema laboral
5	Nuevo núcleo familiar
6	Sociedad con cliente
7	Salario insuficiente para mantener familia
8	Solicitud de servicios de clientes
9	Capacidad laboral y nuevo núcleo familiar
10	Ayudar a la familia
11	Solicitud de servicios de clientes
12	Traspaso de negocio

La puesta en marcha del negocio tuvieron como factor desencadenante a la familia y han sido 6 de los emprendedores los que expresaron así el por qué de su determinación de emprender. Pero es importante matizar que los emprendedores 2 y 10, su decisión es tomada por ser hijo del fundador del negocio, es decir, relevan al padre en la dirección de la microempresa. Los otros se ven impulsados por la formación de su propio núcleo familiar, aunque su argumentación se funda de modo diverso: salario insuficiente, familia nueva y uno de ellos agrega que ya se sentía capaz de dar un servicio técnico de calidad. Y entre las razones externas a la familia destacan el de aquellos microempresarios que se ven inducidos por los mismos clientes que servían en otros talleres como oficial técnico, y tal era la satisfacción (de los clientes) por el trabajo hecho que iban hasta el hogar del futuro emprendedor para solicitarles un servicio. En tal estado de cosas se vieron tres de los 10 microempresarios. Aunque menos pero igual de

---

interesante ha sido las razones de los 2 emprendedores que renunciaron a su trabajo para poner su negocio porque no estaban contentos con su condición de trabajador y las bajas prestaciones que desde su punto de vista no correspondía con el esfuerzo que le ponían a su labor, los emprendedores 3 y 4 se ubican en la categoría de "problemas laborales". Y por último, destaca por su singularidad el emprendedor 12, ya que el mismo se hace del negocio no por vía hereditaria y no únicamente por iniciativa propia, sino que le ceden los derechos del negocio: taller y clientes, por acuerdo con el dueño original del emprendimiento.

Una dimensión crítica de los microemprendimientos ha sido la de los problemas que han afectado negativamente el funcionamiento del negocio al grado de que cerrar el mismo estuvo en el pensamiento del emprendedor.

**Tabla 1.17 Cuestiones cruciales para la vigencia del proyecto microempresarial.**

<b>Riesgo de cerrar negocio</b>	
Emprendedor	Problema más mencionado
1	Fiscal
2	Uso del suelo
3	Cambio de local
4	Baja demanda
5	Renta de local
6	Uso de suelo
7	Uso de suelo
8	Sin mención alguna
9	Uso de suelo
10	Cobranza a clientes
11	Fiscal
12	Deudas

En este conjunto de problemas que enfrentaron los emprendedores y que pensaron que podían cerrar su negocio destacan 6 porque sus crisis tienen en común el ser de naturaleza gubernamental, del cual se reconocen problemas de dos tipos: una de carácter federal como son las disposiciones del código fiscal y otra, de orden municipal como es la reglamentación del desarrollo urbano. 2 de ellos enfrentaron los problemas fiscales y 4 superaron las restricciones emanadas de los bandos municipales. En el mismo orden de cosas, 2 emprendedores tuvieron que dar la cara para resolver el peligro de cierre del negocio por el arrendamiento del local del taller: uno, por solicitud de entrega del mismo y, dos, por aumento de la tarifa de la renta. Pero también hay quien ha tenido dificultades por cobrar los servicios a ciertos clientes, por lo que se tuvo que acudir a la contratación de un abogado para hacer la cobranza. Uno más ha tenido una

baja demanda de servicios y tuvo que buscar una solución temporal (ayuda familiar) para salir del bache económico. Los anteriores problemas tienen como base común el hecho de ser de origen externo: el gobierno, el mercado, el cliente, el rentero, etc. Solamente uno ha reconocido que la falta de organización le ha provocado un excesivo endeudamiento, el problema ha surgido de su persona. Hubo un emprendedor que no dio respuesta alguna.

Ante la alternativa de recibir apoyo los propios microempresarios respondieron que el tipo de ayuda que necesitan para que su negocio se mantenga y crezca debe ser del carácter siguiente

**Tabla 1.17 Cobertura de ciertas necesidades para crecer o mantener el negocio**

Qué se necesita	
Emprendedor	Tipo de apoyo
1	No hay respuesta
2	Financiero
3	Capacitación
4	Financiero
5	Capacitación
6	Financiero
7	Financiero
8	Financiero
9	Financiero
10	Financiero
11	Fiscal
12	Financiero

#### 4.3.2 Análisis de estudio cualitativo.

El guión de las entrevistas se aplicó a 4 microempresarios y con esa información se elaboró una serie de retratos sociofamiliares, culturales y biográficos de los emprendedores regiomontanos y en cada *retrato* se plasma:

- a) Un perfil de microemprendedor.
- b) Las fuentes socio-familiares de la iniciativa emprendedora;
- c) La inserción y trayectorias laborales del microempresario;
- d) Sobre la familia y el desarrollo personal del sujeto.
- e) Una mirada al microemprendimiento y su futuro por parte del mismo empresario

En consecuencia, los resultados del estudio se expresan en los anteriores apartados. (Pero si existe el interés de acceder a la información de las entrevistas sin tratamiento alguno, puede solicitar la transcripción de las mismas al siguiente correo electrónico: [jojeda@servintesp.com](mailto:jojeda@servintesp.com)).

#### 4.3.2.1 Galería de cuatro retratos microempresariales.

Antes de entrar a “ver” nuestra pequeña colección de “grabados” biográficos revisemos un cuadro panorámico que plasma los datos básicos de este elenco de microempresarios.

##### **Información general de microemprendedores**

Edad	Lugar de origen	Nombre	Estado Civil	Escolaridad	Hijos	Residencia	Raiz familiar
39	Michoacán	Fernando	Casado	Estudios Técnicos	2	San Pedro	Urbana
41	Puebla	Juan	Casado	Estudios Técnicos	2	Guadalupe	Urbana
42	San Luis Potosí	Roberto	Casado	Estudios Técnicos	4	San Pedro	Rural
54	Coahuila	José	Casado	Primaria	4	Guadalupe	Rural

Un aspecto común que posee este conjunto de personas es el estado civil y el lugar de origen de la familia: Están casados y provienen de otra entidad federativa que no es Nuevo León, lo que manifiesta el carácter migratorio de la familia del emprendedor que hemos estudiado. Por otra parte, tres de los cuatro por sus edades se puede deducir que son de una misma generación el intervalo entre el menor y el mayor es de tres años. Por ende, uno de ellos pertenece a otra generación mayor ya que 15 años es la distancia con el menor del grupo. Otro dato que muestra una distancia generacional es la escolaridad el emprendedor mayor ha cursado solamente la primaria y el resto ha terminado sus estudios básicos que incluyen a la secundaria. La exigencia social de elevar la escolaridad del conjunto de la población mexicana viene empujando desde hace tres décadas y se ve reflejada sobre todo entre las generaciones que nacieron en los 60 y que aquellas que nacieron años atrás no fue la misma presión. Igualmente, otra

---

distinción que divide en dos al grupo emprendedor son los datos siguientes: a) la raíz familiar que indica que la infancia del emprendedor se desarrolló en ambiente rural o urbano, y b) el lugar en el que residen actualmente y donde desarrollan sus actividades microempresariales. Dos provienen de ambiente rural y dos de urbano. Dos residen y trabajan en Guadalupe y dos en San Pedro. Ahora entremos a la galería del emprendedor.

#### 4.3.2.2 Roberto o “juntos vamos a darle”.

##### 4.3.2.2.1 Perfil del microemprendedor:

Es un hombre de 42 años. Su "carrera ocupacional" inicia, evoluciona y continua en los espacios laborales de los talleres técnicos, donde empieza como aprendiz. Se desarrolla como maestro técnico, y emerge como microemprendedor. Su especialidad ha sido en mantenimiento de carrocería automotriz: Pintura, accesorios y reparación estética y estructural del automóvil por colisión del mismo. Su ciclo formativo de emprendedor se ha ido trazando mediante su desarrollo personal y en el fortalecimiento de sus vínculos sociales que le han permitido poner y mantener el emprendimiento económico. Su experiencia laboral y emprendedora ha sido marcada fuertemente por sus orígenes sociales y por su propia actuación personal sobre los mismos: Donde en cada etapa de su vida a tomado de su entorno las ventajas y fortalezas que le ofrecen y asimismo ha hecho a un lado aquellas que le perjudican. De esta manera, se ha integrado a una sociedad urbana como es la del área metropolitana de Monterrey y que a pesar de haber sobrevivido en la periferia social, por su origen campesino y por su crianza en una "favela" regiomontana, ha logrado emprender un micronegocio con el cual le ha sido posible dotar a hermanos e hijos del emprendedor de las herramientas educativas suficientes para insertarse en el mercado de trabajo en condiciones más competitivas, en relación y en comparación con otras generaciones de familiares, empezando por la de sus propios padres.

#### 4.3.2.2 Fuentes socio-personales de la iniciativa emprendedora:

- a) Entre juegos infantiles y estrategias de supervivencia: Un precedente que ilustra el carácter emprendedor de Roberto fue una experiencia infantil que ya apunta sus cualidades para "buscarse la vida". Monterrey ha sido una

ciudad de contrastes, con escarpadas montañas que casi rodean su centro histórico, en sus laderas se pueden ver un conjunto de asentamientos humanos que han hecho su espacio de vida en esas zonas en principio inhóspitas por su difícil geografía. Al sur de la ciudad se observa una estribación de la Sierra Madre Oriental conocida popularmente como Loma Larga, en uno de los barrios bravos (que se caracterizan por sus ambientes violentos y por la pauperización de sus habitantes) que se asientan en esa derivación montañosa, Roberto y un amigo de su grupo de pares al que le heredaron un burro al morir su padre (quien vendía agua potable a los vecinos del lugar). Sin pensarlo mucho, ellos deciden ayudar a una vecina a subir las provisiones para la alimentación semanal de su familia, con el único fin de dar "una mano" a la señora hacen uso del borrico y suben el "mandado" hasta el hogar de la misma, "Pues mi amigo me dice <vente vamos a subirles>, y empezamos a subir, nosotros no les cobrábamos.

nosotros les subíamos por buena onda...no, pues nos empezaban a dar ten dos, dos pesos...y después las señoras nos decían "Oye! Me vas a traer el mandado allá"... sí, íbamos en burro los 2, ahí veníamos otra vez en el burro con el mandado...". Tal fue la demanda y la recompensa monetaria de esta asistencia a las amas de casa que "llego un momento en ya nos compramos otro burro, ya teníamos dos burros". De esta ocurrencia infantil emergió un servicio que hoy se conoce por el rumbo como "taxi burros... para subir material de construcción, mandado, tanques de gas, todo". Esta experiencia duró aproximadamente 8 años porque para

Roberto y su amigo Esteban llegó la hora de concentrarse para finalizar la escuela secundaria y de vivir otras experiencias laborales más formales.

b) Entre ser experto técnico, socio con capital humano hasta el enfrentar el reto de asumir las tareas microempresariales: Roberto vivó una serie de itinerarios laborales que lo consolidan como experto técnico en “enderezado y pintura”. Después de trabajar en seis talleres distintos y en el curso de 11 años pero un día del año de 1986 uno de los clientes más próximos a él le pide que vaya a su casa por la tarde (después de su jornada de trabajo en taller donde era empleado) para la reparación de un coche y él asiste y trabaja en un terreno baldío que su cliente le facilitó para hacer sus tareas. después el mismo cliente le lleva otro coche averiado de un amigo para que Roberto haga el trabajo necesario para su rehabilitación, debido al éxito que se estaba dando entre el cliente que le proveía de autos, le facilitaba el

---

terreno y herramientas, que decidieron asociarse, donde uno ponía capital monetario y administración, y el otro, Roberto, su capacidad técnica y laboral así se mantuvieron durante cinco años hasta que su socio le dijo que él ya no podía continuar que se retiraba y que Roberto asumiera el control total del micronegocio, cuando ocurre esa situación Roberto empieza a valorarse como un emprendedor hecho que no había sucedido por su condición de jefe de taller que le hacía sentirse como otro empleado, “entonces me di cuenta que tenía un negocio, cuando me dijeron que tenía que quedarme solo con la microempresa”.

c) Entre las necesidades del microemprendimiento y las necesidades de formación ocupacional de los hermanos. Durante ese tiempo Roberto también asume una cierta tutela en el desarrollo de sus hermanos ya que en el taller donde era socio fungía como jefe del área de mantenimiento y así fue incorporando a sus hermanos menores como ayudantes por la razón de que ellos trabajaban en un oficio de poca calificación y porque el emprendimiento inicialmente necesitaba ayuda para su establecimiento. Necesidades que Roberto explica en sus propias palabras: “Lo que pasa es que mis hermanos vendían periódico (donde les iba bien en las ventas). Entonces yo necesitaba a alguien que me ayudara pues poco a poco me los fui llevando. A uno y luego a otro y así les enseñé a todos y ahora están muy bien, están muy bien cotizados”. Todos sus hermanos son expertos en la especialidad técnica en la que Roberto empieza como aprendiz y ahora dos de ellos son peritos en aseguradoras nacionales y el menor que ahora tiene 30 años (con un título universitario) es jefe de mantenimiento técnico en una maquiladora local.

#### 4.3.2.2.3 Inserción y trayectorias laborales

Esquemáticamente se puede reconocer un conjunto general de experiencias de trabajo que Roberto vive en su vida activa y que se resume en el siguiente cuadro:

### Inserción y trayectorias laborales



15 años

Edad de inserción



3 años

Tiempo de aprendiz



8 años

Tiempo de experto



26 años

Edad de emprender

La gráfica plasma en lo general las trayectorias que Roberto ha vivido para poseer los elementos que lo capaciten para emprender su negocio. Más de diez años fueron necesarios para adquirir las competencias técnicas, laborales y humanas para iniciar y soportar una iniciativa emprendedora. Su carrera ocupacional se desenvuelve en seis talleres técnicos diferentes, donde trabaja como aprendiz y como experto hasta que decide integrarse en una fórmula de trabajo asociado donde él aporta capital humano (su conocimiento, su tiempo y su liderazgo laboral) y el otro asociado capital monetario y organización administrativa y así

fundar un establecimiento de servicio técnico. Así funcionaron durante 5 años y ya para 1992, a la edad de 31 años, él asume toda la jefatura y la responsabilidad

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### Itinerario biográfico

Periodo	0-10 años	11-15 años	16-17 años	18-26 años	27-42 años
Eventos	Emigración familiar de SLP a la capital de Nuevo Leon	Vida de barrio bravo, taxiburros y terminación de educación básica	Empieza su inserción laboral en talleres técnicos y completa el ciclo escolar de la preparatoria en escuela nocturna	Matrimonio y formación de su núcleo familiar abandona la universidad y en asociación con socio capitalista emprende negocio de servicio técnico	Para apoyar crecimiento del taller incorpora a sus hermanos menores, asume el control único del negocio y actualmente lucha por estabilizar los ingresos del emprendimiento
Fechas	1961-71	1972-76	1977-78	1979-87	1988-2003

microempresarial del emprendimiento. Sin duda la dimensión ocupacional es determinante en la formación del talento emprendedor, pero también la dimensión sociofamiliar posee su peso específico que no se debe excluir para su estudio. En ese tenor el siguiente cuadro describe los acontecimientos básicos y cruciales de su desarrollo personal y familiar que han dejado huella en su persona.

#### 4.3.2.2.4 Familia y desarrollo personal

- Raíces familiares

Los abuelos de Roberto son nativos de un pueblo rural del municipio de Zaragoza a 30 kilómetros al oriente de la ciudad capital de San Luis Potosí. De parte de la familia paterna, el abuelo fue jornalero agrícola en los campos de algodón de Matamoros, Tamaulipas; donde trabajaba cada temporada de recolección de la borra de la planta malvácea. Don Cecilio se iba con toda su prole a la llamada pizca del algodón de esta manera se hacía de ingresos para mantener un cierto nivel de vida a su familia. Y fuera de ese ciclo agrícola retornaban a su pueblo

para trabajar con la lechuguilla, una planta del semidesierto mexicano, que con su recolección y tratamiento es posible extraer un material fibroso y que convertido en hilo se puede usar para elaborar cuerdas o estropajos, entre otros productos de uso doméstico, actualmente el trabajo de la lechuguilla se ha convertido en símbolo de la pobreza rural mexicana, porque a pesar de la laboriosidad que implica son productos mal pagados, actividad que Roberto recuerda como una faena agotadora y de remuneración escasa: "Sí, llegaban bien cansados porque la lechuguilla, si de por sí te la pagan bien barato, pues era mucha chinga andarla preparando, secándola, escarmentándola. Escarmentándola era peinarla para sacar tiritas de la hoja de la planta y extraer los hilos... tiempo después con eso

pusieron una tiendita pero como mi abuelo sufrió una enfermedad en cama durante 10 años, pues ahí se acabó el patrimonio, las tierras y todo” Esta dinámica familiar de trabajo temporal propició un ahorro que facilita poner un pequeño establecimiento comercial donde se vendían “pan, soda, cerveza, fritos dulces, chicles”, un “tendajito”, y algunas tierras que administraba con rigor Don Cecilio y que disfrutó hasta los últimos días de su vida. Esta acumulación fue posible por que Don Cecilio organizó autoritariamente sus relaciones familiares su esposa, los cinco hijos con sus parejas, entregaron el producto monetario de su trabajo para la causa de la familia que él representaba.

De la familia de la madre, la misma es oriunda del mismo pueblo de la familia patriarcal de Don Cecilio. El abuelo materno de Roberto, Don Juan, trabajó exclusivamente con la lechuguilla, su familia no emigró para trabajar en las labores de Matamoros, situación que Roberto valora en este sentido: “No ellos no iban, no

salían. Supuestamente ellos eran de familia más pobrecilla, y los que salían por ahí a trabajar eran los que tenían un poco más de dinero, pero yo no lo veía así, yo lo veía porque quienes querían salir a adelante, se tenían que salir, pero ellos ahí se quedaron”. Esta familia se integró por tres hijas y un hijo.

- Tensión entre la tradición patriarcal y la búsqueda de nueva relación familiar

Hoy en día, los papás de Roberto, el señor Cresencio y la señora Juana, respectivamente tienen 59 y 58 años. Vecinos del mismo pueblo, iniciaron una relación y se casaron, él tenía 17 años (un año mayor que ella), y como la tradición cultural rural de la época indicaba que vivieran en la casa del padre del

novio, sin cuestionamiento alguno se integraron a la familia patriarcal que encabezaba Don Cecilio. Que también era una familia extensa donde coexistían otros núcleos familiares, los que estaban formados por los otros hijos con sus cónyuges y sus propios vástagos. Era un ambiente difícil para quienes la tutela tiránica de Don Cecilio les resultaba asfixiante y coercitiva para su desarrollo.

Ese ambiente Roberto describe con estas palabras: "En San Luis Potosí era una casa grande con solar grande y ahí vivían todas las familias, en sus cuartos. había una sola cocina para todos. Sí, ándale. Era como tipo hacienda de antes. Y mi abuelo era el único que decidía lo que se tenía que comer. Si no te gustaba lo que él decidía que había que comer, pues de todas manera te lo tenías que comer". Don Cecilio asumía un control absoluto sobre la vida familiar de sus hijos, "Nada más quería mandar todo hasta recogía las rayas (salarios) de ellos y les daba, "ten para que gastes .., ten por si quieres ir a echarte una cheve (cerveza)... él controlaba toda la economía de la casa esa"

Pero la mamá de Roberto inicia una rebelión ante ese orden de cosas y que acabaría por fracturar la familia patriarcal: "Pues mi mamá le decía que no, que ella no quería estar así. Que ella quería tener su cocinita aparte. Ahí fue donde cuando mi papá decidió venirse a Monterrey, primero él solo para buscar trabajo". También el papá de Roberto tenía sus razones para emigrar del pueblo. "Sí, los problemas empezaron a surgir y porque él no quería que nosotros nos fuera igual que todas las demás familias, no quería que a nosotros viviéramos ahí, y nos llenáramos de hijos y nos casáramos bien jóvenes como él. Porque eso era lo

que hacían”. Aunque el mérito de vivir en Monterrey para Roberto es de Doña Juana, su mamá, porque quería “Dirigir ella a su familia, de regañar ella a sus hijos, tener todos los derechos. Y fue la más valiente, por eso estamos acá porque si ha sido otra mujer que esté sumisa o a lo que diga el jefe de la casa. pues es seguro que no estuviéremos aquí. Estaríamos allá”:

- Vida urbana y experiencias de vida

Don Cresencio, antiguo jornalero agrícola, se convirtió en albañil y sigue trabajando como tal, y Doña Juana sigue en su papel de ama de casa. No cruzaron por aula escolar alguna. El señor tratando de entender las revistas o “comics” logró aprender a leer, pero ella aún no le interesa alfabetizarse. Y en año de 1972 deciden emigrar junto con sus primeros cuatro hijos y ya en Monterrey nacieron otros tres niños más de los cuales 4 son varones y 3 mujeres Roberto es el mayor y de él siguen Honorio, Margarita, Rafael, Fernando. María de Jesús y Elisa. Las mujeres terminaron la secundaria y los hombres todos terminaron la preparatoria y dos continuaron sus estudios superiores, sin terminar y el menor de los varones, Fernando sí logra obtener su título de “Ingeniero Mecánico e Instrumentación”, que desde la perspectiva de Roberto “Él fue el único que se realizó”

Sin embargo, hubo momentos críticos en la infancia de los hermanos que sufrieron de privaciones sobre todo al inicio del asentamiento familiar en la ciudad nortea: “Entonces yo me acuerdo que ya para el viernes ya no había qué comer en la casa, “ya pos espérate hasta la noche porque en la noche le van a pagar a tu papá

y vamos a comprar el mandado o el sábado temprano”, aseguraba mi mamá. Eso era lo que a mí me desesperaba, y ya para el día jueves en la tarde o el viernes por la mañana ya no había que comer... fue cuando nosotros empezamos a buscar, a trabajar también nosotros. Papá no quería, porque él quería que estudiáramos. Hubo un momento en que yo me decidí y me puse a trabajar”. Actualmente, al parecer, algunos de estos momentos difíciles, los hermanos menores de Roberto han “borrado” de su memoria: “Me acuerdo que como no había nos echábamos tacos de cilantro, porque iba mi mamá compraba un manojo de cilantro y pues taquitos de cilantro. No había más y les comento a mis hermanos y no me creen, no se acuerdan, no más Honorio (el segundo de los hermanos)”, señaló Roberto

Así que durante 20 años (1972-1992) a partir de su llegada a la metrópoli regiomontana, vivieron en el barrio urbano popular conocido como “La Risca”, que

se encuentra en el nivel superior de una cadena montañosa, y que el imaginario social de la ciudad refleja en el mismo una fama negativa que se caracteriza por su violencia callejera y por su alta descomposición social. La infancia, juventud y parte de su vida adulta tuvieron que interactuar con un entorno difícil los hijos de esta familia emigrante. Roberto nos cuenta desde su experiencia:

- a) Al mal tiempo buena cara: Refrán social que expresa las vivencias de Roberto y su forma de entender las cosas: “Muy bonita fue mi infancia ahí en la colonia. Si había sus pleitos y sus problemas, pero eran pleitos a mano limpia, “me pusiste, está bueno, ahí muere”, ahora son puros

rencores, y puras cuchilladas y balazos. De hecho nosotros nos desarrollamos en la vida entre drogas y todo eso, y pues nadie salió drogadicto”

- b) Dime con quien andas y te diré quien eres: Proverbio común que no aplica en el caso de la familia de Roberto. “Como te digo, se han muerto muchos amigos míos, y amigas, de SIDA porque no se cuidaban o se inyectaban y todo eso. Gracias a Dios todos salimos libres de eso, no tuvimos ningún problema de drogadicción nadie de mis hermanos, nadie de mis hijos. Cuando *chavo* andábamos de *cotorreo* con ellos también si no te rolabas con ellos, te empezaban a dar carro: “pinche cabra”, pero *pasábamos del rollo de las drogas*” El convivir con los amigos y los vecinos jóvenes también tenía otro fin más práctico: “Sí, había que hacer bola para que también te cuidarán y te protegieran, “no es que aquel “vato” es “chido”

solían decir, y me pedían para unas caguamas y como yo traía lana, pues órale, les daba”

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- c) Has el bien sin mirar a quien: Máxima popular que se materializa en el comportamiento infantil de dos amigos, Roberto y Esteban, que con el burro de este último que recibe en herencia a raíz de la muerte de su padre, empezaron ayudar a las señoras a subir el mandado en el laberinto de empinadas calles con el jumento: “Mi amigo, dice, vente vamos a subirles y empezamos a subir y nosotros no les cobrábamos, nosotros les subíamos por buena onda”. Ayuda infantil que después se convirtió más adelante

por ellos mismos en un servicio lucrativo. “Lo hacíamos como diversión pero después se hizo negocio y de ahí otras personas empezaron a comprar burros, a traer burros de Matehuala para ese trabajo”. Servicio popular que sigue funcionando y que se conoce como “taxi-burros”.

- Una nueva ocupación, núcleo familiar y cambio social

El hijo mayor de la familia, Roberto, empieza su andadura laboral al colocarse en un empleo ayudándole a su padre en sus labores de albañilería pero no se logra la inserción laboral por no satisfacerle en lo personal esa experiencia de trabajo hasta que encuentra una ocupación más gratificante para él: “Mi papá me llevó a la obra a trabajar pero no me gusto porque era una chinga muy dura. Entonces a mi no me gustó la obra y comencé a buscar por ahí en un tallercito y me acomodé en un tallercito”.

De este modo a los quince años, Roberto comienza una trayectoria laboral que culminaría en una experiencia microempresarial. Inicios y épocas donde el aprendiz de taller técnico no era muy considerado laboralmente, “en aquel tiempo a mi no me pagaban, nomás me daban para el camión”. También inicia su aprendizaje ocupacional en condiciones difíciles: “Mi primer trabajo fue empezar a raspar un carro viejo, un carro viejo que quede con las manos todas sangradas. porque no había, como ahora, que te dan, para raspar un carro, de volada te dan el solvente y la brochita, no antes era con los anillos del motor y con esos le raspabas, ahora no, ahora ya todo esta bien papita (fácil)”. Con esa actividad

ahora rudimentaria principia su inserción laboral que más adelante le daría sus primeras satisfacciones económicas.

Entre los 17 y 18 años, combina el estudio con el empleo, al cursar la preparatoria nocturna: “Así es, comencé a pegarle ya de lleno al trabajo. Y yo también por para no dejar, fui a la prepa. Era cuando los maestros me decían, “para qué estudias, si tú ganas muy buena lana, ganas mejor que nosotros”.

Por ese tiempo coincide repetidamente en el transporte público de su colonia con una joven vecina que le resulta atractiva, “Lo que pasa es que si te vienes a una hora vas a ver la misma gente, que sube a cierta hora... ahí fue cuando la empecé a conocer y la empecé a ver.. eso era por las mañanas, era cuando la veía... se dio la relación una vez que nos sentamos juntos, me senté yo o le di el asiento y se dio la relación. Pero ya teníamos como 2 ó 3 meses que nos veíamos, 2 ó 3

veces por semana’ Después de cederle el asiento a los seis meses se casaron

De su matrimonio con Carmen nacieron 4 hijos: tres niñas y un niño. Gabriela de 24 años y Rocio de 23 años, ellas han terminado carreras profesionales en Nutrición y Administración de Empresas, egresadas de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Roxana cursa la preparatoria y Tadeo la secundaria.

En el transcurso de estos acontecimientos: matrimonio y formación de su núcleo familiar, ocurren eventos que dan solidez a su desarrollo ocupacional, desde el aprendizaje del oficio en “enderezado y pintura”, su colaboración en un total de

cinco talleres técnicos como experto en su materia, su relación de confianza con una serie de clientes marcaría su ulterior experiencia microempresarial.

Después de dos años de colaborar como aprendiz y luego como experto en el primer taller, en los subsiguientes cinco empleos empieza a promoverse como maestro mecánico. Un afán por mejorar sus habilidades técnicas le impulsa a experimentar en otros espacios laborales para perfeccionar sus competencias de experto técnico. Roberto hace el apunte: “En el segundo (fue) un año de trabajo los demás eran como tres o cuatro meses en cada uno, más o menos porque yo andaba aprendiendo lo más indispensable, ya nomás afinándome, por que ya, ya sabía yo todo. Andaba perfeccionando”

Como ya se mencionó antes, esto fue hasta que un cliente le solicita hacer un trabajo de reparación a domicilio fuera del horario del taller donde trabajaba. el

dueño del coche la facilita herramientas y un terreno donde pueda dar una restauración general al vehículo de su propiedad, después de ese trabajo, surge otro, y otro, de amigos del cliente original, quedando en condiciones de poder desarrollar un trabajo independiente, por cuenta propia, que terminó por consolidarse como socio de una microempresa cuando el primer cliente le hace la propuesta de trabajar juntos, donde él ponía capital monetario, el local en el que ya estaban trabajando, herramientas y administración, y Roberto su capital humano y su liderazgo técnico para proporcionar el servicio y organizar el trabajo de equipo con los ayudantes. Este pacto duró cinco años: 1988-1992. Comenzando así su tercera década de vida.

“Todos mis hermanos se han dedicado al enderezado y pintura”, afirma con orgullo Roberto quien es el pionero familiar de 4 hermanos que han tenido una formación ocupacional que también ha compaginado con la preparación escolar. Del cual destaca el hermano menor, Fernando, que logra, no solamente ser experto técnico, sino también obtiene su titulación universitaria como ingeniero en sistemas y que hoy es jefe del departamento de mantenimiento técnico en una maquiladora local textil. Aunque fue difícil para él decidir un corte en su trayectoria laboral en los talleres técnicos, su hermano mayor nos explica por qué: “De hecho Fernando no quería entrar a trabajar a la fábrica porque la pagaban muy poco y se ganaba más conmigo, pero nosotros a fuerza <es que tienes que empezarle> y ahora ese guey nos da gracias porque está muy bien”.

Los otros hermanos siguieron ejerciendo su especialidad trabajando en otros talleres. En este proceso de integración laboral de los hermanos al taller técnico es posible que sea una respuesta para satisfacer una doble situación:

- a) La necesidad de la microempresa de contar con un personal de confianza que responda con tiempo y sacrificio personal a las demandas de trabajo y servicio de los clientes para el mejor “posicionamiento” del taller en el mercado de servicios técnicos de la localidad. Y,

- b) b) La necesidad de una formación ocupacional especializada para los hermanos y así evitar una inserción laboral permanente en ocupaciones de baja calificación

Se puede deducir que la microempresa para la familia de Roberto tiene un significado especial porque ha sido la plataforma que impulsó el fortalecimiento social, educativo y económico de la misma

#### 4.3.2.2.5. Una mirada al microemprendimiento y su futuro

Es cierto, el emprendimiento económico ha sido parte sustancial para el desarrollo social de la familia, pero también es importante reconocer que el negocio mismo contribuye con sus servicios a dar soporte técnico a otras organizaciones productivas de mayor calado con relación a la misma microempresa y a la propia comunidad de usuarios de automóviles.

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

En el caso de este taller de “enderezado y pintura” desde el arranque de su funcionamiento inicia una relación de cooperación con ruta de autobuses que son parte del transporte público de la ciudad. Este vínculo toma forma en un trato verbal: “... buscaban un presupuesto primero y luego me hablaron, “oye, ¿no quieres ser nuestro taller de apoyo?” “Para que vayas a tránsito municipal, para que nos hagas un presupuesto, para que nos arregles los autos que colisionamos nosotros”, “ .en aquel tiempo no estaban asegurados todos los camiones. En ese entonces cada ruta o cada empresa tenía su taller de apoyo”, “oye te pegue, ve

ahí, te lo van arreglar y yo se lo pagó al señor". Trato o acuerdo que se mantiene vigente con esa empresa privada del transporte urbano.

De este servicio de "taller de apoyo" se ramifica a otro tipo de clientela más exigente, "esa clientela llegó por medio de los camiones", de usuarios de autos de modelo reciente. Esto implicaba tener conocimiento actualizado de los modelos que salían al mercado y también "vimos que el negocio, si no te actualizabas o aprendías bien de los carros nuevos, te ibas a quedar fuera del negocio porque aquí por el área e San Pedro es casi puro carro nuevo. Entonces tenías que estar al día". "Entonces nos daba mucho ánimo todo porque teníamos clientes de la del Valle, gente muy distinguida".

El tono del vocablo "entonces" manifiesta cierta reminiscencia ya que Roberto tuvo que dejar el local donde empezó la microempresa que hoy encabeza.

después de más de una década de trabajar en ese sitio. El cambio del local del taller fue hace tres años, en el año 2000, y desde ese tiempo ha perdido clientela y apenas empieza a recuperar (pero distante aún de ese pasado recientemente próspero). Empero, sus actuales problemas no son el resultado únicamente por el cambio de local, su situación de crisis también tiene otras raíces que el mismo Roberto examina:

a) Entre la recesión económica, competencia inter - talleres y un cambio en la prioridad del posible cliente: "El trabajo, el trabajo ha bajado. Bueno, no hay tanto trabajo como antes, a lo mejor porque ya se abrieron más talleres, a lo mejor

porque la gente no tiene dinero para arreglar los carros,... el carro es una necesidad que se puede posponer, funciona aunque este golpeado. No sé si te has fijado pero muchos carros que andan golpeados andan jalando (funcionando) así, y antes no se daba eso”

b) Medidas de las aseguradoras que abaratan los servicios de los talleres: “Porque las aseguradoras ya pagan más barato. Hay muchas aseguradoras y pues hay más competencia también, entonces te pagan menos. Y la gente (en referencia a los técnicos que laboran en los talleres) se quedó acostumbrada a ganar alto

Nuestro microempresario frente a estas adversidades define su situación, “Sí, (existe) una crisis y pues esperamos ir la sacando”, y apunta con esperanza “los clientes no nos dejan morir”. Y continua meditando en voz alta, esto: “es lo único

que sé hacer, de aquí se mantiene la familia, ves esos 3 hombres (trabajadores) que tengo aquí. Hemos hablado: “no hay trabajo, vamos a darle y ahorita lo que salga lo repartimos entre todos... Entonces la gente sigue diciendo <vamos a darle>, ... eso a mí me hace sentir que no estoy sólo. Ellos también observan aquí y allá, y ven que está igual o está peor, por eso se mantienen aquí, eso nos da continuidad”. Por lo visto anteriormente Roberto dará la pelea a la crisis apoyándose en la confianza de su equipo de trabajo y buscando recuperar la lealtad de su clientela. Tampoco estará solo por el lado de su familia nuclear ya que cuenta con el apoyo de sus hijas mayores, cuya formación universitaria es

una fuerza real de la que en su etapa inicial de emprendedor carecía desde su propio ámbito personal.

Roberto mantiene una esperanza firme en el futuro "yo quiero hacer un taller grande. Mi idea es tener mi propio taller en terreno propio. Y yo pienso que voy a lograrlo", y sin hacer amnesia de su pasado, retoma de sus logros pretéritos la fuerza necesaria para seguir avanzando, "sí se va a dar, el negocio se dio sin pensarlo y sin nada, así surgió prácticamente Sí, sí así surgió Fíjate, y si te pones a ver, lo de los burros también surgió así, sin querer como un juego o como si nada, y se fue haciendo algo bueno, ahorita ya es un negocio allá arriba mucha gente vive de eso". El *Vamos a darle* puede ser el lema que concentra el empeño de una vida por vivir mejor sin privaciones y con la gratificación necesaria para continuar luchando en fin, esa ha sido la vida de un emprendedor por superarse así mismo y las circunstancias que pudieron ser obstáculos insalvables

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

4.3.2.3 Juan o en busca de un futuro "bueno"

4.3.2.3.1 Perfil del microempreendedor:

Es un hombre de 41 años. Su carrera ocupacional y experiencia laboral se desarrolla significativamente en dos grandes negocios industriales: Xerox e Hylsa, respectivamente, multinacional de tecnología fotocopidora y empresa metalúrgica nacional. Experto técnico en mantenimiento de sistemas eléctricos de automóviles y de transporte de carga. Su ciclo formativo de emprendedor ha sido de ruptura y de reinención ocupacional, ya que esencialmente los procesos formativos de sus competencias técnicas se suscitan fuera del espacio de los pequeños talleres

técnicos, pero también ha sido capaz de reorientar su formación original técnica que fue en mantenimiento eléctrico industrial hacia la mecánica eléctrica automotriz, realizando este giro en plena madurez personal, para tal cambio, Juan utilizó su ingenio para la experimentación como: el ejercitar directa y prácticamente nuevas experiencias de trabajo y poder abrir así nuevos horizontes ocupacionales, además de aprovechar su experiencia industrial; y también ser capaz de estudiar la literatura especializada para el fortalecimiento de sus nuevas competencias laborales. Aprendizaje experimental que se logra mediante la interacción entre la práctica y la teoría. Lo singular de todo esto es que también el aprendizaje del nuevo oficio va de la mano de la construcción del mismo emprendimiento. En fin, tanto en su viraje ocupacional como en el impulso para la creación del microemprendimiento económico ha sido fruto de razonamientos, sentimientos y formas de ver el mundo, además, de las circunstancias y dinámicas particulares que le impulsan y que lo van condicionado como futuro emprendedor.

como veremos enseguida.

#### 4.3.2.3.2 Fuentes socio-personales de la iniciativa emprendedora:

- a) Falta de estímulo y oportunidades nulas de ascender internamente en la organización laboral: “Tenía que morirse el de arriba para poder continuar (avanzando en el escalafón de la empresa Hylsa), o salirse, era muy difícil, era eléctrico de segunda, para llegar a primera... había muchos por delante y yo sabía que era imposible. Entonces me dije, yo ya no aguanto más, el trabajo tedioso, lo mismo, lo mismo todos los días. Me sentía como encerrado así como atado, sentía la necesidad de desarrollarme, de hacer

algo porque ahí no podías decir “vamos a avanzarle más en el trabajo”, te decían <no espérate tienes que ir a la ritmo de los otros>, y eso no era lo que me gustaba”

b) Crisis general y reconversión de los procesos productivos de la empresa:

“Sí, ya había cerrado Fundidora. Y entonces como que tenía una crisis Hylsa y ya no quería tener muchos trabajadores he iba a agarrar puro trabajadores de contrato, para pagarles menos prestaciones restringir gastos. Y entonces empezaron a despedir y de hecho actualmente siguen despidiendo gente. Y los que trabajan ahí, los que ganábamos bien, ya ganan menos, les rebajaron el sueldo. No hubo un futuro bueno, tenían muy buenas prestaciones, pero ya no”. Más adelante hace otra puntualización sobre la situación de los trabajadores: “Hay unos compañeros que sí siguen trabajando, me cuentan que la situación es

difícil, de que si ganaban dos mil pesos, ya ganan mil pesos. De las prestaciones ya se las rebajaron hasta la mitad y están con la sensación de que en cualquier momento probablemente los corran...”

c) Buscando una salida, mirando más allá del puesto de trabajo: Ante este estado de cosas y un futuro incierto piensa y decide: “Sí, porque ha habido muchas modificaciones ahí, y mucho equipo que ya no ocupan mucho personal. Y ya mucha gente de trabajo para poderlos sacar y meter. Y por eso tomé la decisión de salirme, pero fue una decisión porque yo no quería estar ahí, me sentía muy encerrado a pesar de las prestaciones y todo, me

sali y me pagaron bien. Con lo que me dieron, con eso pude empezar el negocio". No obstante, Manuel decide el momento propicio para salir de la organización: "cuando hubo la oportunidad de salir, yo me quería jubilar a los 15 años de servicio (cuando él renuncia tenía una antigüedad laboral de 7 años y medio), había oportunidad de jubilarse, para que me dieran más o menos dinero, porque si me salía por mi propia voluntad no me iban a dar nada, entonces Hylsa les dijo a los que se querían ir que les iba a pagar como corridos, que se anotaran y yo fui de los que se anotó"

d) Hacia una nueva etapa. reinención ocupacional y propuesta de microemprendimiento: "La decisión de poner un taller eléctrico empieza cuando una vez en una plática de supervisores se decía <ah, vamos a poner un taller eléctrico porque deja mucho, mucho dinero> y traían un libro de electricidad automotriz. Y de ahí me llamó la atención, de hecho me

prestaron el libro y saqué copias, que por ahí están (levantando el brazo derecho y apuntado con su dedo índice un librero). Empecé a estudiar, se me hizo interesante y me dije "sí, si puedo" de hecho hice varios trabajos antes de empezar el negocio. Me sentía que podía hacer ese tipo de labor nomás era cuestión de aprender, aunque no es igual la electricidad industrial a la automotriz... van en la misma rama, pero son cosas diferentes"

#### 4.3.2.3.3 Inserción y trayectorias laborales.

Esquemáticamente se puede reconocer un conjunto general de experiencias de trabajo que Juan Manuel vive en su vida activa y que se resume en el siguiente cuadro:



Es importante señalar que los 7 años y medio en la empresa metalúrgica fueron decisivos en su desarrollo personal y laboral, mismos que fueron dando perfil a su capacidad de emprender: competencias laborales, relaciones personales y circunstancias de desarrollo y crecimiento. Ya en el contexto de su formación sus experiencias escolares fueron determinantes para asumir con éxito nuevos aprendizajes. También su personalidad le permite enfrentar de forma adecuada

obstáculos y adversidades, cuyo soporte se pueden identificar en su propia persona y en las "raíces" familiares. Para tener un entendimiento básico sobre su desarrollo personal, el dar lectura al siguiente cuadro histórico será de utilidad porque representa una especie de mirador panorámico sobre una vida humana.

## Itinerario biográfico

Periodo	0-6 años	7-15 años	16-18 años	19-31 años	32-41 años
Eventos	Vida familiar funcional	Crisis familiar y terminación de estudios básicos	Estudios técnicos e inserción al mundo del trabajo	Experiencias laborales y puesta en marcha emprendimiento	Matrimonio y nacimiento de dos hijos formación de su propio núcleo familiar
Fechas	1962-68	1969-77	1978-80	1981-93	1994-2003

## 4.3.2.3.4 Familia y desarrollo personal.

- Raíces familiares

Los abuelos de Juan son nativos de Puebla. Las familias de sus padres son de origen urbano. Por parte de la rama paterna pierde contacto a raíz de la ruptura matrimonial y el padre se distancia de la vida de sus cuatro hijos, asumiendo la madre de Juan la jefatura de la familia. En la genealogía paterna existen hechos que se repiten como comportamientos, por ejemplo, el abandono y la pasión por el trabajo, "su papá como mi papá... él vivió una vida igual que la que nos ofreció a nosotros, un padre que no tuvo, pero muy trabajador mi abuelito igual a mi papá. muy trabajador. A pesar de las circunstancias salió adelante y bien.. mi papá también es eléctrico, electromecánico, lo desarrolló muy bien con mucha habilidad y es reconocido". El abandono de los hijos se repite en la familia de origen del papá y en la misma descendencia de su primer matrimonio, no obstante, a pesar de la separación Juan considera que existe un vínculo hereditario que se refleja en un entusiasmo por el trabajo y lo entiende como parte de su biología, "tengo dos medios hermanos, nacieron muy trabajadores, tienen buenos puestos donde trabajan... yo digo que viene en la sangre".

De parte de la familia materna, también son nativos de Puebla. la mamá de Juan viene de una familia de 11 hermanos de los cuales solo quedan dos. Uno de los hermanos mayores de la mamá pone una tienda de ropa donde ella es dependiente y después trabaja en una fábrica textil como obrera. Eso durante su soltería.

- Emigración de Puebla a Monterrey

En el último lustro de los sesenta deciden radicar en el área metropolitana de Monterrey, ante una oferta de trabajo para el jefe de familia. La familia de origen de Juan Manuel se desplaza de Puebla a la capital de Nuevo León. El motivo de la migración es la oferta de empleo que una industria local hace a su papá como jefe de taller. Con el señor se viene su esposa y cuatro hijos: dos niñas, Juan Manuel y su hermano pequeño. Es una etapa familiar que Manuel recuerda como

de abundancia y de éxito económico: "Teníamos un buen nivel de vida, el refrigerador siempre lleno, nunca nos faltaba de comer, había gente que la ayudaba a mi mamá a hacer el quehacer. Después se volteó la hoja". La razón: la separación y después divorcio de sus papás. Bonanza económica y logros laborales que el jefe de familia nos supo asimilar al descuidar su relación de pareja: parrandas, mujeres y amigos de "tomaderas", provocaron la división matrimonial. Fractura familiar que Manuel vive a los seis años de edad.

Cuando Juan Manuel nació fue un acontecimiento de algarabía y de felicidad paterna ya que fue un hijo muy deseado porque antes de su nacimiento su joven

familia era compuesta por dos niñas y la llegada de un hijo varón dio regocijo al padre. Antes de su concepción sus padres habían prometido un peregrinaje al Santuario de la Virgen de San Juan de los Lagos a cambio de un hijo varón, “mi papá quería un hombre”. Y precisamente su llegada al mundo fue el 24 de junio. “el mero día de San Juan, tenía que ser Juan”. “Y obviamente mi papá feliz y contento de que haya sido hombre. Y le regaló un refrigerador a mi mamá. Eran épocas buenas”

- Crisis familiar y vida escolar

“Después se volteó la hoja. Mi mamá iba a limpiar casas, para podernos mantener y sacar adelante... Fue una crisis fuerte, época en que no teníamos ni qué comer me acuerdo que a la leche mi mamá le echaba agua y comíamos un pedazo de pan”. Lo anterior se debió por el rompimiento del contrato matrimonial y por que el padre no asumió por un tiempo sus obligaciones con la manutención de los hijos.

provocando así el desarrollo de estrategias de supervivencia familiar. Entre ellas fueron que la madre y la hermana mayor fungieron como proveedores de recursos para la familia, en el caso de Juan Manuel, hasta que terminará sus estudios técnicos.

Su rendimiento escolar en la primaria fue bajo, los conflictos entre el padre y la madre afectaron su desarrollo en la escuela, “mi mamá con sus problemas casi nunca nos llamó la atención, no nos ponía atención <oye ¿cómo vas? ¿por qué vas mal?> Yo iba mal en la escuela, donde pude comenzar a mejorar fue entre quinto y sexto grado”.

A pesar de las estrecheces, en otros grados escolares inicia un repunte en su desempeño y definir sus prioridades en su asistencia a la escuela: "Desde la secundaria hasta la escuela técnica le echaba ganas, de hecho en la escuela técnica había maestros que no iban a dar la clase y yo iba a la dirección para saber su situación, y los compañeros se enojaban porque los iba a buscar, pero yo les decía que yo iba a estudiar <y no vengo nomás a estar sentado acá>"

Después de recibir una media beca y terminar sus estudios de electrónica industrial, "... inmediatamente a mí me cayó trabajo, desde antes de que saliera de la escuela tenía trabajo". De esta forma se introduce al mercado de trabajo por medio de su especialidad técnica, a los 18 años de edad inicia su carrera ocupacional

#### ■ Hacia un recuento de la experiencia laboral

Nuestro emprendedor reconoce en su formación dos experiencias laborales significativas, mismas que valora en términos de aprendizaje:

"He puesto en práctica un método de trabajo a nivel administrativo. En Hylsa hacía control de calidad, me ponían hacer a veces cosas de control de calidad y las pasaba a la computadora, y me explicaban cómo hacerle. En Hylsa te enseñaban a cómo idear cosas, cómo hacer trabajos para mejorar el trabajo y eso lo pongo en práctica. Lo puse en práctica. En Xerox, cómo leer diagramas y todo eso, eso lo pongo en práctica, cómo llevar una secuencia de falla. Ahí te enseñaban cómo

sacar una falla, o sea era una cadena, <esto te pasa en la falla, entonces tienes que checar, qué es lo que provoca la misma> y entonces te empezaban a enseñar. Eso lo pongo en práctica aquí”

Son algunos de los *activos* que el futuro emprendedor ha ido acumulando en sus trayectorias laborales.

- **De Jefe de taller a jefe de familia y viceversa**

Al año de poner en marcha el micronegocio, Juan encuentra pareja y después de un noviazgo de 8 meses, se une en matrimonio con María. Con ella tiene dos hijos que hoy tienen la edad de 7 años, la niña, y el niño cuenta con 10 años. Una parte de la vida de su propia familia gira en torno al taller, su pareja se ha involucrado en las tareas administrativas y reflexiona sobre este asunto de la siguiente manera: “ .. mi esposa me ha apoyado bastante, me ha ayudado, de

---

hecho en la administración, de no saber nada ha aprendido aquí en el negocio...

es nuestro patrimonio .. hay que levantar el negocio porque esta es la única fuente de ingresos que tenemos”. Además de una participación de carácter instrumental

de su esposa, también existe en su colaboración una intención de previsión ante

escenarios de crisis extrema, como su posible ausencia física: “... entonces la

mejor idea he pensado es que mi esposa, que conoce el negocio, por eso esta

aquí, para que en algún momento dado si me pasa a mí algo, ella pueda de

perdido, no trabajar en lo técnico, pero si administrar el negocio”. Familia, trabajo

y previsión son componentes de la realidad familiar de un emprendedor.

- Entorno familiar y la apuesta emprendedora

Junto y a pesar los momentos críticos que vivió su familia de origen, Juan encontró apoyo y soporte suficiente para iniciar en mejores condiciones educativas y personales su introducción al mundo del trabajo. Entre su madre y su hermana mayor, ambas, le proporcionaron ayuda moral y económica para lograr una etapa infantil y juvenil saludable y gratificante dentro de la austeridad y las penurias familiares. Actualmente en su negocio los vínculos con la familia de origen se continúan expresando bajo las siguientes formas:

- a) El local del micronegocio. En calidad de préstamo su madre ha dado en usufructo la antigua casa familiar que hoy es exclusivamente oficina y taller de servicio técnico.
- b) La integración laboral del hermano menor como trabajador en el taller. Entre los elementos para poner en pie el negocio fue el cubrir la necesidad de incorporar a su único hermano varón como trabajador. Tal

incorporación tiene un fundamento moral-solidario: Su hermano nació con una lesión cerebral que la ha impedido entrar en otros espacios laborales por ese daño. “Durante su adolescencia le comenzaron a dar convulsiones y debido a eso no ha podido establecerse en ningún trabajo”. Así desde un inicio del arranque del taller empieza a trabajar su hermano como ayudante de Juan y hoy ese antiguo aprendiz opera como maestro técnico.

#### 4.3.2.3.5 Una mirada al microemprendimiento y su futuro.

Juan Manuel recuerda exactamente como fue el primer trabajo de su taller y siendo el principio de solución de un arranque incierto del negocio que por la falta

de clientela que solicitará sus servicios, languidecía el proyecto microempresarial “Así empezamos. El primer trabajo que realicé, que fue unos meses después, fue casi al principio, fue un montacargas que reparé, una marcha. Batallé mucho porque no conocía cómo iba el sistema de las marchas. Entonces esa fue la primer factura, hasta temblando la mano, porque yo no sabía, nunca había facturado”

Este hecho fue posible gracias a sus antiguas relaciones de trabajo y él mismo da cuenta no sólo de sus contactos, sino de los desafíos que representaba la reorientación ocupacional de su especialidad: “Yo conocí a la gente esa porque a través de un jefe mío de Hylsa, el hermano de él trabajaba en esa empresa. Y yo le hice varios trabajos antes de empezar el negocio. Entonces como ya me conocía y supo que puse un taller eléctrico, y ocupaba un servicio eléctrico de las máquinas de las que él estaba encargado, pues me habló a mí. Y de hecho le di

---

mucho tiempo servicio eléctrico, a pesar de que no sabía, desconocía muchas cosas”.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El negocio sé fue fortaleciendo en la medida en que enfrentaba nuevos retos en su viraje ocupacional y daba la solución pertinente a los problemas de mantenimiento técnico a los que tenía que dar cara. De esta forma fue abriendo brecha para nuevas oportunidades de trabajo para la naciente alternativa laboral que estaba construyendo. Juan Manuel nos da a conocer otro acontecimiento que para él resulta significativo en la evolución del taller: “... cuando abrimos la primer marcha grande, de un trailer, de un camión de carga que se quedó aquí

cerca abandonado por dos años, No sabía ni cómo quitarla. Nomás estábamos mi hermano y yo, y fue cuando empecé yo a darle servicio a equipo pesado servicio pesado son los trailers, quitamos la marcha . se quedó tirado el señor que vivía aquí cerca, nos habló a nosotros, se llamaba Flexa la empresa. Y entonces pues la arreglamos, despacito desarmamos la marcha. vi cómo iba el sistema y reparamos la falla y la pusimos, y jaló. De ahí empezaron a hablarnos. o sea a raíz de ese trabajo, y luego nos pasaron a central de carga y como iba a darle servicios a ellos una refaccionaria que les vendía refacciones a ellos, me conocieron y ellos repartían servicio eléctrico a otros como faltaban eléctricos me empezaron a hablar a mí para ir a las empresas donde ellos les vendían refacciones y empecé a conocerme ahí en la central de carga. Y ahí me expandí en cuestión de trabajo”.

Este nexo laboral que surge entre el taller y los transportistas de la central de

carga dura más de dos años que le permiten al microemprendedor sobreponerse

a la crisis económica que en esas fechas asolaba al país. Sin descuidar ese frente de trabajo, en el local del taller se “expande” la demanda de servicios al

grado de cambiar su foco de atención “Estuve mucho tiempo trabajando allá pero

aquí comenzó a crecer los clientes y ya no me dio seguir allá, o sea si les damos

servicio eléctrico pero no como antes. Antes me pasaba casi todo el día allá y aquí

no teníamos jale (trabajo)”.

Nuestro microemprendedor es consciente de que la vida es un ciclo y que su persona no es ajena a esa evolución, que existe un principio pero también un fin, y

que es parte de la vida de todos los seres humanos el retirarse del mundo del trabajo, y bajo esa perspectiva nuestro emprendedor habla del futuro del negocio de su persona y del papel que puede tener su familia en la continuidad de la microempresa, estas son sus palabras:

'Pues mira yo tengo ahorita 41 años, y ahora yo considero que tengo un nivel de fuerza, hasta los 50 ó 55, ya a partir de ahí yo sé que el nivel fuerza que tengo ahorita ya va a ir disminuyendo. Entonces he pensado yo luego de preparar a mis hijos a que se hagan responsables a que en un momento dado si mis hijos quieren continuar con el negocio, no los voy a obligar, les voy a dar a conocer el negocio y qué hace el negocio, qué es lo que hago yo, y si ellos quieren continuar bien, ahorita dicen que sí, el niño, la niña dice que ella no quiere saber nada de esto porque ella no quiere bajar marchas, pero tiene una idea de que <va a bajar marchas>, pero a lo mejor puede ser a nivel administrativo. Ahorita pues tiene 7

años y no puede dar un juicio exacto. El niño dice que sí, pues siempre a tenido las mismas actitudes que yo, aventurero, pero por ahora, entonces, la mejor idea que he pensado es que mi esposa, que conoce el negocio por eso está aquí, para que en algún momento dado si me pasa a mí algo, ella pueda de perdido, no trabajar, pero si administrar, como trabajadora. Que sepa cómo se maneja, quién es el que me debe y todo eso. Mis hijos que se preparen, para que si en un momento dado ellos quieren continuar, continúen, y si no pues con mi esposa, si se puede y va a un nivel más tranquilo, lo sigo llevando hasta donde se pueda. Pero sería ya sin esforzarme, lo que pueda lograr en ese lapso de 10 ó 15 años, como un capital, algo que me pueda servir para que yo pueda trabajar

tranquilamente, sin el mismo ritmo que llevo ahorita porque llevo un ritmo muy acelerado con la misma ampliación de todos los clientes. Quiero formar un capital formar a mis hijos, para ya no ser dependiente de nada. Eso es lo que he tenido en mente, por eso la intención de que mis hijos vengan, vean, conozcan y se involucren en el negocio. La niña sabe qué es una marcha, qué es un alternador, y ya va conociendo. Se va involucrando en el negocio, en un momento dado si ellos pueden continuar con lo que yo he hecho en un futuro pensamos crecer más. Tenemos que crecer y mi intención es crecer”

Aquí el señor emprendedor vislumbra una estrategia que parece común a los de su grupo microempresarial, que se podría denominar de “relevo generacional” donde los hijos mediante su integración en el negocio y su preparación de la materia van asegurando la futura administración y continuidad familiar del emprendimiento. En este caso, es relevante señalar el rol que la esposa “debe”

asumir como cabeza del negocio ante la posible ausencia de su fundador. Los anteriores futuros escenarios no son obstáculos ni detienen a nuestro emprendedor en su afán de crecer y mejorar el micronegocio con su actual *nivel de fuerza*

#### 4.3.2.4 Fernando o la unión hace la fuerza.

##### 4.3.2.4.1 .Perfil del microemprendedor:

Es un hombre de 39 años. Su carrera ocupacional y experiencia laboral se entrelaza con el negocio familiar y actividades afines, la adquisición de una nueva formación técnica, la puesta en marcha y cancelación de una iniciativa

empresaria propia son elementos inherentes a su actual quehacer emprendedor. Junto con sus hermanos representa el relevo generacional del negocio creado y establecido por el padre desde hace más de cuarenta años. Promotor y estratega de la expansión y diversificación del taller técnico automotriz original hacia otras actividades que amplían y complementan el servicio de mantenimiento de los vehículos automotores. El momento expansivo que vive el emprendimiento técnico y la tercera generación del fundador del establecimiento (nietos del mismo) son un desafío para el motor económico y para el papel de integración laboral que hasta ahora ha jugado la microempresa familiar. La segunda generación encabezada por Fernando impulsan una fase de crecimiento donde buscan concretar nuevos negocios para mantener y acrecentar el bienestar familiar.

#### 4.3.2.4.2 Fuentes socio-personales de la iniciativa emprendedora:

- a) Libertad de acción y responsabilidad productiva desde la niñez: Fernando asiste a la temprana edad de 11 años a su papá en todas las actividades productivas que el señor tiene que hacer para proveer económicamente a su joven familia desde ayudante en el taller técnico propiedad de su padre hasta mozo en la granja avícola que el padre administraba a un particular. Pero no era un asistente común ya que asumía sin problema las labores que correspondían a un adulto, como muestra una experiencia: "Yo siempre he trabajado. Por ejemplo, a los 13 años ya andaba en Monterrey manejando una camioneta trayendo alimento para los animales... Ya andaba independiente, nada más me ponía lentes, corbata y sombrero y así

andaba” Y cuando algún agente de tránsito lo paraba en el camino él me preguntaba, “oye ¿cómo le hiciste?” Pero siempre “me arreglaba con ellos Y órale para las sodas”.

- b) Formación técnica alterna y nuevas experiencias productivas: Después de terminar la preparatoria, opta por estudiar una carrera técnica en una universidad tecnológica de la ciudad, “el Tequito le llaman”; estudia la especialidad técnica en máquinas y herramientas. Sin descuidar sus compromisos familiares, y durante los dos años de capacitación inicia una experiencia laboral en un taller de torno “porque ahí mismo (en la escuela) te consiguen trabajo por decirlo así Y me consiguieron uno y ahí estuve un tiempo pero ayudaba aquí y jalaba allá y estudiaba”. Más adelante desarrolla una experiencia empresarial que termina como consecuencia de una nueva devaluación de la moneda nacional, eso fue en 1987, esta

situación le obliga a él y a uno de sus hermanos a replantearse sobre el futuro y volver a incorporarse al taller del papá, el cual tampoco estaba en su mejor momento esa coyuntura nacional y familiar le obliga hacer una valoración de esas circunstancias: “Sí, estuvo mucho tiempo en “stand bay” (el taller familiar) o sea pasivo, o sea nomás no daba más. Como cualquier taller mecánico nomás hacía lo de mecánica. Entramos mi hermano y yo de lleno y dijimos <vamos a quitarnos de andar trabajando para otros>, digo, tenía un negocio de venta de aceros, yo junto con otro socio, o sea anduve aquí y allá, ponte que a lo mejor no me quedó dinero ahí porque fue cuando fue la devaluación y todo eso”.

c) **Reactivación y fortalecimiento del proyecto microempresarial del padre**

Para 1985 se incorpora uno de los hermanos para trabajar de tiempo completo el negocio del padre y para fines de esa década Fernando se incorpora al esfuerzo familiar pero con un nuevo bagaje que ayudaría a fortalecer la nueva etapa del negocio familiar: “Entonces, pero pasé mucha experiencia. O sea vienes con los bancos, cómo tratar a la gente, como tratar con empresas, la relación con jefes de arriba, todo eso me dio mucha relación muchos amigos y todo, y aprendí relaciones y todo eso. Entonces me vengo para acá, mi hermano estaba trabajando aquí y dice <no pues vamos a jalar. vamos a estar todos juntos>”.

4.3.2.4.3 **Inserción y trayectorias laborales.**

Esquemáticamente se puede reconocer un conjunto general de experiencias de

trabajo que Fernando vive en su vida activa y que se resume en el siguiente cuadro:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**inserción y trayectorias laborales**



11 años

Edad de inserción



3 años

Tiempo de aprendiz



3 años

Tiempo de experto



21 años

Edad de emprender

Hasta antes de su segunda década de vida nuestro actual emprendedor vive de forma tumultuosa, sin excluir la asistencia que dio a su padre durante su infancia y adolescencia en todas las actividades que el señor desempeño por las trayectorias laborales que son intensas y cortas, donde no sólo ha aprendido el oficio de mecánico automotriz sin también ha estudiado y ejercido la especialidad técnica de mecánico tornero, así a sus 21 años logra iniciar un negocio propio de venta de materiales de acero el cual termina a raíz de la crisis de 1987. En principio, para comprender mejor los procesos y cambios que han determinado su formación como emprendedor revisemos cuáles han sido los hechos que han marcado su recorrido biográfico y que en el cuadro siguiente se plasmó de modo

general

Itinerario biográfico					
Periodo	0-11 años	12-16 años	17-20 años	21-24 años	25-39 años
Eventos	Vida familiar funcional y empieza a trabajar con el papá	Termina preparatoria Y continua ayudando al papá en sus actividades	Cursa carrera técnica por dos años y trabaja en otros talleres sin dejar de ayudar a la familia	Emprende negocio con socio reactivan el taller técnico del padre, devaluación del peso y fin de sociedad comercial	Se incorpora de nuevo al negocio familiar crecimiento y diversificación nuevos desafíos y búsqueda de alternativas productivas
Fechas	1963-74	1975-79	1980-83	1984-87	1988-2003

#### 4.3.2.4.4 Familia y desarrollo personal.

- Raíces familiares

En 1935, los abuelos de Fernando llegaron a San Pedro siendo una joven pareja de 20 y 18 años, él y ella respectivamente "Se vinieron a buscar la vida a buscar trabajo y todo. Mi abuelo estuvo trabajando de agricultor, que es lo que había". Vinieron de un pueblo rural de Michoacán para trabajar en las labores, de la tierra de cultivo, para un pariente "Sí sembraban flor. Porque él allá en Michoacán sembraba flor y todo eso y aquí también rosales, plantas". Con el tiempo el joven jefe de familia y jornalero agrícola se convierte en "mediero", en el cual el producto de la cosecha se reparte en partes iguales entre el dueño del terreno y el trabajador del campo, mitad y mitad. Y en el año de 1942 nace un hijo varón que recibe el nombre de Fernando, igual que su padre. Fue el tercer y último descendiente de la joven pareja. Por esas fechas la familia se componía de los padres y sus tres hijos: el recién nacido y dos hijas más. Durante casi dos décadas el campesino de origen michoacano mantenía su rutina: Siembra cosecha y comercialización de flores y de plantas ornamentales. Una serie de

acontecimientos cambiarían su suerte. "Lo que pasa es que ocurrió una cosa aquí porque él estaba muy bien, sembraba mucho y todo, el detalle es que un pelado le estaba robando. Entonces, él se iba en las noches, cortaba las flores y cargaba sus animales, y por la mañana se los llevaba para la venta. Y se da cuenta que le empieza a faltar mercancía, le faltaba siempre mercancía... Después supimos que era un señor de Tampiquito que venía nomás en las noches para cargar un animal con mercancía y se lo llevaba en la noche. Le dio mucho coraje a mi abuelo, y él no sabía quién era ni nada, pues para reclamarle; antes se arreglaban las cosas de otra forma. Entonces, mi abuelo lo venadeo, o sea lo estuvo cazando hasta que lo vio y lo mató. Entonces metieron a mi abuelo a la

cárcel, porque lo mato, con un rifle Con un 30 lo mató y lo metieron a la cárcel Al señor se lo llevaron lejos de Monterrey”.

- Ruptura en la primera familia

Sus hijos y su pareja, que vivían en unión libre, cayeron en el desamparo. Ellas las hermanas, al poco tiempo se fueron hacer su propia vida y el pequeño de 12 años, quien alcanzó a terminar la primaria, junto con su madre tuvieron que buscar el sustento para sobrevivir “Mi abuela trabajaba y él también trabajaba y con lo poquito que llevaban es como vivían e iban saliendo adelante”

Don Fernando en el penal se hizo de otro núcleo familiar olvidándose de su primera pareja y de su primera familia. Saliendo de la cárcel doce años después “Por eso mi papá desde muy chico se hizo responsable de la familia”.

El patrimonio familiar se perdió, solamente les quedó una vivienda que faltaba por pagar, “todo entre abogados y todo eso se acabó todo”. Y de Don Fernando nada, “de él, ya no hubo apoyo, ni moral, ni económico, ni la fuerza de un hombre.” El primer Fernando desaparece de la vida de esta familia.

En este colapso familiar, que ocurrió en 1954, el hijo de doce años busca y encuentra trabajo, y refugio también, en el taller de Don Fidencio. “Pues sí lo veía como parte de su familia o algo así porque sí lo veía bien. Porque inclusive tiene hijos Don Fidencio y ninguno ha salido adelante como mi papá...” En un periodo de seis años Fernando chico se hace grande: aprende el oficio de mecánica

automotriz, funge como virtual jefe de familia (para su madre y sus sobrinos) y conoce una chica obrera, quien recién acaba de llegar de Saltillo para trabajar en una fábrica de productos de cerámica. Asimismo San Pedro en un tiempo breve dejaría de ser un pueblo rural para convertirse en un municipio urbano y residencial.

La joven obrera que había radicado por más de tres años en Saltillo pero su lugar de origen de ella y su familia era de Mazapil, Zacatecas. Ella era parte de una cadena migratoria que habían iniciado dos de sus hermanas y ella con 16 años de edad era la tercera en llegar a San Pedro. Eso a finales de los años 50 del Siglo XX. En el curso de esos años conoce a un joven vecino que trabajaba en un taller mecánico y surge un noviazgo que termina en matrimonio en 1961, los dos con 19 años de edad.

---

▪ Segunda familia generacional y el nacimiento de un proyecto emprendedor

Al año siguiente Fernando decide, junto con su joven esposa y con el apoyo de su madre, crear un taller técnico automotriz, teniendo como local y hogar la casa de su mamá. “El negocio empezó sin dinero, mi papá empezó de cero, no tenía nada. De chico le enseñó Don Fidencio a la mecánica y todo eso, de ahí empezó”. Capital humano nada más.

En el primer año de servicio del taller también nace su primer hijo, quien recibe como nombre “Fernando”, al igual que el padre y al igual que el abuelo. Y entre 1967 y 1973 nacen tres hermanos: Aarón, Edgar y Raquel. Aarón el segundo

hijo del nuevo Don Fernando, el hijo del campesino, también se convierte en ayudante de su papá hasta convertirse igualmente en un especialista, este segundo hijo termina la preparatoria, los otros últimos dos, llegan hasta la universidad pero sin terminar sus estudios superiores.

- Trabajo conjunto y división del mismo

Entre 1962 y 1976 el señor Fernando dedica sus esfuerzos al funcionamiento del taller y a la atención en su creciente familia, madre, esposa, 4 hijos y una población flotante de sobrinos sin lograr consolidar el proyecto microempresarial. Por esa falta de solidez en el funcionamiento de la microempresa se ve obligado a dividir la actividad productiva y se maneja en dos tiempos de trabajo: a) en los servicios del taller técnico automotriz, y b) en la administración de una granja avícola. Al año del nacimiento de su hermana menor, a los 11 años, el pequeño Fernando va asumiendo tareas que su padre le va delegando a medida que va progresando técnicamente: Ayudante del taller, mozo y chofer de la granja. Es posible que la estrategia de doble jornada se deba: a) por los efectos de la crisis económica de 1976 y mantener los ingresos necesarios para la manutención familiar y b) por el mayor número de miembros de su núcleo familiar y por lo cual debe apoyarse en dos de sus hijos mayores, en la medida que él estima que existe la madurez necesaria para asumir ciertas tareas laborales.

Esta situación dura hasta 1985, cuando los dos hijos mayores, después de estudiar, de experimentar otras alternativas laborales y productivas, deciden reactivar el taller familiar y tomar como propio el proyecto del padre. Lo que vino a

cerrar el círculo del relevo generacional fue la crisis de 1987 quien obliga al hijo mayor de Don Fernando, quien también se llama Fernando, a cancelar su propia iniciativa emprendedora para incorporarse al taller de su padre y junto con su papá y su hermano Aarón fortalecer la empresa familiar.

Al integrarse el hijo mayor (para su identificación será simplemente "Fernando" y al papá se la antepondrá el "Don" para evitar confusiones), Fernando empieza impulsar un giro en la evolución del negocio. Él poseía una visión distinta de la misión del taller familiar probablemente como resultado de su formación técnica que se complementaba con la especialidad técnica de mecánica automotriz, que él mismo, su padre y hermano poseían, y el hecho de haber vivido su propia iniciativa microempresarial en asociación con un colega, le daban una perspectiva diferente de las actividades que el taller podía realizar, más allá de lo hasta hoy se había hecho por lo que se requería de generar otras líneas de trabajo que no fuera únicamente la mecánica automotriz.

El propio Fernando ya tenía un diagnóstico del negocio familiar antes de su retomo, ". nomás no daba más. Como cualquier taller mecánico nomás hacía lo de mecánica" Y cuando decidieron su nueva integración no le fue fácil la aceptación de sus propuestas de ampliar los servicios del taller, "vamos a jalar y pues vente, dijeron la familia, vamos a estar todos juntos. Entonces fue cuando yo propuse lo de las máquinas de torno y nadie me apoyó".

A pesar de la negativa a su propuesta él busca otras fuentes de financiamiento fuera de su núcleo familiar hasta que su misma familia en última instancia acepta el proyecto de desarrollar una nueva línea de trabajo; contingencia que Fernando la resume en las siguientes palabras "Entonces yo hablé con un tío porque les decía yo, como te digo siempre ha faltado el capital. No había capital para pedir créditos en una arrendadora, o sea para comprar de contado, para una arrendadora pues no todos decían <qué tal si no jala, sino esto, sino lo otro> Entonces dije yo pues yo tengo mi casa la voy a hipotecar, pero mi casa estaba a nombre de mi papa y me dijo <no, espérate> entonces hablé con un tío y él me dijo < Yo te presto las escrituras de mi casa, avientate> y les dije eh, pues él me las presta y me dijeron, no, no para que andas molestando gente dale para adelante, y ya la saque, yo la máquina. Entonces vieron que si jaló, ya me apoyaron sacamos otra y otra "

---

Mediante esta iniciativa el taller de mecánica automotriz crea un servicio de trabajo técnico de rectificación de los mecanismos del sistema de freno del automóvil para otros talleres. Y en este mismo sentido se establece el área de venta de refacciones y de grua para el transporte de los autos averiados

Asimismo un elemento que ha favorecido a la expansión del negocio familiar ha sido la organización laboral donde la *división de funciones* ha permitido dar un orden de eficacia al desempeño del trabajo en equipo. Donde participan un total de 10 personas, donde 5 son miembros de la familia de Don Fernando. La distribución del trabajo se ejecuta así: el papá y Aarón se encargan de la

supervisión de los grupos de trabajos, los dos hermanos menores en tareas de administración y relaciones públicas, Fernando es el responsable del personal compras, gestión de asistencia técnica para otras empresas y planeación de nuevos proyectos

En este trabajo de conjunto, el padre y los hermanos, han ejercido un valor esencial para el funcionamiento estable del emprendimiento y es el de la *búsqueda del consenso* en la toma de decisiones y que Fernando expresa con sus palabras "todo lo hemos hecho en familia. Siempre la opinión del otro o sea de los demás <oye hay esta cosa ¿le entramos o no le entramos? ¿lo hacemos o no lo hacemos?> por eso es por lo que siempre estamos unidos, o sea nos apoyamos tú dices algo "oye fíjate que esto" si pero si pasa esto, lo otro aquello o sea pros y contras los vemos entre todos, si le atoramos es porque todos estuvimos de acuerdo si nos equivocamos pues bueno, que es raro, pero todos estuvimos de acuerdo en hacerlo"

Una muestra de esa eficacia del valor del consenso, es la medida que tuvieron que decidir ante la crisis que enfrentaron a finales de 1994 por una nueva devaluación del peso y frente una deuda en dólares que el negocio tenía por esas fechas. El evento tomó el siguiente curso:

"En el 94-95, bueno por ahí, se vino otra devaluación, de una máquina de torno ya debíamos unos meses y la otra ya debíamos un año y en el primer mes se nos dobló 2,3 veces de lo que pagábamos o más. Porque era en dólares. Pues para

salir de la bronca vendimos un carro y matamos todos los cochinitos (ahorros) que había. Y así pagamos el primer mes las 2 máquinas. Pagarla. Sí, para no pagar más intereses” En cambio otros negocios cerraron y todavía hoy existen microempresarios que siguen con las deudas.

#### 4.3.2.4.5 Una mirada al microemprendimiento y su futuro

La microempresa ha pasado por dos etapas: una encabezada por el padre y fundador del taller entre 1962 y 1976 y otra en donde los hijos entran al relevo de la dirección del negocio que empieza en 1985 hasta la fecha. Esta última etapa ha crecido hacia áreas distintas y complementarias al taller automotriz original del padre. En el transcurrir de estos avances del emprendimiento económico ha dado origen a una filosofía de servicio que Fernando la expresa desde sus propias palabras:

a) Un trato asertivo, transparente y empático hacia el cliente: ‘Viene el cliente con nosotros oye, ¿qué falla trae? No pos trae esto y esto’ “bueno, vamos a dar una vuelta”, nosotros vamos con ellos, siempre ponemos al cliente a que maneje para ver qué tipo de manejo tiene, porque hay mucha gente que trae un carro pero no sabe manejar. Pues ya sabemos dónde está la falla, y qué es lo que necesita, entonces él te dice que no sirve el clutch y es la bujía o algo, “nombre tu problema está acá, déjame checarlo y lo volvemos a probar”. Entonces ya sabemos, ya llegamos con el mecánico “ten, ponle esto”. O en otro momento: “Sí, a todos los carros lo que se le cambia se le echa en una bolsa. Viene el cliente “mira esta es la banda, esta es la polea, este es el tornillo, lo que se le cambió. Te lo quieres

llevar o lo echamos a la basura?" "No, tíralo" pero yo quiero que tú lo veas, porque te dicen te lo traen a una afinación, "oiga me acaba de reparar el motor" "no, no te lo afiné yo no te reparé el motor" creen que vas a desarmar el motor y lo vas a volver a armar. No, no, no, nada de eso". También se presentan casos en que el cliente económicamente no esta bien: "... porque muchos clientes que vienen no traen dinero. Entonces les hacemos el comentario, "mira, tu carro ocupa 10 cosas. si no podemos ponerle 3 y te funciona, pero ya sabes que esas otras 7 están dañadas, ve juntando para ponérselas". Este trato respetuoso al cliente es una garantía de éxito porque te recomienda y te es fiel, y Fernando asegura que "por eso hay talleres que no levantan por no ser honestos con el cliente .. Porque si el cliente le echa mentiras el cliente te echa para atrás y te quema con más personas, <no ni vayas con él>, le haces las cosas bien y te manda más personas y vuelve, que es lo más importante, que vuelva".

---

b) La confianza como herramienta de trabajo: "Y otra cosa, te va a dejar su patrimonio. Te va a dejar su patrimonio en tus manos, tiene que cuidarle su confianza y demostrarle que sabes y demostrarle que tienes con qué responderle para cualquier cosa también hemos ido nosotros viendo cómo debes tratar a las personas, pues para ganarte su confianza, y haciéndole las cosas bien y cobrando lo justo, lo que es, es como te haces de clientes". Ofrecer y cumplir Forma y contenido

- Palanca para el crecimiento, las relaciones sociales

El negocio familiar ha encontrado en la interacción servicios-clientes-amigos no sólo un vínculo para proporcionar una satisfacción a una necesidad sino igualmente un medio para crear una red de nexos que atraiga más clientela en una relación basada en el trato justo, honesto, confiable y disponible, empezando desde la empresa misma. El mismo emprendedor ejemplifica este principio en acción

"Por recomendación la mayoría y otros que ya son de muchos años pero la mayoría llegan por recomendación. Tarjetas de nosotros hay en Detroit, en Houston, en Austin, hay tarjetas de nosotros en talleres de allá, que van que son gente que vienen para Michoacán y todos estos lados, entonces van allá a que les hagan el servicio, son amigos allá y "oye mira, cualquier cosa, con ellos dirígete". Entonces nos hablan Sí, de viaje para México. O a veces están tirados en la carretera y nos hablan <oye, me dieron una tarjeta en Houston, o en tal parte>

---

También por los mismos clientes, por clientes amigos y que clientes que... pues les ayudamos, están en apuros y les ayudamos a arreglarles sus coches o a mostrarles confianza que nos dejen y arreglárselos y llevarlos a la central de autobuses, comunicarles paso a paso lo que está pasando con el coche y todo, entonces ellos mismos nos piden, <oye dame para darles allá a mis amigos>, porque todos ellos, no sé si te has fijado, pero también están muy unidos, viajan y todos se ayudan... todos ellos vienen con nosotros con toda confianza, ¿por qué? Porque saben que vas hacer un buen trabajo, le vas a cobrar lo justo, y porque eres amigo, más que todo, hay una relación ahí, entonces esa relación te sirve".

Bajo este principio estratégico se han estrechado vínculos con grupos de trabajadores migratorios mexicanos que viajan con sus familias desde Estados Unidos de América hacia su visita anual o temporal a sus pueblos natales del área central de México y que requieren de auxilio técnico confiable ante una posible contingencia en el funcionamiento de su automotor. Ante esa necesidad el emprendimiento familiar está siempre disponible como recurso de auxilio para los paisanos mexicanos

Nuestro emprendedor tiene muy presente en su visión empresarial de que la interacción social se puede convertir en un factor de crecimiento para el negocio familiar y él mismo nos expone una experiencia propia donde están también se expresan sus afanes de expansión y por lo cual acudieron a solicitar un préstamo bancario

“... simplemente me fui al banco, <oye ocupo lana para crecer>, para algo, <oye me prestas-si tē presto> bueno, tráeme esto, se lo llevas, tráeme tanto, se lo llevas, <sabes, qué no pasaste>.... el banco no pierde una, te pide avales, te pide garantías tres veces de lo que le estás pidiendo, te pide un interés muy alto y ante todo la edad también cuenta mucho. Yo como el negocio aquí lo tengo a nombre de mi papá, le puse todo, tenía aval, avalúos de propiedades, de herramienta, de maquinaria, de todo, con qué la cantidad, todo, lo que no pasó fue la edad de papá, que era mayor de 60 años, ya por eso, ya no me prestaron nada... Papá tiene 62, ya no tenía la edad No, o sea, porque si lo intentamos hacer a nombre de mi hermano de Edgar, sacarlo ¿verdad? Sacar los préstamos a nombre de él y

que mi papá fuera el aval de él, pero se tardaron dos – tres meses y no nos resolvían nada y dije “no, sabes qué, la lana que ocupaba ya la conseguí, por otro lado, ya la junté ya conseguí otra parte que me prestaron, ya no me prestes nada” Pero para que el banco te preste, es muy difícil, te pide mil requisitos Entonces aquí en los negocios yo lo que veo más que todo es la relación, que tengas, con tus amistades .. No tienes relaciones, así tu seas el más cuerdata del salón, vas a andar allá abajo y él más burro porque es compadre, es amigo, es esto, es lo otro –ese tiene tu puesto Aunque no sepa”

Es evidente el resultado del ejemplo Que el peso del capital social fue mayor y más eficiente para sus planes de crecimiento de la microempresa que el capital bancario al parecer está distante de las necesidades de este sector socioeconómico.

---

- Talento y oportunidades para la tercera generación

La importancia de la microempresa en el bienestar de la familia extensiva de Fernando esta fuera de toda duda “De aquí ha salido todo, poco a poco, como todo, pero de aquí ha salido todo <Oye te falta la casa, vamos a hacer tu casa. No tienes carro, vamos a comprarte un carro>, y ora le toca a aquel y ora le toca al otro. Hemos sabido estar, compartir pues con mi familia y todo porque nosotros tenemos nuestras propias casas y pues de aquí, oye te hace falta esto lo otro y de aquí hemos sacado” En este caso movilidad social y bienestar familiar van de la mano.

“Siempre estoy pensando a futuro, o sea para el día de mañana, ¿qué va a pasar?” Este pensamiento pone de relieve la vocación emprendedora del hijo de Don Fernando y quien en esta segunda etapa del emprendimiento a puesto en marcha nuevos servicios técnicos como resultado de una inquietud personal y que ahora también esta preocupado por las nuevas generaciones y sobre la que expresa los siguientes razonamientos: “Siempre estoy buscando la manera de que haya otra entrada de dinero, o sea siempre estoy buscando otra cosa que hacer dentro del mismo ramo y que nos produzca alguna utilidad. ¿por qué? Porque vienen muchos atrás de nosotros, entonces yo ahorita tengo el negocio de los frenos y clutch, está el taller mecánico... Tengo el equipo, ya compramos el equipo para vender llantas, así como compramos los tornos, así compramos el equipo de balanceo y montaje y compramos llantas y tengo el negocio de la grúa. o sea en un momento dado que aquí ya no puedo crecer, bueno vamos a este “tú te vas a aquel, tú te vas para la grúa” y ya. Grúas Ramírez, ahí estás tú, tú con las llantas allá, o sea llantas y rines, tu estás allá, y tú estás aquí con los frenos y tú estás aquí con el taller, ya tenemos 3 – 4 negocios, ¿por qué? Porque creció la familia. Y así ya tenemos un negocio para colocar a los que vienen atrás”.

Es claro el propósito de este esfuerzo que es el de: “dejar el cargo (del negocio) pues a mi hijo, mis hijos y a mis sobrinas, porque todos somos en familia, que ellos queden al frente con gente trabajando, dejarles ya nomás que sigan el paso, que sigan con lo mismo, ya encargados. Enseñarlos a trabajar, enseñarlos a manejar el negocio y que sigan ellos... Que ellos ya nomás estén al frente y no sufran tanto como sufrió uno para hacer las cosas”

Y en el terreno de preparar un nuevo cambio generacional en la dirección del negocio familiar los hijos de las nuevas familias no pueden estar al margen: "Yo les digo que estudien para que el día de mañana, no les cuente las muelas cualquiera Y que es mejor que trabajen aquí y que no vayan a trabajar a otra persona. Con regaños con esto y con lo otro Les digo nomás que estén listos en el inglés, en las computadoras, porque al rato si no sabes inglés pues no vas a hacer nada, y si no sabes computación, pues va a ser lo mismo que es una herramienta ya ahorita que está siendo muy necesaria".

El desafío de la expansión de los servicios y de un nuevo relevo generacional del negocio familiar está imbricado inexorablemente al futuro del emprendimiento con un fuerte espíritu de tribu familiar

#### 4 3 2 5 José o el desafío de la autonomía

##### 4 3 2 5 I Perfil del microempresario

Es un hombre de 54 años Su carrera ocupacional y experiencia laboral se ha entrelazado en los ámbitos de la micro, mediana y gran empresa Pero retorna al microespacio del taller técnico automotriz cada vez que su nexos laboral se cancela o termina con las empresas media o grande. En consecuencia, en ese ir y venir entre la microempresa y los otros negocios va consolidando su proyecto microempresarial. Esta interacción se puede comprender como una expresión tangible de su espíritu de autonomía personal que constantemente entre en colisión con las jerarquías de las organizaciones y que le obligan a buscar

“refugio” en los talleres técnicos, sin que esto signifique que en el microespacio del taller encuentre la paz total con los jefes laborales. Ya en su última etapa de trabajador dependiente decide construir su propio emprendimiento técnico bajo una singular estrategia y, a su vez, también forjar y disponer de su propia plataforma de autorrealización personal y económica. En su etapa previa a la implementación de la iniciativa emprendedora, al igual que otros colegas, va haciéndose de camino con la acumulación de “activos” sociales, culturales familiares y laborales que lo colocarán en situación de construir su propio espacio de trabajo. En contraste con las otras historias de vida, lo singular de José es que en el corto plazo su momento organizador” del “retiro del mundo del trabajo” esta por desencadenarse y por ende buscar y construir una salida satisfactoria es una prioridad en su entorno socio-personal para no conducir su estable estilo de vida actual hacia una nueva etapa de privaciones y penurias económicas.

#### 4.3.2.5.2 Fuentes socio-personales de la iniciativa emprendedora:

- a) Tradición familiar de cultura obrera desde la segunda generación y migración de las familias a ciudad industrial. El papá y sus hermanos trabajaron en un establecimiento manufacturero que proveía conductos o tubos a las empresas vitivinícolas de la zona de Parras de la Fuente, Coahuila, región predominantemente rural. El cierre de la fábrica de tubos y los problemas económicos son los factores “expulsores” para la emigración familiar a la ciudad de Monterrey, N.L., cuyo ciclo migratorio hacia esa ciudad inicia con la salida de los hermanos del papá y sus

familias en 1949 y termina en 1956 con la llegada de la familia de origen del futuro emprendedor.

b) Salida microempresarial ante ambiente laboral jerárquico: Desde su primera experiencia en un taller técnico automotriz manifiesta una rebeldía contra el estilo autoritario con el que se llevan a cabo las relaciones de trabajo. Lo que no impide que desarrolle experiencias en grandes empresas industriales una dedicada a la construcción de infraestructura industrial desde presas para generación de electricidad hasta plataformas petrolíferas para su explotación estatal, como es el Corporativo Protexa, y otra, en un grupo metalúrgico que industrializa metales ferrosos como fue el emporio regional de Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey. Sin dejar de "cultivar" su relación con las microempresas técnicas, durante su experiencia laboral en Fundidora desarrolla una estrategia de "relaciones sociales" que le permite crear su propio taller técnico de servicio automotriz.

#### 4.3.2.5.3 Inserción y trayectorias laborales

Esquemáticamente se puede reconocer un conjunto general de experiencias de trabajo que José vive en su vida activa y que se resume en el siguiente cuadro:

### Inserción y trayectorias laborales



13 años

Edad de inserción



6 años

Tiempo de aprendiz



8 años

Tiempo de experto



30 años

Edad de emprender

Antes de iniciar su carrera ocupacional técnica, junto con sus hermanos él vende periódico en las calles de la ciudad. Y es a los trece años que se inserta en un taller automotriz donde trabaja por más de 6 años, y ya como maestro en su oficio trabaja en una de las líneas de autobuses para el transporte público de la ciudad durante 4 años y 6 meses. También vive experiencias de trabajo en Protexa, en otros talleres, con un retomo periódico a su taller de origen, hasta que entra -con

la ayuda de uno de sus hermanos- como trabajador en una de las empresas del emporio metalúrgico de Fundidora. Donde, con habilidad consigue el apoyo del sindicato para trabajar por intervalos su negocio personal y mantener su rol de empleado hasta que en 1986 cuando cierra esa empresa de propiedad estatal; y por su parte, para esas fechas cuenta en su haber con un sólido micronegocio con 6 años de experiencia. Sin duda esa operación estratégica le ayuda a sortear la crisis económica de 1982. Otra perspectiva de la evolución del emprendedor es el cuadro del itinerario biográfico que enseguida se incluye para apreciar otros elementos que concurren en su historia personal.

## Itinerario biográfico

Periodo	0 - 6 años	7-12 años	13-17 años	18 - 29 años	30 - 54 años
Eventos	En plena fiesta de la uva en Parras de la Fuente deciden emigrar a la ciudad de Monterrey	Vive en barrio obrero de la ciudad vende periodico en las calles y termina la escuela primaria	Inicia aprendizaje de oficio técnico y la familia se muda a casa propia en un barrio del municipio de Guadalupe	Nuevas experiencias en empresas medias y grandes. Se une en matrimonio y empieza su etapa de trabajador en la Fundidora	Siendo trabajador de Fundidora inicia su negocio de reparación automotriz. Cierra en 1985 la empresa metalúrgica. Sus hijos se integran al taller y se convierten en aprendices. despues en expertos técnicos
Fechas	1949-55	1956-1962	1963-66	1967-79	1980-2003

## 4.3.2.5.4 Familia y desarrollo personal

- Raíces familiares

Tanto los abuelos paternos como maternos son nativos de la región coahuilense de Parras de la Fuente. Que desde la época colonial destaca por el cultivo de viñedos y la producción de vinos. De la parte paterna no sabe más que lo que su padre le ha contado, que su abuelo era un policía municipal y su abuela una ama de casa, que mueren años antes de su nacimiento, respectivamente, 1943 y 1941 cuando fallecen los progenitores. El papá es un hombre huraño y parco en su modo de expresarse, "... muy cerrado, no platicaba nada, y lo único que supe, que fueron 12 de familia y de esos 12 quedaron 3 hermanos. Lo que sé, es que de la gripa murieron 6 hermanos..". Al parecer en 1918 el pueblo sufrió una epidemia y en consecuencia la familia del padre del emprendedor fue diezmada con dureza.

Hombre que nació en abril de 1907 y que en su memoria queda el recuerdo de esa trauma familiar, “eso fue lo único que platicaba”.

De la raíz materna el recuerdo se difumina completamente ya que los padres de la mamá del futuro emprendedor mueren cuando ella tiene 5 o 6 años, “Se murió el papá, la mamá y el hijo No supo cómo se murieron, ni ella supo cómo se murieron... ” quedando huérfanas 2 hermanas. Por el año de nacimiento 1913 y la edad aproximada en que pierde a sus padres y un hermano es posible que también ellos fueron víctimas de la plaga de gripe que golpeó a la región

Al quedar sin padres y al parecer sin más familiares, una de ellas fue adoptada por la familia Treviño y quien sería la futura mamá de José, esta familia eran familiares del papá de José, “... porque Daniel Treviño Gómez era primo hermano de mi papá. Daniel era hijo de una hermana del abuelo del papá de mi papá.

Daniel Treviño, se casa y hace familia. Por azares del destino recogen a esta niña, y papá iba a visitarlos y de ahí empezaron”. Entonces él tendría 16 años y ella una púber de 10 años, inician un noviazgo de 20 años. “Ya grande, se casó, mi papá debe de haber tenido unos 36 años y mi mamá unos 30, ellos se casaron grandes”

- Cadena migratoria familiar y Monterrey como destino

Ya para 1949 un hermano del papá de José empieza la migración familiar para Monterrey. José era un recién nacido y fue en el año de 1956 cuando se marchan a la llamada capital industrial de México: Monterrey. Antes su papá y

sus hermanos trabajaban en la "única fábrica que había entonces en Parras, en la fábrica de tubos" Que cerró por esas fechas y obligó a muchas familias del pueblo a buscar vida en otras villas y ciudades. José recuerda el momento en que decidieron marcharse, " . fue un día de fiesta, la de las uvas. En agosto llegaron los familiares . el día 3 es la coronación de la reina. El día 10 es el día de San Lorenzo, el 10 ó 11, no lo recuerdo muy bien. Entonces estos llegaron y los oí decir <oye que aquí está muy duro y la fregada y que esto y que lo otro>, <vamos del rancho>, <no yo no me voy de aquí>. Total, entre mi mamá grande la mama de mi mamá, dijo <vamonos, aquí no hay vida>. Fue la manera en que nos venimos . El padre de José todavía trabajaba en la fábrica, ya es un hombre que va cumplir cincuenta años de edad y que decide irse junto con su esposa y cuatro hijos a otra ciudad que no es la suya. No obstante, el destino laboral de sus familiares no cambio. "Eran obreros. Aquí llegaron y llegaron obreros, como eran obreros allá en Parras"

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Corrían los años 50, y sus hijos Guadalupe, Andrés, José y Juan. comienzan su andar por la naciente metrópoli regiomontana. Se fueron a vivir a un barrio obrero de la ciudad, la colonia Francisco I. Madero, coincidentemente ilustre nativo de Parras y hombre destacado del Panteón Nacional. Los hermanos mayores vinieron prácticamente a terminar su educación primaria y los más chicos para iniciar la misma. Pero no solo se trataba de estudiar, en esos días, "... era muy chiquito... no, no tienes chance de pensar lo que tienes a tu alrededor, porque llegas y llegas a trabajar. Llegamos a vender periódico desde la edad de 6 años, al mes de llegar aquí ya andaba vendiendo periódico". Tampoco la diversión

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

infantil con los amigos era una constante, "No, era poquito el tiempo, salías de la escuela y a trabajar y luego en la tarde los domingos a jugar. No había nada de eso, entre nosotros no había nada de eso, de que vamos a jugar al río, no, era puro jalar, puro jalar (trabajo)".

En este cambio de pueblo rural a ciudad industrial, uno de los "perdedores" fue el jefe de familia ya que su rol de proveedor económico perdió peso y quien asumió exitosamente ese papel fue la propia madre. La exclusión del padre del mercado de trabajo se presenta probablemente por su condición de ser un hombre mayor de 50 años, que no le permitió insertarse con estabilidad laboral en la economía regionmontana, y, en sentido opuesto, la madre tiene mejores oportunidades de trabajo por sus competencias de costurera y que le permitieron tanto trabajar en casa como también el no descuidar su atención del comportamiento de los hijos sobre su primer rol, el hijo emprendedor explica, "Pues llegamos aquí y muchos

dicen que sufrían, no, nosotros no sufríamos, por mi madre. Era una excelente costurera, buena, si hubiera sido por mi padre (por su desempleo crónico), a lo mejor si hubiéramos batallado, "¿me entiendes? Pero mamá era una modista fuera de serie... Es más desde Parras, desde allá se trajo clientes, desde allá venían hasta acá", "Te mentiría si te dijera que si sufríamos, no, para nada. traíamos nuestros zapatitos, el pantalón remendado, y todo eso, pero la comida nunca faltaba". Y en su segundo papel, frente a sus hijos era un figura de respeto, si alguien "cometía un error, era un <cadillo>, regañaba y regañaba. Por ejemplo. llegaba tarde y al otro día te daba de almorzar, pero nomás terminábamos de almorzar y cuidado, todo el día era de regáñate y regáñate..."

Otro cambio importante fue que después de vivir 10 años en casa de renta se mudaron para estrenar su nueva vivienda familiar. Eso fue en 1966, cuando se fueron a vivir a una nueva colonia (en ese entonces) de Guadalupe, N L., con ubicación al extremo oriente de Monterrey.

- Fin del ciclo escolar y la larga marcha hacia el microemprendimiento

Para 1963, a los trece años logra entrar a un taller técnico que se convertiría no sólo en su "alma mater" ocupacional sino también en el taller de base (taller "Flores"), donde cada vez que terminaba su relación laboral con otras organizaciones productivas retornaba al mismo como un nicho protector de sus vaivenes laborales, esto por cerca de trece años. Esta relación con su taller de base dura hasta 1976 que es el año en el que ingresa como operario general en la empresa metalúrgica conocida como Fundidora de Hierro y Acero de Monterrey.

negocio-ícono de la pujanza industrial de la ciudad.

Durante este tiempo, conoce a los 22 años a una chica y en un "noviazgo relámpago" de seis meses, se casa con ella. Formando su núcleo familiar de 6 hijos, 2 hombres y 4 mujeres, todos terminaron la preparatoria sin concluir sus estudios universitarios. Con respecto a los hombres, ambos se convirtieron en expertos técnicos, el hijo mayor de 27 años trabaja en el taller que él fundó, ahora también colabora el esposo de una de sus hijas, y el otro hijo varón de 25 años es supervisor en negocio de contratación de personal de servicios técnicos. Sobre las mujeres, ser amas de casa es su única prioridad.

Entre las experiencias externas al taller "Flores" hubo algunas que duraron meses y años, en ellas destacan tres: 4 años y medio en el transporte urbano "Ruta San Rafael" y año y medio en el Grupo Protexa. En ambas trabaja como experto técnico, en la primera, como mecánico automotriz, y en la segunda, como mecánico industrial. José era muy susceptible ante los gestos de mando que le parecían excesivamente autoritarios y su reacción podía ocasionar un cambio radical en la relación de trabajo, renuncia o despido "Fui dejando el periódico entré al taller mecánico. Empecé a los 13 años. Cuando tenía 16 años, eran puros enojos con el dueño y el enojo era por el modo en que me mandaba. En uno de esos enojos trabajé en Cristalería y en otro enojo volvía otra vez, como te digo era bronco...volvía (al taller) "oiga vengo a jalar", el maestro decía "vente, métete a jalar" y ya me metía. Volvía a tener broncas y me iba a otro trabajo" O por lo contrario, cuando tuvo un trabajo en las cercanías de Saltillo, Coahuila, al que tenía que ir todos los días vivió otra experiencia de "retorno" y la cuenta de esta manera Fueron 8 meses "muy agitados me iba a las 6 de la mañana y llegaba a las 8 de la noche, aquí. Luego me dijeron "sabe qué, necesitamos que se venga a vivir aquí porque lo necesitamos más tiempo", ya no volví... de ahí me vine, ese mismo día en la tarde que me dijeron, ya en Monterrey, me bajé en la Y griega y fui ahí (con "Flores"), "vengo a jalar" y ya me fui para allá. Me volví al taller de vuelta, al taller que me enseñó" Así fue durante un tiempo, "me salía de un taller, y me iba, "Eh, vengo a jalar" y aquél me recibía".

Esto durante trece años hasta su contratación con el grupo industrial Fundidora de Monterrey. Durante cerca de 4 años trabaja como operario general y su actitud entre rebelde y crítica con humor irónico fue capaz de ganarse la simpatía del grupo político que tenía control sobre el sindicato minero de la compañía. Esto le permitió tejer una red de relaciones sociales que favoreció el plantearse una alternativa de trabajo independiente y con permisos sin goce de sueldo. Fue de esta manera que construyó su negocio, mientras se fortalecía mantenía los permisos y cuando había momentos críticos regresaba a la fábrica por ejemplo la crisis económica del sexenio político de Miguel de la Madrid que le tocó sobrellevar como emprendedor técnico y como obrero industrial. Esta estrategia favoreció a la puesta en marcha de su negocio ya para 1986 se encontraba funcionando óptimamente el microemprendimiento. “Mis primeros permisos fueron 4, luego 15 días, mientras se ponía bien el taller. Y pues faltabas allá y te ponías a jalar aquí. En el 86 cuando cerraron la Fundidora yo ya tenía años que no me paraba ahí en la Fundidora”.

Fueron razones políticas, más que por problemas de productividad. Ese el argumento principal del emprendedor y seguramente de algunos de sus antiguos colegas, “la verdad no se pensaba que fueran a cerrar... cuando todos los que trabajaban pensaban que era la mejor empresa de aquí de Monterrey, la Fundidora... Por principio nos fregaron, nos fregó el gobierno. Se acabó Fundidora será por las... por lo que le echamos (críticas) al gobierno..”

En cambio su situación de microempresario técnico le permitió enfrentar en mejores condiciones el cierre de la empresa metalúrgica, pero la suerte de sus colegas obreros fue catastrófico, de un grave quebranto moral y de un estatus laboral disminuido. Sobre el estado de sus antiguos compañeros, José lo entiende de la siguiente manera: "Hubo mucha gente que anda derrotada, pero derrotada completamente... Fue dura la caída para los que trabajaban en Fundidora. Un 10 ó 15 por ciento de Fundidora la hizo, la otra parte quedó derrotada completamente". "Eran muy poquitos los que sabían trabajar. Y la prueba es que ahorita la mayoría anda de obrero y anda de vigilante";

En resumen, por su parte, él no fue derrotado y mantiene en pie su micronegocio gracias a sus destrezas técnicas a su entorno socio-familiar y a su "cartera" de clientes fieles. Pero aún tiene "batallas" que librar.

#### 4.3.2.5.5 Una mirada al microemprendimiento y su futuro

Después de una carrera ocupacional amplia, encuentra en una organización industrial la oportunidad de iniciar su propio negocio, "Qué como nació, nació porque donde jalaba . no completaba. Y empecé a trabajar aquí y vi que estaba mejor aquí y ese fue el motivo por el que nació. Ahora como vuelvo a decir, trabajaba en Fundidora y ese fue el punto que me dio para hacer bien el taller, porque trabajaba aquí y me iba para allá. Si subía aquí dejaba allá y nomás dejaba de ir y me presentaba en el sindicato, "oye tengo un mes sin ir, ahí te encargo", "está bueno". Pero así fue como nació. Cerraron allá, Fundidora, y pues echarle más ganas al taller".

También su núcleo familiar ha contribuido en el fortalecimiento del negocio en dos sentidos: uno, con el préstamo de un familiar de un terreno contiguo a su casa-hogar y luego con su posterior adquisición pudo mantener su cercanía tanto con su hogar como con su trabajo; y dos, durante 3 lustros sus hijos ayudaron al crecimiento del negocio al incorporarse bajo un régimen laboral flexible donde articulaban estudio y trabajo

Estas pautas ayudaron a fortalecer al microemprendimiento. Ahora el reto es la jubilación y el relevo generacional que ya esta en marcha con el hijo mayor. Sobre este tema del retiro del mundo del trabajo nuestro emprendedor plantea lo siguiente:

a) Que la mejor edad para salir del negocio es a los 60 años: "... Tengo 54

años, ¿cuánto me queda? Yo lo he visto en otros talleres, y el que se queda a los 60 años, empieza a regarla. Para empezar ya no tienes seguridad... todo se te olvida, haces las cosas mal. Te digo porque yo le he visto en otras personas que tienen 60 años y andan de mecánicos también ya no la hacen igual... y eso es lo que yo no quiero".

b) Para un retiro decoroso contempla dos estrategias: uno, la vía de la seguridad social, "... ya tengo 30 o 35 años en el seguro. Con todo eso yo puedo hacerle la lucha para pensionarme... Tengo que hacerlo... debo de tener unos dos años más en el seguro para poderme pensionar, y ya con

eso automáticamente todo lo de atrás se acomoda y ya juntas el tiempo que necesitas para que te pensionen”. Y, dos, remodelar el local actual para su renta y buscar un nuevo terreno para el taller: “... el terreno es mío, pero lo pesado es que vamos a comprar un terreno a la orilla de la carretera, vamos a sacarlo de aquí de adentro de la colonia, para ya con el local de taller hacer algo para... rentarlo o equis, no sé algo parecido”.

c) Finalmente, que el hijo mayor y el yerno asuman la dirección de micronegocio. Actualmente hay dos miembros de su familia que trabajan en el taller, ellos son los más indicados para que releven en un futuro al padre en la dirección del emprendimiento, es un paso que falta por definir. Tiempos y quién debe encabezar y tomar la estafeta del cambio generacional para dar un nuevo rumbo y dirección al micronegocio del taller técnico automotriz que pronto va cumplir un cuarto de siglo de estar

funcionando. Todo depende de cómo el emprendedor acceda al retiro del mundo del trabajo.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### 4.4 Discusión y reflexión sobre resultados del trabajo de investigación.

#### 4.4.1 Resultados de la encuesta.

Sobre los resultados de la encuesta, en ellos se muestran y se descubren una serie de hallazgos y necesidades que sintetizamos en una serie de afirmaciones que enunciamos enseguida:

- Que el conjunto de emprendimientos técnicos estudiados ha sorteado exitosamente al menos una de la crisis económicas de los últimos 25 años por lo que clasificar a estas microempresas como “refugio del desempleo” no sería justo ni objetivo. Lo que sí sería importante considerar de estos negocios es que su permanencia y funcionamiento actual ha sido fruto del ejercicio constante de talentos, circunstancias, aprendizajes individuales y colectivos que permiten su actual existencia.

- Que entender únicamente a las microempresas como simples generadoras de puestos de trabajo significa no observar con claridad el papel socioeducativo de formadora de recursos humanos que han desempeñado las mismas y que con apoyos puntuales será posible perfeccionar ese protagonismo educacional para acrecentar el yacimiento social de aprendices, expertos técnicos y de incubación de talentos emprendedores.

---

mismos que “egresan” al mercado, y que año con año se necesita “multiplicar” urgentemente ese recurso humano competente para el desarrollo que el país requiere.

- Que la identificación del ciclo formativo del emprendedor se puede convertir en una referencia fundamental para la elaboración de estrategias de investigación educativa y para la creación de futuros programas de educación laboral.

- Que la experiencia socioeducativa de “aprender trabajando” que se “produce” en los talleres técnicos ha significado para el conjunto de emprendedores en un proceso y un espacio determinante para la formación de las competencias necesarias para emprender un proyecto productivo y que el inicio de todo esto fue su temprana incorporación a este ámbito laboral como aprendiz técnico.
- Que en el universo de “aprender trabajando”, la educación formal básica ha sido un factor presente en la formación del talento microemprendedor esto es evidente al revisar el itinerario biográfico de los pequeños empresarios.
- Que el surgimiento del talento emprendedor, en este momento, se puede definir como la “suma” de recorridos y trayectorias laborales que permiten formar capacidades y proporcionar oportunidades para poner en marcha un emprendimiento económico. El éxito y desarrollo de estos proyectos dependen de la experiencia humana acumulada del potencial emprendedor.
- Que el retiro decoroso de algunos de los emprendedores no esta garantizado, lo cual es un desafío gubernamental formular un sistema de seguridad social que contemple las aportaciones de este grupo social.
- Que los programas gubernamentales de fortalecimiento empresarial desarrollen un contacto permanente con la realidad socioeconómica de las microempresas y renueven sus prácticas de trabajo para una atención

extensa y efectiva a los problemas de funcionamiento de estos actores económicos

- Que los centros universitarios planteen la necesidad de crear investigación educativa, de asistencia técnica y tecnológica para desarrollar una masa crítica de emprendedores innovadores más allá de los títulos de educación superior

#### 4.4.2 Resultados del estudio cualitativo.

De los cinco apartados en que se dividieron los cuatro retratos de los microemprendedores regionmontanos, hemos encontrado una serie de elementos que consideramos fundamentales para entender cuáles son las condiciones que inducen y provocan la formación del talento emprendedor, y que en el caso específico de los microempresarios de talleres técnicos y sus experiencias, se

---

deducen este conjunto de proposiciones:

- Que la formación del talento emprendedor fue el resultado de un proceso complejo donde intervienen las características personales; el desarrollo de una carrera ocupacional determinada, la preparación laboral misma junto con la búsqueda de oportunidades para la construcción de una iniciativa emprendedora, un contexto familiar estimulante a pesar de crisis y privaciones; la configuración de un tejido social de auxilio y apoyo para el mantenimiento y fortalecimiento del emprendimiento técnico; y, por último, en los casos que estudiamos, una formación escolar básica resulta

fundamental para realizar operaciones de administración y para el aprendizaje de nuevas experiencias de trabajo.

- Que la constitución del taller técnico y su buena marcha se ha convertido en una palanca que mueve a la acumulación de ciertos activos familiares: patrimonial, cultural y social. Esto se puede observar en las mismas "fotografías" de los emprendedores: Un primer ejemplo, la familia de Roberto De una primera generación campesina y analfabeta sus hijos consiguen terminar sus estudios básicos y logran ingresar a la universidad. otro caso, el de Fernando, cuyo padre con una familia de origen "fracturada", construye una iniciativa emprendedora y la segunda generación con más competencias personales y técnicas alcanzan a fortalecer y diversificar el emprendimiento original paterno. En resumen, es cierto que el taller técnico ha sido un "motor" económico para el ascenso en

el bienestar material de las familias, pero también ha propulsado el ascenso de la escolaridad, a su vez, ha creado una etapa de transición cultural y social de las familias hacia niveles de comprensión de la realidad superiores a de las primeras generaciones.

- Que el emprendedor como "producto" social ha estado sujeto ha un proceso de formación donde la experiencia laboral fue determinante. Tanto en la encuesta como en el estudio cualitativo quedo patente que todos los microempresarios que participaron en el estudio exploratorio iniciaron sus trayectorias laborales como aprendices y a una edad promedio de 16 años;

pero además tuvieron que ejercitar sus habilidades técnicas para refrendar su categoría de experto técnico durante muchos años, con una media de casi 6 años y, después de mucho bregar deciden emprender su propio negocio cuando están por llegar a su tercera década de vida. Pero es un proceso de formación que no termina ya que hay que enfrentar instancias gubernamentales como Hacienda Federal, políticas municipales de urbanización, crisis económicas, etc

- Que ser emprendedor no significa solamente emerger de un proceso formativo y convertirse en un actor económico, de igual importancia, ha sido en los casos estudiados el desarrollar la capacidad de tejer una red de relaciones solidarias con la familia, los clientes, los amigos, los colegas y hasta con los propios trabajadores para que actúen en momentos de crisis, de desasosiego y de incertidumbre en la marcha del emprendimiento. Al

---

que sepa tejer una red mínima al menos con la familia le será posible sortear cualquier evento crítico o de apoyo para el crecimiento del micronegocio.

- Que en el pensamiento estratégico del emprendedor *la familia ha sido un elemento constitutivo de la microempresa* no solamente como la beneficiaria directa de las ganancias económicas, sino también como capital humano para el funcionamiento de los servicios de la microempresa, y en ese mismo sentido, la familia, sobre todo los hijos, es o son un activo que da garantía de continuidad del emprendimiento después de su retiro del

mundo laboral Este mecanismo sucesorio es casi natural en el universo microempresarial y se desarrolla en ciertas condiciones.

- Que el mundo de los talleres técnicos ha sido un microcosmos humano donde concurren una serie de eventos de distintas índoles, pero donde el hecho general, más destacable, es o fue que en el mismo ha sido posible que un joven aprendiz logre convertirse en un experto en una especialidad técnica bajo un proceso formativo de itinerarios laborales aquí el proceso formativo puede concluir con la preparación de un trabajador diligente y especializado, a su vez, en el terreno de lo posible, las circunstancias personales, familiares y sociales se pueden transformar en el detonante necesario para que este sujeto se decida por emprender un micronegocio Estas circunstancias tienen su origen de múltiples fuentes desde la inquietud personal de ser autónomo; como el tener que asumir el compromiso moral-económico de formar una familia; el que un amigo nos haga la invitación de integrar una sociedad laboral; ó, en el caso posible de que por mandato familiar exista la obligación moral de continuar el negocio del padre. Son fuerzas externas e internas que operan en la formación del espíritu emprendedor pero el *alma mater* del emprendedor técnico ha sido sin duda el entrenamiento y su formación en un taller técnico: microespacio que merece ser reconocido como un semillero de técnicos y emprendedores

## CAPÍTULO 5

### SISTEMATIZACIÓN DE HALLAZGOS Y ELABORACIÓN DE ESTRATEGIA DUAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TALENTO EMPRENDEDOR

5.1 Relación de los elementos del marco de referencia y del contexto nacional con los resultados del trabajo de investigación.

Para culminar esta investigación académica se requiere sistematizar los aportes y hallazgos esenciales que provienen del análisis de las teorías, experiencias educativas, programas y políticas públicas, y hechos que se derivan del marco de referencia y del contexto nacional mexicano; y, de los procesos, experiencias y

comportamientos que proceden del estudio de un grupo de microempresarios de talleres de servicio técnico automotriz. Todo con la finalidad de establecer las

bases de una propuesta socioeducativa de integración laboral para los jóvenes

“rebeldes” a las enseñanzas escolares. En consecuencia, ahora, la exigencia es

mayor porque la formulación de esa propuesta necesita de la integración de

elementos aparentemente disímiles, por ejemplo, la experiencia de vida de un

microemprendedor y la formulación de una política de formación de recursos

humanos, junto con la necesidad de articular la investigación educativa con la

acción institucional. Administración y Ciencias Sociales. Acción individual y

Acción gubernamental. Necesidades locales, nacionales e internacionales.  
Teoría y Práctica.

No es tarea sencilla articular y armonizar los elementos y desafíos que componen el marco de referencia y la realidad nacional con las manifestaciones que definen la formación del talento emprendedor desde las experiencias de vida de los microempresarios rioguantaneros. No obstante ya hemos hecho algunos avances, basta recordar la definición operativa de capital social comunitario teniendo como referencia fundamental la experiencia del microemprendedor (Véase los apartados 2.1.2.4 y 2.1.2.5). En esta definición se observan una parte de los elementos que pueden ser constitutivos para el diseño de una propuesta socioeducativa.

Por ahora identifiquemos el total de elementos que son indispensables incluir o contemplar en la elaboración de una propuesta socioeducativa, y que constituyen el siguiente inventario:

#### 5.1.2 Del marco de referencia y del contexto nacional:

- Capital Social: Individual y Comunitario.
  
- Movilidad Ocupacional: Mecanismos sociopersonales y laborales de ascenso social.

- **Innovación educativa:** Ofertas educativas más allá de la concepción escolarizante de la educación.
- **Experiencias internacionales en materia de fomento del empleo y de educación para el trabajo:** especialmente, los programas europeo, español y alemán
- **El contexto nacional** las transiciones mexicanas, el bono demográfico, los programas gubernamentales, los problemas y necesidades de jóvenes y microempresarios

### 5.1.3 De las manifestaciones del microempresario regionmontano:

- **Ciclo formativo del emprendedor:** el microempresario técnico desarrolló una experiencia laboral por etapas: ayudante, experto técnico e iniciación de emprendimiento.

- **Socialización temprana e inserción laboral:** Con la edad aproximada de 16 años inicia su experiencia laboral de ayudante y una experiencia de años en el ejercicio de un oficio técnico son aspectos fundamentales para su ascenso ocupacional como emprendedor.
- **Itinerarios sociofamiliares y trayectorias laborales:** El ambiente familiar y social estimulante y de apoyo más que la precariedad y que las dificultades

sociales propiciaron su crecimiento personal. También el sostener en el tiempo su formación ocupacional en el trabajo técnico ha sido determinante en su futuro emprendedor

- **Tejiendo la red egocentrada para el futuro emprendimiento:** La creación de vínculos sociales con familia, clientes y amigos en sus experiencias de convivencia laboral, social y familiar con elementos de cooperación, reciprocidad y confianza le permitieron emerger en mejores condiciones para la puesta en marcha del microemprendimiento económico.

**5.2 Hacia nuevas bases para un programa de acción educativa:** Nueva revisión de los aportes y hallazgos para definir una nueva relación entre los mismos.

**5.2.1 Entre el capital social y la experiencia emprendedora.**

El marco fundamental de la sistematización debe surgir del contraste y conexión

---

entre el enfoque de capital social y el ciclo formativo del emprendedor ya que ambos elementos contienen las claves para determinar una visión educativa de largo alcance que no quede anclada en el corto plazo, como en las condiciones en las suelen trabajar los programas mexicanos de capacitación para el trabajo.

La teoría del capital social identifica dos formas de capital no monetario: el individual y el comunitario

El capital social individual es producto de un proceso donde el sujeto mantiene relaciones de cooperación, reciprocidad y confianza con su entorno personal, el

desarrollar esa calidad en sus relaciones sociales al individuo le aporta una serie de beneficios que le permiten solucionar sus problemas de existencia. Este proceso tiene fuerte conexión con la formación del talento emprendedor del microempresario que su manifestación más concreta que es lo que hemos llamado *ciclo formativo del emprendedor*, donde al igual que la formación de capital social individual el futuro emprendedor requiere de una socialización temprana y de cultivar relaciones diádicas que le permitan la acumulación de activos sociales, que le serán necesarios no solamente para su desarrollo ocupacional, sino también para la materialización del micronegocio y para la constitución de una red de auxilio y de apoyo en tiempos de crisis del emprendimiento económico.

En contraste, en la noción teórica de capital social individual no se contempla el valor de las relaciones laborales como un activo de la sociabilidad del sujeto y de su importancia para la formación para el trabajo, que en el caso del microemprendedor resulta vital para su proyección en su capacidad de emprender y para el funcionamiento del negocio mismo. Quizá esto se debe a que la sociabilidad en la teoría del capital social se ha planteado de forma genérica. No obstante, lo que sí nos resulta evidente es que el capital social individual del emprendedor logra materializarse en la constitución del micronegocio de servicios técnicos.

Otra aportación del enfoque de capital social es la del nivel de expresión comunitaria que adquiere la sociabilidad humana, aunque falta mucho por comprender el cómo es posible que el capital social comunitario emerja de una red

individual Sin embargo, como se afirma en el capítulo dos, la experiencia emprendedora cuenta con los precursores necesarios para la transformación del capital social individual en capital social comunitario como son: “identidad compartida”, “memoria histórica” y “entorno social en transición”. Por lo cual, cualquier propuesta socioeducativa con enfoque de capital social debe contemplar en su desarrollo esos factores básicos.

Por otro lado, el incorporar al emprendedor y su micronegocio en un proyecto de construcción de capital social comunitario significaría redefinir el papel educativo que ha venido desarrollando en la formación de recursos humanos, y darle un carácter sistemático a esa función socioeducativa del taller técnico y la cual podría orientarse hacia dos objetivos: uno, propiciar la inserción laboral de jóvenes sin experiencia de trabajo y sin formación ocupacional y, dos, favorecer la incubación sociolaboral del talento emprendedor de los expertos técnicos. El proporcionarle

carácter sistemático a esa función de los microemprendimientos técnicos ayudaría a generar una masa amplia de emprendedores y de expertos técnicos que a su vez éstos mismos impulsarían un círculo virtuoso en la creación de nuevos empleos y en la formación de nuevos recursos humanos más competitivos para la economía local. Esta nueva función solamente podrá desarrollarse dentro de un sistema educativo específico y para ello requerirá de una agencia de innovación que impulse los proyectos necesarios para la institucionalización de ese nuevo espacio de educación para el trabajo.

## 5.2.2 Entre la movilidad ocupacional y la experiencia emprendedora.

Resulta evidente que la inserción laboral a un taller técnico para el antiguo ayudante fue el principio de una carrera ocupacional: ayudante, experto y emprendedor. En algunos casos estas trayectorias fueron significando para los antiguos aprendices un ascenso en el circuito laboral de ocupaciones calificadas pero para el emprendedor y su familia el verdadero ascenso social se fue despegando con el funcionamiento exitoso del emprendimiento económico. Con el micronegocio en marcha y su funcionamiento óptimo se fueron abriendo las ventanas de oportunidad para la acumulación de activos escolares, materiales y sociales para la familia nuclear y extensa del emprendedor.

Dentro de una propuesta socioeducativa, la teoría de la movilidad social y la variable de movilidad ocupacional son parámetros y referencias que se deben contemplar al menos en dos sentidos: a) su incorporación en el diseño de las nuevas políticas sociales como elemento de análisis: desde su concepción hasta su evaluación para evitar despertar expectativas falsas de movilidad -o movilidad espuria- afirmarían los expertos argentinos- del posible beneficiario de los programas y para la aplicación de medidas necesarias que favorezcan a su despegue social; y, b) en nuestro caso, en el fomento de la formación del talento emprendedor se tomarán como referencias clave para dar dirección y convertir a los programas socioeducativos de inserción laboral en plataformas de base para el ascenso social

### 5.2.3 Entre innovación educativa, experiencias internacionales y el ciclo formativo del emprendedor

En las experiencias latinoamericanas cada vez aparecen programas cuya opción formativa de “aprender haciendo” se presenta como una oferta para los jóvenes vapuleados o indiferentes a las enseñanzas de tipo escolar. En este sentido, lamentablemente, en México aún prevalece como dominante en los programas gubernamentales la opción escolar de capacitación para el trabajo, además, en estos programas se sustentan en una visión cuantitativa y asistencial (al parecer dar becas y su asignación creciente a más población sin empleo son las bases del proyecto mexicano de capacitación), y se valora esa oferta educativa como una etapa de corta duración y de importancia secundaria, junto con lo anterior, en estos programas existe un divorcio entre los sistemas de capacitación y los mercados ocupacionales, lo cual hace más patente su rigidez y su incapacidad para atender el proceso formativo del educando y poder asegurar así su éxito en el mismo.

Frente a este estado de cosas adquieren especial relevancia las experiencias europea, española y alemana. Estas tienen varios aspectos en común: uno, son ofertas donde la práctica en el “aprender haciendo” es dominante; dos, son iniciativas cuya gestión está dirigida y evaluada desde el ámbito local de gobierno o desde un organismo social; y, tres, están diseñadas para que los jóvenes que no aspiran a un título universitario participen en las mismas accedan a una experiencia de formación ocupacional. En cuanto a las diferencias entre ellas cabe destacar, por ejemplo, que el programa europeo hace énfasis en la

innovación y experimentación educativa, donde los jóvenes proponen y desarrollan soluciones a problemas concretos de su comunidad; en la alternativa española crea un espacio específico de aprendizaje laboral donde maestros y aprendices, por algún tiempo, en etapas y en formaciones determinadas, se dedican aprender y a trabajar sobre el rescate del patrimonio histórico-cultural de una localidad española de donde los jóvenes son nativos y provienen de ambientes precarios, y, la alemana, destaca por alternar la experiencia de aprendizaje ocupacional entre la empresa y un centro de capacitación técnica, es un sistema dual donde los actores sociales: sindicatos, empresas y gobiernos, desde un ámbito local organizan, supervisan y apoyan la buena marcha de este sistema educativo

Con respecto a la formulación de propuestas locales socioeducativas, ellas deben integrar en su diseño elementos que determinan el buen funcionamiento de las experiencias extranjeras, pero también deben incorporar en su metodología educativa el concepto clave de *ciclo formativo del emprendedor* donde se vislumbra claramente la necesidad de diseñar un conjunto de etapas de aprendizaje laboral y socioeducativo, donde cada una de ellas proporcionen apoyos específicos tanto para el aprendiz, como para el experto técnico en vías de constituir su emprendimiento, como el emprendedor que necesita mejorar la operación de sus actividades administrativas, técnicas y de comercialización. Aunque el énfasis inicial y fundamental de estas propuestas deben ser los jóvenes aprendices para garantizar su éxito en su inserción y en su evolución ocupacional.

#### 5.2.4 Entre la creación de nuevos espacios educativos y los desafíos nacionales.

En México se impone el desarrollo de proyectos de innovación educativa donde los jóvenes inicien experiencias de aprendizaje dentro de los propios mercados ocupacionales. Mantener ofertas formativas de corte escolar no nos ayudará a avanzar en la formación de recursos humanos con iniciativa empresarial y preparación técnica sólida. En consecuencia, lo anterior, debe significar para todos nosotros la necesidad de modificar la idea general que tenemos de la educación y sus prácticas, y asimismo entender que los nuevos espacios educativos deben ser abiertos y en permanente cambio, cambios que deben ser producto de la reflexión que se hace desde la práctica misma: Investigación educativa y evaluación permanente de los resultados para la revisión de los procesos educativos.

Esta necesidad de innovar es mayor cuando observamos los desafíos que tienen los proyectos de educación para el trabajo ante la llegada de un millón de jóvenes

que año con año "tocan" las puertas del mercado de trabajo y que muchos de ellos carecen de las calificaciones suficientes para desempeñarse en un empleo productivo. El sistema educativo mexicano se está transformando, pero no con la rapidez que exigen los nuevos tiempos, de aquí la importancia que adquieren los actores locales para la formulación de nuevas iniciativas de educación laboral y de formación del talento emprendedor.

La transición demográfica, económica, política y social se unen en el problema del empleo, o se crean los empleos suficientes de calidad o pesadillas sociales insólitas nos acecharán en un futuro ya cercano. El llamado bono demográfico

terminará en tres décadas, casi las mismas que tenemos sin crecer económicamente, y es el tiempo que requerimos para que nuestras instituciones funcionen óptimamente y garanticen: empleo productivo para todos, seguridad social sin zozobras y bienestar económico con equidad.

### 5.3 Propuesta socioeducativa de integración laboral y de incubación del talento emprendedor. Componentes estratégicos.

Para la creación y puesta en marcha de estas propuestas socioeducativa con enfoque de capital social comunitario se requiere de al menos tres actores sociales. la integración activa de un conjunto de talleres técnicos, un grupo de jóvenes que por sus condiciones sociales se encuentran inmersos en la espiral de la marginación y en riesgo de exclusión social, y una agencia local de innovación educativa, donde pueden participar los actores gubernamentales, líderes económicos y centros de educación superior y no superior, con la misión de crear y construir un sistema educativo de integración laboral y de incubación del talento emprendedor para jóvenes sin oportunidades de desarrollo social y económico.

La propuesta socioeducativa que se puede ofrecer a la comunidad, producto de este trabajo de investigación, debe contemplar los siguientes componentes básicos y estratégicos para la construcción local de un sistema educativo dual:

#### 5.3.1 Componente conceptual.

Este componente debe sustentarse en dos ejes conceptuales: a) Capital Social Comunitario y b) Formación del Talento Emprendedor (como producto de un ciclo

formativo) Que el talento emprendedor es consecuencia de un proceso de acumulación de capital social que incluye socialización temprana y relaciones diádicas etapas de aprendizaje y trayectorias laborales, y la materialización de un emprendimiento económico. Esto desde la perspectiva de la formación del capital social individual. Pero desde el nivel de capital social comunitario, y su construcción, implicará convertir la formación de recursos humanos que actualmente se desarrollan los talleres técnicos, en una función sistematizada y que ella tenga como objetivos. Facilitar la inserción laboral de jóvenes sin experiencia de trabajo ni formación ocupacional; y, favorecer la incubación sociolaboral de futuros talentos emprendedores.

### 5.3.2 Componente empírico

La actuación de las microempresas y de los propios educandos-aprendiz, así como las intervenciones de la agencia de innovación educativa, deben estar en constante monitoreo para observar los impactos de sus respectivas acciones. La revisión permanente entre lo que se plantea y lo que se hace debe ser una tarea estratégica de este sistema educativo.

### 5.3.3 Componente pedagógico

Este componente es el cemento que le da solidez a todo el edificio educativo que queremos construir y su desarrollo requiere del resto de los componentes. Pero básicamente este componente se constituye en el diseño de las metodologías educativas que deben aplicar para las diferentes etapas de aprendizaje, la definición conceptual de cada etapa formativa, la elaboración de los contratos

educativos para cada joven aprendiz: el alcance de su formación y los compromisos educativos adquiridos entre el joven y su maestro. Otra actividad por desarrollar de este componente es la de la supervisión pedagógica que atienda las necesidades educativas de cada joven educando: desde los instrumentos necesarios para la adquisición de un oficio técnico y las competencias sociales que desde su integración laboral vaya “cultivando”, para tejer la red y capital social que den el soporte necesario para la puesta en marcha de un futuro proyecto productivo. Asimismo, será un sistema donde se alterne la experiencia práctica de “aprender haciendo” en una microempresa, con la formación teórica del oficio en un espacio educativo formal, además de otras necesidades educativas que la preparación del joven requiera atender.

#### 5.3.4 Componente administrativo.

El control de los procesos de trabajo educativo, social y académico de esta propuesta deben estar bajo tutela de los poderes públicos locales y de las instituciones educativas que deseen integrarse. La agencia local de innovación debe también responder a sus jóvenes educandos y a las microempresas participantes para el buen funcionamiento del proyecto socioeducativo. En este mismo rubro, igualmente, la acción administrativa de la agencia debe ser horizontal donde los talleres integrados al proyecto funcionen dentro de un núcleo organizador ya sea por criterios geográficos, sociales o educativos, ese núcleo puede adquirir la denominación de *Red Comunitaria de Educación Laboral*, y bajo esta denominación establecer una gestión administrativa que opere más sobre el

terreno de las necesidades de los jóvenes, de los emprendedores y sus microempresas

### 5.3.5 Componente científico

El espíritu de esta propuesta no podría mantenerse con vida si este componente se ve cercenado del conjunto. Porque de nuevo caeríamos en el vicio y en el peligro de construir un aparato burocrático cuya única misión sería en un determinado tiempo el reproducirse a sí mismo. Por el contrario, si queremos salvaguardarnos de no convertir esta propuesta socioeducativa en una nueva operación burocrática requerimos de un ánimo científico y crítico que nos ayude a ubicar objetivamente nuestras actuaciones sobre la realidad donde nos toca intervenir y también el de estudiar las teorías, los procesos y las realidades sociales y económicas que nos son necesarios conocer para definir mejor el horizonte de actuación de la agencia de innovación educativa. También

---

recordemos que estos nuevos espacios educativos deben estar abiertos y en permanente cambio pero siempre sujetos a la reflexión desde la práctica misma: Investigación educativa y evaluación permanente de los resultados para la revisión de los procesos educativos mismos.

## CAPÍTULO 6

### CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y ESTUDIOS FUTUROS

#### 6.1 Conclusiones

Con base a este trabajo de investigación teórica, de revisión documental, de exploración empírica y de análisis y sistematización de resultados para la formulación de una propuesta socioeducativa se puede concluir que:

- Existen elementos en los universos laborales de la microempresa de servicios técnicos que la convierten en un espacio para el aprendizaje de oficios y para la incubación del talento emprendedor de aquellos jóvenes que se integran como aprendices -inserción laboral que les permitirá -con tiempo y aprendizaje- iniciar un ciclo formativo que puede concluir con la formación de competencias laborales -para trabajar en un oficio técnico y, posiblemente, para estar en condiciones de emprender un proyecto productivo- y con el tejido personal de una red social de apoyo que coadyuve en la materialización de un micronegocio. O, en su caso, solamente esa inserción puede significar el ingreso del joven aprendiz en el circuito laboral de ocupaciones calificadas.

- La acción gubernamental puede impulsar la creación de un sistema educativo no formal recuperando esos elementos que convierten a los talleres técnicos en espacios para aprender: la relación diádica entre maestro técnico y joven ayudante, el desarrollo de una carrera ocupacional que se convierta en un ciclo formativo aprendiz-experto-emprendedor, y la sociabilidad laboral que propicie –junto con la familia y los amigos- una trama de relaciones humanas para el apoyo del futuro experto técnico en la construcción de su propia organización microempresarial

- Esa construcción del emprendimiento técnico y su funcionamiento exitoso ha significado para el antiguo aprendiz y actual experto en un especie de mecanismo de ascenso social tanto para el emprendedor como para su familia ya que se abrieron ventanas de oportunidad para la acumulación de activos escolares, materiales y sociales.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

- En la búsqueda de soluciones es necesario incorporar *nuevas miradas que articulen lo social y lo educativo no formal* en las propuestas de educación para el trabajo y para la formación del talento microemprendedor. seguramente por ese nuevo modo de mirar y de enfrentar los problemas del desempleo y la precariedad laboral ha sido posible el desarrollado de las experiencias europeas, española y alemana –aquí estudiadas- más allá de la aulas escolares.

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- Para nuestro caso, la experiencia de formación del talento emprendedor en los espacios de los talleres de servicio técnico, nos ha exigido abordar la misma como un fenómeno socioeducativo y mirarla bajo la teoría de capital social, la noción analítica de movilidad ocupacional, el enfoque de innovación educativa y la revisión del contexto mexicano y local del microemprendedor y sus iniciativas. Todo ello para la identificación de los procesos y elementos socioeducativos necesarios para la formulación de nuevas propuestas que faciliten y solucionen los problemas de falta de empleo y de precarización del mismo

- La formulación de nuestra propuesta socioeducativa ha sido dirigida para los jóvenes que no encuentran oportunidades de formación en el sistema de educación escolar. Jóvenes sin credenciales escolares básicas ni experiencia laboral desarrollada, cuyo acceso al empleo estará restringido a

trabajos sin futuro productivo, en el mejor de los casos. La cuestión adquiere mayor dramatismo cuando reconocemos que existen 17 millones de jóvenes mexicanos que inician su vida activa sin ningún tipo de formación ocupacional y que año con año ingresan a los mercados cerca de un millón de ellos con más "voluntad" que "condiciones" para acceder a un empleo productivo.

- Parte de la solución que proponemos está en el ámbito de la actuación de los poderes públicos locales y sus sociedades que, -de forma conjunta o mancomunada-, busquen y desarrollen iniciativas de educación para el

trabajo que no estén divorciadas de los mercados ocupacionales ni de las necesidades educativas de sus posibles usuarios.

## 6.2 Recomendaciones

- Existe cierta complejidad y muchas exigencias para iniciar estas propuestas de solución al desempleo juvenil pero las mismas deben tener como soporte fundamental el concurso de los actores sociales, económicos y educativos de la localidad, de esta concurrencia depende el éxito de este futuro sistema de educación permanente de envergadura local.

- Que los verdaderos protagonistas de estas propuestas socioeducativas deben ser los microempresarios y sus talleres técnicos junto con los jóvenes educandos, más allá de liderazgos sociales o intelectuales.

- 
- Para evitar el riesgo de que estas iniciativas se conviertan en una nueva operación burocrática y que en un plazo determinado la preocupación central de esos aparatos administrativos —que gestionen las iniciativas— sea el reproducirse en sí mismos y no en la mejora continua de los servicios educativos que deben proporcionar: se necesita para conjurar ese peligro que las nuevas propuestas de educación laboral integren un componente científico en su funcionamiento, para que valore críticamente las actuaciones de sus servicios, y, a su vez, estudié las teorías y realidades necesarias para conocer y mejorar el horizonte de actuación de estos

programas. El conculcar o ignorar este componente sería eliminar todo el espíritu de innovación en que se deben guiar estas propuestas.

### 6.3 Estudios futuros

El trabajo de indagación que inspira este estudio no termina por el contrario abre nuevas sendas de conocimiento que se tienen que explorar para ampliar nuestro entendimiento sobre la necesidad de impulsar el desarrollo de las vocaciones emprendedoras como una nueva forma de justicia distributiva y de desarrollo económico y sustentable

- En la temática de la formación del talento emprendedor desde la microempresa de servicios técnicos se requiere de la elaboración de un conjunto de hipótesis de investigación para discernir sobre los capacidades y competencias laborales que se tienen que impulsar desde la relación

educativa entre experto técnico y aprendiz, la interacción entre las competencias de trabajo técnico del experto y el desarrollo del talento emprendedor del mismo y sus vínculos con la formación de capital social individual. Desde un sistema de formación laboral permanente, este conocimiento favorece la creación de herramientas institucionales y educativas más pertinentes para sistematizar la tarea del fomento del talento microemprendedor reconociendo las etapas de aprendizajes necesarias por recorrer, el acotamiento de las competencias necesarias para su certificación y estímulo, el diseño de metodologías educativas más adecuadas para ese contexto formativo, y la definición administrativa de un

sistema de incentivos más oportunos y eficaces para el fomento del talento emprendedor. Cabe apuntar que nuestra investigación solamente se abocó a la identificación de una serie de claves socioeducativas para conocer la dinámica formativa del mundo laboral de los microemprendimientos en la preparación de recursos humanos y con ello visualizar formas de intervención y promoción más pertinentes, trabajo elemental pero insuficiente para los retos que vive el país en materia demográfica, social económica política e institucional.

- Otras vertientes por estudiar son aquellas que emergen del reconocimiento del papel de la microempresa técnica como un especie de mecanismo de ascenso social para el emprendedor y su familia en la eclosión y acumulación de activos sociales fundamentales para mejorar los horizontes de desarrollo humano que a los que tuvieron que aspirar una primera generación familiar. Esto implica indagar al menos tres temas, uno, observar las aportaciones que el género femenino hace para la formación de este posible mecanismo de ascenso social: cuáles la naturaleza de las contribuciones de hijas, esposa y madre de los emprendedores; dos, iniciar las indagaciones sobre la transición de una microempresa hacia su transformación en una empresa media, estudiar los aspectos cuantitativos y cualitativos que detonaron ese salto empresarial; y, tres, mirar la otra cara de los talleres técnicos, investigar las razones que dan la traste el desarrollo exitoso del un micronegocio, el por qué el cierre de este tipo de

microempresa, para encontrar explicaciones y mecanismos que prevengan su cancelación como proyecto productivo.

- Igualmente, se vislumbra la necesidad de establecer líneas de investigación que nos permitan conocer los elementos y manifestaciones de capital social local y regional, la identificación de las características y formas de movilidad social que los grupos ocupacionales y familiares han desarrollado en Nuevo León y la región, y bajo estos mismos enfoques teóricos se requiere indagar las similitudes y diferencias entre el mundo rural y urbano entre las ciudad capital, media y pequeña
- En cuanto a materia de políticas públicas se impone la evaluación de los aportes latinoamericanos en el diseño y puesta en marcha de políticas y programas de empleo, entre ellas destacan: la experiencia chilena donde al

---

parecer fue configurando una estrategia incremental para el montaje institucional de un sistema nacional de formación laboral permanente; la experiencia colombiana donde sobresalen los programas orientados al desarrollo empresarial juvenil y la implementación de sistemas locales de certificación de competencias laborales y de estímulo a la cooperación social; la experiencia ecuatoriana donde mediante convenios internacionales han impulsado tanto programas nacionales como municipales en coordinación con las organizaciones de la sociedad civil y con los poderes públicos locales; y por último, la experiencia guatemalteca destaca por la aplicación de las nuevas miradas teóricas que vienen

trabajando agencias internacionales como el Banco Mundial, Banco Interamericanos de Desarrollo y la propia Comisión Económica para América Latina y el Caribe

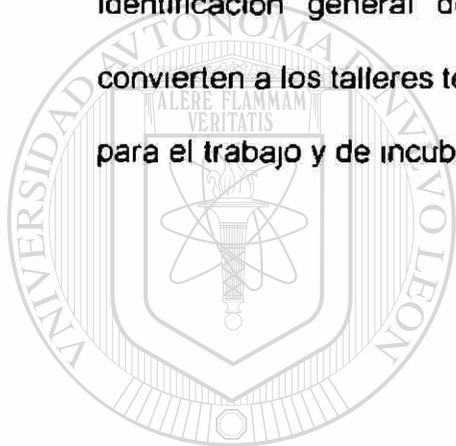
- Y con respecto a los grupos vulnerables en riesgo de vivir la precarización del empleo, el desempleo crónico o al subempleo de la los trabajadores con mayores calificaciones, nos exige conocer sus necesidades, percepciones y formas de enfrentar las nuevas tendencias en el mercado laboral en la economía regional, nacional y global

- Todo esto significa para los poderes públicos y sus sociedades asumir un papel más activo en la constitución de observatorios locales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, la creación de centros de investigación y animación de nuevas alternativas de formación y de

integración laboral etc. Cada vez la complejidad de los problemas sociales requieren de intervenciones con mayores fundamentos académicos donde la innovación, la investigación y la experimentación social sean los ejes de la nuevas soluciones. Dejar atrás las formulas corporativistas, asistencialistas y voluntaristas para abrir paso al desarrollo de programas donde se articulen la experiencia planeada con las teorías sociales o viceversa, donde la acción-reflexión se imponga sobre las simples intuiciones o acciones inconscientes cuyo únicos fundamentos sean la buena voluntad y a los buenos deseos. El divorcio entre académica y

acción pública no debe continuar porque las exigencias actuales demandan mayor trabajo de cooperación y de eficacia social en los resultados

Finalmente con el desarrollo de los tres apartados anteriores podemos afirmar que se logró una aproximación más lucida y más clara sobre los planteamientos que encierran y encerraron nuestras dos preguntas de investigación sobre la formación del talento emprendedor y sobre la identificación general de las dinámicas e itinerarios socioformativos que convierten a los talleres técnicos en establecimientos no formales de educación para el trabajo y de incubación del talento emprendedor.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## NOTAS

- 1 Con respecto a estas "fallas" de aplicación, el caso mexicano más sonado y que no pierde vigencia es el del rescate bancario, que por efectos de la crisis nacional de 1995 tuvo que aplicar el gobierno nacional el "correctivo" de ayudar a los negocios quebrados de este sector económico, que para aquellas fechas estaban relativamente recién privatizados y desincorporados de la administración pública. Al respecto, al que han llamado apóstol de la privatización, el Banco Mundial, ha expresado por uno de sus directivos el desencanto por los efectos de privatizar las empresas públicas que en vez de promover la competencia se han consolidado los monopolios existentes y se pregunta: "¿Por qué construir sistemas paralelos de alcantarillado o electricidad para competir?, y dado que los pueblos consideran el acceso a la electricidad y agua baratas un derecho no un privilegio la privatización ha sido centro del descontento popular" Ver nota "Reconoce el BM amplio fracaso de privatizaciones" del periódico mexicano de La Jornada en su publicación del 22 de julio de 2003 <http://www.jornada.unam.mx/2003/jul03/030722/016n1eco.php?origen=indice.html&fy=1>
2. No obstante en todos los grupos sociales existe la materia prima para la construcción de capital social porque: en "Todas las personas usan el capital social en sus estrategias y en la satisfacción de necesidades económicas sociales y afectivas. En todas las sociedades existe la habilidad de trabajar en equipo y de practicar la ayuda mutua sobre la base de una identidad compartida, asimismo la capacidad de articular organizaciones para el logro de ciertas metas que son comunes a las colectividades y grupos sociales involucrados" (*Panorama Social 2001-2002*, CEPAL 146) Por ende, existe el reto de crear las metodologías propicias para "trabajar" con esa materia prima respetando las particularidades de cada cultura.
3. Existe un abanico amplio de procedencias académicas de quienes han abordado el concepto: sociología, economía, psicología, antropología, historia, ciencia política y de estas en sus especialidades. Lo que define el carácter de los estudios teóricos y empíricos del capital social como de naturaleza interdisciplinaria.
- 4 Esta experiencia primero fue publicada en la serie de "Políticas Sociales" No 30 de ese organismo latinoamericano con el subtítulo "Una experiencia de empoderamiento rural en Guatemala" y después en la Revista de la CEPAL No. 69 solamente con el título "Construyendo capital social comunitario", una en marzo y la otra en diciembre de 1999. Itinerario que afina el contenido reflexivo del trabajo pero en esencia es el mismo producto intelectual.

5 Al respecto John Durston en "parte de la solución" reconoce como un elemento estratégico en la formación de capital social. la constitución de "equipos sinérgicos entre agente y atendidos", lo cual evitaría que los agentes mantengan relaciones tecnocráticas y paternalistas con la población definida como "pobre" y con esa "talante" encuentre las fortalezas y los recursos necesarios, en las redes interpersonales, de esos grupos para la coproducción de bienes comunitarios contra la pobreza. Esta ligazón entre funcionarios y sectores excluidos debe estar fundada en la lealtad hacia la comunidad local y no con personas individuales para también evitar la emergencia de prácticas antidemocráticas y el peligro de generación de corrupción. Sobre "amenazas internas y externas" para la formación de capital social se puede revisar el apartado de la ponencia "Capital social parte del problema, parte de la solución.. " (2003: 172 – 196)

6 Entre las conclusiones que Raúl Atria consultor de la CEPAL hace en una especie de relatoría sobre el estado del concepto, es la aportación de "los ejes principales del capital social" donde plantea que la capacidad de movilización que se haga de los recursos del capital social restringido de un grupo hacia fuera del mismo podría constituirse en un capital social ampliado y así contribuiría estratégicamente en el mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de su comunidad. El fomento de la movilización de esos recursos resulta central para la formación de un capital social más allá de un grupo en particular. Ver capítulo XIX "Capital social concepto, dimensiones y estrategias para su desarrollo, en "Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe. en busca de un nuevo paradigma" (2003: 581 – 590)

7 Una de las limitaciones más señaladas del paradigma clásico es el papel central del mercado en la movilidad de los individuos, donde estos sujetos sociales teórica y racionalmente actúan en ese espacio con el fin de maximizar sus beneficios, sin embargo, esta perspectiva oculta los mecanismos sociales y políticos que influyen en las oportunidades de movilidad social. Mayor profundidad sobre este tópico se puede revisar la sección "aportes y limitaciones del paradigma", en *La actualidad de viejas temáticas. sobre estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina*, (2001: 17).

8. El trabajo de investigación al que nos referimos es el siguiente: *Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina: rupturas y paradojas del caso Buenos Aires*, y que ha sido publicado en mayo de 2003 por la CEPAL

9. En el estudio de la movilidad social en la ciudad de Buenos Aires, una hipótesis central de este trabajo es la de mostrar que las transformaciones que vive el mercado de trabajo pueden generar situaciones aparentes de

ascenso social y que en el orden práctico no resulta ser tal porque las ventajas que antiguamente acompañaban en una promoción en el circuito de las ocupaciones ya no existen y por ende es un ascenso falso y que estos autores llaman a ese fenómeno "movilidad espuria".

- 10 El tema y la necesidad de ampliar la oferta educativa viene discutiendo desde finales de 1960 con la aparición del informe de P H.Coombs y en cuyo diagnóstico hacia notar que el sistema formal de educación no tendría la capacidad de atender la demanda social por más que creciera "en cantidad y capacidad", es decir, que sólo la expansión del aparato escolar no será respuesta suficiente para cubrir las expectativas de formación de las personas (Jume Trilla, *La educación fuera de la escuela*. p 15) Y ya en el Siglo XXI y frente a nuevas exigencias económicas, sociales y tecnológicas, la ANUIES nos señala que "Uno de los retos fundamentales a enfrentar en los próximos años será el de desarrollar la infraestructura para atender a la creciente población escolar representa un reto a la imaginación y a la capacidad de la innovación educativa de la sociedad mexicana del futuro Las formas tradicionales de concebir la educación no serán suficientes para responder exitosamente a este desafío ni en términos de número ni de calidad. *El reto será diseñar sistemas pedagógicos que hagan un uso más eficiente de los recursos, los tiempos, los modos y los espacios para aprender*" (El subrayado es nuestro) (La Educación Superior en el Siglo XXI, 1998. 16). Romper o superar esas formas tradicionales de pensar y hacer educación también es un reto para los profesionales de la educación.
- 11 Para referirse a este ámbito educativo existen diversas denominaciones que son "educación para el trabajo", "formación profesional", "capacitación y desarrollo", "entrenamiento", "adiestramiento", "formación ocupacional", "sistema extraescolar", etc. En conjunto, esta serie de conceptos tratan de responder a la necesidad educativa de formarse y adquirir las competencias laborales necesarias para asumir un papel productivo en la economía actual. Aunque es necesario puntualizar que los retos de la educación contemporánea deben sustentarse sobre cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, como bien precisan en el informe que los expertos educativos (encabezados por Jacques Delors) presentaron a la UNESCO. Es decir, que el carácter instrumental de la educación no debe divorciarse del conjunto de las exigencias que se tienen como necesarias para "funcionar" cabalmente en la sociedad y en la economía.
- 12 Del Observatorio de Experiencias de Formación para Jóvenes de CINTERFOR hemos excluido las iniciativas europeas, portuguesa y española por dos razones: una, delimitar el análisis de ese universo a la zona de Latinoamérica; y dos, en apartado del estudio se hará una aproximación amplia de experiencias educativas del viejo mundo que nos resultan de interés académico para nuestro trabajo.

- 13 Es obvio que México vive actualmente esa transición demográfica donde en su pirámide poblacional el sector de las personas en edad de trabajar será mayor que la de los grupos dependientes, que en materia económica implica una mayor generación de empleo para "capitalizar" esa fuerza de trabajo. Igualmente, Colombia en su iniciativa de "Joven Empresario" justifica su diseño e implementación estas mismas razones para el desarrollo de ese programa. El crecimiento demográfico que vivieran las naciones latinoamericanas durante las décadas 60, 70 y 80 tendrán un impacto fuerte en el mercado y en la economía de nuestros países en las primeras décadas de este Siglo XXI.
- 14 A pesar que en el registro de país por país (Ver Anexo 1) no se contempla en el apartado de "inicio por décadas" una de las siete experiencias colombianas en el análisis del caso nacional no ha quedado excluida ninguna de ellas
- 15 Los sistemas de certificación de las competencias laborales suelen estar insertadas en proyectos nacionales así que llama la atención la experiencia local colombiana habría que revisar con mayor profundidad la misma
16. Es un programa cuyos principios de trabajo se abordarán con mayor detenimiento en la sección "Experiencias Internacionales sobre Empleo y Educación para el Trabajo" y cuyo modelo es originalmente español,
- 17 Entre otras acciones se encuentran a) intercambios y movilidad de grupos de jóvenes, b) proyectos de apoyo a los intercambios. formación de animadores, visitas de estudio de corta duración y programas de formación lingüística, c) cooperación entre estructuras de Juventud de los Estados Miembros, d) Intercambios con Países Terceros; y, e) información juvenil y estudios relativos a la Juventud. Más información se puede consultar en la siguiente página web: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/euro/iii/index.htm>
- 18 Esto de acuerdo con el cuaderno de Información General de la convocatoria de 1992 y en este documento también se apunta: "Las Iniciativas Juveniles son proyectos concebidos y realizados por los mismos jóvenes para otros jóvenes (menores de 28 años) o grupos de jóvenes... Estos proyectos tienen como efecto principal el desarrollo del espíritu de iniciativa y de las responsabilidades, la creatividad y el espíritu emprendedor de los jóvenes. Contribuyen así a permitirles adquirir responsabilidades útiles para su formación o para su acceso al mercado laboral. Esto ha de ponerse en relación con la iniciativa y flexibilidad precisas en las pequeñas y medianas empresas" (Petra II, 1992: 39).

- 19 Este programa también se ha aplicado en México, actualmente, esta funcionando un programa de rescate patrimonial en la ciudad de Puebla después del último terremoto, bajo financiamiento de la asistencia española de cooperación internacional. Y al parecer se aplican proyectos de rehabilitación en 28 centros históricos de América Latina (AECI Madrid 2000)
- 20 De acuerdo con Luis Riesgo "Con el advenimiento de la era industrial surgen escuelas profesionales que tienen como fin lograr en el menor tiempo posible, el adiestramiento en el trabajo de los futuros operarios. La primera de tales escuelas es, probablemente, la de Halle, en Alemania. fundada por Semler en 1706" ("Características de la formación en la empresa", en *La Educación personalizada en el mundo del trabajo*. Tratado de Educación Personalizada dirigido por Víctor García Hoz. Ediciones RIALP, Madrid, 1994: 139).
- 21 Casi en los mismos términos que en el Plan Nacional de Desarrollo 2001 – 2006 sobre las transiciones mexicanas se refieren los expertos en prospectiva que publicaron el libro *México 2030: Nuevo Siglo, nuevo país*.
- 22 El mundo de los jóvenes es sumamente complejo la postura psicobiológica no cubre las expresiones, formas de relación social y el universo simbólico en que las nuevas generaciones de jóvenes se manifiestan. La compilación de Gabriel Medina Carrasco nos permite conocer mejor la actual agenda de investigación sobre juventud en México: *Aproximaciones a la diversidad juvenil*. ).
- 23 La actual crisis de empleo afecta a todo la fuerza laboral de México y cada grupo social juvenil o no, requiere de proyectos específicos que atiendan sus necesidades de inserción laboral.
- 24 Agrupación ciudadana que se centra en la observación crítica de los programas educativos gubernamentales y de política educativa mexicana en sí, entre las personalidades relevantes que pertenecen a este grupo se identifican Pablo Latapí Sarre, María de Ibarrola y Carlos Muñoz Izquierdo
25. Existen otras iniciativas que se desarrollan en la Secretaría de Salud, el Instituto Nacional de la Defensa del Consumidor o la Comisión Nacional de Ahorro de Energía. Pero la SEP y la STYP son las que constitucional y administrativamente están abocadas a la educación para el trabajo.
26. A finales del mes de Julio de 2003, el INEGI dio a conocer que la tasa del desempleo abierto en el país ha llegado a 3.2 %, que es la más alta desde 1999, y eso generó un debate nacional donde todos los actores políticos manifestaron preocupación, demandas, exhortaciones y hasta propuestas de solución. Y la medida para apoyar a los desempleados que más

recibió atención fue la que salió de la Presidencia de la República y que el 24 de Julio del año en curso se publicitó en todos los medios y en la prensa nacional 100 millones de pesos para quienes se quedaron sin empleo Y a la vuelta del mes la medida ya se había agotado: "ya se acabó" afirma el funcionario de la Secretaría del Trabajo que define claramente en que se "invirtió" el dinero: "Solo fue un respiro (los 100 millones) ahora gestionaremos la entrega de más recursos, porque los que actualmente tenemos son muy limitados. Si usted dice ahora mismo <necesitó mil becas> pues ya no tengo dinero para ello" (La Jornada, 24 de agosto de 2003) Esa respuesta de dar becas ha sido válida para todo tiempo para ayer, hoy y seguramente mañana. No es sorprendente la respuesta univoca y mecánica que el llamado Sistema Nacional de Empleo (SNE) ha hecho de la crisis actual de desocupación laboral, hay que leer con atención el análisis que hizo Víctor Manuel Gómez en la etapa inicial de este sistema y lo que sorprende de esta reflexión es su actual vigencia no es una institución especializada en la problemática de la formación profesional no es un organismo técnico-profesional, sino administrativo, no realiza investigación, ni siquiera acumula experiencia práctica a través del diseño y conducción de actividades concretas de formación, no cuenta con un capital teórico-conceptual ni práctico sobre la problemática, tampoco cuenta con un cuerpo básico experto en ella" y finaliza esta reflexión de forma contundente "Dadas estas características institucionales, es evidente que no puede legítimamente desempeñar un papel promotor o rector o animador sobre la capacitación y el adiestramiento" (1983: 116) Ciertamente habrá becas pero falta capacitación con orientación pedagógica.

27. Hace algunos años identificamos una serie de restricciones que no han permitido desarrollar a SNE como proyecto nacional de formación de recursos y que en principio son cuatro sus puntos críticos: uno, el concebir al desempleo como una situación de desajuste entre una oferta de bajo perfil educativo y una demanda de recursos calificados de los mercados ocupacionales, dos, el entender las relaciones intergubernamentales con las entidades federativas y los municipios deben ser desde una posición central y autoritaria, tres, el pensar que la capacitación es un mero esfuerzo administrativo, y, cuatro, la carencia de cuadros gerenciales profesionales, creativos y expertos en materia de educación laboral y de fomento de empleo Estas reflexiones se hicieron una ponencia que después se publicó en una revista de circulación local, en "Políticas públicas de empleo: viejos obstáculos y nuevos desafíos", Oficio, Monterrey, 1998. 31 - 32

28. Desde finales de los 70, André Gorz fue uno de los primeros teóricos sociales que ya argumentaba brillantemente sobre la abolición del trabajo, y que él percibía dos formas de gestionarlo, vislumbrando así dos posibles sociedades a) la sociedad del paro: compuesta por una masa de personas sin empleo, por otra parte una aristocracia de trabajadores

protegidos, y entre las mismas “un proletariado de trabajadores en una situación precaria realizando las tareas menos cualificadas y más ingratas”, y b) la sociedad del tiempo libre: donde el trabajo socialmente útil fuera repartido entre todos los que quisieran trabajar, donde además “la ocupación pueda ser una actividad principal o un conjunto de actividades autodeterminadas, efectuadas no por dinero sino en razón del interés, del placer o de las ventajas que se encuentra en ellas” (Gorz 1981: 11). Son aspectos en los que se siguen discutiendo. Pero fuera de las fronteras nacionales existe un debate intenso y creciente sobre el problema del desempleo, en esta cuestión destaca Europa, donde la última década del Siglo XX la discusión se sale del espacio académico para tomar la calle y demandar salidas. Un momento clave de este proceso fue conocida Cumbre de Luxemburgo donde los países miembros de la Unión Europea acuerdan y se comprometen ofrecer la reinserción laboral a los menores de 25 años y los que llevan más de un año sin empleo. Esto sucedió en noviembre de 1997. Habría que conocer la evaluación de las políticas y programas que se hayan implementado como producto de esos acuerdos.

29. Esta “brecha” en la memoria de los microempresarios quizá se pueda explicar que las generaciones que nacieron durante los 50, 60 y 70 nacieron de parejas cuyos núcleos familiares de origen no conocieron al abuelo de sus padres por razones de que la esperanza de vida era menor para las generaciones anteriores de los años 30 y por causas de la guerra civil que se desató en 1910 hasta la pacificación del país para finales de los años veinte. También la migración es otra hipótesis que explica la falta de continuidad de los lazos familiares y así se vean interrumpidos.

30. Este concepto ha sido desarrollado por la profesora de la Universidad Nacional Autónoma de México, Susana García Salord, en distintos trabajos pero nuestra referencia fundamental fue un conjunto de ejercicios que realizó en un curso de posgrado y cuyos trabajos de los estudiantes con la guía de la Dra. García Salord fueron publicados en el libro *¿Cómo llegué a ser quién soy? Una exploración de historias de vida* (2000): Centro de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.

31. El concepto de *los cuatro momentos del ciclo vital* que tomado de la experiencia de investigación que fue dirigida por la Dra. Ana Aldrete que fue titulado *El trabajo, el éxito y el fracaso según los microempresarios. Significados familiares según el género y la generación. (Historia de casos de Córdoba, 1998-99)* Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba-FONCAP, S.A.

## BIBLIOGRAFÍA

Aldrete, A. (1999): *El trabajo el éxito y el fracaso según los microempresarios. Significados familiares según el género y la generación. (Historia de casos de Córdoba, 1998-99)* Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba-FONCAP, S A

Aguilar Camín, H. (1988): "El canto del futuro", en *México mañana*. México: Océano-Nexos

Aguilera, M.J. y Blanco M. (1987): *Investigación cualitativa. Características, método y problemática* Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, serie Documentos N° 6

ANUIES (1998): *La Educación superior en el Siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo* México Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior.

Ávila, J.A. (Mayo-Junio 2003): *Emprender: la cualidad más valiosa de la economía*, en entrevista a Myra Hart., Profesora de la Harvard Business School. México. Revista Istmo N° 266

Baillio Ruiz, V (1990): "El Programa Escuelas taller. Presente y futuro", en *Jornadas sobre 5 años de escuelas taller*. Valladolid: Federación Española de Municipios y Provincias, Ayuntamiento de Valladolid y Instituto Nacional de Empleo

Blanco, R. y Messina, G. (2000): *Estado del arte sobre las innovaciones educativas en América Latina*. Santafé de Bogotá. Convenio Andrés Bello.

Barberá, V (1994): "Educación recurrente y alternancia", en *La Educación personalizada en el mundo del trabajo* dirigida por Víctor García Hoz. Madrid: RIALP, S A

Bunge, M. (1985): *Teoría y realidad*. Barcelona: Ariel.

Carranza, J.A (1998): *Educación para adultos*, en Educación, productividad y empleo (Compilador Fernando Solana). México: Noriega editores.

CIDAC (1991). *Educación para una economía competitiva: Alternativas para el futuro*. México: Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C. y Editorial Diana.

CIEJ (Agosto de 2002): *Resultados Generales de Encuesta Nacional de Juventud 2000*. México. Centro de Investigación y Estudios sobre Juventud-SEP-Instituto Mexicano de la Juventud.

CINTERFOR (2003) *Observatorio de experiencias de formación de jóvenes*, en base de datos especializada de dependencia de la Organización Internacional del Trabajo que fue consultada en la última semana de junio de 2003. Montevideo: Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/arg/index.htm>

CEPAL (1990): *Transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CEPAL (2002) "Capital Social sus potencialidades y limitaciones para la puesta en marcha de políticas y programas sociales" en *Panorama Social de América Latina 2001 - 2002* Santiago de Chile. Comisión Económica para América Latina y el Caribe

Comisión Europea (1995) *Vademécum y Guía del candidato*. Bruselas, Bélgica: CE, revisado en agosto de 2003 en base de datos de la Comisión Europea: <http://europa.eu.int/comm/youth/program/vademes.pdf>

CONAPO (2001). *Programa Nacional de Población 2002-2006*. México: Consejo Nacional de Población.

Cordera, R. y Hernández, J. (25 de julio de 1996): *La política juvenil en América Latina* México Semanario Etcétera.

Delors, J (1997): *La educación encierra un tesoro*. México: Ediciones UNESCO.

Del Río, E., Jover, D y Riesco, L. (1991): *Formación y empleo. Estrategias posibles* Barcelona Paidós.

DOF (7 de enero de 1997): *Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000* México. Diario Oficial de la Federación.

DOF (17 de diciembre de 2001): *Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006*. México: Diario Oficial de la Federación.

De Soto, H. (Junio de 2002). *La capitalización de los pobres y de las clases medias*, estudio solicitado por la Presidencia de la República. México: Suplemento especial de la Revista Este País.

Dossier Revista Guía (1990): *Empleo Juvenil*. Madrid: Comisión Interministerial para la Juventud y la Infancia, Ministerio de Asuntos Sociales y Instituto de la Juventud.

Durston, J (Diciembre de 1999): *Construyendo capital social comunitario*. Santiago de Chile: Revista de la CEPAL N° 69.

Durston, J (2000) *¿Qué es el capital social comunitario?*. Santiago de Chile: CEPAL Serie de Políticas Sociales N° 38

Durston, J (2003) "Capital social parte del problema, parte de la solución, su papel en la persistencia y en la superación de la pobreza en América Latina y el Caribe, en *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* compilado por Raúl Atria y otros. Santiago de Chile. Libro de la CEPAL N° 71.

Educación 2001 (Diciembre de 2002): "Georg Kerchensteiner (1854 - 1932)" en monografía *Trabajo y educación: Los desafíos del porvenir*. México: Revista Educación 2001 N° 91

FEMYP (1991) *Jornadas sobre 5 años de escuelas taller*. Valladolid: Federación Española de Municipios y Provincias, Ayuntamiento de Valladolid y Instituto Nacional de Empleo

Filgueira, C (2001) *La actualidad de viejas temáticas: sobre estudios de clase, estratificación y movilidad social en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL: Serie Políticas Sociales N° 51

García Salord, S (2000): *¿Cómo llegué a ser quién soy? Una exploración de historias de vida*. Córdoba, Argentina: Centro de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba.

Gómez, V M (1983): *Reflexiones sobre el sistema nacional de capacitación y adiestramiento en México*, en Revista Interamericana de Educación de Adultos No. 1. México. Programa Regional de Desarrollo Educativo de la Organización de los Estados Americanos

González Mireles, N. (20 de Diciembre de 2001): *Creación de empresas II*, Colaborador Invitado en periódico mexicano. México: El Norte: <http://busquedas.gruporeforma.com/utillerias/imdservicios3W.DLL?JSearchformatS&file=MTY/NORTE01/00084/00084217.htm&palabra=creacion%20de%20empresas&siteelnorte>

Gorz, A (1982): *Adiós al proletariado*. Barcelona: El viejo topo.

Hernández, J y López, A (1998): *Formación profesional dual: una intervención reflexiva*. Valencia. Nau llibres.

Hernández, R. (2001): *Metodologías de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana.

Heath, J. (Diciembre de 1996): "La problemática del empleo y desempleo en México", en número especial *Empleo Productivo y Permanente*. México: Ejecutivos de Finanzas N° 12

Ifaplan (1987). *Políticas educativas europeas*. Madrid: Editorial Popular.

Ifaplan (1987) *Nuevos temas y lugares educativos*. Madrid: Editorial Popular.

Kessier, G y Espinoza, V (2003). *Movilidad social y trayectorias ocupacionales en Argentina rupturas y paradojas del caso Buenos Aires*. Santiago de Chile: CEPAL Serie de Políticas Sociales N° 66.

King, G (2000) *El diseño de la investigación social. La inferencia científica en los estudios cualitativos*. Madrid Alianza Editorial.

Latapi P (1994) *La investigación educativa en México*. México: Fondo de Cultura Económica

López J (1996) *Mercado, desempleo y política de empleo*. México: Nuevo Horizonte Editores

MTYSS (1991) *Escuelas-taller y casas de oficios 1990*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

MTYSS (2000) *Escuelas Taller y Casas de Oficio: Talleres de Empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-INEM-Fondo Social Europeo.

OCE (2 de Noviembre de 2002): *Educación y trabajo*. México: Comunicado No. 88 de Observatorio Ciudadano de la Educación: <http://www.observatorio.org/comunicados/comun88.htm>

OCDE (1997) *Estudios económicos. Políticas y mercados de trabajo: México*. Paris Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos.

Ojeda, J (Febrero de 1998) *Políticas públicas de empleo: viejos obstáculos y nuevos desafíos*, en Revista OFICIO, Monterrey, N.L., pp. 31-32.

Pérez González, J M (1990) "El Programa Escuelas taller. Presente y futuro", en *Jornadas sobre 5 años de escuelas taller* Valladolid: Federación Española de Municipios y Provincias, Ayuntamiento de Valladolid y Instituto Nacional de Empleo

Petra II (1992): *Información general*. Madrid: Unidad Nacional de Coordinación.

Preck, E. (2001): *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social* México: Universidad Iberoamericana, Instituto Mexicano de la Juventud. UNICEF

PND 1995-2000 (1995). *Plan Nacional de Desarrollo*. México: Poder Ejecutivo Federal

PND 2001-2006 (2001) *Plan Nacional de Desarrollo*. México: Poder Ejecutivo Federal

PNJ 2002-2006 (2002) *Programa Nacional de Juventud 2002 - 2006*. México: Instituto Mexicano de la Juventud, revisada en la semana del 20 de mayo de 2003: <http://www.imjuventud.gob.mx/Projuventud/principal.htm>

Portes, A (1999) "Capital social sus orígenes y aplicaciones en la sociología moderna", en *De igual a igual El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales* compilado por Jorge Carpio y Irene Novacovsky. Buenos Aires: Flacso, Siempre y Fondo de Cultura Económica.

Medina Carrasco, G (2000) *Aproximaciones a la diversidad juvenil*. México: El Colegio de México

Millán J y Concheiro A (2000) *México 2030: Nuevo siglo, nuevo país*. México: Fondo de Cultura Económica

Rifkin, J (1996) *El fin del trabajo* México: Paidós.

Rivero, J (1996) *La educación con personas jóvenes y adultas en América Latina*. Buenos Aires Editorial Magisterio

Rodríguez J y Leyva M (Septiembre-Octubre de 2001): *Jóvenes y trabajo en México problemas y programas* México: Revista El Cotidiano N° 109

Rueda, I (2001) *Las micro, pequeña y mediana empresas en México de los años noventa* México

Rueda I y Simón, N (1999) *Asociación y cooperación de las micro, pequeña y mediana empresas* México UNAM y Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial.

Ruiz Olabuénaga, JI y Ispizua, MA, (1989): *La Descodificación de la vida cotidiana Métodos de investigación cualitativa* Bilbao, España. Universidad de Deusto

SEP (2001) *Programa Nacional de Educación 2001-2006*. México: Secretaría de Educación Pública

Scmidt, H (1998): "La formación profesional en Alemania", en *La educación tecnológica en el mundo* compilada por Antonio Argüelles. México: Conalep y Limusa Noriega Editores.

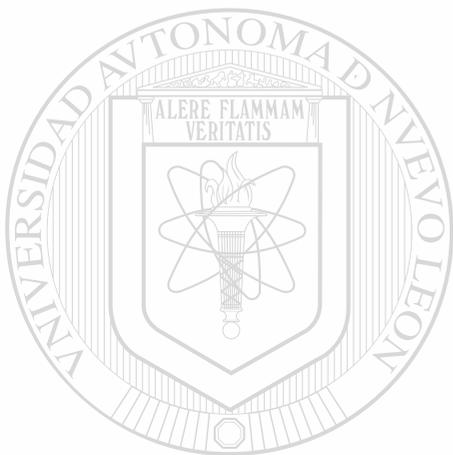
Skertchly, R (2000) *Microempresa, financiamiento y desarrollo*. México: Universidad Anáhuac del Sur y Miguel Ángel Porrúa Grupo Editorial.

Suárez H y Zárate R (Noviembre de 1998): *De ocupaciones y preocupaciones en México*. en Este País n° 92 México, pp 28-32.

Tercera Cumbre Iberoamericana (Julio de 1993). *Declaración de los Ministros de la Educación Iberoamericanos en Salvador*. México, FCE, pp. 135-236.

Trilla, J (1993) *La educación fuera de la escuela*. Barcelona: Ariel.

Zevallos, E (Abril de 2003) *Micro, pequeñas y medianas empresas*. Santiago de Chile Revista de la CEPAL N° 79



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## ANEXOS

### Anexo 1

Registro de Experiencias de Formación por Países Latinoamericanos

### Anexo 2

Cuatro Casos Nacionales sobre Experiencias de Formación para Jóvenes

### Anexo 3

Tabla Nacional sobre los Jóvenes que No Estudian ni Trabajan

### Anexo 4

Copia de Encuesta General sobre Talleres Técnicos

### Anexo 5

Copia de Guión de Entrevistas "Raíces familiares, crecimiento personal y experiencias de vida"



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## ANEXO 1

País	No. Experiencia	Inicio por décadas			Carácter					
		80	90	00	Gn	Pro	Mu	Os	An	Ai
Argentina	6	1	4	1	2	1	1	2	0	0
Bolivia	3	0	0	3	0	0	0	0	0	3
Brasil	8	1	3	0	2	1	1	2	2	0
Colombia <sup>2</sup>	7	3	2	1	3	0	1	3	0	0
Costa Rica	3	0	0	0	1	0	0	2	0	0
Cuba	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Chile	10	0	7	3	4	0	2	1	1	2
Ecuador	6	0	5	1	0	0	0	0	1	5
El Salvador	3	1	2	0	1	0	0	1	0	1
Guatemala <sup>1</sup>	3	1	1	0	1	0	0	0	0	2
Honduras <sup>3</sup>	4	0	1	0	0	0	0	0	3	1
México <sup>4</sup>	3	0	1	0	1	0	0	2	0	0
Nicaragua	4	0	2	2	3	0	0	0	0	1
Panamá	3	0	3	0	2	0	0	0	0	1
Paraguay <sup>7</sup>	4	1	1	0	1	0	1	2	0	0
Peru <sup>8</sup>	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0
Puerto Rico <sup>9</sup>	7	0	0	0	0	0	0	0	7	0
Republica Dominicana	3	0	3	0	3	0	0	0	0	0
Uruguay	3	1	2	0	1	0	0	2	0	0
Venezuela <sup>1</sup>	3	0	2	0	1	0	0	1	0	1
<b>TOTAL 20 países</b>	<b>86</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>28</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>17</b>

**Fuente:** Este cuadro informativo se elaboró con los registros que se han hecho en la base de datos del "Observatorio de Experiencias de Formación de Jóvenes" del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), programa y servicio técnico regional de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), información que fue consultada durante la última semana de Junio de 2003 <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/exp/arg/index.htm>

**Simbología:** **Gn** Gobierno Nacional **Pro** Gobierno Provincial Departamental o Estatal **Mu** Gobierno local, municipal o comunal **Os** Organización No Gubernamental, organización social o grupo sindical, **An** Acuerdo Nacional donde distintos niveles de gobierno y organizaciones sociales acuerdan trabajar conjuntamente y **Ai** Acuerdo de Cooperación Internacional donde el Gobierno Nacional acuerda trabajar conjuntamente con Organizaciones internacionales u otros gobiernos nacionales o en su caso, también, los

acuerdos de apoyo se da entre organizaciones nacionales o locales con otras organizaciones no gubernamentales de otros países

**Nota:** En las fichas técnicas revisadas de cada experiencia hubo algunas de ellas que no cubrieron el dato de la fecha en las que iniciaron sus actividades por lo cual se excluyeron del apartado "inicio por décadas", también en la misma se omitió una experiencia venezolana cuya fecha de puesta en marcha se remonta a 1972 Siendo por lo tanto 25 experiencias que no se contemplaron en ese apartado A continuación se puede observar una relación donde se especifica la cantidad de experiencias por países que no se incluyeron en este apartado

<sup>1</sup> 4 experiencias quedaron excluidas de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación de los programas

<sup>2</sup> 1 experiencia quedó excluida de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación del programa

<sup>3</sup> 3 experiencias quedaron excluidas de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación de los programas

<sup>4</sup> 1 experiencia quedó excluida de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación del programa

<sup>5</sup> 3 experiencias quedaron excluidas de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación de los programas

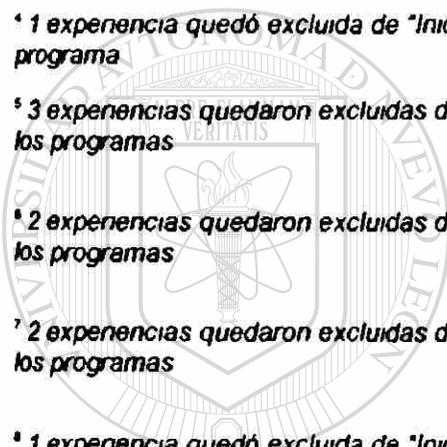
<sup>6</sup> 2 experiencias quedaron excluidas de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación de los programas

<sup>7</sup> 2 experiencias quedaron excluidas de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación de los programas

<sup>8</sup> 1 experiencia quedó excluida de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación del programa

<sup>9</sup> 7 experiencias quedaron excluidas de "Inicio por décadas" por no registrar fecha de iniciación de los programas

<sup>10</sup> 1 experiencia quedó excluida de "Inicio por décadas" por que fue la única, la más antigua, cuya puesta en marcha fue en la década 1970-79



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## ANEXO 2

### CUATRO CASOS NACIONALES SOBRE EXPERIENCIAS DE FORMACIÓN LABORAL PARA JÓVENES

Pais	Nombre de Experiencia	Objetivos	Usuarios	Metodología	Año de inicio	Origen
Argentina	Capacitar	Formación laboral	Para jóvenes de escasos recursos de ambos sexos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mayores de 16 años con estudios básicos terminados</li> <li>- Curso en énfasis en aspectos prácticos</li> <li>- Duración 6 meses</li> <li>- Edad Mínima de 16 años</li> </ul>	2001	Ministerio de Trabajo
Argentina	Proyecto Joven	Inserción en el mercado laboral	Para jóvenes procedentes de hogares pobres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propuesta donde participan empresarios y capacitadores</li> <li>- Las empresas reciben miles de jóvenes pasantes para que adquieran su nueva experiencia laboral</li> <li>- Líneas de intervención Capacitación técnica y pasantías Apoyo a la inserción laboral</li> <li>- Los cursos son de carácter intensivo y eminentemente práctico</li> <li>- No más de cinco meses</li> </ul>	1993	Ministerio de Trabajo
Argentina	Crisol	Formación integral en la Capacitación Laboral	Para jóvenes desempleados de los sectores populares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuir al desarrollo integral de aptitudes básicas, técnicas y sociales que hagan posible mejores condiciones de empleabilidad a los adolescentes y jóvenes en situación de riesgo social</li> <li>- Vincular a actores sociales locales en el acompañamiento para estimular la inserción laboral o empresarial efectiva (fortalecimiento institucional). Líneas de intervención Capacitación técnica y pasantías. Apoyo a la inserción laboral</li> <li>- No específica duración de la experiencia de inserción o capacitación del joven</li> </ul>	1994	ONG
Argentina	Integración Joven	Estimular el espíritu empresarial juvenil y aportar servicios de capacitación y asesoría para el desarrollo de los	Para Organizaciones Juveniles con proyectos empresariales asociativos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primera fase concurso para la selección de proyectos juveniles con potencial en el marco del Mercosur.</li> <li>- Segunda fase: Creación del Banco de proyectos para gestionar recursos de apoyo que hagan posible la ejecución de los proyectos seleccionados (asistencias técnica y financiera).</li> </ul>	1995	ONG

Argentina	Reconversión de mano de obra para la industria maderera	proyectos empresariales	especialmente en poblaciones provenientes de sectores de pobreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tercera fase dirigida al fortalecimiento de organizaciones juveniles empresariales promotores de iniciativas empresariales juveniles</li> <li>- No especifica la duración del apoyo</li> <li>- Para la ejecución del programa se seccionó como lugar físico una carpintería de 1 200 m2 ubicada en el parque industrial de la ciudad de Río Grande. La empresa propietaria se encargó de la parte operativa del programa de capacitación</li> <li>- Inserción laboral de los jóvenes en carpinterías existentes en el municipio</li> <li>- Un 60% de los jóvenes participantes en el programa de capacitación se encuentran trabajando en relación de dependencia y aproximadamente un 10% se encuentra montando su propio taller de carpintería</li> <li>- No especifica duración de la experiencia de inserción o capacitación de joven</li> <li>- Aprovechamiento la tierra de dominio estatal</li> </ul>	1984	Gobierno municipal de Río Grande
Argentina	Jóvenes emprendedores	Organizar y capacitar a los jóvenes del sector rural para el autoempleo asociativo en los sectores agroalimentarios, agroindustriales, turísticos y de servicios a la producción	Para jóvenes del sector rural entre 18 y 29 años que se encuentran desempleados y están presionando el mercado laboral urbano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación y capacitación de equipos técnicos locales de apoyo con recursos de las administraciones provincial y municipal,</li> <li>- Organizar a los jóvenes capacitarlos y apoyarlos en el establecimiento de organizaciones productivas mediante el mecanismo de incubadoras de empresas, con acciones específicas de capacitación, asistencia técnica y financiamiento</li> <li>- No especifica duración de la experiencia de inserción o capacitación del joven</li> </ul>	1997	Gobierno provincial de Neuquén
Colombia	Joven empresario	Capacitar y a propiciar la creación de empresas productivas, comerciales y de servicios, estimulando en la sociedad la cultura empresarial con	Para jóvenes desempleados de los estratos socioeconómicos bajos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la selección de los tipos de proyectos empresariales, se tendrá en cuenta la aptitud vocacional, los conocimientos técnicos y las experiencias desempeñadas en oficios o trabajo por parte de los beneficiarios</li> <li>- Inicialmente se hará un laboratorio (lluvias de ideas) de los intereses empresariales de que los beneficiarios tengan. Posteriormente se sistematizarán esas ideas y se agruparán por identidad y/o características similares.</li> <li>- Teniendo agrupadas las ideas se conformarán</li> </ul>	No hay registro de fecha de inicio	Gobierno nacional

tecnologías limpias y que sirva a su vez para contribuir con la paz del país

grupos específicos por afinidad de intereses para elaborar con ellos los respectivos proyectos empresariales, los cuales estarán íntimamente relacionados con las ventajas comparativas y competitivas y viabilidad del mercado internacional, nacional, regional o local

- El programa tendrá una duración de 4 años
- Servicios técnicos de apoyo a políticas de empleo y de formación
- Cercanía con procesos de planificación y desarrollo regional
- Descentralización y ampliación de cobertura mediante alianzas con instituciones públicas y privadas
- Las acciones principales son (i) Intermediación laboral, (ii) Orientación ocupacional (iii) Análisis y transferencia de información sobre el mercado laboral
- No específica duración de la experiencia de inserción o capacitación del joven

Para desempleados de cualquier edad, sexo y nivel educativo  
Empresas demandantes de recursos humanos

1990  
Sistema Nacional de Aprendizaje (SNA)

Colombia  
Servicio de Gestión e Intermediación de Empleo

Ofrecer servicios de intermediación laboral (información sobre oferta y demanda de empleo, promoción de contactos y gestión de colocación), orientación profesional a desempleados, canalización a los servicios de capacitación del SENA -y otros- de los desempleados con limitaciones de competencias laborales, ofrecer a los mismos servicios de información y orientación sobre tendencias del mercado de trabajo

- Un paquete integral de formación laboral que incluye contenidos de formación para el trabajo, formación laboral en un oficio semicalificado, y práctica laboral en una empresa formal. El proceso formativo se prolongará durante seis meses divididos en una Fase Lectiva de hasta 350 horas de intensidad y una Fase de Práctica Laboral

Para jóvenes entre 18 y 25 años de edad y de un entorno social de bajos ingresos

2001  
Fondo de Inversión para la Paz, Gobierno Nacional.

Colombia  
Programa de Formación Laboral de Jóvenes

Mejorar las condiciones de empleabilidad y mejorar los niveles de inserción laboral y social de la

juventud en siete principales ciudades del país: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Bucaramanga, Manizales y Cartagena

económicos

Dirigida, de tres meses de duración

- Un auxilio en efectivo para sufragar gastos de transporte y refrigerio
- Un seguro colectivo de accidentes laborales y de responsabilidad civil para los jóvenes beneficiarios, de manera que se garantice que las ECAP y las empresas donde se realicen las prácticas laborales estén exentas de responsabilidades laborales o civiles

Colombia

Instituto de Capacitación para el Empleo

Para microempresarios y trabajadores de la famiempresa, con un segmento importante de jóvenes y mujeres cabeza de familia pertenecientes a sectores de bajos ingresos

1983

ONG

- El programa enfatiza en el apoyo a las microempresas y famiempresas establecidas para mejorar su productividad y competitividad mediante una metodología flexible que se ajusta a las necesidades planteadas por las empresas
- El ciclo de atención contempla formación en desarrollo humano, formación empresarial, formación técnica, práctica en procesos, crédito y comercialización
- No específica duración ni tiempos de la intervención del programa

Colombia

Institutos de Capacitación Técnica y Humana para el Trabajo

Para jóvenes desempleados entre los 18 y los 29 años de los estratos mencionados, que presentan pocas habilidades y destrezas y, por lo tanto, tienen grandes dificultades para encontrar un

1989

ONG

- Aprender haciendo, con enfoque constructivista
- Formación humana centrada en procesos participativos de aprendizaje
- Aprovechamiento de espacios formativos en centro, en comunidad y en empresa
- Desarrollo de sistemas de información de gestión y de resultados, para racionalizar los procesos y mejorar la eficiencia y el impacto.
- El programa ofrece capacitación técnica con práctica laboral, formación humana, servicios de inserción laboral y subsidio de alimentación durante la formación.
- Un año de duración de la experiencia de inserción o capacitación del joven.

Colombia	Modelo de capacitación e inserción laboral para los jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Validar en la práctica un modelo de gestión pública concertada en torno a los procesos de capacitación e inserción laboral de los jóvenes de más bajos ingresos de la ciudad de Medellín</li> <li>- Crear un marco objetivo de preparación, administración y evaluación de ofertas de servicios de capacitación laboral para programas financiados por el gobierno local</li> </ul>	<p>empleo bien remunerado</p> <p>Para Jóvenes de bajos ingresos entre los 16 y los 29 años que presentan dificultades para encontrar un empleo debido a problemas de capacitación en los oficios pertinentes</p> <p>El programa contempla las siguientes acciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fijación de criterios básicos para garantizar una oferta de calidad en el proceso de formación de capacitación e inserción laboral de los jóvenes</li> <li>- Apertura de licitaciones públicas para contratación con ONGs especializadas en la capacitación e inserción laboral de los jóvenes.</li> <li>- Selección y seguimiento periódico de las mejores ofertas de capacitación e inserción laboral.</li> <li>- Diseño y ajuste de los indicadores de gestión, a través de la consulta permanente con los jóvenes y la participación de profesionales especializados</li> </ul> <p>La concertación social es un eje estratégico para el diseño, seguimiento y validación de las políticas locales de empleo y, en particular, de las acciones de capacitación e inserción laboral de los jóvenes de Medellín.</p>	1995 Gobierno municipal
Colombia	Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial	<p>Fomentar el desarrollo de valores culturales que originen actitudes empresariales; proveer elementos conceptuales para mejorar las posibilidades de éxito empresarial; apoyar iniciativas empresariales de los participantes.</p>	<p><u>Directa sobre los jóvenes</u> Sesiones de intercambio de conceptos, visitas a empresarios, seminarios de promoción del espíritu empresarial, talleres de creatividad, innovación y motivación al logro, ejercicios de grupo, elaboración y apoyo a proyectos empresariales</p> <p><u>Indirecta sobre los docentes</u> capacitación en técnicas de promoción del espíritu empresarial, apoyo a la inclusión de este aspecto en los planes de desarrollo institucional de las escuelas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- No se establecen tiempos de intervención.</li> </ul>	1985 ONG
		El programa se desarrolla en cuatro modalidades		

Chile	Chile Joven	Mejorar las probabilidades de inserción laboral de los jóvenes beneficiarios pertenecientes a familias de bajos ingresos y contribuir la integración social (laboral o estudiantil) de estos jóvenes	Para jóvenes de escasos recursos, entre 16 y 24 años que se encuentran cesantes subempleados inactivos o buscando trabajo por primera vez y que no cursan ningún tipo de enseñanza	<p>distintas Empresas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación con Experiencia Laboral en Empresas</li> <li>- Aprendizaje Alternado</li> <li>- Habilitación para la Creación de Microempresas Silvoagropecuarias</li> <li>- Formación para el Trabajo</li> </ul> <p>En ellas se combina, dependiendo de la modalidad la capacitación laboral la formación para el trabajo con una fase de experiencia laboral en empresas, además del apoyo a la gestión de proyectos productivos en la modalidad de Habilitación de Microempresas</p>	1991	Ministerio del Trabajo y Ministerio de Planificación
Chile	Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa	Mejorar los niveles de organización, productividad y competitividad de las microempresas como medio para mejorar los ingresos y la calidad del empleo que ellas generan	Para microempresas existentes en sectores afectados por la pobreza y capacitación de jóvenes entre los 18 y los 24 años	<p>Estado</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agente ejecutor de programas financiados por el Estado</li> <li>- Enfoque integral de Capacitación, Asistencia Técnica, Financiamiento y Apoyo a la comercialización Orientación a la modernización productiva y administrativa y a la inserción en mercados dinámicos</li> </ul> <p>Las principales actividades del programa son Capacitación, Asesoría en gestión, Articulación con programas paralelos de Formación integral de jóvenes y de financiamiento a microempresas</p>	1991	ONG
Chile	Centro de Formación, Capacitación y Colocación Laboral	Desarrollar intervenciones formativas integrales, mediante la capacitación en diversos oficios, la consolidación de competencias básicas y la orientación sociolaboral, con el fin de facilitar la	Para Jóvenes entre 16 y 22 años de sectores de extrema pobreza, desertores del sistema educativo y desempleados o empleados informales, en alto riesgo social.	<p>Desarrollo de competencias básicas y capacitación técnica, atención personalizada con alta intensidad de acompañamiento y soporte psicoafectivo El programa presenta las siguientes fases:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Una fase lectiva de 6 meses que contiene el desarrollo de los aspectos de la formación humana y aspectos técnicos de la capacitación en un oficio.</li> <li>- Fase de práctica con dos meses de duración; y</li> <li>- Una fase de colocación laboral con seguimiento que toma entre 6 meses y un año</li> </ul>	1993	ONG

Chile	Infojoven	<p>inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo</p> <p>Busca contactar la demanda de trabajo de los jóvenes con la oferta que las empresas requieren de ella, así como centrar las demandas y ofertas de empleo en todo el país, vía Internet</p>	<p>Jóvenes chilenos en general aunque los destinatarios potenciales son los jóvenes desempleados</p>	<p>- Es una bolsa electrónica de trabajo vía Internet totalmente gratuita</p> <p>- La página de Internet posee dos sitios el de los empresarios y el de los jóvenes. El sitio de los empresarios se puede acceder a información sobre los currículum de los jóvenes. En el sitio de los jóvenes, se puede acceder a la oferta de empleo generada por los empresarios. La dependencia limpia la información con una antigüedad mayor a tres meses</p> <p>- Para facilitar las consultas se instalaron computadores en 11 Oficinas Municipales de Información Laboral, repartidas por distintas comunas de Santiago de Chile, donde además se informa cómo usar Infojoven y se ayuda en la elaboración del currículum y se aconseja sobre cómo enfrentar una entrevista de trabajo</p>	1998	Ministerio del Trabajo
Chile	Chile Califica	<p>Es un programa que pretende contribuir al desarrollo productivo del País y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas mediante la creación de un sistema de educación y capacitación permanente en Chile.</p>	<p>- Los sectores más pobres de la población activa, que trabajan o buscan trabajar y que requieren mejorar sus competencias laborales y sus niveles de alfabetización y escolaridad</p> <p>- Un grupo significativo de jóvenes y trabajadores que se beneficiarán</p>	<p>Sus componentes son</p> <p>- Nivelación de estudios. Ampliando las oportunidades de nivelación de estudios básicos y medios de adultos</p> <p>- Capacitación laboral. Incrementando el acceso de trabajadores y utilizando herramientas actuales como la franquicia tributaria y promoviendo el e-learning.</p> <p>- Mejora de la formación técnica: Buscando articular la formación técnica con la demanda del sector productiva, utilizando redes de concertación entre el mundo de la formación y el sector productivo en un territorio específico, en un sector productivo específico.</p> <p>- Certificación de competencias laborales: Desarrollando las competencias laborales requeridas para ingresar, mantenerse y crecer en el mundo del trabajo.</p>	2002	Gobierno nacional

de una formación técnica media y superior de calidad

El Programa irá instalando de manera gradual los elementos que configurarán la institucionalidad del sistema de educación y capacitación permanente en el país. Se trata de generar una respuesta efectiva a la demanda de oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida de las personas

- La población activa en general a través de la instalación de mecanismos que permitan evaluar y certificar competencias laborales y progresar de un modo flexible en la formación técnica siguiendo itinerarios o trayectorias de formación variados, de acuerdo a las demandas del desarrollo y a las aspiraciones y vocaciones de las personas.

- Se organizó la ejecución e implementación de una escuela de orfebrería, con un diseño de malla curricular completa a modo de entregar a los alumnos las técnicas de la orfebrería de manera integral con el fin de que puedan comerciar los productos de calidad en mercados exigentes.
- Se realizaron charlas y talleres de capacitación. El curso tenía una duración de cuatro semestres, en los cuales se impartieron ramos de historia del arte, talleres, dibujo y una serie de ramos que pretendían dar una formación integral a los alumnos

Escuela de Orfebrería del Municipio Almagro

2001

Potenciar, desarrollar e instalar capacidades en personas de Diego de Almagro en el ámbito productivo, especialmente en el diseño y manufacturación de

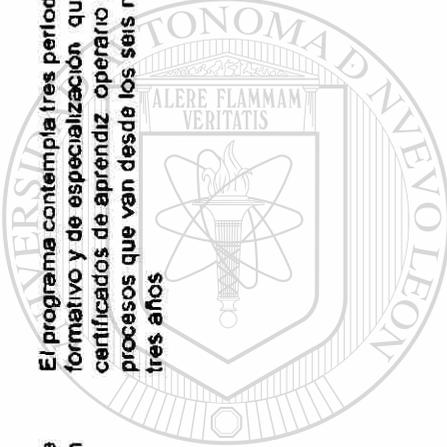
Programa de Fomento Productivo

Chile

joyas

Chile	Nivelación de Competencias Laborales	- Mejorar las posibilidades de obtener empleo de adultos y jóvenes de escasos recursos de Rengo	Para jóvenes y adultos cesantes de escasos recursos residentes en la localidad de Rengo	Las principales actividades desarrolladas fueron: - Contratación de profesores y definición del currículum - Difusión del proyecto dentro de la comunidad - Selección de postulantes - Entrega de subsidio de movilización y colocación - Realización de cursos de nivelación - Desarrollo del módulo de competencias laborales	2000	Gobierno municipal
Chile	Programa de Formación en Oficinas para Jóvenes de Escasos Recursos	El objetivo del Programa es entregar calificación laboral en oficinas y potenciales ocupaciones para los jóvenes de escasos recursos y su posterior colocación laboral	- Ser de escasos recursos certificado por la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL) respectiva - Tener entre 16 y 30 años - Estar desempleado o subempleado - No haber terminado la enseñanza formal - No estar actualmente en el sistema escolar - No haber sido beneficiarios del programa previamente	El Programa se divide en cuatro componentes la orientación laboral previa la fase lectiva, la fase de experiencia laboral en empresas y la colocación	1998	Ministerio del trabajo
Chile	Interjovenes	Se pretende articular una eficiente complementariedad entre las entidades públicas y privadas, especialmente a	Para jóvenes de zonas desfavorecidas de Chile.	El proyecto INTERJOVEN trabaja con: - Instituciones Estatales Municipales de Juventud (OMJ) - Oficinas Municipales de Juventud (OMJ) - Organismos No Gubernamentales (ONG), Fundaciones y Consultoras privadas Algunos de los servicios brindados son: A. Capacitación en temas como Escuela - Taller de Monitores	1998	Acuerdo de Cooperación Técnica de los Gobiernos de Chile y Alemania

<p>nivel local, que permita el mejoramiento de la situación de las y los jóvenes pobres y de sus perspectivas de vida</p>	<p>Capacidad Emprendedora Metodologías Participativas Caracterización de jóvenes Desarrollo Local B Asistencia Técnica y C Difusión de Estudios</p>	<p>Para jóvenes de escasos recursos de la localidad de Pucatrinhue (Región de los Lagos-Chile)</p>	<p>- Generar una nueva alternativa laboral permanente para los jóvenes de la localidad de Pucatrinhue - Incrementar y estabilizar los ingresos de los vecinos de escasos recursos a través de su incorporación a la actividad turística - Fomentar la creación de microempresas con fines turísticos en la zona</p>	<p>Chile Restaurante y Agencia de Turismo</p>	<p>1999-2000</p> <p>Ministerio de Turismo Gobiernos Locales-Asociación Empresaria</p>	<p>Las principales actividades desarrolladas fueron - Diagnóstico del problema de gestión de los permisos - Construcción de obras e implementación de microempresas - Capacitación de beneficiarios en gestión administrativa y prestación de servicios turísticos - Formalización de las actividades - Promoción del proyecto</p>	<p>El proyecto se inició en diciembre de 1999 y acabó en agosto de 2000. Las 2 microempresas puestas en marcha mantienen su actividad en la actualidad</p>		
<p>- Formar artesanos restauradores demandados por el mercado de trabajo, en los oficios tradicionales de construcción - Integrar e insertar a jóvenes que se encuentran en el desempleo, al medio laboral.</p>	<p>El programa se orienta a la formación de jóvenes artesanos restauradores que son demandados por el mercado de trabajo, pero que en los últimos años se presenta como un oficio en vías de desaparición</p> <p>Los talleres de la Escuela Taller de Quito I funcionan como típico taller artesanal de los antiguos maestros, dirigido por un artesano experimentado al frente de un grupo de jóvenes entre 7 y 14 estudiantes.</p>	<p>Los beneficiarios de este proyecto son los jóvenes (hombres y mujeres) con edades que oscilan entre 16 y 22 años de escasos recursos sin opciones educativas ni empleo, pero con</p>	<p>- Formar artesanos restauradores demandados por el mercado de trabajo, en los oficios tradicionales de construcción - Integrar e insertar a jóvenes que se encuentran en el desempleo, al medio laboral.</p>	<p>Ecuador Escuela-Taller de Quito</p>	<p>1992</p> <p>Convenio de cooperación de la Municipalidad de Quito con el Gobierno Español</p>				

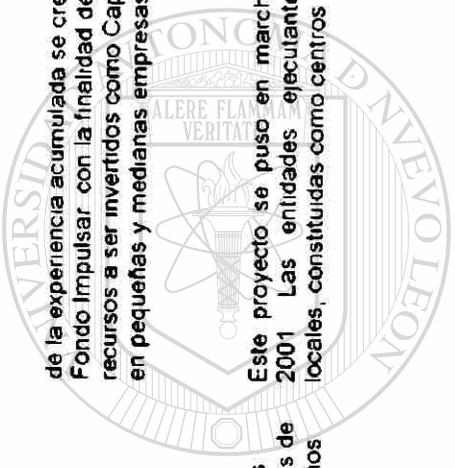


deseos de superación

- Revalorizar los oficios artesanales
- Promover y difundir las tareas de restauración, rehabilitación y conservación del patrimonio histórico
- Actuar como soporte y embrión de centros permanentes para la dinamización del empleo juvenil
- Tipificar e implantar nuevas profesiones ligadas a la preservación del medio ambiente y a la calidad de vida

El programa contempla tres periodos propedéutico formativo y de especialización que ofrecen certificados de aprendiz operativo y maestro en procesos que van desde los seis meses hasta los tres años

Ecuador	Proceso	Contribuir al desarrollo económico y social de los segmentos identificados, a través del fortalecimiento o creación de emprendimientos productivos de pequeña escala, el afianzamiento de la cultura empresarial y la dotación de herramientas gerenciales, productivas y de comercialización	Segmentos de poblacionales de bajos ingresos, estimulando la participación de los jóvenes	PROCESO se ejecuta a través de tres subprogramas	1995	ONG y Banco Interamericano de Desarrollo
				<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Cofinanciamiento temporal y con participación minoritaria (inversión de riesgo) Atiende a pequeños empresarios, con una inversión que no debe superar el 40% de la inversión total del proyecto,</li> <li>(ii) Capacitación y asistencia técnica Para ejecutar este componente se estableció una red de ONGs que ofrecen este servicio en función de los diagnósticos realizados a las empresas;</li> <li>(iii) Crédito. Este programa se maneja a través una entidad del sistema financiero formal, que canaliza créditos a pequeños empresarios, esencialmente jóvenes de escasos recursos económicos.</li> </ul>		
				Este programa se desarrolló de 1995 a 1999. Fruto		



de la experiencia acumulada se creó en 2000 el Fondo Impulsar con la finalidad de administrar recursos a ser invertidos como Capital Compartido en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas

<p>Ecuador</p> <p><b>Empresariado Social Juvenil</b></p>	<p>Capacitar a jóvenes ecuatorianos y promover su incursión como empresarios sociales juveniles a cargo de unidades productivas</p>	<p>Jóvenes ecuatorianos de 16 y 26 años</p>	<p>Este proyecto se puso en marcha en marzo de 2001 Las entidades ejecutantes son ONG's locales, constituidas como centros de referencia</p>	<p>2001</p> <p>ONG y Compañías petroleras</p>
<p>Ecuador</p> <p><b>Juventud Vigorosa</b></p>	<p>Este programa está orientado a contribuir con el desarrollo pleno y vigoroso de los jóvenes ecuatorianos, especialmente de aquellos que tienen menos recursos.</p>		<p>Se pusieron en marcha procesos de capacitación, participación e implementación de unidades productivas.</p> <p>La primera fase se llevó a cabo de 1998 a 2000. La segunda fase se encuentra activa</p> <p>Las entidades ejecutantes son ONG's locales, constituidas como centros de referencia</p>	<p>1998</p> <p>ONG y Banco Interamericano de Desarrollo</p>
<p>Ecuador</p> <p><b>Proyecto de fortalecimiento, organización y producción de la juventud</b></p>	<p>Los objetivos del programa son</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estimular y reforzar un proceso de aumento de la participación de la juventud rural en las diferentes instancias</li> </ul>	<p>La juventud ecuatoriana en general, especialmente los jóvenes indígenas, campesinos y afroecuatorianos</p>	<p>Principales acciones desarrolladas en el marco de este proyecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reforzamiento de la Comisión Nacional de la Juventud y de la Secretaría Nacional de la Juventud de la FENOCIN.</li> <li>- Creación de agrupaciones juveniles y fortalecimiento de las organizaciones juveniles existentes en las Uniones-OSGs.</li> </ul>	<p>1998</p> <p>ONG ecuatoriana y ONG canadiense</p>

organizativas de la  
**FENOCIN**  
 - Elaborar y  
 formular una  
 propuesta política y  
 organizativa propia  
 de la juventud, que  
 permita un  
 desarrollo integral y  
 sostenible de la  
 juventud en la  
 Confederación

Ecuador Proyecto de  
 Creación de  
 Microempresas

Principales  
 acciones  
 desarrolladas en el  
 marco de este  
 proyecto  
 - Reforzamiento de  
 la Comisión  
 Nacional de la  
 Juventud y de la  
 Secretaría Nacional  
 de la Juventud de  
 la FENOCIN  
 - Creación de  
 agrupaciones  
 juveniles y  
 fortalecimiento de  
 las organizaciones  
 juveniles existentes  
 en las Uniones-  
 OSGs.  
 - Formación de  
 nuevos cuadros  
 para facilitar los  
 procesos de  
 conducción de sus  
 organizaciones y la  
 participación de los  
 jóvenes en la

La población  
 juvenil, con o sin  
 discapacidad de  
 la zona  
 nororiental de la  
 Provincia de  
 Chimborazo-  
 Ecuador  
 (formada por el  
 Cantón Pempe y  
 parte del Cantón  
 Guano)

Talleres de capacitación profesional Talleres de  
 carpintería, serigrafía corte y confección, laborales  
 manuales y tejido de telares  
 Cursos de diversas temáticas Contabilidad Básica,  
 Administración Cooperativismo, Relaciones  
 Humanas Realidad Nacional Modelaje de zapatos,  
 Confección de ropa deportiva, tarjetería, fruticultura,  
 planificación estratégica

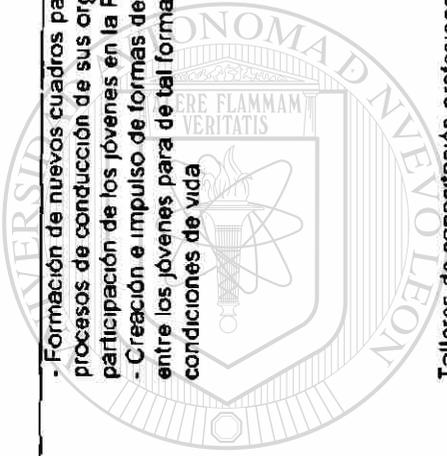
Creación de microempresas:  
 - Fábrica de calzado 'Vinicio'  
 - Taller de elaboración de cartones  
 - Confecciones 'Margarita'  
 - Taller de tarjetas y cuero  
 - Centro de acopio de seda

Estas acciones se mantienen en el tiempo gracias a  
 la autogestión y al trabajo comunitario, que ha  
 generado empleo no sólo a los beneficiarios  
 directos, sino también a una gran parte de la  
 población del sector.

1980

ONG nacional  
 y ONG  
 internacionales

- Formación de nuevos cuadros para facilitar los  
 procesos de conducción de sus organizaciones y la  
 participación de los jóvenes en la FENOCIN  
 - Creación e impulso de formas de autoempleo  
 entre los jóvenes para de tal forma mejorar sus  
 condiciones de vida



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DELEGACIÓN GENERAL DE BIBLIOTECA

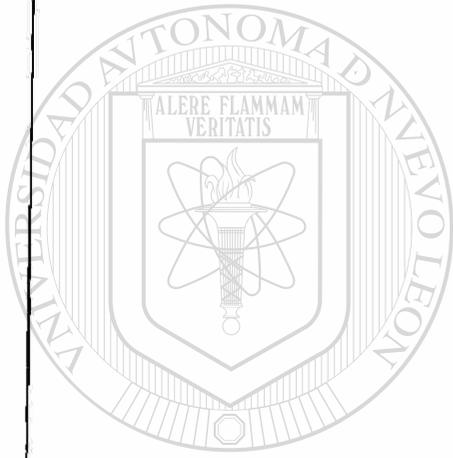


**FENOCIN**

- Creación e impulso de formas de autoempleo entre los jóvenes para de tal forma mejorar sus condiciones de vida

El periodo de ejecución de este proyecto fue de 1998 a 2000. Se desarrolló junto a otras organizaciones e instituciones

*Nota* Estas experiencias fueron consultadas la última semana de junio de 2003 y son parte de la base de datos de CINTERFOR-Oficina Internacional del Trabajo  
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/emprompro/cinterfor/temas/youth/exp/arg/index.htm>



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## ANEXO 3

### Jóvenes que no estudian ni trabajan por sexo y grupo de edad, según entidad federativa México, 2000

Entidad federativa	Hombres				Mujeres			
	De 12 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 12 a 14 años	De 15 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años
Agua Calientes	1.9%	48.0%	35.8%	14.3%	0.5%	19.2%	35.8%	44.6%
Baja California	10.2%	23.3%	41.2%	25.4%	0.7%	9.8%	40.1%	49.4%
Baja California Sur	4.1%	36.1%	41.6%	18.2%	0.8%	16.3%	40.6%	42.2%
Campeche	7.4%	22.0%	43.9%	26.7%	1.2%	20.0%	38.8%	40.0%
Coahuila	5.6%	25.6%	36.1%	32.7%	1.1%	17.1%	36.8%	45.1%
Colima	2.2%	46.8%	32.7%	18.3%	0.7%	22.3%	37.3%	39.6%
Chapas	0.0%	52.2%	27.0%	20.8%	1.1%	21.4%	35.1%	42.4%
Chihuahua	1.1%	61.6%	19.1%	18.1%	1.5%	14.3%	41.4%	42.8%
Distrito Federal	10.4%	19.2%	54.4%	16.0%	0.0%	7.3%	35.3%	57.3%
Durango	4.5%	43.8%	41.0%	10.7%	0.7%	26.3%	38.0%	35.0%
Guajaluto	6.9%	34.0%	28.2%	30.9%	2.9%	21.8%	38.8%	36.5%
Guerrero	6.5%	39.8%	21.7%	32.1%	0.3%	27.0%	34.0%	38.8%
Hidalgo	6.9%	37.3%	28.4%	27.4%	1.9%	18.0%	38.1%	41.9%
Jalisco	5.8%	22.0%	33.3%	38.9%	1.5%	17.5%	39.7%	41.3%
México	8.0%	33.3%	9.2%	49.5%	0.5%	22.2%	41.3%	36.0%
Michoacán de Ocampo	1.4%	48.1%	34.7%	15.8%	2.4%	19.1%	34.7%	43.8%
Morelos	15.7%	18.7%	23.6%	42.0%	2.1%	23.9%	37.4%	36.6%
Nayarit	12.8%	34.7%	21.7%	30.8%	4.2%	27.7%	33.9%	34.2%
Nuevo León	0.2%	45.9%	35.1%	18.8%	0.5%	20.0%	37.8%	41.7%
Oaxaca	0.0%	33.8%	37.3%	28.9%	2.1%	22.5%	40.0%	35.4%
Puebla	4.3%	47.9%	24.8%	23.0%	2.5%	25.7%	29.9%	42.0%
Querétaro	10.0%	32.0%	19.1%	38.9%	2.0%	25.0%	30.7%	42.3%
Quintana Roo	8.1%	39.9%	16.4%	35.6%	0.4%	21.7%	42.3%	35.6%
San Luis Potosí	1.7%	59.9%	24.9%	13.5%	4.3%	15.0%	33.4%	47.3%
Sinaloa	9.4%	41.2%	32.4%	17.0%	3.0%	25.9%	35.5%	35.6%
Sonora	9.7%	44.3%	17.4%	28.5%	0.8%	25.6%	38.6%	35.0%
Tlaxco	0.0%	47.1%	33.5%	19.3%	1.5%	17.6%	43.5%	37.5%
Tlaxcala	5.8%	52.0%	34.2%	8.0%	2.1%	19.5%	33.2%	45.1%
Tlaxcala	6.0%	41.0%	34.7%	18.4%	2.2%	16.7%	40.7%	40.4%
Veracruz	5.8%	39.0%	29.3%	25.9%	2.7%	19.9%	31.2%	46.3%
Yucatán	0.0%	23.6%	53.1%	23.2%	4.2%	14.7%	41.7%	39.4%
Zacatecas	5.8%	41.4%	21.4%	31.4%	2.6%	16.2%	42.0%	39.2%
Total	6.0%	37.2%	27.4%	29.5%	1.5%	19.7%	37.2%	41.6%

Fuente: IMJ-CIEJ Encuesta Nacional de Juventud 2000. México, 2001

Nota: Tabla informativa tomada del Plan Nacional de Juventud 2002-2006, México, 2002: 53.

# ANEXO 4

## ENCUESTA GENERAL SOBRE TALLERES TÉCNICOS

Versión Word

### Cuestionario

1 Nombre del negocio

2 Dirección

3 Fecha de inicio (*¿Cuándo empezó con su propio negocio?*)

4 Servicios técnicos (*¿Qué trabajos suele realizar u ofrecer a su clientela?*)

5 ¿Quiénes son los clientes que le solicitan sus servicios?

Oficio/grupo social                      Sexo                      Edad                      Colonia

6 ¿Qué edad tenía cuando empezó a trabajar en este oficio?

7 ¿En cuántos talleres colaboró como aprendiz o como maestro oficial? Antes de iniciar su negocio.

8 ¿Ha asistido alguna escuelas o centros de capacitación en su preparación como experto en su oficio? (Si es sí solicitar esta información)

Institución    Tiempo de estudio    Fecha

Institución    Tiempo de estudio    Fecha

9 ¿En qué momento decide poner su propio negocio? (Cómo recuerda ese momento, qué es lo que viene a su mente)

10 ¿Qué edad tenía y en que año fue el suceso?

11 ¿Quién o quiénes cree usted que debe agradecer el hecho de haber puesto su negocio? ¿Por qué?

Nombre    Afinidad/Parentesco

Porque

Nombre    Afinidad/Parentesco

Porque

12 Desde su punto de vista mencione 3 problemas que su negocio haya enfrentado hasta hoy, hasta el grado que por su mente pasó la idea de que tenía que cerrar?

Problema

Problema

Problema

13 ¿Cómo enfrentó los mismos que hizo y si recibió ayuda de alguien, qué apoyo le dio la persona o personas?

Solución

Ayuda de

Colabora en

- 14 ¿Hace falta algo para que funcione su negocio a la perfección al 100 por ciento? ¿Que le falta por hacer?
  - 15 Cómo ve el futuro ¿percibe que se puede dar algún cambio en la realidad de su negocio? ¿ha pensado cómo enfrentar esos cambios?
  - 16 ¿Qué edad tiene actualmente?
  - 17 ¿Hasta que año escolar cursó?
  - 18 ¿Cuántos años tiene en el oficio?
  - 19 Desde cuándo se considera oficial o experto en su oficio? *(Fecha y edad)*
  - 20 ¿Cuántos ayudantes ha tenido? ¿Puede mencionar algunos nombres?
  - 21 De esos muchachos ¿cuántos tienen sus propios negocios en el giro técnico que aprendieron en el taller?
  - 22 De esos antiguos aprendices (que no tienen negocio propio) que ya no están en su taller, ¿cuántos continúan trabajando en el oficio en otros establecimiento? ¿En qué estatus ayudantes u oficiales?
  - 23 Actualmente ¿cuánta gente trabaja en su negocio? ¿Qué es lo que hacen?
  - 24 El local donde trabaja ¿es propio o renta el mismo?
  - 25 ¿Cuál es el gasto mensual que tiene en renta y servicios (agua, luz, etc )? Una aproximación
  - 26 ¿Cuántos servicios o reparaciones tiene que hacer al mes para que le negocio se mantenga en pie?(Apuntar enumeración)
  - 27 ¿Cuanto se gasta mensualmente en salarios para el personal?
  - 28 Tiene alguna dificultad para acumular los recursos suficientes para cubrir sus gastos mensuales, ¿qué dificultades posee? ¿De qué tipo?
- 
- 29 ¿Cómo negocio que apoyo necesita para crecer o mantener los servicios que presta su microempresa?
  - 30 Usted ¿cuenta con algún ahorro para el retiro participa en algún programa para su jubilación? *(si es afirmativo mencionar el programa)*
  - 31 ¿Cuántas personas viven en su casa?
  - 32 ¿Qué grado escolar máximo tienen sus hijos?
  - 33 ¿Su esposa o familiares le ayudan en el taller? ¿cómo?
  - 34 ¿La casa donde vive también es de su propiedad o renta?
  - 35 ¿Tiene conocimiento de algún programa gubernamental que apoye a las microempresas? *(me puede mencionar los programas y servicios que ofrecen)*
  - 36 ¿Ha tenido contacto con algún funcionario que le explique cómo puede acceder a esos programas o cómo fue el medio como para obtener esa información?

## ANEXO 5

### Guion de "Raíces familiares crecimiento personal y experiencias de vida"

Objetivo general Desde la propia voz y memoria de microemprendedor revisar los aspectos familiares y sociales que han marcado su desarrollo personal hechos y significados que definen su entendimiento sobre familia educación trabajo y vida social Así como un esbozo de periodización de los acontecimientos familiares y de la misma evolución en el tiempo del microemprendimiento pasado, presente y futuro

#### Genealogía familiar de primera generación

Familia de origen de Padre	Familia de origen de la Madre
Lugar y fecha de nacimiento del padre del emprendedor	Lugar y fecha de nacimiento de la madre del emprendedor
Pueblos y ciudades de residencia de la familia de origen de padre infancia y juventud	Pueblos y ciudades de residencia de la familia de origen de la madre infancia y juventud
Trabajos empleos o actividades productivas del abuelo y abuela de emprendedor así como de los hermanos / as y del propio padre	Trabajos empleos o actividades productivas del abuelo y abuela del emprendedor, así como de los hermanos / as y de la propia madre
Estudios y escolaridad de los miembros de esta familia	Estudios y escolaridad de los miembros de esta familia
Cultura ocio y entretenimiento Música baile canto cine etc Formas de esparcimiento y convivencia familiar	Cultura ocio y entretenimiento Música, baile canto cine etc Formas de esparcimiento y convivencia familiar
Problemas familiares conflicto o momentos de crisis	Problemas familiares conflicto o momentos de crisis
Estado de los vínculos con familiares de origen paterno abuelos, tíos, primos, etc Relaciones de convivencia social laboral o de amistad	Estado de los vínculos con familiares de origen materno abuelos, tíos, primos, etc Relaciones de convivencia social laboral o de amistad

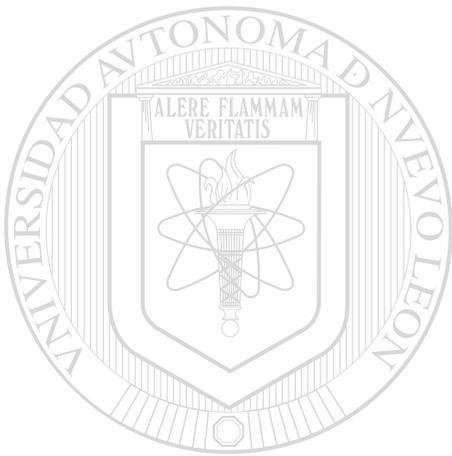
#### Genealogía familiar de segunda generación

Familia de origen del emprendedor	
Datos familiares número de hermanos Escolaridad Actividades sociales y de trabajo	
Nombre de hermanos y hermanos por orden de mayor a menor	
Hermano / a 1	Hermano / a 2
Edad actual	Edad actual
Historia laboral de primero al último trabajo	Historia laboral del primero al último trabajo
Experiencia escolar y último grado académico	Experiencia escolar y último grado académico
Aspecto de su personalidad que lo define ante el resto de la familia	Aspecto de su personalidad que lo define ante el resto de la familia
Valoración de afinidad y amistad con el emprendedor	Valoración de afinidad y amistad con el emprendedor
Alguna contribución personal con respecto al nacimiento y funcionamiento del micronegocio	Alguna contribución personal con respecto al nacimiento y funcionamiento del micronegocio.
Hermano / a 3	Hermano / a 4
Edad actual	Edad actual
Historia laboral del primero al último trabajo	Historia laboral del primero al último trabajo
Experiencia escolar y último grado académico	Experiencia escolar y último grado académico
Aspecto de su personalidad que lo define ante el resto de la familia	Aspecto de su personalidad que lo define ante el resto de la familia
Valoración de afinidad y amistad con el emprendedor	Valoración de afinidad y amistad con el emprendedor
Alguna contribución personal con respecto al nacimiento y funcionamiento del micronegocio	Alguna contribución personal con respecto al nacimiento y funcionamiento del micronegocio
Hermano / a 5	Hermano / a 6
Edad actual	Edad actual
Historia laboral del primero al último trabajo	Historia laboral del primero al último trabajo.
Experiencia escolar y último grado académico	Experiencia escolar y último grado académico
Aspecto de su personalidad que lo define ante el resto de la familia	Aspecto de su personalidad que lo define ante el resto de la familia
Valoración de afinidad y amistad con el emprendedor	Valoración de afinidad y amistad con el emprendedor
Alguna contribución personal con respecto al nacimiento y funcionamiento del micronegocio	Alguna contribución personal con respecto al nacimiento y funcionamiento del micronegocio

### Experiencias de vida familiar y momentos vitales del Ego

<b>1. Historia breve del núcleo familiar origen, relaciones y convivencia</b>	<b>2. Nacimiento y etapa escolar</b>
Dónde se conocieron los padres	Cuál fue el recibimiento del recién nacido
Principales lugares de residencia actividades y servicios Patron	Conque hermano se relaciona más valoración personal
Ocupaciones y actividades de trabajo	Conque tíos o primos se relaciona más valoración personal
Formas de relación de los padres con los hermanos y con el propio el futuro emprendedor	Amigos de la infancia juegos diversión y lugares de convivencia Experiencias significativas
Tradiciones familiares fiestas y reuniones Gustos y preferencias en su tiempo libre	Escuela primaria cuál fue la relación con los maestros compañeros con las materias y actividades escolares Cómo valora esta experiencia escolar
Hecho frase acontecimiento herencia familiar que marca formas de comportamiento con respecto al trabajo o a los negocios	Escuela secundaria cuál fue la relación con los maestros compañeros, con las materias y actividades escolares Cómo valora esta experiencia escolar
Ubicación social que le Ego da a su grupo familiar alta media y baja cuáles son las razones de la ubicación dada	Amigos de juventud juegos, diversión y lugares de convivencia Experiencias significativas Si hubo otras experiencias escolares cuáles son las valoraciones que hace y tiene sobre las mismas En cada etapa o momento establecer fechas de los hitos de crecimiento personal
<b>3. Ingreso al mundo del trabajo</b>	<b>4. Salida del hogar de origen y conformación de nuevo núcleo familiar propio</b>
Cuándo se dio cuenta de que era necesario trabajar	Cuánto duró el noviazgo con su esposa
Cuándo fue la primera vez que le dieron un dinero por hacer algo cómo sucedió	Dónde se conocieron
Cuál y cuándo fue la primera experiencia laboral con horario y seguridad social	Cuántos hijos han procreado y educado
Cuántas experiencias de trabajo se realizaron antes de iniciar el negocio actividad categoría laboral fechas y duración cuáles son las aportaciones tienen las mismas para su futuro emprendimiento Acotar fechas y períodos de aprendizaje ahora	Mencionar los nombres de los mismos de mayor a menor Definir los rasgos de personalidad de cada uno de ellos
	Cuáles son los grados escolares que han logrado alcanzar los mismos
	Cuáles son las contribuciones de su núcleo familiar al nacimiento y funcionamiento del negocio
<b>5. Elementos para construir una cronología del taller técnico Origen y funcionamiento actual.</b>	<b>6. Visión de futuro sobre el microemprendimiento y su retiro del mundo del trabajo.</b>
Etapa inicial de negocio problemas de servicio cartera de clientes y dificultades para puesta en marcha de proyecto emprendedor Fechas y momentos significativos	Con respecto a su vida activa, cuánto tiempo se da para mantenerse al frente del tallerCuál es su pensamiento con respecto a ese momento ineludible de retirarse del negocio, qué efectos y/o decisiones tiene que enfrentar sobre los siguientes aspectos <ol style="list-style-type: none"> <li>1 La continuidad del taller y su estructura de servicios</li> <li>2 Los nexos de la familia y trabajadores con el futuro funcionamiento del negocio</li> <li>3 Los elementos que contempla para una nueva transición del emprendimiento Su continuidad, fortalecimiento o cierre</li> </ol>
Evaluación del dueño del taller con respecto los elementos que han mantenido en pie la unidad de trabajo Familia amigos colegas clientes servicios	

aprendices y personal Otros aspectos que desde la percepción del actor considere pertinente	
Fechas y hechos que fortalecen el funcionamiento del negocio	



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## VITAE

Nació en la ciudad de Monterrey, Nuevo León, México

Es egresado de la carrera de Pedagogía de la Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Filosofía y Letras, obteniendo el grado académico en julio de 1988

Estudió la Maestría en Formación y Capacitación de Recursos Humanos en la Universidad Autónoma de Nuevo León, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Filosofía y Letras obteniendo el grado académico en mayo de 2004.

Desde julio de 2002 es coordinador de la División de Estudios Estratégicos y Desarrollo Social de Servicios Especializados Integrales, grupo consultor

---

medioambiental para la región noreste de México.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

