



Unici
UNIVERSIDAD
DE CELAYA

EDUCACIÓN DE CLASE MUNDIAL CERCA DE TI

Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya

Diciembre, 2011; Vol. 1, No. 1



ESTUDIOS EN CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE CELAYA

Comité Editorial Científico

Dra. Aguilar Trejo Martha

Universidad de Celaya - México

Dr. Álvarez Gayou Juan Luis

Instituto Mexicano de Sexología - México

Dra. Andrade María Antonieta

Instituto Politécnico Nacional - México

Dr. Benites Castillo Santiago

Universidad Cesar Vallejo - Perú

Dr. Bogantes Hidalgo Olivet

Universidad Católica de Costa Rica - Costa Rica

Dr. Hernández Sampieri Roberto

Universidad de Celaya - México

Dr. Miller Alberto

International Education

Broome Community College

State University of New York - New York

Dr. Nosnik Ostrowiak Abraham

Universidad Anáhuac - México

Dra. Sánchez Segura María Isabel

Universidad Carlos III de Madrid - España

Dr. Saracho Luna Alejandro

Universidad Tecnológica de San Juan del Río - México

Dr. Tena Suck Edgar Antonio

Universidad Iberoamericana - México

Comité de Pares Revisores

Dr. Chávez Ferreiro Javier

Instituto Tecnológico de Morelia - México

Dr. Contreras Ricardo

Universidad de Guanajuato - México

Mtra. Cuevas Ana

Universidad de Celaya - México

Dr. Escobar Villanueva Salvador I.

Universidad Anáhuac - México



Comité de Pares Revisores
(Continuación)

Mtro. Méndez Sergio

Universidad de Celaya - México

Mtra. Padilla Guerrero Marcela

Universidad Carlos III de Madrid - España

Mtro. Mora Soto José Arturo

Universidad Carlos III de Madrid - España

Dr. Pérez Romero Luis Alfonso

Instituto Tecnológico de Monterrey - México

Dra. Ojeda García Angélica

Universidad Iberoamericana - México

Dra. Zapiáin Malena

Docente - Investigadora - México

Mtro. Gregorio Díaz Martínez

Asesor Legal

Lic. Victoria Anahi Rivas Martínez

Diseño Gráfico

Lic. Eugenia Guerrero Valadez

Apoyo Editorial

Mtra. Christian Paulina Mendoza Torres

Coordinadora Editorial

**ESTUDIOS EN CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DE LA UNIVERSIDAD DE CELAYA**

Temas	Páginas
Prologo <i>Dra. Martha Aguilar Trejo</i> <i>Rectora de la Universidad de Celaya</i>	3
Introducción <i>Mtra. Christian Paulina Mendoza Torres</i>	4
Normas para los autores	5
La cultura organizacional en empleados de empresas multinacionales japonesas radicadas en México. <i>Javier Muñoz Orozco</i>	19
Estimación de la tasa interna de retorno relevante en proyectos ex –post <i>Rubén M. Mosqueda Almanza</i> <i>Luz Inés Rocha Ortiz</i>	51
Medición del espíritu emprendedor y determinación de los factores que lo impulsan en universitarios mexicanos de la región laja-bajío <i>Francisco Moisés Mendoza Escobar</i>	71
Las mujeres y el mundo microempresarial: una mirada de los retos femeninos a través de los ojos de la experiencia y la juventud <i>Mtra. Lilia Esther Villanueva Martínez</i> <i>Dra. Martha Cecilia Jaramillo Cardona</i>	89
Competencias de ingreso que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica <i>Vittorio Mirabelli De Bartolo</i> <i>Cinthyá Gómez</i>	109



Temas	Páginas
Resultados preliminares sobre las problemáticas predominantes en parejas sancarleñas costarricenses entre los 25-45 años de edad <i>Luis Diego Chacón Sandoval</i> <i>Diana Estrada Hernández</i> <i>Randall Obando González</i>	131
La pareja posmoderna: efectos y tendencias <i>Juan Antonio Zacarías Sánchez</i>	143
Governmentalities of Irish Immigration Regulation: Technologies of Citizenship and Anti-Citizenship Technologies <i>Siobhán Ní Chathá</i>	153

ESTUDIOS EN CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD DE CELAYA, Año 1, No. 1, enero 2011 – diciembre 2011, es una publicación anual editada y publicada por Educación Superior de Celaya A.C. socialmente conocida como Universidad de Celaya a través del Centro de Investigación, Carretera Panamericana km. 269, Col. Rancho Pinto, Celaya Guanajuato México, C.P. 38080, tel. +52 (461) 6139099, <http://www.udec.edu.mx> investigacion@udec.edu.mx. Editora responsable, Christian Paulina Mendoza Torres. Reserva del Derecho al Uso Exclusivo No. 04-2014-020612214500-203, ISSN: 2007-8242 ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Responsable de la última actualización de este número, Ing. en Sistemas Iván Ibarra Flores, Carretera Panamericana km 269, Col. Rancho Pinto, Celaya Guanajuato México, C.P. 38080, tel. +52 (461) 61 3 90 99 extensión 1404, Fecha de última modificación, 15 de diciembre, 2011.

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación.

Prólogo

El continuo avance de las tecnologías de la información y la comunicación ha tenido un fuerte impacto en la manera de generar y difundir el conocimiento científico. Las innovaciones tecnológicas empleadas en ello han propiciado cambios culturales en la vida académica y universitaria a nivel internacional. En este contexto de cambio, surge la revista electrónica de ciencias sociales y administrativas de la Universidad de Celaya. Esta publicación tiene como objetivo principal el difundir investigaciones inéditas a nivel regional, nacional e internacional en las disciplinas de las ciencias sociales y administrativas aprovechando las ventajas que ofrece el medio electrónico al quehacer académico.

Nuestro propósito es el desarrollar un modelo de comunicación científica que se apoye en la cooperación entre los investigadores interesados en los ámbitos sociales y administrativos. Sabemos que el reto es grande. Asumimos que con el lanzamiento de esta iniciativa, competimos con el modelo actual de los grandes editores internacionales. Por ello, la meta nos apasiona y nos compromete.

Además de lo sustantivo que implica la investigación, se pretende capitalizar todas las potencialidades del medio electrónico: el formato será especialmente apto para la representación visual, la animación y los recursos interactivos. Esperamos que el lector encuentre una importante fuente de información para su quehacer académico y que esto lo motive a participar en nuestro proyecto editorial.

De forma muy especial, agradecemos al Comité Editorial y de Pares Revisores, integrado por investigadores muy reconocidos del mundo académico en distintos países; gracias también al equipo del Centro de Investigación de la Universidad de Celaya así como al equipo de directores, equipo docente, al grupo creativo y técnico. Todos ellos harán de la revista electrónica, a través de las bondades de la tecnología, una plataforma innovadora, rigurosa y cooperativa, para servir como referente actualizado en su campo de estudio.



Como todo lo que emprende la Universidad de Celaya, con un espíritu de certeza, innovador y consciente del valor de la investigación, deseamos que esta iniciativa más allá de que sea acogida por la comunidad académica global, inspire para generar conocimiento, sirva para encontrar soluciones a problemas en los ámbitos de estudio y coadyuve al desarrollo de las distintas comunidades en todo el mundo.

Gracias.

Dra. Martha Aguilar Trejo.

Rectora de la Universidad de Celaya .

Introducción

*“Sólo sé que no sé nada..... sólo hay un bien: el conocimiento.
Sólo hay un mal: la ignorancia” (Sócrates).*

La Universidad de Celaya reconoce que el avance del conocimiento solamente será posible mediante la indagación escrupulosa, analítica y sistemática de nuestro entorno, en su acepción más general; así como su difusión. Tan importante y significativo es llevar a cabo investigación como diseminarla entre las comunidades académicas y profesionales.

Derivado de lo anterior y de acuerdo a nuestra misión y visión, la cual concibe a la investigación científica como elemento substancial de su “debe ser”, enmarcándola como un instrumento para el desarrollo regional y nacional y con el firme propósito de continuar fortaleciendo la investigación hacia el interior y exterior de la Institución, a nivel internacional, nos complace presentar el primer número de la revista “Estudios en ciencias sociales y administrativas de la Universidad de Celaya”, cuyo proyecto nace de la necesidad de consolidar y auspiciar la realización de investigaciones, canalizando los resultados hacia la vinculación entre los académicos de la Universidad de Celaya y otras instituciones, a fin de coadyuvar en la labor científica que solidificará nuevas redes de índole multidisciplinario, bajo el enfoque social y administrativo, buscando impactar en acciones para beneficio de la sociedad.

La revista científica de la Universidad de Celaya, se publicará inicialmente una vez por año en formato electrónico, con el afán de traspasar fronteras y llegar a más lectores mediante el uso de las nuevas tecnologías, con un diseño vanguardista, en dos formatos: flash y pdf, pensando en los diversos segmentos a los cuales deseamos dirigirnos. Encaminaremos nuestros esfuerzos en difundir las indagaciones generadas por profesores-investigadores y alumnos bajo la principal premisa: calidad de la información, considerando una serie de factores, entre los cuales destacan:

- Regularidad (cumplimiento de plazos de edición)
- Sistema de arbitraje establecido
- Normalización
- Contenido (cobertura temática, originalidad, aporte a la especialidad de la revista, título de



artículo, resumen, palabras claves (en inglés y español) y presentación)

- Autores (autores de diversas afiliaciones y origen)

En este número encontrarán un total de ocho artículos de los cuales seis de ellos se elaboraron bajo un método empírico y dos con una tipografía monográfica. En el primer artículo, el autor Javier Muñoz nos ofrece un panorama mixto de triangulación concurrente, mediante el cual conoceremos el grado de aculturación a las prácticas empresariales de Japón de los empleados de algunas organizaciones multinacionales japonesas establecidas en México. Entre sus connotables hallazgos se encuentra un cambio profundo de pensamiento, equivalente a una nueva educación del colaborador en las prácticas administrativas de Japón, sin perder la identidad nacional. Más adelante, en la segunda investigación Mosqueda muestra un método que ofrece una alternativa para encontrar la solución a los problemas de la tasa interna de retorno (TIR) múltiples para proyectos ex – post, desde un punto de vista académico, al plantear una serie de inconsistencias de la propuesta de Fisher (1930) con su TIR, la cual se ha convertido, de acuerdo con el investigador, en uno de los más socorridos en la evaluación de proyecto. La tercera intervención está a cargo de Mendoza, quien con una amplia experiencia en el tema de emprendimiento, nos presenta una investigación cuyo enfoque mixto propone medir el espíritu emprendedor y determinar los factores que lo impulsan o limitan en un grupo de universitarios de la región Laja-Bajío de México. Detona, como uno de sus principales resultados, la identificación del surgimiento de un constructo denominado vocación de espíritu emprendedor, donde el docente tiene un rol fundamental en el desarrollo del mismo. El cuarto estudio es presentando por Villanueva y Jaramillo, quienes desde una perspectiva cualitativa exploran a través de una entrevista a profundidad los retos femeninos de las mujeres en un mundo microempresarial, encontrando como factor común su vida desde sus diversos entornos sociales y familiares a partir de sus negocios. Partiendo de la experiencia de las participantes, se hace un aporte al retomar la participación de las mujeres en la sociedad a nivel mundial, el cual aún sigue sin reconocerse. Al igual que Villanueva y Jaramillo (2011) metodológicamente hablando, Mirabelli y Gómez (2011) parten de un paradigma cualitativo y en el quinto artículo plantean el siguiente cuestionamiento: ¿cuáles son las competencias de ingreso que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica?, para lo cual efectuaron un trabajo de exploración para conocer el criterio de clérigos involucrados en la formación, así como de seminaristas descados, lo cual permitió sistematizar las competencias emergencias y elaborar un perfil de ingreso. Lo cual beneficiará, según lo comentan Mirabelli y Gómez (2011), a la Iglesia Católica como institución, repercu-

tiendo en la calidad de vida del futuro sacerdote, permeando en la calidad de los servicios otorgados a la sociedad. En el sexto artículo participaron Chacón, Estrada y Obando, quienes desde un enfoque mixto ofrecen datos preliminares acerca de las problemáticas más comunes en parejas costarricenses, motivados por la evidencia de un aumento en la tasa de divorcios y separaciones, pese a la basta información teórica que se presenta para el trabajo con parejas a nivel mundial. El objeto de su estudio radica en desarrollar una propuesta que se adapte para el trabajo en el enriquecimiento de la relación de pareja. Bajo la misma línea de investigación acerca de las relaciones de pareja, el autor Zacarías comparte en el séptimo estudio de ésta publicación, una reflexión de las implicaciones de la imperfección del ser humano, las cuales impactan en los estilos de relación de la pareja posmoderna, ratificando la importancia de la misma como modelo natural de preservación de la especie humana, efectuando una propuesta sobre los factores emociones que influyen en la cohesión de las parejas, considerando como eje precursor el concepto de felicidad. Finalmente, el octavo estudio, estuvo a cargo de la investigadora irlandesa: Ní Chatháin, con un análisis de la regulación de inmigración en la República de Irlanda desde la conceptualización de tecnologías de ciudadanía o tecnologías anti-ciudadanía como mecanismos mediante los cuales los límites y el significado de procedencia son reconstituidos en la política pública irlandesa.

El Comité Editorial y de Pares Revisores de la revista Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya agradece en este primer número la colaboración de todas y cada una de las personas que permitieron su desarrollo, principalmente a los protagonistas de esta revista: los autores, por su confianza y voluntad explícita de participar en la misma con sus estudios abordados desde diversas perspectivas metodológicas (cuantitativas, cualitativas y mixtas), las cuales se buscarán mantener en futuras investigaciones de los números posteriores, por considerar el enriquecimiento que aportarán a los mismos, sin excluirlas por el enfoque con el cual se aborda el objeto de estudio, sino por el contrario, contribuir al compromiso de difundir, propiciar, motivar y divulgar la generación e implementación de conocimientos en las áreas administrativas y de ciencias sociales.

Mtra. Christian Paulina Mendoza Torres.

Coordinación Editorial.



Instrucciones para los autores

Temática y objetivos

Esta publicación multidisciplinaria busca contribuir a la difusión, consulta y motivación de la investigación que se produce en diversas disciplinas. Los objetivos de esta revista son:

Fortalecer, motivar y divulgar la generación de nuevo conocimiento desarrollado por el cuerpo académico de la Universidad de Celaya.

Consolidar y fomentar la realización de investigaciones, canalizando los resultados hacia la difusión y vinculación entre los investigadores de la Universidad de Celaya y otras instituciones, a fin de impulsar la labor científica que solidificará nuevas redes de investigación, promoviendo acciones en beneficio de la sociedad.

Los artículos enviados pueden ser estudios que generen conocimiento científico basado en evidencia, en cualquiera de las disciplinas de Ciencias Sociales y Administrativas. Los textos que se envíen a la revista "Estudios en ciencias sociales y administrativas de la Universidad de Celaya", deberán ser inéditos y no podrán ser considerados simultáneamente para su divulgación en ninguna otra revista electrónica y / o impresa.

Formato

Los artículos deben tener una extensión de máximo 25 páginas en total. En la tabla 1 se enlistan los lineamientos de la American Psychological Association con los

Elemento	Consideraciones básicas
Tipo de letra	▪ Arial.¹ ▪ En tablas puede ser sans serif.
Tamaño de letra	▪ 12 puntos.
Interlineado	▪ 1.5 líneas¹. Y en tablas, sencillo.
Alineación	▪ Justificada.¹

¹Las características marcadas son una variación del estilo APA, con propósitos editoriales.

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

Márgenes	Al menos 2.54 cm.	
Longitud de línea	Máximo de 16.51 cm.	
Sangría	- En la primera línea de cada párrafo y de cada nota al pie. - Equivalente a siete caracteres (1.25 cm). - Excepciones: Resumen, cita en bloque, título de tabla, pie de figura.	
Cornisa	Título breve (máximo 50 caracteres), en la parte superior de todas las páginas, en mayúsculas. Con tamaño de letra equivalente a 10 puntos.	
Encabezados y subencabezados (títulos y subtítulos)	- Hacer uso de encabezados y subencabezados que muestre la jerarquización de ideas. - Si se incluyen subencabezados en una sección, emplear por lo menos dos, o no usar ninguno. - No marcarlos con números o letras. - Puede haber hasta cinco niveles de subordinación. - Con mayúsculas y minúsculas.	
	NIVEL	FORMATO
	1	Encabezado centrado en negritas con mayúsculas y minúsculas
	2	Encabezado alineado a la izquierda en negritas con mayúsculas y minúsculas
	3	Encabezado de párrafo con sangría, negritas, minúsculas y punto final.
	4	Encabezado de párrafo con sangría, negritas, cursivas, minúsculas y punto final.
5	Encabezado de párrafo con sangría, cursivas, minúsculas y punto final.	
Citas	- Citar siempre los autores y fuentes consultadas utilizando el estilo de la APA, ya sea parafraseadas o textuales correctamente. - Normalmente se incluye en la cita el autor y año de publicación. - Para especificaciones y ejemplos, consultar Cuevas, Méndez y Hernández (2010) o directamente en el manual APA vigente.	
Elemento	Consideraciones básicas	
Referencias	Todas las fuentes citadas en el texto deben aparecer en la lista	



(Continuación tabla)

	de referencias. Es necesario verificar que las entradas de la cita y su referencia sean congruentes. • Los datos y formato que se incluyen en la referencia varían según el tipo de fuente, seguir los lineamientos vigentes de la APA. Deben incluir todos los detalles necesarios para ubicar la fuente. • Se deben ordenar alfabéticamente por el apellido del autor, que es el primer dato incluido en la referencia. • Para especificaciones y ejemplos, consultar Cuevas et al. (2010) o directamente en el manual vigente de la APA.
Tablas	• El contenido se debe limitar a los datos esenciales. • Debe complementar, no duplicar el texto. • El texto debe hacer referencia a la tabla mencionando el número (el presente documento contiene varios ejemplos). • El título debe ser breve, preciso y descriptivo de la información que contiene la tabla. Va en la parte superior de ésta. • Su tipografía deberá tener las mismas fuentes que el contenido del documento. • Todas las tablas comparables dentro del documento deben ser consistentes entre sí. • En español. • Si ésta no cabe en una sola página, podrá extenderse en varias páginas, pero en cada una de ellas deberá repetirse el número y título, así como el señalamiento (entre paréntesis): “(cont)” o “(continuación)”.
Figuras	• Gráficas, fotografías, mapas, diagramas, esquemas, dibujos y cualquier clase de ilustración que se incluyen porque tienen un valor informativo. • Deben ser simples, claras e informativas y omitir distractores. • El título debe ser preciso y descriptivo de la información que contiene la figura, va en la parte superior de ésta. • El tipo de letra debe ser sans serif. • El texto debe hacer referencia a la figura mencionando el

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

(Continuación tabla)

	número (en el presente texto se encuentran ejemplos). • Debe incluir leyenda y pie cuando sea necesario. • Las figuras de una misma importancia deben tener un mismo tamaño. • En español (excepto en los apéndices, donde se puede incluir texto en otros idiomas).
Elemento	Consideraciones básicas
Notas a pie de página	• Solo para proporcionar contenido adicional que fortalece el texto. • Una idea a la vez, de manera breve y concisa. • Numerar consecutivamente con superíndices en números arábigos en el orden de aparición en el texto. El superíndice debe ir después del signo de puntuación y antes del paréntesis si es el caso. • Las notas irán al final del artículo.*
Seriación	• Al incluir una serie de elementos que sean sintáctica y conceptualmente paralelos, identificarlos: 1. Con números arábigos consecutivos seguidos de punto, si tienen un orden o jerarquía específico. • Con viñetas sin no tienen un orden determinado. • Si se encuentran en un párrafo u oración, identificarlos con minúsculas entre paréntesis (a) primer concepto, (b) segundo y (c) tercero.
Abreviaturas	• Incluirlas solamente cuando es necesario. • En su primera aparición debe escribirse el término completo seguido de su abreviatura entre paréntesis. Después se usa la abreviatura sin mayor explicación.
Números	• Utilizar palabras para números menores a 10 (por ejemplo ocho). Excepto cuando se refieren a cantidades dentro de tablas o gráficas; cuando preceden unidades métricas (por ejemplo 5 kg), cuando representan fechas, edades, escalas, etcétera. (por ejemplo 2 años); o cuando denotan un lugar específico en una lista de cuatro o más (por ejemplo la tabla 5).



(Continuación tabla)

	• Utilizar cifras para números a partir del 10 (por ejemplo 13). • Cuando la frase inicie con una cantidad, se debe anotar con palabras o buscar otra alternativa para no comenzar con números. • Las fracciones comunes se escriben con palabras (por ejemplo dos terceras partes). • Decimales: cuando las estadísticas no pueden exceder de 1, no se utiliza cero antes del decimal.
Unidades métricas, material matemático y estadístico	• Se deben tener en cuenta diversas consideraciones específicas al utilizar cierto tipo de unidades métricas, fórmulas, ecuaciones, material matemático y estadístico que se especifica en el manual vigente de la APA.
Derechos de autor	• Si se incluyen citas extensas o reimpresiones de tablas o figuras es necesario indagar acerca de qué tipo de autorización se debe solicitar por parte del titular de los derechos de autor y obtenerla. • En una nota al pie de página especificar tal autorización.

Contenido

El contenido del artículo de investigación debe ser original del autor y debe integrarse con los siguientes elementos:

- Portadilla (cornisa de máximo 50 caracteres, título, nombre de pila y apellidos del autor sin grados académicos y un máximo de dos instituciones a las que está afiliado el autor. A nota de pie de página con los vínculos en los nombres señalar un correo electrónico para consulta de los lectores).
 - Resumen (entre 150 y 250 palabras, con interlineado sencillo).
 - Palabras clave (de tres a cinco).
 - *Abstract* (en inglés, entre 150 y 250 palabras, en cursiva, con interlineado sencillo).
 - *Keywords* (palabras claves en inglés, en cursiva).
1. Introducción (que incluya antecedentes, planteamiento del problema, variables o categorías de

la investigación y breve mención de la muestra y el instrumento o técnicas de recolección de datos).

2. Revisión de la literatura o marco teórico.
3. Método.
4. Resultados.
5. Discusión.
6. Referencias.

Se seguirán los criterios de Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2010) para revisar el contenido de cada sección del artículo.

Recepción de trabajos

Los trabajos deben ser enviados en formato PDF y de documento de Word, y deben ser dirigidos al Centro de Investigación de la Universidad de Celaya a los correos pmendoza@udec.edu.mx, aguerro@udec.edu.mx y anacuevas@udec.edu.mx. De este modo, los trabajos serán canalizados al Comité Editorial para su debida revisión.

Selección de artículos

El Comité Editorial y la Cartera de Árbitros será el encargado de evaluar y seleccionar los artículos que se publicarán en la revista. Se tomarán en cuenta los siguientes criterios para el dictamen:

- Relevancia temática y originalidad.
- Discusión de la materia y contribución para el avance de la disciplina.
- Consistencia y estructura de la exposición de objetivos.
- Orientación de la línea de argumentación (o evidencia empírica) hacia la fundamentación de los planteamientos esenciales.
- Evaluación del uso y actualización de fuentes.
- Correspondencia de la metodología con los objetivos de la investigación y/o reflexión teórica.
- Aportación científica o tecnológica con la que contribuye el artículo en el campo de investigación.



Es posible que se le solicite al autor enviar información complementaria (por ejemplo, los apéndices) para una revisión extendida.

Licencia Creative Commons



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 M

El envío de trabajos implica la aceptación de las políticas de la revista y la autorización al comité editorial de la Universidad de Celaya para difundir el documento en los medios que se consideren necesario para lograr una mayor cobertura de la difusión del mismo. Todo el contenido de la revista “Estudios en ciencias sociales y administrativos de la Universidad de Celaya” está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 2.5 México. Esto implica que toda persona que desee copiar, distribuir y comunicar el contenido debe sujetarse a:

- Atribuir el origen de la información a revista “Estudios en ciencias sociales y administrativos de la Universidad de Celaya”
- Hacerlo sin fin de lucro.
- No alterar la información ni crear obras derivadas a partir de la original.

Cualquier duda al respecto de esta licencia, se puede hacer llegar al Lic. Carlos Gregorio Díaz Martínez, Asesor legal de la revista “Estudios en ciencias sociales y administrativos de la Universidad de Celaya”.

Instructions for authors

Topics and purpose

Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya is a multidisciplinary open access journal that aims to:

Enhance, communicate and promote findings of management, education and social studies.
Encourage scientific work and scientific networking that promotes actions for the benefit of society.

The journal will publish original and unpublished research articles. The topics variety can include a wide variety of Social and Management studies.

Format

The length of the research article must be limited to 25 pages and must be written following the guidelines presented in the Publication Manual of the American Psychological Association, 6th edition.

Content

The content of the research article must include the following sections:

- Title page: title of the article, full names and institutional affiliation of the authors.
- *Abstract*: the length of the abstract must not exceed 250 words.
- *Keywords*: 3 to 5, separated by semi-colons.
- 1. Introduction: including background, statement of the problem, variables or categories analyzed, and a brief mention of the sample and data collection methods.
- 2. Literature review.
- 3. Methods.
- 4. Results.
- 5. Discussion.



Criteria defined by Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2010) should be met in every section.

Submission process

Manuscripts must be sent in PDF and Word documents to the Research Centre of the Universidad de Celaya: pmendoza@udec.edu.mx, aguerrero@udec.edu.mx and anacuevas@udec.edu.mx. These documents will then be forwarded to peers from the Committee of Reviewers according to the paper's topic.

Selection criteria

The Editorial Board and the Committee of Reviewers will evaluate and select the research articles that will be published in each number of the journal. The following criteria will be examined in each article:

- Originality and topic relevance.
- Contribution to the advancement of existing knowledge in the discipline.
- Congruence of the statement of the problem with the structure of the research and theoretical foundations.
- Empirical evidence approach to found the basis of arguments.
- Integration of findings into existing knowledge.
- Scientific or technological contribution in the field of research.

Mtra. Ana Cuevas Romo

Copyright



The journal will work under the Creative Commons License: Attribution-NonCommercial-NoDerivs

This license defines that the readers:

- Are free to copy, distribute and transmit the work only if it is for non-commercial purposes.
- Must attribute the work in the manner specified by the author.
- May not alter, transform, or build upon this work.

Notice

Submitting a paper to this journal implies the acceptance of the journals policies and the consent given to the Editorial Board and the Universidad de Celaya to distribute the research article through media considered in order to reach a wider audience.



LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

La cultura organizacional en empleados de empresas multinacionales japonesas radicadas en México

Javier Muñoz Orozco.¹

Universidad Vasco de Quiroga.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo por objeto la cultura organizacional en su acepción más profunda, en los pensamientos y supuestos acerca del trabajo que están a la base del comportamiento de los empleados de algunas empresas multinacionales japonesas establecidas en México, y sus objetivos consistieron en conocer el grado de aculturación a las prácticas empresariales de Japón de dichos empleados. Se utilizó un diseño de investigación mixta de triangulación concurrente (DITRIAC), (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010) con igual importancia de la parte cuantitativa y de la cualitativa, usando un instrumento propio que aplica ambos métodos simultáneamente. Los resultados cuantitativos indican una correlación positiva entre las variables de estudio, que miden diversos aspectos de la cultura organizacional a través de las prácticas administrativas japonesas, y el análisis de regresión muestra que las variables de ciudadanía, autonomía, valor del trabajo, e inclusión tienen un efecto significativo sobre la satisfacción. Como parte de los resultados, se encontró que la capacitación que reciben los participantes es muy satisfactoria, no así la falta de posibilidades de seguir estudiando para beneficio propio. Igualmente, la inclusión de los empleados en las decisiones de la empresa resultó baja, aun cuando la socialización y el trabajo en equipo son elevados. Los resultados cualitativos fueron más allá de las variables de estudio al encontrar nuevas categorías no contempladas en la hipótesis, y apuntan en el sentido de un cambio profundo de pensamiento, una verdadera aculturación, que equivale a una nueva educación del empleado en las prácticas administrativas de Japón, sin perder su identidad nacional.

Palabras clave: cultura laboral, cultura organizacional, empresas multinacionales, aculturación, prácticas administrativas del sistema empresarial japonés.



Abstract

Organizational culture was studied in its most deep meaning, that of believes and assumptions lying in the minds of Mexican workers and employees of some Japanese factories established in Mexico. The researcher tried to determine the extent people had received an acculturation to the managerial practices from Japan, and looked for the result of such acculturation, for Mexican workers and for Japanese employers. The method used was both qualitative and quantitative (Hernández-Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010), according to the characteristics of the instrument that was designed for this purpose. Regression analysis shows that four variables, Citizenship behavior, Autonomy, Work value and Inclusion have an impact on Work Satisfaction. Categories found in the qualitative analysis indicate that workers and employees in those factories happily endorse discipline and thrive in productivity as they are aware that their work is assesed by international standards. Additionally, they do not assume to have a job entitlement, and consequently, their employers do not assume to have a managerial prerogative (Wallace &Leicht, 2004).

Keywords: *national Culture, Organizational Culture, Multinational Corporations (MNC), Acculturation, Managerial Practices from Japan.*

Revisión de la literatura

Cultura laboral.

Cuando hablamos de cultura nacional en el contexto de los Recursos Humanos, nos referimos a la forma de pensar y de actuar de los individuos en una colectividad, a los modelos mentales que están a la base de su pensamiento y que propulsan su actuación, aun cuando la mayoría de las veces no estén presentes de forma consciente. Para todo problema humano, se busca una respuesta que explique su naturaleza y provea de una solución para remediarlo (De Botton, 2005). A esa orientación del pensamiento se llama pensamiento filosófico, y es lo que guía la acción dotándola de seguridad y legitimidad para el individuo que la ejerce dentro de una comunidad.

En cuanto a la cultura laboral, a través del tiempo las sociedades han formado un credo no escrito acerca de la forma en que se debe afrontar el problema del trabajo, y que se traduce en actitudes y

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESES RADICADAS EN MÉXICO

comportamientos por parte de los ciudadanos en sus relaciones laborales. Algunas de las raíces de estos credos se encuentran en la religión y en la filosofía. Friedrich Nietzsche, en su crítica al cristianismo, denuncia los consejos del Nuevo Testamento relativos al trabajo. El libro sagrado llama a los esclavos a vivir sumisos en todo a sus amos terrenales, sabiendo que el Señor les dará como pago su herencia. De igual forma, sentencia que es más fácil que un camello pase por el ojo de una aguja, a que un rico entre en el reino de Dios (Nietzsche, 1987).

El sociólogo alemán Max Weber realizó una investigación de los orígenes y la filosofía del capitalismo, y encontró una relación muy estrecha entre el pensamiento calvinista de la predestinación y el aliciente para tener éxito en los negocios (Weber, 1962). Un nuevo tipo de personalidad psicológica muy distinta se gestó con el pensamiento calvinista, y fue la del hombre trabajador y audaz, emprendedor, disciplinado, industrioso, austero y poco amante de los placeres y comodidades que otorga el dinero, independiente de los demás y preocupado por dar gloria a Dios para alcanzar la salvación (Ryan, 2002).

En Japón, entre los años 1961 y 1965, Shigeru Kobayashi recibió toda la confianza del señor Masaru Ibuka, fundador de la empresa Sony, para administrar, la planta de transistores que poseía la empresa en un pequeño pueblo. Durante esos años, Kobayashi elaboró su teoría humanista basada en los postulados del budismo mahayana zen, que servían de inspiración a los dueños de Sony. La filosofía mu que se traduce como el “vacío”, dota al pueblo japonés de una flexibilidad de acción que le permite deshacer en un día algo que le había tomado tiempo llevar a cabo, siempre y cuando se tenga la certeza de que la decisión sea correcta y su razonamiento sea lógico. Al lado de las costumbres ancestrales se encuentra la continua movilidad hacia el futuro. Por el lado del humanismo que esta filosofía pregonaba, se tiene la idea de que todos los seres humanos en lo profundo sienten el deseo de dedicarse al trabajo como elemento central en su vida, y más aún, de entregarse por completo a su trabajo. A la gente se le otorga confianza en la medida en que se sabe que los seres humanos no son felices haciendo el mal, aun cuando su comportamiento muchas veces no sea digno de confianza. Y por el lado de la dignidad de la persona y de las relaciones entre propietarios y empleados, el señor Ibuka resume el pensamiento de la gerencia en el discurso que dio al momento de inaugurar los cursos de la escuela secundaria de la planta de Sony: “No se les están ofreciendo para beneficio de Sony, o con el objeto de moldear a las personas para que sean compatibles con Sony. Sólo deseo que estudien para que sean excelentes seres humanos” (Kobayashi, 1972, pág.42).

En un estudio de la Universidad de Wisconsin acerca de los valores laborales en los grupos reli-



giosos (Praboteeah, Paik, y Cullen, 2009), los autores establecen los lazos entre elementos laborales y filosofía budista, y afirman que el Buda consideró la pobreza como la mayor declinación del comportamiento ético en la sociedad, y la pereza como un rasgo negativo que debe ser evitado. Por lo tanto, el budismo prescribe el trabajo ético que anime a los trabajadores a mostrar su mejor esfuerzo y dedicación, así como las cualidades de iniciativa, perseverancia y persistencia. Asimismo, los autores concluyen, que a diferencia del cristianismo y del islam, el budismo está relacionado negativamente con los valores extrínsecos del trabajo, y positivamente con los valores intrínsecos. En la empresa, la codicia puede destruir la actividad laboral, ya que el aferramiento a las cosas externas es la primera causa del sufrimiento del ser humano (Parboteeah et al., 2009).

Para Hofstede (2001), la cultura es una programación mental elaborada a través de la historia que llega hasta la mente, el corazón y las manos de las generaciones actuales. Los cambios culturales se han dado por fuerzas externas a través de la naturaleza, como cambios de clima y la diseminación de enfermedades, o las fuerzas humanas como el comercio, la conquista, la dominación política y económica, los descubrimientos científicos y los cambios tecnológicos. Este investigador, más que encontrar tipologías en sus estudios, encontró dimensiones culturales (Hofstede, 2001). Las tipologías rara vez engloban a todos los casos estudiados, la mayoría son híbridos y es necesario elaborar reglas arbitrarias para hacerlos entrar en dichas clasificaciones. Este no es el caso de las dimensiones, ya que en ellas los casos pueden ser calificados sin ambigüedad. El modelo original de Hofstede (2001) clasifica a las culturas en cuatro dimensiones diferentes:

1. Individualismo vs. Colectivismo (IDV). Esta dimensión se refiere a la amplitud en que los individuos esperan cuidar solamente de su persona y de los seres que consideran más allegados, comparada con la extensión en la que existe un marco social muy cerrado, dentro del cual la gente espera que los grupos a los que pertenece se ocupen de ella a cambio de su lealtad.

2. Índice de distancia de poder (PDI). Se refiere al grado en que una sociedad espera y acepta que el poder en los individuos, las instituciones y las organizaciones se distribuya de manera inequitativa. Los países con bajo índice de distancia de poder generalmente poseen organizaciones descentralizadas, mientras que aquéllos con alto índice de PDI son más proclives a aceptar una autoridad central. La distancia de poder representa el grado en que una nación encara la desigualdad social. La desigualdad puede darse en áreas tales como el prestigio, la riqueza y el poder.

3. Índice de rechazo a la incertidumbre (UAI). Este índice se refiere al grado en que los grupos

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

se sienten amenazados por la ambigüedad a la importancia relativa que otorgan a las reglas, al empleo a largo plazo, así como a la posibilidad de un avance firme en una bien definida escalera de carrera laboral.

4. Masculinidad (MAS). Esta dimensión se refiere a la naturaleza de los valores predominantes en la sociedad. Por un lado, se puede tener inclinación hacia los valores masculinos representados por la asertividad, el éxito, el enfoque en los resultados monetarios y en los bienes materiales, o bien, se pueden preferir los valores femeninos, representados por el cuidado de los demás, la calidad de vida y las relaciones interpersonales.

Cultura organizacional.

Cultura organizacional es un término relativamente nuevo, derivado de un constructo surgido de las investigaciones de autores como Terrence Deal y Alan Kennedy, (1982) con su obra *Corporate Culture*, así como Daniel Denison (1991) con su *Cultura corporativa y productividad organizacional*. Sin embargo, ya treinta años antes Eliot Jacques (1951) publicó su libro titulado *The Changing Culture of a Factory*, donde definió el concepto de cultura organizacional:

La manera acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, que se comparte... por todos los miembros de una organización y que los nuevos integrantes tienen que aprender y aceptar, cuando menos parcialmente para ser aceptados como miembros de la compañía (Jacques, 1951, pág. 251).

Para generar teoría en el campo de la cultura organizacional, Schein se sirvió del enfoque etnográfico tomado de la antropología y de la sociología, partiendo del supuesto de que existen estructuras profundas en la cultura que no pueden ser entendidas o descubiertas sin una intensa y extensa observación además de los datos generados por los mismos actores de la cultura a través de entrevistas. Su modelo explica cómo los supuestos están a la base de los valores, y éstos se encuentran a la base de los artefactos, que son los comportamientos que el observador puede ver. Schein fue uno de los primeros teóricos de la organización que tomó ideas directamente de la antropología cultural, y definió que la cultura implica estabilidad, persistencia de ciertos fenómenos a través del tiempo; identidad conceptual, es decir, comportamientos, percepciones, cogniciones y sentimientos compartidos; patrones, refiriéndose a fenómenos de orden superior que crean patrones y paradigmas; dinámicas, es decir, la



creación y la perpetuación de la cultura; y finalmente, todos los aspectos de la vida grupal (Hatch, 2004).

Además de sus fundamentos sociológicos, la cultura organizacional se sostiene sobre principios psicológicos, y dentro de éstos, se encuentra el contrato psicológico de trabajo. La ideología subyacente al contrato psicológico puede ser mejor comprendida cuando analizamos el tema de la propiedad de los derechos laborales, un continuo que va desde la prerrogativa gerencial (los derechos que les da a los empleadores la propiedad de sus negocios para manejarlos a su antojo, sin tomar en cuenta la seguridad de mantener el trabajo de sus empleados), hasta el derecho al trabajo (el derecho de los trabajadores a reclamar la seguridad de un trabajo frente a los vaivenes de la economía, al cambio tecnológico o la búsqueda de incrementos en la productividad) (Wallace y Leicht, 2004). Dicho de otra forma, la propiedad de los derechos laborales se refiere al grado en que los trabajadores perciben tener un derecho implícito de contar con un trabajo, que se puede comparar con el estatus legal y ético que tienen los propietarios de poseer los derechos del capital. Así pues, la dimensión llamada progresista, desde la perspectiva del trabajador, contempla un derecho al trabajo que sostiene que el trabajo es un derecho virtual de ciudadanía corporativa, más allá de los imperativos organizacionales y de mercado (Wallace et al., 2004). En el polo opuesto de la propiedad de los derechos laborales encontramos la prerrogativa gerencial, que sostiene que la dotación de recursos humanos cae exclusivamente dentro de la jurisdicción de la gerencia y no está abierta a la voluntad de los trabajadores. Desde el punto de vista de estas personas, esta es llamada la dimensión conservadora (Wallace et al., 2004).

Empresas multinacionales.

El término empresas multinacionales, MNC, por sus siglas en inglés, se refiere a las compañías que estando basadas en un determinado país, tienen operaciones o subsidiarias en diferentes países, y a las que anteriormente solía llamárseles transnacionales. El cambio gradual de términos se debe a una evolución en la tipología de las empresas, ya que la mayoría de las transnacionales contratan nativos de los países huéspedes, tienen entre sus directivos de alto nivel a ciudadanos de diferentes nacionalidades (algunas como SONY tienen actualmente de CEO a un ejecutivo que no es del país de base), y emplean insumos y tecnologías de mercados múltiples.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESES RADICADAS EN MÉXICO

La cultura organizacional en empresas multinacionales.

El trabajo de Hedlund de 1986, ampliado por él mismo en 2006, presenta las características de la compañía multinacional en su fase hipermoderna, la cual es descrita como una organización multicentrada, con estructuras internas diferenciadas, una importancia significativa de sus subsidiarias, con flujos de conocimiento laterales, una integración basada en el control normativo, flexibilidad de tareas y de mecanismos de gobierno y una fuerte orientación hacia la solución de problemas. Estas características permiten a las multinacionales hipermodernas tener éxito en el mundo cambiante de los negocios, en donde son frecuentes las turbulencias y la incertidumbre. A estas empresas se les conoce como multinacionales heterárquicas (Stark, 2001; Hedlund, 2006; Zander y Mathews, 2006), y el beneficio que han obtenido es una perspectiva de igualdad, de fluidez, y de experimentación que contrasta fuertemente con las actitudes etnocéntricas y policéntricas de la administración de las antiguas MNC.

La flexibilidad de la heterarquía permite a la MNC entrar sin problemas en las coinversiones, externalizar la producción al mismo tiempo que manejar las transacciones internas de acuerdo con las necesidades de control de un área determinada de negocios, y en un contexto diferente, insistir en el control unitario, en la internalización y en el gobierno por mandato de la dirección general. Por lo tanto, lo que caracteriza mayormente a la MNC heterárquica es la multitud de formas de gobierno y grados de internalización (Zandler et al., 2006).

Hasta ahora la cultura global sugiere que los valores globales también de las MNC y la percepción del nuevo papel que juegan los directivos como unificadores, hagan un balance de las influencias locales y globales adoptando el valor de la tolerancia hacia la diversidad que facilita la heterogeneidad cultural en el papel de unificador local; mientras que de forma paralela se adopte el valor de alta interdependencia, que facilita la homogeneidad en el papel de unificador global. Las dimensiones de baja distancia de poder, individualismo y bajo rechazo a la incertidumbre empoderan a los directivos de las subsidiarias locales para pensar de forma global en la adaptación al cambio, al mismo tiempo que actúan de forma local en situaciones de intercambio social (Berson, Erez, y Seymour, 2004).

Cultura del sistema empresarial japonés.

El éxito de las empresas multinacionales japonesas a nivel global, se debe en gran parte, a su forma de trabajar como resultado de la adaptación de la tecnología occidental a la cultura propia del



país donde se establecen (Mc Gaughey y De Cieri, 1999; De Mente, 2004; Hatch, 2004). En el ámbito de la administración de los recursos humanos el sistema de empleo vitalicio Sushin Koyô Sheido, que no es un contrato explícito que garantice incondicionalmente la seguridad en el empleo, sino que es un acuerdo tácito, por medio del cual la empresa garantiza el trabajo aún en tiempos de crisis, y que a cambio espera de la contraparte una larga permanencia en la empresa (pues la visión a largo plazo permea la forma de pensar en oriente), es una institución no conocida en ninguna otra parte del mundo, por más que en occidente existan leyes laborales que protejan al trabajador de despidos injustificados y se cuente con seguro de desempleo (Drucker, 1979).

Junto con el principio del empleo vitalicio, se encuentra el del incremento salarial con base en la antigüedad y en el mérito en el trabajo individual, en términos técnicos y humanos llamado Nenkô Joretsu. De manera general, el salario se incrementa al doble cada quince años (Drucker, 1979), pero aún con estas políticas salariales, Japón tiene una gran flexibilidad en la mano de obra, lo que le permite competir exitosamente con costos bajos. Lo anterior se logra moviendo al personal hacia puestos en donde se requiere, ya que la mano de obra es ampliamente polivalente debido a una actitud generalizada de no estar atado a un puesto en particular, y es enteramente aceptada por parte de los empleados la idea de desempeñarse en diversas áreas de la organización a lo largo de la vida laboral. Una práctica relacionada con la atención y la preparación de los jóvenes, es la importancia que otorga la alta gerencia al seguimiento de sus ejecutivos (Hayes, 1979). Para el sistema empresarial japonés, una de las funciones primordiales de la alta dirección es la búsqueda y el desarrollo del talento directivo que en su debido tiempo releve a la plana mayor existente. Dado que no es posible que el director general conozca a fondo a cada uno de sus gerentes, el seguimiento se lleva a cabo con la ayuda de la gerencia media, con personas que han sido probadas con recto juicio y conocimiento del ser humano, y que están cerca del nuevo recluta por lo menos durante los primeros años diez de su carrera laboral.

La capacitación y adiestramiento que se da a los trabajadores se asemeja a las prácticas occidentales de adiestramiento, pero en Japón los ingenieros industriales son profesores, más que expertos, y los jefes de cuadrilla o célula enseñan con el ejemplo a los integrantes de su equipo, a diferencia de los supervisores occidentales que asumen el papel de capataces, desligándose ellos mismos del proceso de producción.

Quizá la práctica más importante respecto a los recursos humanos, en donde se puede apreciar el nivel de delegación y empoderamiento de los empleados, es la toma de decisiones por consenso

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESES RADICADAS EN MÉXICO

(Drucker, 1979). Aquí no se trata solamente de una práctica democrática, ya que la decisión final siempre está en la dirección, es más bien una forma de toma de decisiones en donde cada participante tiene algo que aportar para el bien de la empresa. Se dice que los japoneses debaten una decisión propuesta a través de toda la empresa, hasta que se llega a un acuerdo general al respecto, y sólo hasta entonces se toma la decisión. Lo que en occidente puede conducir a indecisión o a politización de un tema, o a una conciliación que no ofende a nadie pero que tampoco resuelve nada, en Japón es un andamiaje requerido para examinar un problema, y saber si antes que nada, el asunto estudiado requiere una decisión.

Por lo que respecta a la producción, quizás éste sea el nivel de prácticas de empresa más conocido en occidente, ya que tiene que ver directamente con los procesos de producción de bienes y servicios (Lopes dos Reis, 2007).

Encabezan la lista los círculos de calidad, que aun cuando en el presente son menos famosos que en las últimas décadas del siglo pasado, la filosofía que encierran sigue vigente en los empleados. Los círculos de calidad son una aportación que hace el trabajador en su tiempo libre para el mejoramiento de sus procesos y de sus productos. Esto conlleva la idea de que el empleado se siente parte integrante de la organización, y sabe que tiene un lugar muy importante en ella. Es la filosofía de “todo el mundo es un gerente” (Kobayashi, 1972), y así no solamente los directivos se sienten responsables de los resultados, también las cuadrillas de operarios que laboran al final de la línea jerárquica.

Otras prácticas fabriles son la optimización del Layout, el sistema just in time, el método Kanban, la autonomización del equipamiento o Jidôka, y el control de calidad total (Lopes dos Reis, 2007).

La autonomización del equipo es una práctica que se da en Japón de tiempo atrás, y permite la intervención del trabajador en el funcionamiento del equipo automático para la verificación de defectos en las piezas procesadas, con el cual un obrero puede detener una operación en el caso de que ocurran problemas de funcionamiento. Lo anterior es posible gracias a que los técnicos de producción han adquirido la habilidad de transformar cada máquina de la línea de producción en un equipo autónomo, consiguiendo reducir la tasa de productos defectuosos y dando al trabajador el margen para que opere el equipo a su propio ritmo.

Es en este punto donde interviene la práctica de las cinco S, que tiene un aspecto concreto que obedece a un imperativo filosófico, pues se trata de cinco principios que se pueden aplicar tanto en la empresa como en cualquier ámbito de la vida personal y social. De hecho, las prácticas descritas en las páginas anteriores están todas imbuidas en el espíritu de las cinco S: Seiri (organización), Seiton



(orden), Seiso (limpieza), Seiketsu (estandarización) y Shisuke (disciplina).

Método

La decisión de emplear un método mixto, específicamente el Diseño de Triangulación Concurrente (DITRICAC) (Hernández-Sampieri et al., 2010), obedeció a la necesidad de profundizar en los supuestos de los trabajadores, que están a la base de su comportamiento laboral. Pensamos que la mejor forma de lograrlo sería desarrollando un método con una parte cualitativa, en donde el empleado hablara de sus propias experiencias y expresara sus puntos de vista referentes al trabajo, para luego triangular la información con la que se estaba recabando en el cuestionario de preguntas cerradas en escala de Likert.

Variables de estudio

Desde la perspectiva cuantitativa emergieron siete variables que contenían, tanto los supuestos subyacentes en la mente del trabajador acerca de la bondad del trabajo, como las prácticas administrativas japonesas aplicadas en México, para configurar un instrumento cuantitativo de 36 ítems. Las siete variables son: Valoración del trabajo, Ciudadanía, Formalización, Aprendizaje incesante, Autonomía, Inclusión, y Satisfacción.

Las siete variables así determinadas se explican a continuación:

1. Valor del trabajo o apreciación por el trabajo.

Este constructo constituye el eje central del trabajo de investigación, ya que se refiere directamente a las preguntas de investigación: ¿Qué piensan los empleados acerca de su trabajo? ¿Qué valor le otorgan al trabajo en su vida? Las respuestas a estas preguntas pueden ser muy variadas, por ejemplo, pueden decir que el trabajo les da dolor o felicidad, es una bendición o una maldición, es un castigo o un premio, es esclavitud o libertad, proporciona disfrute o tedio, es útil o inútil, puede ser una herramienta para servir o para subyugar a los demás, es fuente de sustento, y muchas cosas más (De Botton, 2001; Kobayashi, 1972; Mc Gregor, 1960; Nietzsche, 1987). Lo que es indudable, es el peso que tiene el trabajo en la vida de una persona, ya que a él dedica una buena parte de su tiempo. El valor del

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESES RADICADAS EN MÉXICO

trabajo o aprecio por el trabajo, de cualquier manera que se conceptualice, podrá estar expresado en un continuo que va de cero hasta uno, siendo cero la ausencia de valor y uno el máximo valor que se pueda otorgar al trabajo.

2. Ciudadanía.

La definición generalizada de ciudadanía es la de Dennis Organ (1988): “Ciudadanía representa el comportamiento individual que es discrecional, no directa o explícitamente reconocido por el sistema formal de recompensas, y que en términos agregados promueve el funcionamiento efectivo de la organización” (Ryan, 2002, p. 123). El comportamiento ciudadano tiene que ver con el altruismo, y promueve un desempeño superior, pero al ser discrecional, no está incluido en el contrato formal de trabajo, por lo que el trabajador puede hasta cierto punto desempeñar o no su trabajo de forma ciudadana, dependiendo de las condiciones del mismo. Desde el punto de vista del empleador, el comportamiento ciudadano representa un esfuerzo extra del empleado que incrementa la eficiencia y la efectividad de la organización (Ryan, 2002). Resulta claro que el comportamiento ciudadano muestra en buena medida la valoración del trabajo en sí, además del respeto e interés por la sociedad, por los compañeros de trabajo y por las metas de la organización, y por lo tanto está estrechamente relacionado con la variable anterior, del valor del trabajo.

Las dimensiones que adopta el constructo Ciudadanía, y que sirvieron de base para elaborar los ítems relativos a esta variable, son, entre otros: comportamiento de ayuda, caballerosidad deportiva, lealtad a la organización, cumplimiento con la organización, iniciativa, virtud cívica, auto desarrollo, altruismo, toma de conciencia, cortesía, obediencia, y propuestas de cambio e innovación (Podsakoff y Mac Kenzie, 1993; Organ, 1988).

3. Formalización .

La Formalización es el grado en el que las labores están estructuradas y fluyen de acuerdo con normas preestablecidas, con sistemas y procedimientos acordes con la naturaleza de la actividad laboral. Desde el punto de vista de las prácticas administrativas japonesas, la formalización de las labores es un elemento indispensable para la eficiencia en las operaciones, corresponde a Seiri (organización) y a Shisuke (disciplina), y se encuentra plasmada en actividades como la optimización del layout, el sistema just in time, el método kanban, la autonomización del equipo o Jidoka, y el control de calidad total (Lopes dos Reis, 2007).



4. Aprendizaje incesante.

Como consecuencia de la práctica del empleo vitalicio en Japón y del principio del incremento salarial con base en la antigüedad, las empresas de ese país tienen gran cuidado en la preparación de la gente joven (Drucker, 1979; Hayes, 1979). El concepto de entrenamiento vitalicio, que aquí denominamos Aprendizaje incesante, viene de la tradición samurái de lograr la maestría en las habilidades de caligrafía y esgrima, que sólo se conservan si el guerrero se adiestra continuamente en su mejoramiento. Aún el maestro más destacado usa algunas horas al día en copiar, lo que significa que sigue en entrenamiento continuo, ya que de lo contrario su destreza y creatividad empezarían a declinar (Drucker, 1979). Asimismo, el Aprendizaje incesante está ligado a la práctica de la enseñanza por el ejemplo, en donde el líder marca la pauta del trabajo del equipo, y no existen supervisores. Está unido, de igual forma, al pensamiento de que el operario debe aprender y desarrollarse para beneficio propio (Kobayashi, 1972). En México no es común la idea del empleo vitalicio, ni el supuesto, por parte de la empresa, de que el operario deba aprender y educarse para su propio beneficio, por lo que teníamos el supuesto de que probablemente esta práctica se pudiese dar en las empresas japonesas radicadas en México.

5. Inclusión .

La variable Inclusión deriva de la práctica más importante de la cultura laboral japonesa respecto a los recursos humanos, en donde se puede apreciar el nivel de delegación y empoderamiento de los empleados: la toma de decisiones por consenso (Drucker, 1979). Aun cuando esta práctica tiene connotaciones culturales difíciles de replicar en la realidad laboral mexicana, pues la cultura japonesa tiene un grado de colectividad que emana de la igualdad racial, filosófica y religiosa, mientras que la colectividad en México deriva de las condiciones de pobreza que solidarizan a los ciudadanos de ciertos estratos con el fin de paliar las dificultades de la vida (Hofstede, 2001), lo cierto es que el cambio democrático que se ha dado en nuestro país, apunta hacia una inclusión cada vez mayor del ciudadano en la vida política y de los trabajadores en la vida de la empresa.

Formar equipos de trabajo es indispensable en la práctica laboral. En las prácticas administrativas de Japón es un elemento indispensable para lograr la inclusión del empleado. Los sistemas de cuadrillas sin supervisores con un líder responsable de los resultados son ampliamente conocidos por su eficiencia y su forma agradable de trabajo (Kobayashi, 1972).

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

6. Autonomía .

La Autonomía representa el grado en que una persona tiene la libertad de hacerse responsable de su trabajo y de sus decisiones acerca de lo que es más adecuado para realizar de manera eficiente. La Autonomía se otorga por lo general al personal que ha sido capacitado, que responsable y tiene actitud positiva, siempre y cuando la empresa tenga la cultura de empoderamiento y confianza en sus empleados (Hersey, Blanchard y Johnson, 1988).

7. Satisfacción.

La Satisfacción laboral es la percepción de bienestar que experimenta el empleado en su trabajo. En este estudio la satisfacción es la variable dependiente y está relacionada con las seis variables anteriores que son las independientes.

La hipótesis que se formuló la siguiente: si un empleado tiene un alto valor por su trabajo, practica un comportamiento ciudadano en la empresa, trabaja en un ambiente estructurado, se beneficia de un aprendizaje continuo, está empoderado para trabajar de forma autónoma, y se siente incluido en los esquemas organizacionales, en especial el trabajo en equipo, experimentará como consecuencia un determinado nivel de satisfacción laboral.

En la parte cualitativa, para abordar el fenómeno de la aculturación de las prácticas japonesas al pensamiento y actuación del trabajador mexicano, tanto en las preguntas abiertas del instrumento como en la observación, nos centramos en la experiencia personal, en el mundo vivido por el individuo como ser que experimenta, por su interacción con el medio social en que se desenvuelve; de acuerdo con el análisis fenomenológico de Edmund Husserl, para enmarcar el estudio. La característica fundamental de este tipo de análisis es que se centra en el individuo, en lugar de abordar los hechos desde perspectivas grupales o interaccionales (Alvarez-Gayou, 2009).

Muestra

La muestra para el estudio principal fue conformada por empleados de cuatro empresas japonesas multinacionales, del ramo alimenticio y de autopartes, de la siguiente manera:



Muestra de estudio

Empresa	Cuestionarios aplicados	Cuestionarios validados	Relatos aceptados	Personal total	Fecha de aplicación
ALFA	60	60	16	165	nov 2009
BETA	120	120	110	1400	mar2010
GAMA	132	127	39	1500	jun 2010
DELTA	70	65	55	500	jun 2010
TOTAL	382	372	220	3565	

Los participantes fueron en su mayoría empleados jóvenes, ya que 46% tiene menos de 30 años de edad, y 83.9%, menos de cuarenta, formando dos contingentes principales de edad: uno de los veinte y otro de los treinta. En cuanto al género, 34% correspondió a los varones, y 64% a las mujeres, debido principalmente al perfil del trabajador en las empresas estudiadas. Los empleados fueron elegidos casi por igual entre administrativos y operativos. En estos últimos se observó un nivel de escolaridad básico en 75% de ellos, mientras que en los empleados administrativos se encontraron niveles de escolaridad hasta posgrado.

Los relatos debían describir la experiencia de los empleados en la empresa, el aprendizaje recibido y sus sentimientos de trabajar en una empresa japonesa. En total, 220 relatos fueron aceptados, de donde se extrajeron 871 unidades de pensamiento.

Los datos recabados en el instrumento cuantitativo fueron procesados en el software SPSS versión 15. En cuanto a la información cualitativa, derivada de los relatos y de los apuntes de observación, el procesamiento estuvo basado en parte, en los lineamientos de la Teoría Fundamentada de Glaser y Strauss relativos al método comparativo de análisis que lleva a la obtención de teoría sustantiva y teoría formal (Glaser y Strauss, 1967). En particular, se procuró que la toda la información estuviera disponible para ser dividida en unidades de pensamiento para su análisis, si consideramos que “Una unidad de pensamiento se define como una declaración sobre un evento o condición que condujo a un sentimiento, a una caracterización de un sentimiento, o a una descripción de un solo efecto” (Herzberg, 1959, p.38).

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

Resultados

La estadística descriptiva de las variables de estudio, que fueron medidas en un rango de 1 a 5, arroja resultados bastante elevados en los promedios, como se puede observar en la Tabla 1.

Tabla 1 Estadística descriptiva de variables de estudio

		Estadísticos						
		formalización	aprendizaje incesante	autonomía	satisfacción	ciudadanía	valor del trabajo	inclusión
N	Válidos	371	360	367	366	354	368	364
	Pérdidos	1	12	5	6	18	4	8
Media		4.0737	3.6347	3.9791	4.0915	4.2881	4.1748	3.5103
Error típ. de la media		.03560	.03513	.03161	.03157	.03091	.04515	.04350
Mediana		4.0000	3.6250	4.0000	4.2500	4.4000	4.3333	3.5000
Moda		4.33	3.88	4.00	4.50	4.40	5.00	3.25
Desv. típ.		.68574	.66661	.60547	.60406	.58161	.86612	.82992
Varianza		.470	.444	.367	.365	.338	.750	.689
Asimetría		-.603	-.187	-.657	-.854	-1.147	-.859	-.217
Error típ. de asimetría		.127	.129	.127	.128	.130	.127	.128
Curtosis		.086	-.106	1.499	.719	1.760	-.056	-.389
Error típ. de curtosis		.253	.256	.254	.254	.259	.254	.255
Rango		3.33	3.63	4.00	3.25	3.00	4.00	3.75
Mínimo		1.67	1.38	1.00	1.75	2.00	1.00	1.25
Máximo		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Suma		1511.33	1308.50	1460.33	1497.50	1518.00	1536.33	1277.75

Para conocer las diferencias entre grupos demográficos (edad, género, escolaridad, antigüedad, empresa, y área de trabajo) respecto a los resultados de las siete variables de estudio, se realizó la prueba de varianza ANOVA, seguida de la comparación de medias.

La Tabla 2 contiene el resumen de todos los resultados de ANOVA y comparación de medias. En términos generales, los empleados del área operativa valoran más la formalización de las tareas que sus compañeros del área administrativa. En contraparte, los empleados administrativos se sienten más satisfechos, autónomos, valoran más el trabajo, se sienten más incluidos en la toma de decisiones, y exhiben un mayor comportamiento ciudadano.

Este concentrado nos describe una realidad en donde el trabajador manual, en su mayoría de género femenino, no obstante su dedicación y empeño, no alcanza los niveles de Satisfacción, Auto-



nomía, Valoración del trabajo, Ciudadanía e Inclusión, que su contraparte del área administrativa. Tal parece que género y área de trabajo son dos factores determinantes que explican las diferencias entre los empleados de las empresas estudiadas, respecto a las variables de estudio. El trabajo manual, por más variado y enriquecido que se le presente al trabajador, parece perder su encanto a largo plazo, y no ofrece al empleado la cantidad de retos y satisfacciones que representan el trabajo intelectual variado y lleno de retos, así como el estatus, para los administrativos. Sin embargo, hay que hacer notar que aun cuando las diferencias entre operativos y administrativos con significancia estadística son contundentes, estas no implican una ausencia de satisfacción ni de las demás variables por parte de los operativos, ya que de hecho, las medias son muy elevadas en todos los casos. La segunda realidad encontrada es, como se comentó antes, que la baja escolaridad trae aparejada una necesidad de la estructura que proporciona la formalización del trabajo, la cual no es tan necesaria para quienes tienen mayor nivel de estudios.

Tabla 2 Análisis de varianza. Resultados de ANOVA: diferencias en las variables de estudio por grupos

EDAD	A MAYOR EDAD, MAYOR:	VALOR DEL TRABAJO CIUDADANÍA SATISFACCIÓN
GÉNERO	MUJERES, MENOR:	INCLUSIÓN SATISFACCIÓN CIUDADANÍA AUTONOMÍA
ESCOLARIDAD	ESTUDIOS BÁSICOS, MAYOR:	FORMALIZACIÓN

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

(Continuación tabla 2)

ANTIGÜEDAD	DOS EXTREMOS DE EDAD, MAYOR:	FORMALIZACIÓN VALOR DEL TRABAJO INCLUSIÓN
ÁREA	OPERATIVOS, MAYOR:	FORMALIZACIÓN
ÁREA	ADMINISTRATIVOS, MAYOR:	SATISFACCIÓN AUTONOMÍA VALOR DEL TRABAJO INCLUSIÓN CIUDADANÍA

Cada variable de estudio se relaciona con las demás, sin establecer todavía una relación de causalidad, sino simplemente de asociación de valores entre unas y otras. En términos generales existe correlación entre las variables, por ser componentes de la cultura organizacional y por estar midiendo aspectos de las relaciones interpersonales del trabajo y de las actitudes y comportamiento de los agentes económicos de la empresa. Este cuadro refuerza el resultado obtenido anteriormente en el sentido de que la autonomía se vincula fuertemente con la satisfacción, dando una explicación para esta última; asimismo, otra relación fuerte se da entre aprendizaje incesante y formalización, lo cual resulta obvio, pues una fuerte estructura de trabajo va de la mano con el aprendizaje. En este mismo sentido, aprendizaje incesante e inclusión se relacionan estrechamente, y como se mencionó anteriormente, son estas dos variables en donde los puntajes son muy bajos. Al observar que formalización, aprendizaje incesante, satisfacción y autonomía correlacionan en un nivel mayor que otros, concluimos que estos aspectos del trabajo son dignos de tomarse en cuenta en el momento de hacer planes de capacitación y planeación estratégica.



Tabla 3 Correlaciones de las variables de estudio

		Correlaciones					
		formalización	aprendizaje incansable	autonomía	satisfacción	ciudadanía	valor del trabajo
formalización	Correlación de Pearson	1	.521**	.499**	.457**	.417**	.312**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	971	929	949	945	929	947
aprendizaje incansable	Correlación de Pearson	.521**	1	.509**	.442**	.440**	.340**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	929	940	929	927	949	929
autonomía	Correlación de Pearson	.499**	.509**	1	.392**	.413**	.312**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	949	929	947	949	921	944
satisfacción	Correlación de Pearson	.457**	.442**	.392**	1	.592**	.593**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	945	927	949	949	920	944
ciudadanía	Correlación de Pearson	.417**	.440**	.413**	.592**	1	.370**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	929	949	921	920	924	922
valor del trabajo	Correlación de Pearson	.312**	.340**	.312**	.593**	.370**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	947	929	944	944	922	944
inclusión	Correlación de Pearson	.391**	.392**	.392**	.213**	.229**	.224**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	949	927	941	940	920	944

** - La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Para complementar el análisis de factores se hizo un análisis de regresión, considerando a la satisfacción como la variable dependiente, y las otras seis variables como las independientes. No se pretendió generar un modelo, sino verificar la influencia de la cultura organizacional expresada en seis variables, sobre la satisfacción del trabajador. El estudio arroja un coeficiente de determinación R cuadrada de .498, lo cual es una expresión de aprobación de la hipótesis de estudio. La contribución principal (medida por los coeficientes Beta con nivel de significancia estadística menor a 0.01), la realiza la Ciudadanía, seguida de la Autonomía, el Valor del Trabajo, y la Inclusión. Una vez más el estudio concluye que el grado de Autonomía percibido por los empleados, aunado a su convicción personal del Valor del trabajo y a su comportamiento ciudadano, dan por resultado un aceptable grado de Satisfacción en el empleado.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

Tabla 4 Análisis de regresión

En cuanto a los resultados de la parte cualitativa, la información proporcionada por los empleados administrativos que accedieron (casi todos) a escribir sus ideas acerca del trabajo en la última página

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.705 ^a	.498	.489	.44013

a. Variables predictoras: (Constante), inclusión, valor del trabajo, ciudadanía, formalización, autonomía, aprendizaje incesante

b. Variable dependiente: satisfacción

ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	63.157	6	10.526	54.337	.000 ^a
	Residual	63.733	329	.194		
	Total	126.890	335			

a. Variables predictoras: (Constante), inclusión, valor del trabajo, ciudadanía, formalización, autonomía, aprendizaje incesante

b. Variable dependiente: satisfacción

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
		B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1	(Constante)	.461	.215		2.141	.033		
	formalización	.084	.044	.093	1.903	.058	.633	1.580
	aprendizaje incesante	-.010	.050	-.011	-.202	.840	.519	1.928
	autonomía	.262	.053	.262	4.991	.000	.553	1.809
	ciudadanía	.335	.049	.316	6.865	.000	.721	1.387
	valor del trabajo	.112	.030	.158	3.765	.000	.862	1.160
	inclusión	.107	.041	.146	2.620	.009	.494	2.022

a. Variable dependiente: satisfacción



del instrumento, corrobora la revisión de la literatura y la elección de variables de estudio en la parte cuantitativa, y agrega algunas correcciones y explicaciones.

Una de las categorías que aparece en la mayor parte de los relatos es el aprendizaje que el empleado ha tenido en la empresa, y esto aparentemente contradice los resultados de la parte cuantitativa. Sin embargo, una lectura minuciosa de los conceptos vertidos nos aclara que en cuanto a capacitación laboral, el aprendizaje es muy satisfactorio, y viene acompañado de nuevas técnicas desconocidas anteriormente por el empleado; habla de los conocimientos técnicos y habilidades profesionales adquiridas para la realización del trabajo, pero tratándose del aspecto de aprendizaje que tiene que ver más con la educación general y personal del individuo para su autorrealización, la empresa no lo proporciona, o no lo tiene en sus planes de desarrollo del personal.

Otra categoría que aparece consistentemente en los relatos es la que concierne a la disciplina, la cual está relacionada muy de cerca con el orden, la limpieza, la puntualidad, y todo lo concerniente a la cultura de las cinco eses; y también con la responsabilidad, y todo aquello que permite tener consistencia, predictibilidad y confiabilidad a largo plazo. En el proceso de aculturación de las prácticas administrativas japonesas, la gran aportación que han hecho a la cultura mexicana ha sido este factor de la disciplina, el cual provee una estructura mental muchas veces carente en el mexicano, en términos generales, pero que le es de gran ayuda, y que cuando se adopta como un hábito es recibida con agradecimiento debido a los resultados positivos que proporciona.

También aparece la satisfacción en el trabajo, que coincide ampliamente con los resultados de la parte cuantitativa. La satisfacción viene acompañada de orgullo de pertenecer a una empresa exitosa en lo técnico y en lo humano.

Las diferencias culturales son abordadas en la categoría de la diferencia cultural. Destaca la apreciación de que el mexicano es creativo pero inconstante, mientras que el japonés es perseverante, perfeccionista y constante, y en esta conjunción de cualidades, el japonés sale ganando, pues aprovecha la creatividad del mexicano para perfeccionarla y aplicarla de forma constante.

Otra diferencia cultural se encuentra en la calidez del mexicano frente a la frialdad del japonés, aún cuando esta apreciación es completamente exterior, ya que en el aspecto interno el japonés tiene un gran respeto y tolerancia por los seres humanos, como aparece en otra de las categorías encontradas.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESES RADICADAS EN MÉXICO

Relaciones entre los resultados cuantitativos y cualitativos

Finalmente, hemos de hacer una comparación entre los resultados cuantitativos y cualitativos, entre las variables cuantitativas y las categorías emergentes del estudio cualitativo, para lo cual nos referiremos de aquí en adelante a los resultados anotados en la Tabla 4.

Nivel de artefactos.

A partir del ya citado modelo de Schein (2004), que seguimos como guía de nuestro análisis, encontramos que de las variables de estudio, dos son las que se encuentran a nivel de artefactos: Satisfacción y Formalización. En efecto, los artefactos son los signos visibles de la cultura, y no se trata solamente de ritos, mitos y leyendas, sino de todo el comportamiento humano y de la realidad física que está a la vista para el observador; y lo que el visitante encuentra en las fábricas japonesas es gente satisfecha. En el cuestionario, la variable Satisfacción se preguntaba directamente como la percepción de bienestar del empleado, pero en la parte cualitativa, los relatos eran más elocuentes: satisfacción, además de bienestar, se consideraba orgullo, buen ambiente laboral, o ambiente agradable, gusto por el trabajo, contento y armonía.

En cuanto a la formalización, en el cuestionario fue medida por ítems relativos a la organización y a la disciplina. Por su parte, las categorías emergentes coincidieron con las dimensiones de la formalización y, al igual que en el caso anterior, la rebasaron. Se encontraron por lo menos once categorías emergentes relacionadas con el constructo: disciplina, orden, limpieza, organización, mejora continua, normas y reglamentos, políticas, manuales, método, puntualidad y exigencia. Con ellas se puede enriquecer el instrumento de investigación en esta variable. Pero más allá de afinar la futura recolección de datos cuantitativos con ayuda de categorías cualitativas, hemos de decir que para la mayoría de los participantes en este estudio, tanto a través de sus relatos como del comportamiento observado, los temas de formalización y ambiente laboral, constituían el eje de su vida en la empresa y la razón de permanecer en ella.

Nivel de valores.

En el estudio cuantitativo se emplearon cuatro variables relativas a los valores: Aprendizaje, Auto-



nomía, Ciudadanía e Inclusión.

El Aprendizaje incesante pretendía medir el afán por la perfección en las habilidades de la profesión, el entrenamiento en diferentes áreas de trabajo, así como el desarrollo personal del individuo. Los resultados cuantitativos son poco satisfactorios en esta variable, la media general se sitúa en 3.6 puntos, mientras que los resultados cualitativos son muy favorables en este aspecto. ¿A qué se debe esta discrepancia? La parte cuantitativa habla de poco aprendizaje para beneficio personal y la parte cualitativa habla de capacitación continua, de adquisición de conocimientos y habilidades técnicas, que debido al bajo nivel de escolaridad, se convierten en desarrollo personal, aun cuando se les capacite para beneficio de la empresa; se trata pues, de puntos de vista diferentes. Quizás en una etapa posterior, cuando el empleado domine todas las técnicas posibles, le parezca imperativo tener un crecimiento personal, diferente a las necesidades de la organización. Aún así, constatamos que ya desde ahora, en varias de las empresas estudiadas, se ofrecen cursos fuera de los horarios de trabajo, que promueven el crecimiento integral de las personas.

En cuanto a la autonomía, en la parte cuantitativa se midió a través de dimensiones como la libertad de acción, la libertad de decisión, y la responsabilidad. En este tema, de los relatos emerge la categoría de Responsabilidad, igual que en su contraparte cuantitativa. La gente habla poco de ella, pero es una realidad que puede ser vista por el visitante a través de lo siguiente: la gente tiene libertad de acción, el equipo puede adaptarse a su ritmo de trabajo, el empleado se puede sentar a descansar un rato si así lo desea, ya que es responsable de la tarea, porque al final del día tendrá su cuota cubierta en cantidad y calidad.

Por lo que respecta a la Ciudadanía, este constructo ha sido muy estudiado en los últimos años y tiene una enorme cantidad de dimensiones. Ya que sería muy difícil echar mano de todas ellas, nos enfocamos en el instrumento cuantitativo en la definición presentada en el capítulo del método, y que tiene que ver con el esfuerzo extra, gratuito, que el empleado está dispuesto a dar a la empresa. El resultado cuantitativo es inmejorable, la media es de 4.3, la más alta de todas las variables estudiadas, y da cuenta de la actitud positiva del empleado que es tratado positivamente. En la parte cualitativa se habla de un sincero compromiso, altruismo y entusiasmo, y corresponde directamente con su contraparte cuantitativa.

En la inclusión se dio un desfase mayor que el ocurrido con el Aprendizaje incesante, con respecto a los dos métodos. Mientras que en la parte cuantitativa se hablaba de decisiones por consenso y de inclusión en los asuntos de la empresa, y por lo tanto los resultados fueron los más

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

bajos de todas las variables estudiadas, con una media de 3.5, en la parte cualitativa, los empleados se expresan con entusiasmo del trabajo en equipo, de la socialización con sus pares, de la convivencia, del compañerismo, de la sinergia y la delegación. Estamos de nuevo ante dos puntos de vista diferentes: por un lado, la dirección no incluye a los empleados en la toma de decisiones, pero por el otro, los equipos de trabajo son incluyentes, y las decisiones propias de la operación diaria son tomadas por consenso.

Dentro del nivel de valores, hubo un grupo de categorías emergentes agrupadas en el tema de Elevación de la autoestima, que no tiene contraparte en la parte cuantitativa; se compone de categorías tales como superación, autoafirmación, tolerancia, respeto, logro, paciencia, honestidad, igualdad de las personas, seguridad en sí mismo, automotivación y actitud. El tema reviste la mayor importancia para el manejo de las relaciones laborales, y de ello hablaremos en la discusión. Por lo pronto, es un hallazgo que vale la pena ponderar, pues explica de buena manera los resultados en Ciudadanía, y además, la Elevación de la autoestima es pieza fundamental en el desarrollo de equipos de trabajo de alto rendimiento.

Todavía en el nivel de valores, un segundo tema que engloba a un grupo de categorías emergentes que no tiene contraparte cuantitativa en este estudio, es la Competitividad. No podía ser diferente al tratarse de multinacionales japonesas heterárquicas, que compiten exitosamente en los mercados globales. Las categorías de Competitividad, de acuerdo con los relatos de los empleados participantes, son: productividad, eficacia, trabajo bajo presión, éxito, adaptación a cambios, enfoque en resultados, ahorro de recursos, toma de decisiones, mejora continua, hacer bien las cosas, calidad, esfuerzo, perseverancia y logro.

Nivel de supuestos.

Este es el nivel que sirvió de guía para este estudio, ya que en sus objetivos se proponía escudriñar la capa más profunda de la cultura organizacional, la capa en donde residen las razones que dan surgimiento a los valores y a los artefactos.

En la parte cuantitativa, la variable que explica este nivel es el valor del trabajo, y los resultados de esta valoración son sorprendentes, la media es de 4.2, inmediatamente debajo de la Ciudadanía. En la parte cualitativa, la expresión de esta valoración toma los nombres de conciencia del valor del



trabajo, trabajo como fuente de sustento, trabajo como autorrealización, trabajo como integración a la sociedad, trabajo como bendición, empresa como segunda casa. Como se puede observar, el pensamiento acerca del trabajo es totalmente positivo, y lo convierte en algo deseable, valioso y proveedor de satisfacción.

Dentro del nivel de supuestos, encontramos un tema que no tiene contraparte en la parte cuantitativa, es el tema de la Concepción del mundo laboral por parte del empleado y del empleador, y que se compone de las siguientes categorías: toma de conciencia de la diversidad, que significa tener una mente abierta a diferentes formas de pensar, y valorar esas formas de pensar de la misma manera en que se valora la propia; entendimiento de la interdependencia, que implica la aceptación de las influencias externas en doble vía; la no prerrogativa empresarial, en donde la empresa renuncia o no contempla la prerrogativa empresarial, con lo que adopta la actitud de ser responsable con los trabajadores; el no derecho al trabajo, con lo que la fuerza laboral abandona o no contempla el reclamo del derecho al trabajo, y por el contrario, manifiesta su agradecimiento por el trabajo. Esta concepción del mundo laboral, así expresada, al ser del dominio general en empleados y empleadores, en donde el comportamiento ciudadano se da en ambas partes, sienta las bases para una convivencia laboral seria y responsable, que garantiza la armonía a largo plazo.

Los hallazgos de la parte cualitativa que no tienen contraparte en la cuantitativa, pueden servir para enriquecer el estudio de la cultura organizacional, y se pueden agregar a las siete variables originales para lograr una mayor amplitud y profundidad.

Tabla 5 Comparación de resultados de categorías emergentes (cualitativas) con variables de estudio (cuantitativas)

MÉTODO CUANTITATIVO		MÉTODO CUALITATIVO
ARTEFACTOS	Satisfacción:	• Satisfacción • Orgullo • Buen ambiente laboral • Gusto por el trabajo • Contento • Ambiente agradable
	• Percepción de bienestar laboral	

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

(Continuación Tabala 5)

ARTEFACTOS		• Armonía
	Formalización: • Organización (Seiri) • Disciplina (Shisuke)	• Disciplina • Orden • Limpieza • Organización • Mejora continua • Normas y reglamentos • Políticas • Manuales • Método • Puntualidad • Exigencia
	Aprendizaje incesante: • Enseñar con el ejemplo • Desarrollo personal • Capacitación continua • Cambio de área • Adquisición de habilidades	• Conocimientos y habilidades técnicas • Habilidades profesionales • Habilidades suaves • Actualización • Crecimiento personal • Reconocimiento de errores
VALORES	Autonomía: • Libertad de acción • Libertad de decisión	• Responsabilidad



(Continuación Tabala 5)

VALORES	• Responsabilidad	
	Ciudadanía: • Comportamiento de ayuda • Cumplimiento • Virtud cívica • Auto desarrollo	• Compromiso • Altruismo • Entusiasmo
VALORES	Inclusión: • Delegación • Empoderamiento • Equipos de trabajo • Toma de decisiones por consenso	• Trabajo en equipo • Convivencia • Compañerismo • Sinergia • Delegación
VALORES		Elevación de autoestima: • Superación • Autoafirmación • Tolerancia • Respeto • Logro • Paciencia • Honestidad
		• Igualdad de las personas • Seguridad en sí mismo • Automotivación

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

(Continuación Tabala 5)

SUPUESTOS		• Actitud
		Concepción del mundo laboral: • Toma de conciencia de la diversidad • Entendimiento de la interdependencia • No prerrogativa empresarial(empresa responsable con los trabajadores) • No derecho al trabajo (agradecimiento por el trabajo)

Discusión

Siguiendo las recomendaciones de Edgar Schein relativas a las dimensiones subyacentes de la cultura organizacional (Schein, 1991), antes de observar los artefactos y de analizar los valores, en este trabajo nos adentramos en los supuestos que los empleados mexicanos de empresas multinacionales japonesas tienen acerca de la naturaleza del trabajo (aún cuando la naturaleza del trabajo no forma parte de las dimensiones de los supuestos enunciados por Schein). Es así que les preguntamos si el trabajo es bueno o malo, si es un premio o un castigo, si es algo valioso para el ser humano, o sólo sirve para ganar el sustento; en suma, si es deseable o indeseable, y encontramos que para el mexicano el trabajo es algo importante en su vida, no tan importante como su familia, pero sí algo muy



importante, que aporta satisfacción, sustento, y bienestar. Al emerger de estos conceptos, nos encontramos con el hecho certero de que, no obstante la educación colectivista proclive a perpetuar la cultura de la pobreza, y la influencia de corrientes de pensamiento religioso provenientes de la Edad Antigua (ganarás el pan con el sudor de tu frente), para el mexicano el trabajo es una realidad captada por su inteligencia (Schopenhauer, 2005) como algo deseable y bueno, que produce satisfacción y le da sentido a la vida.

La fuerza laboral mexicana tiene una virtud adicional a su gusto y aceptación por el trabajo. Tiene reservada una capacidad de entrega que es gratuita, en tanto que es comportamiento ciudadano, y que al ser discrecional, está disponible para la empresa con sólo tener satisfecho un requisito básico: ser aceptado, entendido, respetado, tratado con amabilidad, con afabilidad, en suma, con recibir un trato que lo haga sentirse valioso, importante, al grado que eleve su autoestima. El empleado mexicano quiere seguir apareciendo en la foto, tener un lugar en la sociedad, un sitio decoroso que le dé identidad y pertenencia, al igual que las tuvo durante el virreinato, en donde todas las castas eran parte legítima de la escala social (Paz, 1960), y que después de dos siglos de vida independiente, y no obstante la movilidad social, no acaba de encontrar.

Es tan importante este requisito, que su ausencia en otros ámbitos fabriles nacionales diferentes a los que hemos estudiado, da pie a insatisfacción, ausentismo, mala voluntad, encono, ambiente laboral conflictivo o deprimente, y huelgas. Cuando prevalecen por largos períodos estas circunstancias adversas a la armonía de la empresa, la gente se vuelve negativa, poco sociable, necesita mano dura para desempeñar su trabajo, guarda un resentimiento que en determinadas circunstancias puede desembocar en estallidos de huelga o daños a la organización. Entonces, a los empleados se les tacha de negativos, holgazanes, poco cooperadores, en suma, indeseables (Mc Gregor, 1960).

Ahí es cuando algunos empresarios expresan su deseo de poseer una empresa sin empleados, operada solamente por máquinas, sin reparar en que estarían eliminando a lo que podría ser su ventaja competitiva en estos tiempos de globalización, en donde el capital psicológico y la posesión de recursos humanos valiosos, raros de encontrar en todo el mundo, poco imitables por otros grupos, y que difícilmente pueden ser sustituidos (Chan, Schaffer y Snape, 2004), son la piedra angular que en algunos círculos empresariales se pretende desechar.

Por todo lo anterior, es de suma importancia que la empresa tenga un proceso de integración, que se entienda, desde la base de los supuestos, el funcionamiento integral de la organización, y este entendimiento debe ser igual por parte de la dirección como de la fuerza laboral. El propietario y su

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESES RADICADAS EN MÉXICO

círculo directivo deben pasar por un proceso de sensibilización que les permita entender primeramente la existencia de la fuerza de trabajo, como seres humanos con la dignidad y las aspiraciones propias de todo ser humano, con circunstancias de educación y de forma de vida propias que les hace depender de una fuente de trabajo, pero que al mismo tiempo es una fuente de riqueza para la sociedad, dado el capital psicológico que posee.

Por su parte, los operarios deben entender cómo funcionan las empresas en la economía de mercado, en donde la propiedad privada y las libertades del ser humano rigen la forma de llevar los negocios. Deben entender que ellos mismos, si se lo proponen, dadas las garantías individuales de los ciudadanos, pueden emprender y poseer igualmente su propio taller o su empresa, y que si optaron por incorporarse a una gran organización es por todo el paquete de condiciones y factores que esta ofrece, que les hace deseable contratar su fuerza de trabajo. Deben entender cuál es el papel que ellos juegan en la obra, saber en dónde están ubicados y aceptar gustosamente su realidad. En este aspecto, la intervención de un sindicato que primeramente haya entendido esta realidad, y que sea defensor de la empresa y leal a la empresa, al igual que lo es de los trabajadores, constituye una fuerza en pro de las relaciones laborales armoniosas y equitativas de una organización.

La información obtenida a través del método mixto arroja resultados sobre la aculturación de los trabajadores mexicanos a las prácticas administrativas de Japón. Sin embargo, las variables de estudio de la parte cuantitativa, aún cuando fueron obtenidas con la revisión de la literatura, y en particular, de la concerniente a las prácticas administrativas japonesas, bien pueden ser vistas como variables de estudio universales, y no privativas de Japón. En efecto, si consideramos que Japón es un país con una cultura laboral Wakon Yōsai (tecnología occidental con espíritu japonés), y que adicionalmente, después de la Segunda Guerra Mundial adquirió sus herramientas de calidad de instructores norteamericanos, se puede concluir que la calidad no es privativa de Japón, sino que las enseñanzas de la calidad cayeron en suelo fértil en ese país debido a su cultura y a su filosofía.

La calidad en la empresa existe desde la Revolución Industrial, y no nació con ella. La calidad es una actitud mental y una forma de ser, y empresas como Mercedes Benz tienen desde sus inicios a principios del siglo XX, una misión que es sinónimo de calidad (Mintzberg, 1979). Países como Alemania y el resto de los europeos traen consigo una larga historia de calidad, la cual tampoco era desconocida en Estados Unidos.

Así pues, nuestras variables de estudio no son privativas de las empresas japonesas, aun cuando se eligieron a partir de su práctica en ellas. El hecho de que la variable Ciudadanía tenga afinidad con



la cultura japonesa no la convierte en privativa de ésta. Por el contrario, la Ciudadanía como constructo se originó en estudios hechos en empresas europeas y norteamericanas, y su afiliación con los valores de la Ética Protestante, le confiere una paternidad occidental; y lo mismo se puede decir de las demás variables.

Por esta razón, desarrollos posteriores de este estudio pueden emprender la comparación de las variables en cuestión, entre empresas de diferentes nacionalidades siempre y cuando cumplan los requisitos de ser empresas multinacionales establecidas en México. Tales estudios podrían aportar más luz al desarrollo de la fuerza laboral mexicana, y a su inserción en la corriente globalizadora que impera en el mundo.

LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN EMPLEADOS DE EMPRESAS MULTINACIONALES JAPONESAS RADICADAS EN MÉXICO

Referencias bibliográficas

- Alvarez-Gayou, J. L. (2009). *Cómo hacer investigación cualitativa*. México D.F.: Paidós Educador.
- Barnet, H. G. (1953). *Innovation: The Basis of Cultural Change*. New York NY: McGraw-Hill.
- Berson, Y., Erez, M., & Seymour, A. (2004). Reflexions of Organizational Identity and National Culture on Managerial Roles in a Multinational Corporation. *Academy of Management Best Conference Paper* (pp. 1-16). New York, NY: Academy of Management Best Conference Paper.
- Chan, L., Schaffer, M., & Snape, E. (2004). In Search of Sustained, Competitive Advantage: The Impact of Organizational Culture, Competitive Strategy, and Human Resources Management Practices on Firm Performance. *The International Journal of Human Resources Management*, 15 (1), 17-35.
- De Botton, A. (2005). *Las consolaciones de la filosofía*. México, D.F.: Aguilar, Altea, Taurus, Alfaguara.
- De Mente, B. L. (2004). *Japan's Cultural Code Words*. Clarendon, VT, EE. UU.: Tuttle.
- Deal, T., & Kennedy, A. (1982). *Corporate Culture: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Denison, D. (1991). *Cultura corporativa y productividad*. Bogotá: Legis.
- Drucker, P. (1979). Lo que los japoneses nos pueden enseñar. *Harvard Business Review*, 133-144.
- Glaser, B., & Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory*. Piscataway, NJ: Aldine Transaction.
- Hatch, M. J. (2004). Dynamics in Organizational Culture. En M. Poole, & A. Van de Ven (Eds.), *New Directions in the Study of Organizational Change* (págs. 1-54). New York, NY, USA: Oxford University Press.
- Hayes, R. H. (1979). Por qué funciona la industria japonesa. *Harvard Business Review*, 10, 145-154.
- Hedlund, G. (2006). The Hypermodern MNC: A Heterarchy. *Human Resources Management*, 25 (1) 9-35.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Hersey, R., Blanchard, T., y Johnson, D. (1988). *Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional*. Naucalpan, México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY: John Wiley and Sons.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and*



Organizations Across Nations. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Jacques, E. (1951). The Changing Culture of a Factory. Londres: Tavistok Institute.
- Kobayashi, S. (1972). Administración Creativa. México: Editorial Técnica.
- Lopes dos Reis, F. (2007). Las claves del éxito de la competitividad del sistema empresarial japonés. Revista Empresa y Humanismo, XI, 157-186.
- Mc Gaughey, S., y De Cieri, H. (1999). Reassessment of Convergence and Divergence Dynamics: Implications for HRM. The International Journal of Human Resource Management, 10 (2), 235-250.
- Mc Gregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York, NY: Mc Graw Hill.
- Mintzberg, H. (1979). El poder en la organización. Barcelona: Ariel.
- Nietzsche, F. (1987). El caminante y su sombra. Madrid: Ediciones PPP.
- Organ, D. W. (1988). Organizational Citizenship Behavior. Lexington, MA: Lexington Books.
- Podsakoff, P., y Mac Kenzie, S. (1993). Citizenship Behavior and Fairness in Organizations: Issues and Directions for Future Research. Employee Responsibilities and Rights Journal, 6 (3), 257-269.
- Praboteeah, P., Paik, Y., y Cullen, J. (2009). Religious Groups and Work Values. Cross Cultural Management, 51-67.
- Ryan, J. (2002). Work Values and Organizational Citizenship Behaviors: Values that Work for Employees and Organizations. Journal of Business and Psychology, 123-131.
- Schein, E. (1991). What is Culture? En P. Frost, L. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg & J. Martin (Eds.) Reframing Organizational Culture (págs. 243-253). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Schein, E. (2004). Organization Culture and Leadership. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schopenhauer, A. (2005). El mundo como voluntad y representación. México D.F.: Porrúa.
- Stark, D. (2001). Ambiguous Assets for Uncertainty Environments: Heterarchy in Post Socialist Firms. En P. Maggio (Ed.), The Twenty-First Century Firm: Changing Economic Organization in International Perspective (págs. 69-104). Princeton, NJ: Princeton University.
- Wallace, M. & Leicht, K. (2004). Cultural Wars in the Workplace? Cultural Antecedents of Workers Job Entitlement. Work and Occupation, 31 (3).
- Weber, M. (1962). The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. New York, NY: Scribner's.
- Zander, I., y Mathews, J. (2006). Beyond Heterarchy: Emerging futures of the Hypermodern MNC. Knowledge, Innovation and Competitiveness: Dynamics of Firms, Networks, Regions and Institutions, (págs. 1-37). Copenhagen, Dinamarca.

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

Estimación de la tasa interna de retorno relevante en proyectos ex –post

Rubén M. Mosqueda Almanza¹

Tecnológico de Monterrey Campus Aguascalientes

Luz Inés Rocha Ortiz ²

Grupo Finterra SA de CV

RESUMEN

Desde que Fisher propusiera en 1930 su tasa interna de retorno (TIR) ésta se ha convertido en uno de los indicadores más socorridos en la evaluación de proyectos, así lo muestra la práctica; sin embargo, desde el punto de vista académico presenta serias inconsistencias que hacen dudar sus resultados. Entre los principales problemas destaca la presencia de TIR múltiples, característica que se presenta con suma frecuencia en la práctica. Para resolver dicho problema se han desarrollado varios modelos cuantitativos que van desde los ajustes a la ecuación TIR hasta la programación matemática sin que hayan superado dicho obstáculo. En el presente trabajo se deriva un modelo que parte de las propuestas de Cannaday et al. (1986) y Hanzen (2003). Los resultados muestran resultados más consistentes con el criterio en que se basa la TIR, el enfoque valor presente neto, dotando de mayor certeza la toma de decisiones utilizando la TIR.

Palabras clave: TIR Múltiples, Valor presente neto, Evaluación de proyectos. Clasificación JEL: G32

Abstract

Since Fisher proposed, in 1930, the Internal rate of return (IRR) it has become one of the most important indicators into the Projects evaluation as well as practice shows; however, from the academic point of view the IRR presents serious inconsistencies that make doubt its results. Among the main problems



related to the IRR is the presence of multiple IRR. In order to solve this problem have developed several quantitative models ranging from adjustments to the IRR equation to mathematical programming without having overcome that obstacle. Among other things, the evidence suggests that problems persist because the models do not take into account the Root Findings related to the financial cost. Because of that, this paper shows a model derivatives to Cannaday et al. (1986) and Hanze (2003) recommendations. The results show more consistent results with the approach underlying the IRR: Net present value approach.

Keywords: *Multiple IRR, Net present value, Project Evaluation.*

Introducción

En un reciente estudio, Mosqueda (2004) muestra que el 45% de las empresas se van a la quiebra precisamente por no contar con indicadores que midieran con exactitud su capacidad para generar ganancias y/o soportar niveles de apalancamiento. En dicha investigación se destaca la inexistencia en un 60% de evaluación de proyectos por parte de las empresas encuestadas y de las que sí las practicaban sólo el 20% confiaba en la TIR como indicador confiable. Esto es importante para la posición financiera del negocio porque reflejaría el nivel de apalancamiento financiero máximo que puede pagar la empresa analizada.

Precisamente la tasa interna de retorno (TIR) sería el umbral de endeudamiento financiero a que se refiere la investigación anterior. Recordemos que la TIR es definida, desde el punto de vista matemático, como aquella tasa de interés que iguala la serie de flujos de efectivo generada por el proyecto durante un período de tiempo con la inversión. Así pues, la TIR permitiría identificar la creación de valor de los negocios ya que se le puede considerar una medida de eficiencia sobre la que se toman decisiones de inversión o préstamo. Incluso, desde el punto de vista de la empresa la TIR representaría la tasa máxima que el proyecto podría pagar, de manera equivalente, serían los rendimientos que se obtendrían de invertir. En este sentido, para tomar decisiones de inversión la TIR se compara con la tasa de descuento (wacc, por sus siglas en inglés)³ y sólo si aquella es mayor que ésta, se acepta el

³Debemos señalar que, dentro de la literatura financiera, la tasa de descuento recibe varios nombres entre los que se incluyen el costo de capital, costo ponderado de capital, tasa marginal de crecimiento, tasa de retorno efectiva mínima aceptada (TREMA) o rendimiento objetivo, entre otros. En nuestro caso utilizaremos el término y concepción del Costo promedio ponderado de capital.

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

proyecto. Si la TIR es mayor que el wacc se acepta la inversión, y contrariamente para aceptar un préstamo la TIR debe ser menor que el wacc; pero la cosa no queda tan clara cuando los proyectos generan saltos en los signos de los flujos de efectivo, pues, bajo estas condiciones un proyecto puede presentar varias TIR.

Por lo mismo, el objetivo general de este documento es el mostrar un método que ofrezca una alternativa robusta para encontrar la solución a los problemas de TIR múltiples para proyectos ex -post.

Para lograr nuestros objetivos se ha partido en seis numerales este trabajo, en el siguiente epígrafe se analizan las cuestiones fundamentales o teóricas que dan sustento a la tasa interna de retorno. En el tercer apartado se adentra en el problema de TIR múltiples por variaciones en los signos de los flujos; el cuarto numeral analiza la irrelevancia en la TIR y, a través de un ejemplo, se muestra la forma en que se detecta la TIR relevante y los criterios que conducen a identificarla. En el epígrafe cinco se desarrolla el modelo para encontrar la TIR relevante para problemas de más de dos años. Finalmente el último apartado se deja para las conclusiones y los futuros desarrollos.

Consideraciones generales

La concepción básica de TIR, y muy difundida entre la doctrina financiera, fue introducida por Renshaw (1957: 193) en la que se acepta que la TIR sea la tasa a la que se reinvierten vis-à-vis los flujos de efectivo, en sus propias palabras establece que: “... *la aproximación del valor presente (neto) asume la reinversión de los flujos de efectivo intermedios a una tasa de descuento, en tanto que la aproximación por TIR asume que dicha inversión se hace a una tasa interna...*”. Aunque teóricamente se ha demostrado que dicho postulado origina significativos conflictos en la forma en que se calcula e interpreta la TIR, en la práctica, la evidencia demuestra que la TIR es un indicador muy utilizado en la evaluación de proyectos. Graham y Harvey (2001), por ejemplo, encontraron que el 75% de los directivos financieros utilizan la TIR para la evaluación de proyectos, seguido del método de valor presente neto. Sin embargo, años más tarde Kelleher y MacCormack (2004) encontraron, sin embargo, que sólo el diez por ciento de los ejecutivos financieros, los operadores de inversión y las firmas de capital de riesgo se valían de la TIR para la toma de decisiones.

De cualquier forma debemos recordar que la propuesta matemática del profesor Fisher, en 1930, para encontrar la TIR se calcula como:



$$VPN = -Inv_0 + \sum_{t=0}^n \frac{CF}{(1+r)^n} = 0$$

(1)

Donde,

VPN0 es la sumatoria de los flujos de efectivo generados durante la vida del proyecto.

CF son los flujos de efectivo.

Inv es el importe de la inversión, se asume que ocurre en el momento t=0

r es la TIR y corresponde a la tasa de interés en el momento n que iguala los flujos de efectivo con la inversión, se calcula por aproximación.

Luego, descomponiendo esta ecuación tendríamos un polinomio de grado n cuyos coeficientes constituirían los flujos netos de cada período. Así, no pocos estudios académicos comenzaron a analizar y destacar las debilidades de la TIR observadas tanto en la práctica como en el constructo del modelo (Solomon, 1956; Findlay y Messner, 1973; Salamon, 1973; Brealey et al, 2004; Crean, 2005 y Ryan, 2008 entre otros). Derivado de la anterior ecuación y resolviendo por la propuesta original por el teorema

$$r = \frac{-Inv_0 + \sum_{i=1}^n CF_i}{\sum_{i=1}^n i * CF_i}$$

del binomio tenemos que la TIR es:

(2)

Problema

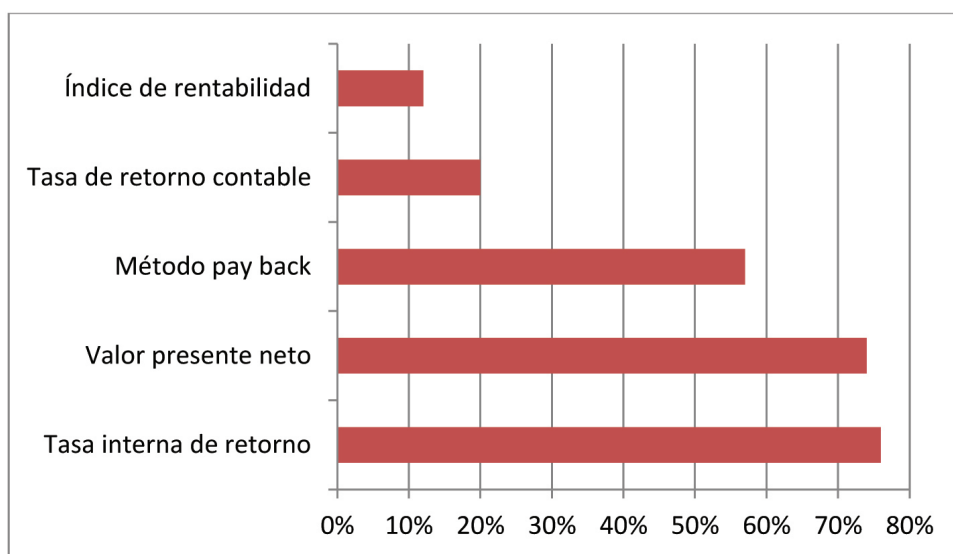
En la mencionada investigación de Graham y Harvey (2001) podemos ver que los administradores financieros prefieren, aunque marginalmente, el uso de la TIR sobre el método de Valor Presente Neto (VPN) e incluso incorporan otros métodos a sus decisiones, tratando evidentemente de contar con un

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

mayor número de elementos decisores (mirar figura A).

No fue sino hasta el trabajo de Salamon (1971) en donde propone un cambio en la metodología para obtener la TIR, de la misma suerte Findlay y Messner (1977) continúan el trabajo de Salamon y los lleva a proponer un modelo sustituto de la TIR cuando se está en presencia de flujos negativos, a la que llamaron la TIR modificada. En este mismo orden de ideas el trabajo de Gitman y Forrester (1997) documenta cómo es que la TIR ha venido ganando terreno para ciertas tareas de análisis financiero pero advierten su falibilidad al momento de encontrar el valor económico en empresas que muestran flujos negativos prolongados.

Figura A. Uso de técnicas de evaluación de proyectos por parte de los directivos financieros



Fuente: Graham y Harvey (2001)

Así, Kellener y MacCormark (2004) encontraron reticencia por parte de los directivos al momento que se les preguntó sobre la robustez de la TIR. Hasta esas épocas quedaba claro que la TIR era perfectible, sobre todo porque este método asume que los flujos se reinvierten en el proyecto. Bierman y Smith (1984) ya habían propuesto una tasa de reinversión que quitara este efecto, pese a ello, los resultados seguían dependiendo de que los proyectos fueran excluyentes o no. Cary y Dun (1997) y más recientemente Ginsberg (2008) y Kelleher y MacCormark (2008) proponen una metodología para



encontrar una TIR menos sesgada. La metodología que utilizaron para evaluar la robustez de la nueva TIR se basó en el análisis de la posición financiera (rentabilidad, crecimientos sostenido y liquidez fundamentalmente) de las empresas en un período de 5 años.

Ahora bien, desde el punto de vista académico se sigue observado en esta propuesta problemas fundamentales en la TIR que explicaría la falibilidad de TIR en la práctica. En efecto, analizando la concepción básica de TIR se desprende que el método se enfoca en la búsqueda de raíces reales y positivas de un polinomio de grado n y que matemáticamente aceptaría n raíces. En consecuencia la búsqueda de TIR (denotada por r) supone métodos de aproximación que hagan igualar los flujos del proyecto con la inversión. Esto, explica, en cierta forma, el porqué se condiciona la fiabilidad de la TIR como el indicador en el que descansa única y exclusivamente las decisiones de evaluación de proyectos.

Hasta este momento los diversos trabajos científicos y académicos nos advierten sobre la confiabilidad y exclusividad de la TIR para la elección de proyectos, sin embargo, debemos considerar que todos ellos se refieren a la evaluación ex ante⁴, lo cual limitaría la actuación de los analistas financieros. En este sentido, el problema se acentúa en las evaluaciones de proyectos ex post, que es la actividad de análisis financiero que realizan los estudiosos y académicos por lo general. Una solución ingeniosa fue la inclusión de la Tasa Contable de Retorno (TCR) sin embargo, subyace un problema de equivalencia entre la TIR y la TCR que, como más adelante veremos, sería el proxy de que se valen los analistas para juzgar la robustez de los planteamientos iniciales de un proyecto.

Todo lo anterior coincide en que los problemas a los que se tiene que enfrentar el analista financiero por el uso de la TIR son:

- a) dificultad para encontrar manualmente la tasa (lo cual supone resolver ecuaciones polinomiales de alto orden para compararse contra el valor presente),
- b) la presencia de múltiples TIR cuando se analizan proyectos con flujos de caja que cambiantes de signo,
- c) la posibilidad de que no exista TIR para ciertos proyectos que no son financiados,
- d) no comparabilidad de la TIR entre proyectos mutuamente excluyentes, ignorando, así, la magnitud

⁴Que es aquélla que se realiza para medir la capacidad para cumplir los objetivos, para conocer la pertinencia, y para determinar la viabilidad y la eficacia potencial para generar riqueza de proyectos aún no aceptados. Para mayor información sobre la clasificación de los tipos de proyecto se puede consultar la obra de PÉREZ Serrano, G. (1999). *Elaboración de proyectos sociales. Casos prácticos*. Madrid, España: Narcea. ISBN 84-277-1041-0.

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

del proyecto,

e) la estructura temporal de la tasa de descuento, al asumir que es estable durante la duración del proyecto, esto nos conduce a

f) que haya una diferencia sustantiva entre la TIR y la Tasa Contable de Retorno (TCR) que es la que utilizarían analistas externos para evaluar proyectos que ya se encuentran operando.

De entre los problemas anteriormente mencionados Hanzen (2004) encontró que el problema más añejo y relevante en la resolución proyectos de inversión es el problema de TIR múltiples. Por ello, se dedicará una breve reflexión en las líneas siguientes y se propondrá un método que resolvería dicho problema.

Irrelevancia por la presencia de TIR múltiples

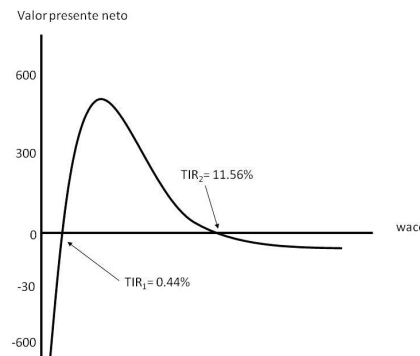
En términos generales es posible la presencia de TIR múltiples en proyectos de inversión porque indica los cambios de signo en los flujos de caja a valor presente. Al respecto, el trabajo de Hanzen (2004:2) documenta que el problema de TIR múltiples es el mayormente citado en los trabajos de evaluación de proyectos. Sin embargo para entenderlo debemos referirnos al trabajo pionero de Lorie y Savage (1955) en el que se establece que dicho problema aparece cuando un proyecto tiene variaciones de signo en los flujos de efectivo posteriores al año 0.

Dado que es posible la presencia de varias TIR, la pregunta sería cuál de ellas, sí es que hay, resulta la más conveniente para invertir (véase figura B), puede ser tal la ambigüedad que la selección de la TIR relevante puede convertirse en un criterio vago o anormal incluso, tal y como apunto Benhard (1979: 166) “... las magnitudes que pueda alcanzar cualquier tasa de retorno pueden ser difíciles de interpretar y por lo tanto fácilmente confundirnos”. Así, el problema puede ser tal que incluso se deduzca la inexistencia de TIR para cierto tipo de proyecto y, en consecuencia, se termine abandonando este indicador.

Desde el trabajo de Lorie y Savage se observa el desarrollo de métodos “equivalentes” que intentan resolver este problema; las propuestas van desde la programación lineal (Benhard, 1969), programación lineal multiobjetivo (Ringest y Graves, 1989), Programación por metas (Teichroew et al., 1965), algoritmos evolutivos (Medaglia, 2003), entre otros.



Figura B. El problema de TIR múltiples



Fuente: Adaptado de Brealey et al. (2004)

Precisamente al grupo de programación de metas pertenece el trabajo de Benjamin (1985) que intenta resolver el problema de irrelevancia adoptando criterios de análisis según las características de los proyectos de inversión a los que clasifica como proyectos de inversión, proyectos de crédito y proyectos mixtos; así, al separar los flujos según la fase/característica del proyecto en la que se generan se obtienen resultados más ajustados, sin embargo, se reconoce que continúa la presencia de TIR múltiples. Incluso Ryan (2006), en un intento por mejorar el anterior trabajo, introduce la TIR modificada de Findlay y Messner (1977) pero, al final, tiene que aceptar que la única ventaja de la TIR modificada respecto al uso de la TIR tradicional es la simpleza en su cálculo pero se seguiría sin resolver el problema.

TIR relevante en un proyecto a dos años

Supongamos que cinco proyectos con una vida de 2 años cada uno y que generan los flujos de efectivo que se muestra en la tabla siguiente. Asimismo considérese la inversión que se indica en la tabla⁵.

Periodo	Pro A	Pro B	Pro C	Pro D	Pro E
0	-1,900	-900	-2,500	-6,000	-6,000
1	2,800	2,800	8,000	8,000	5,500
2	-900	-1,900	-6,000	-2,500	2,500

⁵Problema adaptado de Mesa (2006).

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

Solución del problema. Dado que se trata de un proyecto de dos periodos, de la ecuación (1) se obtiene que TIR está determinada como:

$$-Inv_0 + \frac{CF_1}{(1+r)} + \frac{CF_2}{(1+r)^2} = 0 \quad (3)$$

Multiplicando la expresión anterior por el término $(1+r)^2$, substituyendo $(1+r)$ por r y resolviendo para una ecuación de segundo grado se obtiene como ecuación de trabajo la siguiente:

$$r = \frac{-CF_1 + \sqrt{CF_1^2 - 4Inv_0CF_2}}{2Inv_0} \quad (4)$$

Luego entonces,

$$r = \frac{-CF_1 \pm \sqrt{CF_1^2 - 4Inv_0CF_2}}{2Inv_0} \quad (4a)$$

y

$$r = \frac{-CF_1 - \sqrt{CF_1^2 - 4Inv_0CF_2}}{2Inv_0} \quad (4b)$$

En este problema se calcula la TIR tanto por los métodos manuales (ecuaciones 4a y 4b) como por la función incorporada en la hoja electrónica Excel. En los resultados se observa la presencia de TIR múltiples. Por ejemplo, para el Proyecto C, utilizando el método manual encontramos una TIR del



20% y del 100%, en tanto que Excel nos muestra una TIR del 20%. De modo semejante el Proyecto A nos muestra dos tasas TIR, una del -52.63% y otra del 0%, en tanto que por Excel se encuentra una TIR del 0%⁶.

Periodo	Proy A	Proy B	Proy C	Proy D	Proy E
0	-1,900	-900	-2,500	-6,000	-6,000
1	2,800	2,800	8,000	8,000	5,500
2	-900	-1,900	-6,000	-2,500	2,500
Σ flujos	0	0	-500	-500	2,000
TIR de los proyectos					
TIR Ec. (4a)	-52.63%	0.00%	20.00%	-50.00%	-133.33%
TIR Ec (4b)	0.00%	111.11%	100.00%	-16.67%	25.00%
TIR por Excel	0.00%	0.00%	20.00%	-16.67%	25.00%

Según los resultados anteriores resulta conveniente preguntarse sobre cuál de entre ellas será la TIR relevante. Evidentemente que será aquella que esté más cercana al 0 (la tasa relevante calculada por el método manual aparece sombreada en la tabla anterior). Para verificar que dichas tasas sean verdaderamente las más relevantes se procede a contrastarlas por medio del criterio de valor presente neto (VPN) descrito en la ecuación (1). Supongamos que las 3 tasas que se introducen (r) –y cuyo resultado sería igual a cero- son del 15, 20 y 25% respectivamente, esto es así porque los flujos a valor presente deben ser iguales a la inversión.

Los resultados son los siguientes.

Periodo	Proy A	Proy B	Proy C	Proy D	Proy E
0	-1,900	-900	-2,500	-6,000	-6,000
1	2,800	2,800	8,000	8,000	5,500
2	-900	-1,900	-6,000	-2,500	2,500
Σ flujos	0	0	-500	-500	2,000

⁶La fórmula de Excel calcula la TIR considerando, entre los resultados, aquél que esté más próximo a 0.

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

TIR de los proyectos					
TIR Ec. (4a)	-52.63%	0.00%	20.00%	-50.00%	-133.33%
TIR Ec (4b)	0.00%	111.11%	100.00%	-16.67%	25.00%
TIR por Excel	0.00%	0.00%	20.00%	-16.67%	25.00%
Valor presente neto de los proyectos					
Tasa r_1	0.15	0.15	0.15	0.15	0.15
VPN1	-\$145.75	\$98.11	-\$80.34	-\$933.84	\$672.97
Tasa r_2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
VPN2	-\$191.67	\$113.89	\$0.00	-\$1,069.44	\$319.44
Tasa r_3	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
VPN3	-\$236.00	\$124.00	\$60.00	-\$1,200.00	\$0.00

Efectivamente, se identifica una TIR del 20% para el proyecto C y la inclusión de la tasa r a un nivel del (0.2) se genera un valor presente neto (VPN2) de \$0.00. Lo mismo sucedería para el Proyecto E en el que la TIR se sitúa en 25% y bajo una r del 0.25 el valor presente neto sí corresponde a \$0.00

Sin embargo, los problemas de TIR múltiple va más allá de un espacio temporal de 2 años, el problema se complica a partir de tres y más años. Al respecto dedicamos el siguiente espacio para su análisis.

Encontrando la TIR relevante

En un grupo paralelo a los grupos de investigadores que intentan resolver el problema de TIR múltiple, Cannaday et al. (1986) propone por primera vez una metodología para determinar la TIR relevante en proyectos de inversión cuando se está en presencia de varias. Continuando con el anterior trabajo, de manera más reciente, Hazen (2003) define un método en el cual la TIR puede ser utilizada en la toma de decisiones. Su método se centra en definir el equilibrio entre los flujos de efectivo y la inversión para cualquier TIR contrastada con la TREMA demandada por los inversores⁷. Encontró robustez en sus resultados ya que fueron, al mismo tiempo, consistentes con el método de valor presente neto. Así, continuando con los trabajos de Cannaday et al. (1986), Hanzen (2003) y Schafrick (2004), en este trabajo se propone una metodología para encontrar la TIR relevante ante problemas de múltiples

61 ⁷La TREMA es la tasa mínima esperada por los inversores y se calcularía conforme a alguna fórmula de valoración de activos como lo sería el CAPM (Modelo de valoración de activos) o el Modelo de Opciones de Black-Scholes, entre otros. Universidad de Celaya



TIR. Dicho constructo los podemos resumir de la siguiente forma:

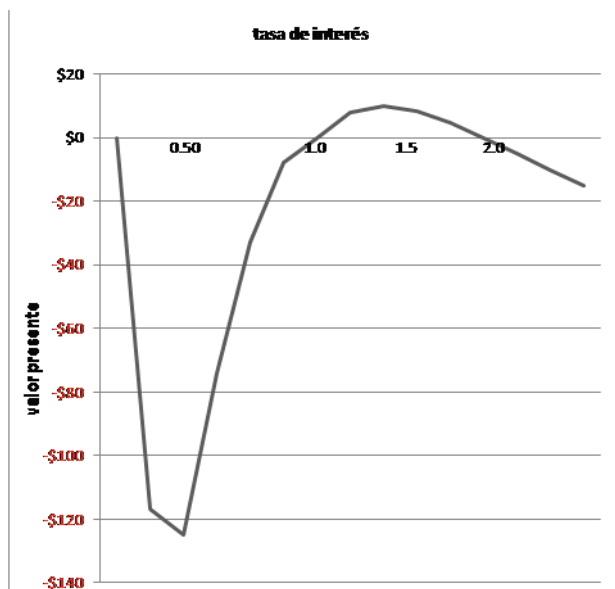
- a. Se determinan los CF y se define el valor presente en función de la tasa de interés, r .
- b. Se resuelve para todas las TIR utilizando, por ejemplo, algún programa de búsqueda de raíces (root findings) o, para el caso de raíces reales, (real roots) por medio de métodos gráficos.
- c. Se toma la primera derivada de la función de Valor Presente Neto y se iguala a cero para identificar los puntos máximos y mínimos (pms)⁸.
- d. Evidentemente que dependiendo de esta definición, la empresa estaría financiando (invirtiendo) un proyecto si las tasas de interés i en la sección obedece a: $\delta TIR_i / i < 0$; o para pedir prestado $\delta TIR_i / i > 0$. Sobre el particular es preciso considerar que Para k TIR: $(TIR_1), (TIR_2) \dots (TIR_k)$, habrá $k-1$ puntos óptimos $(pms_1), (pms_2) \dots (pms_{k-1})$.
- e. Se clasifica la gráfica entre puntos máximos y mínimos, (pms), y se determina el tipo de inversión (pedir prestado o prestar) para cada sección. De igual forma se encuentra para cada k TIR, k secciones y al menos una IRR para cada sección; luego:
 - La primera sección se definiría como: $(-1, pms_1)$
 - La última sección se define como: $(pms_{k-1}, infinito)$
 - Las demás secciones se definen como: (pms_j, pms_{j+1}) para toda $j=(1,2,\dots, k-2)$
- f. Se localiza la sección en la cual se ubicaría la TREMA. Si la TREMA es igual al punto óptimo (pms), entonces, se escoge esta sección para ambos lados de TREMA. La TIR que se ubica en la misma partición donde se ubica la TREMA, ésta es la TIR relevante.

⁸La primera derivada de la función de Valor Presente Neto para un proyecto de tres años queda como:

$$\delta VPN_i = \frac{-CF_1}{(1+r)^2} + \frac{-CF_2 * 2}{(1+r)^3} + \frac{-CF_3 * 3}{(1+r)^4}$$

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

Figura C. Valor presente de los flujos de efectivo dada una tasa de interés



Fuente: Elaboración propia

a. Reglas de decisión

Las reglas de decisión girarían en torno a los siguientes escenarios.

Si es otorgadora de crédito (invierte) el proyecto	Si se pide prestado en el proyecto
Si la TIR relevante > TREMA, se acepta	Si la TIR relevante < TREMA, se acepta
Si la TIR relevante = TREMA, indistinto	Si la TIR relevante = TREMA, indistinto
Si la TIR relevante < TREMA, se rechaza	Si la TIR relevante > TREMA, se rechaza

b. Ejemplo

En lo que sigue ilustraremos la metodología a través de un ejemplo. Supongamos se evaluará un proyecto que presenta los siguientes flujos: $CF_0 = -1,000$; $CF_1 = 6,000$; $CF_2 = -11,000$ y $CF_3 = 6,000$; y que para efectos de análisis el Valor Presente Neto es graficado como una función de la tasa de



interés en la Figura C. Asimismo se debe considerar que la tasa de rentabilidad típica mínima exigida (TREMA) para el sector en el que se encuentra la empresa es del 10%.

a) Descomponiendo la ecuación (1) obtenemos la función del valor presente neto disgregada y quedaría de la siguiente forma:

$$VPN_i = -1,000 + \frac{6,000}{(1+r)^1} + \frac{-11,000}{(1+r)^2} + \frac{6,000}{(1+r)^3}$$

En la Figura C se muestra que este proyecto admite tres valores para r , 0, 1 y 2. Veamos la solución si incluimos dichos valores para la tasa de interés (r) y se introduce en la función (1). Esto equivale a una tasa del 0%, del 100% y del 200% respectivamente y, tal y como se observa enseguida, dichas tasas propician un $VPN = 0$.

	CF nominales	td (r)	VPN
0	-1,000	0	-1,000
1	6,000		6,000
2	-11,000		-11,000
3	6,000		6,000
			0.0000

	CF nominales	td (r)	VPN
0	-1,000	1	-1,000
1	6,000		3,000
2	-11,000		-2,750
3	6,000		750
			0.0000

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

	CF nominales	td (r)	VPN
0	-1,000	2	-1,000
1	6,000		2,000
2	-11,000		-1,222
3	6,000		222
			0.0000

b) La primera derivada del VPN se escribe como:

$$VPN_i = \frac{-6,000}{(1+r)^2} + \frac{22,000}{(1+r)^3} + \frac{-18,000}{(1+r)^4}$$

De esta función se observa que para i los puntos pms son: 0.232408 y 1.4342582 y cumplen con la premisa de retorna a cero los flujos acumulados a valor presente respecto a la inversión. La manera más sencilla para encontrar estas raíces fue a través del programa Maple® (2003), ubicados los puntos se introducen en la hoja electrónica tal y como se muestra enseguida:

	Tasa (l. Inf)	Derivación Inferior	Tasa (l. Sup)	Derivación superior
0	0.232408		1.4342582	
1		-3950.4		-1012.6
2		11753.3		1525.2
3		-7802.9		-512.6
		0.000		0.000

c) Con base a los anteriores resultados, la partición del proyecto quedaría como: (-1.0, 0.232408); (0.232408, 1.4342582); (1.4342582, α).

Luego, siguiendo esta clasificación podemos decir que las secciones 1 y 3 se definen, por su saldo positivo, como “otorgadora de crédito”, en tanto que la sección 2 se catalogaría como “requerir de crédito”.



d) Recordemos que la TREMA ha sido situada en un 10%. Por lo tanto, es preciso comparar este rendimiento exigido contra la TIR relevante (TIR_{rel}) para cada partición del proyecto definido anteriormente.

	CF nominales	Partición		tipo de proyecto	TREMA	TIR
1	6000	-1	0.232408	otorgadora cred	0.1	0.0
2	-11000	0.232408	1.4342582	pedir prestado	0.1	1.0
3	6000	1.4342582	α	otorgadora cred	0.1	2.0

Del cuadro anterior observamos que la TREMA se ubica en la primera partición (dado que $-1 < 0.10 < 0.232408$); esta partición ha sido catalogada como “otorgadora de crédito” cuya $TIR_{rel} = 0$. De la regla decisión descrita anteriormente tenemos que rechazar el proyecto dado que la TIR es menor que la TREMA, adicionalmente podemos observar que la decisión es congruente con el método de VPN⁹.

Conclusiones y propuestas

Es evidente que las decisiones de evaluación de proyectos no pueden resolverse con un solo indicador pero la robustez que se alcance en ellos proporcionará resultados menos sesgados para el analista financiero.

Pese a las controversias la TIR es uno de los indicadores más socorridos en la evaluación de proyectos. La práctica ratifica lo anterior pese a que desde el punto de vista académico es un indicador financiero que presenta graves problemas para su cálculo, uno de ellos, y quizás el más importante, es la presencia de múltiples TIR y que sería posible ante proyectos que presenten cambio de signo en sus flujos. Esto, como sabemos es posible en la práctica.

⁹ Se acepta que esta condición se cumple dado el Principio fundamental que, de acuerdo con Schanfrick (2004:6), establece que, “... en el supuesto de que haya al menos una TIR real, habrá, a lo sumo, una raíz real por partición”. Luego, esta condición se satisfaría para cada la TIR real cuando la pendiente óptima entre cualesquiera dos consecutivos sea positiva o negativa y no cambie. Luego, la función de VPN puede ser igual a cero en más de una vez en este intervalo definiéndose así a lo sumo una TIR. De este principio se desprendería el Teorema que establece “proyecto aceptados o rechazados con TIR_{rel} son consistentes con aquellas decisiones tomadas con base al método VPN dada cualquier TREMA. La prueba es que proyectos escogidos dado un VPN será mayor o igual que TREMA (véase por ejemplo a Lohmann, 1998, entre otros).

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

Para ubicar las TIR múltiples se utilizó el método gráfico a través del programa MAPLE® lo cual simplifica su búsqueda. Una vez ubicados los distintos valores de la TIR se adoptó los criterios de un modelo propio. Al respecto, si bien la solución adoptada en este documento para resolver el problema de TIR múltiple parte del método fundamento de VPN, que establece que la tasa interna de retorno será aquella que propicia que los flujos de efectivo a valor presente sean iguales a la inversión, a diferencia de los métodos hasta ahora desarrollados, esta propuesta toma en cuenta la tasa mínima exigida por los socios del proyecto, la naturaleza del proyecto así como el fundamento.

Así, para futuros desarrollos se sugiere contrastar la presente propuesta en la práctica, incluso calcular los flujos de efectivo conforme a distintas prácticas de cara a encontrar el mejor indicador contable.



Referencias bibliográficas

- Benhard, R. (1969). Mathematical programming models for capital budgeting – a survey, generalization, and critique. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*. 4 (2), 111-158.
- Benjamin, C. (1985). A linear goal-programming model for public-sector project selection”. *Journal of the Operational Research Society*. 36, (1), 13-23.
- Bierman, H. and Smidt, S. (1984). *The Capital Budgeting Decision*, Sixth Edition. New York, Macmillen Publishing Company, 64-65.
- Black, F. and Sholes, M. (1973). The Pricing of Options and Corporate Liabilities” *Journal of Political Economy*, 81: 637-654.
- Brealey, R., Myers, C., Stewart, M. y Alan, J. (2004). *Fundamentos de finanzas corporativas*. Ed. McGraw-Hill Madrid, España.
- Crean, M. (2005). Revealing the True Meaning of the IRR via Profiling the IRR and Defining the ERR *Journal of Real Estate Portfolio Management*. 323-330
- Favaro, Ken (2008). *Tres Tensiones: ¿rentabilidad o crecimiento? ¿resultados hoy o resultados mañana?* EDICIONES GRANICA. ISBN: 8483581124. ISBN-13: 9788483581124. 288 páginas. Madrid.
- Findlay, M. y Messner, S. (1973). *Determination and Usage of FM Rate of Return*. Realtron Corporation, Detroit.
- Fisher, I. (1930). *The Theory of Interest* (The Macmillan Company; reprinted (Kelly) 1955).
- Gitman, J. and Forrester, Jr. (1977). A Survey of Capital Budgeting Techniques Used by Major U.S. Firms *Financial Management*, Fall 1977, 66-71.
- Ginsberg, R. (2008). IRR Miscalculation NREI, July.
- Graham, J. y Campbell, H. (1999). *The Theory and Practice of Corporate Finance: Evidence from the Field* Duke University, working paper presented at the 2001 annual meeting of the American Finance Association. New Orleans.
- Hazen, B. (2002). A New Perspective on Multiple Internal Rates of Return Working paper. Department of Industrial Engineering and Management Sciences, Northwestern University, Evanston, Illinois 60208-3119. June.
- Higgins, C. (1977). How Much Growth Can a Firm Afford, *Financial Management*, Fall 1977. Reprinted in Bisbee, Gerald E. and Vracio, Robert A., *Managing the Finances of the Health Care*

ESTIMACIÓN DE LA TASA INTERNA DE RETORNO RELEVANTE EN PROYECTOS EX –POST

Organization, Health Administration Press, 1980. Also reprinted in Kerin, Roger A., Perspectives on Strategic Marketing Management, 2nd edition, Allyn and Bacon, Inc., 1983.

- Kelleher, J. y Justin, M. (2004). IRR: A Cautionary Tale The MacKensy Quaterly. August.
- Lohmann, J. (1988). The IRR, NPV and the Fallacy of the Reinvestment Rate Assumptions The Engineering Economist 33 (4), 303-330.
- Lorie, J. y Savage, L. (1955). Three problems in rationing capital. The Journal of Business. 28 (4), 229-239.
- Luckett, P. (1984). ARR Vs. IRR: A Review and an Analysis Journal of Business Finance & Accounting, 11(2), Summer 1984, 0306 686X
- Medaglia, A. (2003). An evolutionary algorithm for project selection problems based on stochastic multiobjective linearly constrained optimization. Chapter in Graves, S. B. y Ringuest, J. L., Models and methods for project selection: concepts from management science, finance, and information technology. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Mesa, J. (2004). Métodos para la evaluación de proyectos consultado en: <http://www.gestiopolis.com/recursos5/docs/ger/metopara.htm>. fecha de consulta: 10 de enero del año 2010.
- Mosqueda, R. (2004). Evidencia empírica de las medianas empresas mexicanas sobre la capacidad predictiva de los modelos de fracaso empresarial VIII Conferencia internacional de las ciencias económicas y empresariales. Universidad de Camagüey. Cuba. ISBN 959-16-0264-1. Junio.
- Pérez, G. (1999). Elaboración de proyectos sociales. Casos prácticos. Madrid, España: Narcea. ISBN 84-277-1041-0.
- Ramos, J. (2004). Cálculo de la Tasa Interna de Retorno basado en una aplicación simple del Modelo lineal generalizado Documento de trabajo. Universidad Nacional-Sede Medellín.
- Renshaw, L. (1957). Revealing the True Meaning of the IRR via Profiling the IRR and Defining the ERR Journal of Real Estate Portfolio Management, 4, 61-78
- Ringuest, J. y Graves, S. (1989). The linear multi-objective R&D project selection problem IEEE Transactions on Engineering Management. 36 (1), 54-57.
- Ryan, R. (2006). Corporate Finance and Valuation, Thomson Learning, London.
- Salamon, E. (1956). The arithmetic of capital budgeting decisions Journal of Business, 29, 124-129.
- Salamon, L. (1971). A Comparison of the Accounting and Internal Rates of Return of Firms With



Nonnegative Growth Rates and Infinitive Lives, unpublished Ph.D. dissertation. The Ohio State University.

- Stark, W. (1994). Some analytics of why conditional IRR can contain growth rate related measurement error Journal of Business Finance & Accounting, 21(2), March 1994, 0306-686X 219
- Steele, R. y John, W. (1984). Beware the Abusers of IRR methodology The Appraisal Journal. April, pp. 204-211.
- Teichorew, D., Robichek, A. and Montalbano, M. (1965). An analysis of criteria for investing and financing decisions under certainty Management Science, 12, 151-179.
- Valenzuela, O. (2000). Nota técnica duración modificada en caso de TIR efectiva Estudios de Administración, vol. 14, N° 1, 2007, pp. 71-80.

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

Medición del espíritu emprendedor y determinación de los factores que lo impulsan en universitarios mexicanos de la región laja-bajío

Francisco Moisés Mendoza Escobar ¹

Universidad de Celaya

RESUMEN

La investigación tuvo dos objetivos: medir el espíritu emprendedor y determinar los factores que lo impulsan o limitan en un grupo de universitarios de la región Laja-Bajío de México, tomando como marco de referencia las investigaciones sobre espíritu empresarial, modelos de emprendimiento y el papel de las universidades en la formación de emprendedores. Se utilizaron los enfoques cuantitativo y cualitativo con la finalidad de contrastar los resultados. Uno de los hallazgos más relevantes fue el surgimiento de un constructo denominado vocación de espíritu emprendedor, donde el profesor juega un papel fundamental en su desarrollo.

Palabras clave: vocación, universidad, emprendedor, profesor.

Abstract

This research had two objectives: To measure the entrepreneurial spirit and to determine the key factors that impulse or limit it, on college Mexican students from the Laja-Bajio region. The references were based on the entrepreneurial spirit researches, entrepreneurial models and the role of the university as entrepreneurs' former. It was used a quantitative and qualitative approach in order to contrast the results. One of the most finds shows the emergence of the construct so called entrepreneurial vocation, where the teacher plays a key role.

Keywords: vocation, university, entrepreneur, teacher.



Introducción

El espíritu empresarial es un tema presente en la agenda de México como país y de sus instituciones educativas. Se estima que en 2050, México será la sexta economía más grande (Fabre y Jaramillo, 2008). Este pronóstico representa una valiosa oportunidad para los jóvenes emprendedores del país. De acuerdo con la United Nations Conference on Trade and Development (s.f.), las políticas para impulsar la capacidad emprendedora no deben centrarse únicamente en las condiciones macroeconómicas o acceso al financiamiento, sino más bien en las *cualidades de los individuos emprendedores*. Para Varela (2005) la responsabilidad de la *universidad moderna*, es la de ser un *impulsor directo* de los procesos de creación de empleos y de la prosperidad regional y nacional, es decir, impactar en la transformación de una sociedad de empleados a una de empresarios.

Las preguntas guía que orientaron la investigación fueron: ¿en qué grado está presente el espíritu emprendedor en los estudiantes universitarios de la región Laja-Bajío? y ¿qué factores determinan (alientan o desalientan) el espíritu emprendedor de los estudiantes universitarios?

La estructura general del trabajo implicó dos etapas: la primera (cuantitativa) cuyo propósito fue medir la presencia de espíritu emprendedor en la muestra, mediante la recolección de datos a partir de un instrumento de escala Likert (Borjas, 2003), validado en México (Mendoza, 2006). La segunda (cualitativa) buscó identificar los factores que determinan (impulsan o limitan) ese espíritu, desde el punto de vista de los estudiantes.

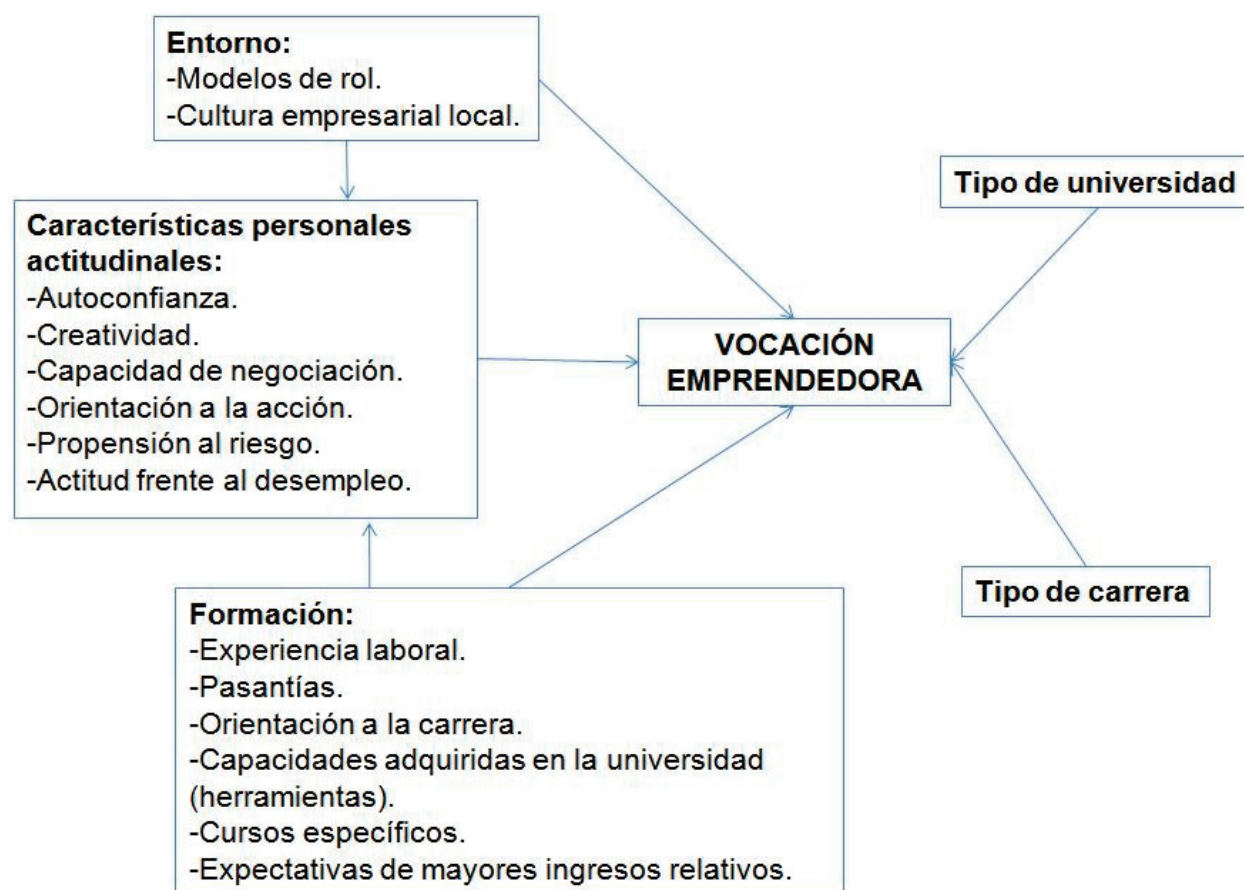
Finalmente se realizó un contraste de resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), que permitió identificar un constructo que se denominó *vocación de espíritu emprendedor*, y que aporta una nueva perspectiva a los estudios generados por otros autores (Liseras, Gennero de Rearte y Graña, 2003).

Revisión de la literatura

Liseras, Gennero de Rearte y Graña (2003) definen la vocación emprendedora (ver figura 1) como la posesión de la intención emprendedora y/o del comportamiento emprendedor. La *intención* se manifiesta cuando un individuo posee una idea concreta para la gestación de un nuevo negocio, esté o no llevando a cabo actividades para su implementación y el *comportamiento* cuando un individuo ha creado alguna vez una empresa, permanezca o no en el mercado.

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

Figura 1. Factores relacionados con la vocación emprendedora en estudiantes universitarios².



En el año de 2002, los autores hicieron una investigación donde encuestaron a 948 alumnos de nueve universidades argentinas, en la Provincia de Buenos Aires y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Identificaron que el 35% de los estudiantes poseen vocación emprendedora, de los cuales la mayor proporción de alumnos se ubica en las universidades particulares, son de género masculino, mayor edad, ocupados y casados (Liseras, Gennero de Rearte y Graña, 2003).

Las variables asociadas a la dimensión de características personales actitudinales mostraron una asociación significativa con base en el Test de Cochran-Mantel-Haenszel (CMH).

Los factores vinculados con el entorno, el rol paterno, de familiares o amigos mostraron una asociación significativa, no así el cultural empresarial de la región.



En los factores vinculados con la formación, todos mostraron asociación significativa, menos la variable pasantías.

La variable tipo de universidad sí mostró asociación significativa, no así la carrera (Liseras, Gennero de Rearte y Graña, 2003).

Aquellos alumnos que poseen vocación emprendedora consideran que la formación universitaria les permite ganar en el mediano plazo mayores ingresos como autoempleados, lo que pone de manifiesto una valoración favorable de la educación universitaria como instrumento para obtener un diferencial de ingresos entre los estudiantes universitarios.

La mayoría de los alumnos piensan que la vocación emprendedora puede ser estimulada. En este sentido, Kantis (como se cita en Liseras, Gennero de Rearte y Graña, 2003) propone que el periodo de formación universitaria es crucial para motivar y promover el desarrollo de capacidades específicas en los estudiantes.

El 70% de los alumnos sin vocación emprendedora, que prefieren trabajar actualmente en relación de dependencia, consideran atractiva la idea de crear su propia empresa, lo que deja abierta una puerta (Liseras, Gennero de Rearte y Graña, 2003). En ese sentido, juega un papel importante el tener incorporada la idea de la posible creación de una empresa desde el ingreso a carrera, porque les permitirá visualizar y extraer de la enseñanza recibida elementos que para el resto de los alumnos no resultan relevantes.

Mediciones

El espíritu emprendedor es un concepto abstracto en primera instancia, pero cuando se traduce en *conductas observables* puede ser sujeto de análisis y medición, tal es el caso de diversas investigaciones realizadas por académicos de Venezuela y México (Borjas, 2003; Rojas y Pérez, 2002; Páez, 2003; Carvajal, 2003; y Mendoza, 2006). Estos estudios han permitido confirmar que aquellas instituciones que tienen en su ideario el emprendedurismo logran obtener puntajes altos.

La Doctora Leslie Borjas Parra es una profesora investigadora de la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad Metropolitana Distribuidor Universidad, Terrazas del Ávila en Caracas (UNIMET), quien construyó un *instrumento para medir el espíritu empresarial*.

Borjas (2003) informa que la confiabilidad reportada en su aplicación fue de 0.87 y que la validación se llevó a cabo mediante jueces expertos en la materia, los cuales estuvieron de acuerdo en considerar

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

que los atributos eran consistentes, con lo que se pretende medir y que la escala seleccionada sí discriminaba diferencias en las conductas asociadas al espíritu empresarial. En la tabla 1 se describen los atributos que Borjas (2003) definió para medir el espíritu empresarial y que han sido la base para los estudios posteriores.

Tabla 1. Atributos del espíritu empresarial.

Atributo.	Definición operacional.
Honestidad.	Ser sincero consigo mismo.
Tendencia a correr riesgos.	Es la conducta de asumir responsabilidades.
Creatividad.	Es el proceso de generación de nuevas ideas, asociaciones y/o relaciones.
Relaciones con los grupos.	Mide la participación en los grupos en forma efectiva.
Efectividad en el manejo del cambio.	Presenta una actitud reflexiva ante las situaciones cambiantes en las organizaciones.
Autodeterminación.	Capacidad para elegir y que las elecciones determinen acciones.
Sensibilidad social.	Sentido de preocupación por los aspectos sociales que acontecen a nivel internacional y nacional.
Participación en eventos para desarrollo personal y organizacional	Asistencia a eventos para el desarrollo integral en cuanto a conocimientos y búsqueda de nuevas oportunidades.

Fuente: elaboración propia basado en Borjas (2003).

Rojas y Pérez (2002) realizaron un estudio comparativo de la motivación al logro y el espíritu empresarial en estudiantes de pregrado de ciencias administrativas y ciencias de la educación en la UNIMET. Su muestra fue de 56 individuos seleccionados al azar y usaron como prueba de validez estadística la t de Student para el contraste de dos valores con un nivel de significación de 95%. Los resultados de espíritu empresarial se ubicaron en los intervalos de puntuación definidos por Borjas (2003) como “alto” y “muy alto” y no demuestran diferencias significativas entre las dos escuelas, lo cual es congruente con la filosofía educativa de la UNIMET. No informan confiabilidad ni validez.

Por su parte Páez (2003) realizó un estudio comparativo de la motivación al logro y el espíritu empresarial en estudiantes de administración e idiomas mención gerencia en la escuela de idiomas de la



UNIMET. Su muestra fue de 48 individuos y los resultados también reportaron una mayor frecuencia en los intervalos de puntuación definidos por Borjas (2003) como “alto” y “muy alto”. No informó confiabilidad ni validez.

Carvajal (2003) efectuó un estudio comparativo del espíritu empresarial y la motivación al logro, entre los estudiantes de administración y educación en la Universidad Experimental Simón Rodríguez. No reportó confiabilidad ni validez. Su muestra fue de 106 individuos y de acuerdo con los intervalos de puntuación definidos por Borjas (2003), se ubicó en “intermedio”. Estos resultados, en su momento, reforzaron la necesidad de reformular la orientación de esa universidad desde su filosofía, misión y currículo, dado el papel que han de tener las universidades venezolanas en la formación integral de sus egresados en aspectos que las organizaciones del siglo XXI están exigiendo como potencialidades: espíritu empresarial y motivación al logro (Carvajal, 2003).

En México, Mendoza (2006) adaptó y validó el instrumento para medir el espíritu empresarial. La confiabilidad alfa de Cronbach reportada para todo el instrumento con un nivel de confianza del 95% fue de 0.92. Se calculó la validez de constructo a través del método de análisis de componentes principales, que mostró una solución basada prácticamente en un solo factor, lo que sugirió que el espíritu empresarial, no podía comprenderse de manera aislada en sus ocho atributos, sino más bien como una mezcla.

Método

Con base en los objetivos de investigación, se diseñaron dos etapas, una cuantitativa y otra cualitativa (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Fase cuantitativa.

Para la fase cuantitativa el muestreo se realizó durante 2007, con seis instituciones educativas de educación media superior y superior de la región Laja-Bajío en México, que fueron seleccionadas por la accesibilidad, muestra variada con diferentes tamaños y características (públicas y particulares, carreras de ingenierías y de negocios, uno o varios campus) lo que proporcionó riqueza en la diversidad de los datos. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario con escalas Likert, validado en Celaya, Guanajuato, México por Mendoza (2006) que a su vez fue adaptado del que diseñó Borjas (2003) en

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

Venezuela. En ese entonces el nombre de la variable fue espíritu empresarial, sin embargo, con base en la revisión de la literatura se decidió renombrarla como *espíritu emprendedor*, por considerarse que refleja mejor el constructo al ser un término más incluyente³. Dado que el coeficiente de confiabilidad (0.92) fue alto y la validez de constructo mostró consistencia en la medición, se determinó utilizar la misma escala para la presente investigación, dado que el contexto es muy similar. Las dimensiones del instrumento son: *honestidad, tendencia a correr riesgos, creatividad, relaciones con el grupo, efectividad en el manejo del cambio, autodeterminación, sensibilidad social y mejora continua*. El análisis se hizo con el apoyo del Paquete Estadístico para Ciencias Sociales PASW 17 (SPSS).

Fase cualitativa.

La fase cualitativa se realizó en mayo de 2009, en una de las instituciones cuya media en lo referente al espíritu emprendedor fue de las más altas. Se diseñó un cuestionario semi-estructurado que sirvió como base del desarrollo de los dos grupos de enfoque que se realizaron. Las sesiones se llevaron a cabo en una cámara de Gesell y se videograbaron para su posterior análisis. La interpretación de la información se realizó con apoyo del software ATLAS.ti.

Características de los participantes.

En la fase cuantitativa.

La población objetivo se definió como los estudiantes de los últimos semestres de preparatoria, carrera o posgrado, que hubieran cursado o estuvieran cursando una materia de emprendedores. Se hizo la invitación a varias instituciones públicas y particulares de la región Laja-Bajío. Fueron seis las que aceptaron y mostraron apertura para la realización del estudio.

El muestreo se realizó entre el 25 de abril y el 10 de septiembre de 2007 con los estudiantes que cumplieron con las características de la población objetivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En total fueron 424 participantes de seis instituciones educativas, tres de nivel superior, dos de

75 ³U El espíritu emprendedor se fundamenta en la innovación constante, por lo tanto un colaborador de empresa puede mostrar espíritu emprendedor sin ser necesariamente el dueño.n El espíritu emprendedor se fundamenta en la innovación constante, por lo tanto un colaborador de empresa puede mostrar espíritu emprendedor sin ser necesariamente el dueño.izversidad de Celaya.



nivel medio superior y una de nivel superior y medio superior.

En la fase cualitativa.

Una vez que se hizo el análisis de la fase cuantitativa se identificaron las instituciones cuyos puntajes fueron más altos y se determinó realizar grupos de enfoque en una de ellas. Participaron 18 jóvenes, el 22 de mayo, durante la versión 2009 del concurso emprendedor de la institución que tuvo la segunda media más alta de la medición de espíritu emprendedor. La determinación del número de participantes y del número de grupos de enfoque obedece a la saturación de información, criterio de una muestra no probabilística (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Resultados

Confiabilidad y validez.

Para la investigación se efectuaron los análisis de confiabilidad y validez de toda la base de datos (424 casos en seis instituciones educativas).

El coeficiente alfa-Cronbach obtenido fue de 0.87 (con 32 ítems, 405 casos válidos y 19 excluidos). Es decir, puede decirse que el instrumento para medir el espíritu emprendedor en la región Laja-Bajío de México es confiable, si se compara con el valor de 0.88 de la prueba piloto y con investigaciones anteriores en México 0.92 (Mendoza, 2006) y Venezuela 0.87 (Borjas, 2003).

Se calculó la validez de constructo en la muestra total, por medio del análisis de factores por componentes principales. Se observó que 11 de los 15 ítems cargaron sobre el factor F1, lo que confirma una solución prácticamente unifactorial, como fue en el estudio anterior (Mendoza, 2006).

Con la base de datos depurada se recalculó la confiabilidad y se obtuvo un valor de 0.802 (con 15 ítems, 414 casos válidos y 10 excluidos).

Estadística descriptiva e inferencial.

La estadística descriptiva (ver tabla 2) mostró un valor medio del espíritu emprendedor de 3.9, en una escala que va de cero a cinco.

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

Tabla 2. Estadística descriptiva

Válidos	424
Perdidos	0
Media	3.936
Error típ. de la media	.022
Mediana	3.958
Moda	3.75
Desv. Típ.	.453
Varianza	.20
Rango	3.15
Mínimo	1.85
Máximo	5.00

Fuente: elaboración propia con base en la extracción directa de SPSS.

En la tabla anterior puede observarse que los datos descriptivos señalan una media, mediana y moda con valores altos y muy semejantes, lo que significa que las instituciones participantes tienen impregnado en su filosofía educativa un gran sentido del *espíritu emprendedor*, por lo cual puede inferirse que tienen rasgos de organizaciones emprendedoras (Gibb, Haskins y Robertson, 2009) con base en la intencionalidad de los alumnos participantes en este estudio.

Con el propósito de analizar la posible relación entre las dimensiones del *espíritu emprendedor* se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Existe una correlación positiva media entre la dimensión de *autodeterminación* y las demás dimensiones, con valores que fluctúan entre los 0.40 y 0.45, lo que puede interpretarse como que esta dimensión es la que más se correlaciona con las demás, con la reserva de tener valores medios. Esto implica, como lo propone McClelland (1967), que la capacidad de logro (autodeterminación) es un componente determinante en el rol del emprendedor.



La intención de realizar el análisis ANOVA en las variables *institución, estado civil y rango de edad*, es conocer si pueden compararse los resultados de las diferencias entre las medias de cada grupo e inferir si se deben a algún rasgo particular atribuido a la variable. Las variables *institución, estado civil y rango de edad*, sí hay una diferencia significativa entre las medias de los grupos.

En las seis instituciones educativas los valores de las medias son altos y muy similares, con una desviación estándar parecida, sin embargo, la escuela cinco, tiene la media estadística más alta de espíritu emprendedor con 4.02, esto confirma la tradición en la formación emprendedora que dicha institución educativa ha impulsado desde hace más de 30 años.

Respecto del estado civil, se observa que los casados tienen una media de espíritu emprendedor de 4.12 y los solteros de 3.90. Con base en los estudios realizados por el GEM (Varela, 2009) las personas pueden tener básicamente dos motivaciones para emprender: la oportunidad (análisis profundo de las condiciones para iniciar un negocio) o la necesidad (como medio de subsistencia económica). El hecho de que los casados hayan obtenido una media más alta, puede deberse a que tienen compromisos de sacar adelante una familia y busquen la forma (por oportunidad o necesidad) de desarrollar ese espíritu emprendedor.

En el caso de la variable edad, el rango con la media más alta (4.27) está en las personas mayores de 32 años. Estos datos son consistentes con la información del último reporte del GEM (Bosma y Levie, 2010) donde en las tres categorías de países con base en su desarrollo económico (las impulsadas por los factores de producción, por la eficiencia y por la innovación) el rango de edad de los 25 a los 34 años es donde se produce la mayor cantidad de emprendimientos tempranos, seguido del rango de los 35 a los 44 años, considerando una población total entre los 18 y 64 años de edad.

Otro análisis inferencial fue la prueba t, que se aplicó con el propósito de evaluar si hay una diferencia significativa entre las medias de dos grupos. Las variables fueron *género, tipo de escuela y tipo de programa*. La variable tipo de escuela sí hay una diferencia significativa entre medias, mientras que en género y tipo de programa no, lo cual es coincidente con los resultados reportados por Liseras, Gennero de Rearte y Graña (2003).

Del espíritu emprendedor a la vocación de espíritu emprendedor.

La validez del constructo en la etapa cuantitativa, mostró que si bien el *espíritu emprendedor* tiene dimensiones, éstas no se comprenderían de manera aislada, en este sentido, la etapa cualitativa hace

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

un hallazgo importante al identificar el código de *vocación de espíritu emprendedor*, que surgió cuando los estudiantes respondieron a la pregunta ¿qué es el espíritu emprendedor?:

“Gente que tiene vocación y gente que no.” “Más que nada es una filosofía. Ser emprendedor tiene que ver más con una cultura, más que solamente las ganas.”

La vocación de *espíritu emprendedor* está relacionada con una elección de vida, que la persona puede cultivar y desarrollar, por lo cual se denominará así dicha solución unifactorial.

La siguiente tabla contiene las dimensiones del estudio anterior (Mendoza, 2006) y las dimensiones propuestas a partir de los resultados de la presente investigación (Mendoza, 2010). Asimismo, en la tabla 3, se muestran los ítems aceptados y desechados, con base en: el análisis factorial de la validación y los códigos que emergieron en la unidad hermenéutica del análisis cualitativo.

Tabla 3. Dimensiones originales y dimensiones propuestas para evaluar la vocación de espíritu emprendedor.

DIMENSIÓN ORIGINAL	ITEMS VALIDADO	ITEMS DESECHADOS	DIMENSIÓN PROPUESTA
Autodeterminación	25 y 28	10 y 26	Autodeterminación
Tendencia a correr riesgos	5, 6 y 13	14	Tendencia a correr riesgos
Honestidad	21	1, 22 y 30	Compromiso
Relaciones con el grupo	16	8,24 y 32	Colaboración
Mejora continua	11, 29 y 31	4	Liderazgo
Efectividad en el manejo del cambio	15 y 23	12 y 18	Liderazgo
Sensibilidad social	20	17, 19 y 27	Liderazgo
Creatividad	3 y 9	2 y 7	Investigación

Fuente: elaboración propia.



Respecto de la *autodeterminación y tendencia a correr riesgos*, se conservaron textualmente porque la triangulación con el enfoque cualitativo indicó que son dimensiones que los mismos estudiantes reconocen como una característica presente en la vocación de *espíritu emprendedor*, como se ejemplifica en los siguientes comentarios textuales, cuando se les preguntó ¿qué es el *espíritu emprendedor*?:

Comentarios del código autodeterminación:

“Pensar que la va a hacer, no importa lo que te digan. Si tú crees en algo es más fácil que si piensas que no lo vas a lograr”

“Yo creo que es muy fácil señalar una idea, pero llevarla a cabo es donde todos lo piensan. Este es el cuello de botella, casi todos se echan para atrás. Falta mucha más motivación. Son contados los exalumnos que llegan a desarrollarse como empresarios”

“Es alguien que se anima a hacer las cosas porque muchas veces se quedan en ideas; yo quería hacer esto, yo quería hacer lo otro, pero no se ponen realmente a realizarlas”

Comentarios del código tendencia a correr riesgos:

“Sí da miedo. Necesitas cinco millones, está padre tu idea, pero tienes que arrancar desde abajo. Hacernos a la idea de que vamos a empezar desde el piso”

“Iniciativa y ganas de hacer algo sin que te lo pidan”

El atributo *honestidad* conservó sólo uno de los ítems en el análisis de componentes principales y no emergió como significado en la triangulación, por lo cual se propone dejar su lugar para una nueva dimensión denominada *compromiso*, que está asociado a la motivación de logro, lo cual es consistente con la propuesta de McClelland (1987) como un elemento fundamental del *espíritu emprendedor*. Entre los comentarios textuales que se asociaron al código compromiso, están:

“Tiene que ver con la actitud, con el esfuerzo que haga, con la consistencia”

“Tiene que ver con el compromiso, realmente comprometernos a hacer las cosas, porque muchas veces es lo que nos hace falta como para emprender algo, tienes las ganas pero no te comprometes

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

al cien por ciento. Compromiso con uno mismo y con lo que deseas hacer”

Respecto del atributo *relaciones con el grupo*, se propone renombrarlo por la dimensión *colaboración*, como la capacidad para aportar a los demás y saber trabajar en equipo, dado que ese fue el sentido que la exploración cualitativa arrojó, como lo demuestran los siguientes comentarios:

“Trabajo en equipo pero tú como líder emprendedor vas contagiando a la gente y luego ellos por su propia voluntad se van uniendo a la gente y así se forma un equipo de trabajo”

“Saber tratar y delegar a las personas”

“Estar siempre al pendiente con el equipo de trabajo: qué es lo que opina, dos cabezas piensan más que una. Te pueden ayudar sus propuestas. Porque en muchas ocasiones las empresas se preocupan por lo financiero, en que todo esté funcionando, pero no se preocupan por sus clientes internos, sus empleados, quienes trabajan por necesidad no porque estén a gusto. Teniéndolos a gusto la empresa funciona mejor”

Uno de los conceptos que emergió en el análisis cualitativo cuando se les preguntó a los estudiantes el significado del espíritu emprendedor, fue el liderazgo, como una característica que se detona a partir de la vocación de *espíritu emprendedor*, por lo anterior se propone integrar las dimensiones anteriores de *mejora continua* (humildad de seguir aprendiendo), *efectividad en el manejo del cambio* (visión de futuro) y *honestidad* (acción positiva), en la dimensión de liderazgo.

Por su parte, la dimensión creatividad se transforma en investigación, dado que se considera que la primera queda incluida en la segunda al ser la investigación un proceso que favorece la innovación, curiosidad y “hambre” de conocimiento para reducir la incertidumbre, como lo revela la información que dieron los estudiantes en los grupos de enfoque:

“Tener investigación y ser extremadamente curioso, saber cómo funcionan las cosas”

“... estarse preguntando constantemente”

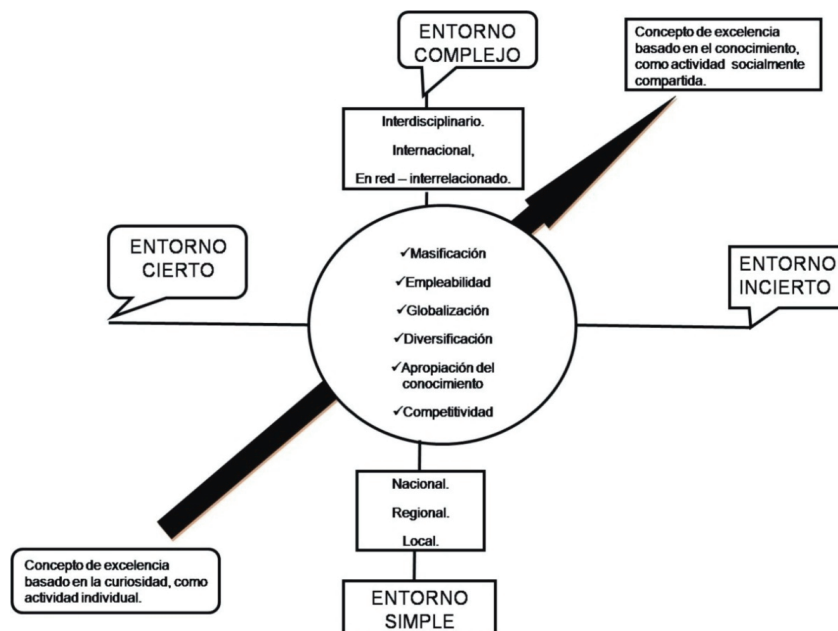
“Otro punto es planear las cosas, es decir no es aventarse a hacer todo lo que quieres o todo lo que te interesa hacer, porque muchas veces no está bien planeado, es un proceso que lleva a una idea, consultar fuentes, informarte, conseguir toda la información necesaria para eliminar riesgos, no es aventarse por aventarse.”



Contraste de resultados cuantitativos – cualitativos

En el proceso de complementación y profundización que permite el contraste de los dos enfoques (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), se identificó que la *efectividad en el manejo del cambio*, es la dimensión que tiene el puntaje más alto (4.20) en el compuesto del espíritu emprendedor, lo cual está conectado con el *código enfoque de proyectos* que emergió en el estudio cualitativo cuando se les preguntó a los alumnos *¿cómo consideras que tu escuela está impulsando el espíritu emprendedor?*, ellos consideran que el método de proyectos les permite *aprender haciendo* en un ambiente real, de libertad y creatividad, con una meta a lograr. A su vez, este planteamiento tiene conexión con la propuesta del cambio de paradigma (Wissema, 2008) donde las universidades y por ende los estudiantes, deben saber transitar de lo *simple a lo complejo* y de lo *cierto a lo incierto* (ver figura 2), de manera que sean capaces de desenvolverse en entornos *reales y dinámicos*, que les permita ser *efectivos* al momento de afrontar los cambios.

Figura 2. El cambio de paradigma de la universidad.



Fuente: elaboración propia basado en Wissema (2008).

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

El atributo de *tendencia a correr riesgos*, obtuvo el menor puntaje (3.53); al hacer la conexión con la información del grupo de enfoque se observó que los alumnos consideran que una de las principales limitantes en el desarrollo del *espíritu emprendedor* es el enfoque de algunos de sus profesores al pretender formarlos como trabajadores más que como *emprendedores*, esto se relaciona con el concepto de propensión a actuar de Shapero y Sokol (como se cita en Krueger y Brazeal, 1994) quienes proponen que si se quieren tener más emprendedores potenciales, se necesita identificar y establecer políticas que incrementen tanto su percepción de factibilidad como deseabilidad (Krueger y Brazeal, 1994), de manera que la capacidad para tomar riesgos (*propensión al acto*) sea una consecuencia.

La estadística inferencial, mostró que la autodeterminación es la dimensión que tiene una mayor correlación con las demás. Este resultado implica que la *autodeterminación* es el motor o motivador interno que alimenta la capacidad de logro o compromiso (McClelland, 1967) de la persona con la *vocación de espíritu emprendedor*, y le proporciona el empuje necesario para poner día a día el mejor esfuerzo y no esperar a la suerte, como se menciona en los grupos de enfoque:

“Entrega que tengas sobre el proyecto, es decir qué tanto te comprometas”

“Tiene que ver con la actitud, con el esfuerzo que haga, con la consistencia”

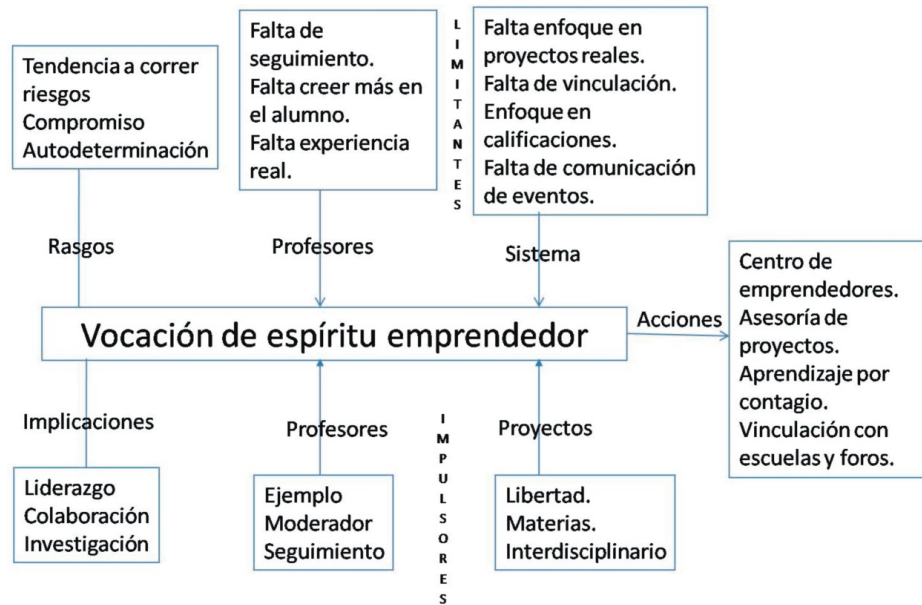
“Tiene que ver con el compromiso, realmente comprometernos a hacer las cosas, porque muchas veces es lo que nos hace falta como para emprender algo, tienes las ganas pero no te comprometes al cien por ciento. Compromiso con uno mismo y con lo que deseas hacer”

Elementos propuestos en la vocación de espíritu emprendedor.

Con el propósito de explicar el constructo vocación de *espíritu emprendedor* que emergió en la investigación, se presenta la figura 3, que incluye los rasgos, implicaciones, factores (impulsores y limitantes) y acciones asociadas.



Figura 3. Representación gráfica para ilustrar los elementos que integran la vocación de espíritu emprendedor.



Fuente: elaboración propia.

La tendencia a correr riesgos, el nivel de compromiso y la autodeterminación son los rasgos más presentes en una vocación de espíritu emprendedor, que a su vez inciden en la capacidad de liderazgo, sentido de colaboración e investigación de la persona.

El *profesor* es el común denominador de los factores impulsores y limitantes: tiene la capacidad de detonar o frenar el *espíritu emprendedor* en sus alumnos. Lo ideal sería que el profesor, de acuerdo con Shapero y Sokol (como se cita en Krueger y Brazeal, 1994), genere un *ambiente altamente nutritivo que favorezca el potencial empresarial* (Krueger y Brazeal, 1994 y Urbano y Toledano, 2008) de los estudiantes, de manera que llegado el momento, ante un *suceso interruptor*, la persona pueda concretar su intención emprendedora.

Algunos elementos del sistema escolar, como el enfoque en formar trabajadores, en las calificaciones y la falta de vinculación con eventos emprendedores, son factores que pueden limitar la vocación de espíritu emprendedor.

Los *proyectos* como base del aprendizaje, son percibidos por los alumnos como un impulsor

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

importante, dado que les proveen *libertad y facilitan la vinculación del conocimiento entre materias y carreras*.

Finalmente, los estudiantes proponen una serie de acciones que consideran pueden impulsar la *vocación de espíritu emprendedor*, entre las que destacan la *asesoría y apoyos a los proyectos de los alumnos, el invitar a emprendedores que contagien el espíritu emprendedor* con sus historias de vida y la vinculación de su universidad con otras escuelas, empresas, organismos o concursos, de manera que esos escenarios puedan enriquecer su espíritu emprendedor, como también lo propone el modelo de la Triple Hélice (Zhou, 2008 y Etzkowitz, 2008).

Discusión

El primer objetivo de la investigación se alcanzó mediante la fase cuantitativa, ya que se identificó la presencia de espíritu emprendedor en los estudiantes de varias instituciones educativas en la región Laja-Bajío de México, a partir de un instrumento diseñado en Venezuela (Borjas, 2003) y validado en el contexto mexicano (Mendoza, 2006), lo que aportó información adicional para la validez de constructo.

El segundo objetivo de la investigación se logró mediante la fase cualitativa ya que se identificaron los factores que impulsan o desalientan la formación del *espíritu emprendedor* en los estudiantes de esa región, dentro de los que destaca la figura del *profesor*.

Se sugiere a las instituciones educativas incluir en el *perfil del docente*, la variable *vocación de espíritu emprendedor* de manera que forme parte de los criterios para seleccionar a un profesor, porque en la medida que los alumnos convivan con maestros con esta característica, podrán internalizarla ellos mismos, sin necesidad de aprenderla del pizarrón, sino por el ejemplo.

Otra de las aportaciones fue el surgimiento del significado *vocación de espíritu emprendedor* que enriquece las investigaciones que se han hecho hasta el momento en el campo del espíritu empresarial (Borjas, 2003; Rojas y Pérez, 2002; Páez, 2003; Carvajal, 2003; y Mendoza, 2006) y complementa los estudios hechos sobre vocación emprendedora (Liseras, Gennero de Rearte y Graña, 2003).

Una limitación que se presentó en la investigación es el tamaño de la muestra, sería conveniente que en un próximo estudio la muestra fuera mayor, tanto en la etapa cuantitativa como en la cualitativa.



Líneas de investigación para el futuro

Conocer el punto de vista de las instituciones educativas sobre las acciones que realizan para impulsar el *espíritu emprendedor* a partir del enfoque propuesto en esta investigación.

Enriquecer el instrumento para medir la vocación de espíritu empresarial con más ítems, lo que contribuiría a incrementar su validez.

Evaluar el espíritu emprendedor entre un colectivo de docentes, quienes son un factor decisivo de modelaje en la vocación de espíritu emprendedor.

Profundizar en las causas que originan que las personas con estado civil casado y las personas con mayor edad, tengan un mayor espíritu emprendedor.

Analizar la correlación entre la vocación de espíritu emprendedor y el contexto familiar o los antecedentes académicos.

MEDICIÓN DEL ESPÍRITU EMPRENDEDOR Y DETERMINACIÓN DE LOS FACTORES QUE LO IMPULSAN EN UNIVERSITARIOS MEXICANOS DE LA REGIÓN LAJA-BAJÍO

Referencias bibliográficas

- Borjas, L. (2003). Espíritu empresarial, creatividad empresarial. Un nuevo reto. Anales de la Universidad Metropolitana de Venezuela, 3 (2). Recuperado el 30 de septiembre de 2005, de <http://ares.unimet.edu.ve/academic/revista/anales3.2/contenido.html>
- Bosma, N. y Levie, J. (2010). Global Entrepreneurship Monitor. 2009 global report. Boston, MA, EE. UU.: GERA.
- Carvajal, A. (2003). Espíritu empresarial y motivación al logro, estudio comparativo en estudiantes de administración y educación en la universidad experimental Simón Rodríguez. Manuscrito no publicado, Universidad Experimental Simón Rodríguez, Caracas, Venezuela.
- Etzkowitz, H. (2008). The triple helix: university-industry-government, innovation in action. London, UK: Routledge.
- Fabre, F. y Jaramillo, C. (2008). La nueva cara de México. México, D.F., México: Endeavor.
- Gibb, A., Haskins, G. y Robertson, I. (2009). Leading the entrepreneurial university. Recuperado el 2 de enero de 2010, del sitio web del National Council for Graduate Entrepreneurship de la Saïd Business School, perteneciente a la University of Oxford: http://www.ncge.com/uploads/NCGE_Yellow_Paper_Final.pdf
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación (5a. Ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill.
- Krueger, N. F. y Brazeal, D. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. Entrepreneurship Theory and Practice, 18 (3), 91-104.
- Liseras, N., Gennero de Rearte, A. y Graña, F. (2003, octubre). Factores asociados a la vocación emprendedora en alumnos universitarios. Documento presentado en la 8va. Reunión Anual Red Pymes Mercosur. Rosario, Argentina.
- McClelland, D. C. (1967). The achieving society. New York, NY, EE. UU.: Irvington Publishers.
- McClelland, D. C. (1987). Characteristics of successful entrepreneurs. Journal of creative behavior, 21 (3), 219-233.
- Mendoza, M. (2006). Validación de un instrumento para medir el espíritu empresarial en un grupo de jóvenes universitarios. Tesis de maestría no publicada, Universidad de La Salle Bajío, Guanajuato, México.
- Mendoza, M. (2010). Exploración del espíritu emprendedor en estudiantes universitarios y los



- factores que lo impulsan. Tesis de doctorado no publicada, Universidad de Celaya, México.
- Páez, T. (2003). Estudio comparativo de la motivación al logro y el espíritu empresarial en estudiantes de administración e idiomas mención gerencia en la escuela de idiomas de la Universidad Metropolitana. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
 - Rojas, A. y Pérez, T. (2002). Estudio comparativo de la motivación al logro y el espíritu empresarial en estudiantes de pregrado de ciencias administrativas y ciencias de la educación en la Universidad Metropolitana durante el periodo 2001. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
 - United Nations Conference on Trade and Development (s.f.) The Empretec Programme. Recuperado el 20 de noviembre de 2009, de: http://www.unctadxi.org/templates/Page____7362.aspx
 - Urbano, D. y Toledano, N. (2008). Los sistemas de formación universitaria y su influencia en las actitudes empresariales de los estudiantes: un estudio de casos múltiple. OIKOS, 25, 87-103.
 - Varela, R. (2005, noviembre). La educación, la universidad y la cultura Empresarial. Investigación presentada en el Engineering for the Americas Symposium en Lima, Perú. Documento recuperado el 30 de noviembre de 2009, de <http://www.oest.oas.org/engineering/ingles/documentos/ppt/Rodrigo%20Varela.pdf>
 - Varela, R. (2009, octubre). El impacto de la educación y de la formación empresarial en las actividades empresariales en Colombia. Investigación presentada en el XX Congreso Latinoamericano de Espíritu Empresarial en Cali, Colombia. Documento recuperado el 15 de enero de 2010 de http://www.icesi.edu.co/clee2009/documentos/ponencias/oct9/presentaciones/ppt_p1_luis_miguel_alvarez_y_otro.pdf
 - Wissema, J. G. (2008). Towards the third generation university: managing the university in transition. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
 - Zhou, Ch. (2008). Emergence of the entrepreneurial university in evolution of the triple helix. Journal of Technology Management in China, 3 (1), 109-126.

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

Las mujeres y el mundo microempresarial: una mirada de los retos femeninos a través de los ojos de la experiencia y la juventud

Lilia Esther Villanueva Martínez¹

Martha Cecilia Jaramillo Cardona²

Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

El trabajo que aquí se presenta tiene como objetivo exponer el caso de dos mujeres que a través de la entrevista a profundidad, abren sus corazones para darnos a conocer la trayectoria de sus vidas. La primera “Roberta” una mujer de 40 años, nacida en los campos chiapanecos, indígena, obligada a casarse, pero con una mentalidad que la lleva a romper las barreras culturales y sociales, se lanza a un mundo desconocido para alcanzar sus sueños. La segunda “Lucero” una joven universitaria que pese a su enfermedad se impone sus propios retos, vivir es la meta, realizar los sueños es la proeza diaria en un país donde afiliarse al sistema de seguridad social es costoso y más cuando se es microempresario. Ambos casos tienen algo en común son mujeres, microempresarias, que a través de sus negocios han logrado desarrollar sus vidas, sus entornos sociales y las de sus familias.

Palabras claves: microempresas, salud, seguridad social, derechos, mujer.

Abstract

The objective of this article is expose through in depth interview, two cases of women that open their hearts, and let us know their whole life. “Roberta” is a woman with forty years old, was born in Chiapas fields, indigenous and had to get married with an unknown man, but with a great mentallity, her brave and thoughts carries to broke social and cultural obstacles and get all her dreams. The second woman,



“Lucero” is a young student at the university, she is sick but has her own goals, to live is one of them, get her dreams is a daily achievement because is so expensive getting medical assistance in this country. Both cases have something in common; they are women, entrepreneurs, who through their business have been able to develop their lives, and their social environment and their family.

Keywords: *microenterprises, health, social security, rights, woman.*

Introducción

El presente trabajo pretende a partir de dos entrevistas a profundidad, mostrar lo que implica el concepto de equidad de género; la forma en que este ha ido evolucionando y las implicaciones sociales y culturales que este cambio genera en la sociedad. Pese a los avances en las políticas públicas para ofrecer una mayor equidad y reconocimiento a las mujeres a nivel internacional, aun hoy en países como México vivimos grandes atrasos que impiden cerrar la brecha que existe, y persiste en el tema.

La presente investigación se desarrolla apoyada en el método cualitativo teniendo como objeto de estudio a las mujeres en el sector microempresarial en el estado de Baja California, para ello se utilizaron entrevistas a profundidad como elementos centrales de análisis. Además, se consideró como apoyo metodológico la revisión literaria de diversos autores y los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas en el estado en el año 2009 a 1488 microempresarios por el Centro de Investigación, Asistencia y Docencia de la Micro y Pequeña Empresa (CIADMYPE).

El análisis cuantitativo ha permitido reconstruir un escenario, insertar el mundo microempresarial en la dinámica económica bajacaliforniana, sin embargo, la investigación cualitativa se presenta como una herramienta que contribuye a dar expresión a los resultados numéricos, a construir y a producir un conocimiento más profundo de la realidad donde viven y se proyectan las mujeres microempresarias, las entrevistas a profundidad como técnica ayudaron a comprender las capacidades de gestión, operación, liderazgo de estas mujeres y el papel preponderante que desarrollan no solo en su vida familiar, sino en la esfera pública a través de su mundo laboral.

El conocer, a través de las entrevistas las capacidades que poseen las mujeres que se desempeñan en el sector microempresarial, y poder interactuar para ver como se perciben dentro de la familia y la sociedad, sin duda alguna facilita el diseño de políticas públicas futuras para el desarrollo del sector considerando que 73% de las microempresas en Baja California son lideradas por mujeres (CIADMYPE,

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

2009).

Bajo esta perspectiva el siguiente artículo se divide en tres partes: La primera, se orienta a una discusión teórica que nos lleva a conocer los inicios de este gran debate y los avances que se han tenido a largo de los últimos diez años, a la vez que se lleva un análisis de cómo México se ha apropiado y desarrollado el debate no solo en lo académico sino en la construcción de políticas sociales y leyes que lleven a otro estadio el reconocimiento del papel de las mujeres en el país.

En la segunda parte, retomando los casos de “Roberta” y “Lucero”, ver como los temas de derechos de la mujer, entre ellos la seguridad social, educación, etc., afectan su desarrollo no solo como mujeres, si no también su bienestar físico que les permita desarrollar sus potencialidades.

Y en la tercera parte, se retoma la experiencia de vida de las dos entrevistadas para reflejar a la luz de ellas, todos los aportes que las mujeres hacen a la sociedad, no solo en México sino a nivel mundial, y como aun hoy se sigue haciendo invisible el papel preponderante de las mujeres en el desarrollo de los pueblos, y no se les reconoce de forma fehaciente este aporte.

La participación femenina en el aporte económico al hogar: un cambio que genera transformaciones

El sexo débil, las mujeres. No cabe duda que ciertas afirmaciones repetidas por la sociedad son la constante repetición de una idea expresada por alguien y ha sido tantas veces repetida porque convenía a sus intereses hasta que llega el momento y se cree porque ya conviene al conjunto social. La esencia del significado del género femenino, es una connotación de lo que la sociedad ha construido a lo largo de la historia y de lo que ella, ha permitido se modifique. Y es esta construcción la que ha determinado las acciones de las mujeres en todos los ámbitos, son éstas construcciones que las han situado en los escenarios donde aparecen grupos excluidos. Es por ello que los estudios de género deben ser estudiados considerando el nivel macro, referido a la construcción social del género, que constituye un problema de opresión, inequidad, oposición y exclusión. La parte meso atribuida a la relación del género con las instituciones y la parte micro referida a las interacciones diarias (Alvesson, 2009: 22).

El género está relacionado de forma social y cultural con el sexo, es una construcción a partir de las características fisiológicas y por la diferencia a partir de las características culturales y sociales. El sexo se hereda está determinado por los cromosomas, los genes, la estructura externa genital y la



apariencia física (Owen, 2009); el género es una construcción socio-cultural (Arcos, 2007) (Deere, 2002). Es en el mundo de la formación de ideas sociales y culturales donde se crean las características; la disimilitud entre hombre y mujer, ideas que variarán en función de la cultura y se modificará en el transcurso del tiempo. La reproducción de la posición femenina frente a la masculina, es una conducta aprendida en la esfera familiar, social y cultural que va reproduciéndose y por lo tanto, aceptándose, tanto por hombres como por mujeres; donde la postura androcéntrica rige todas las esferas (Arcos, 2007).

La construcción de término “género” desde la perspectiva cultural permite asociar no únicamente a los hombres y mujeres como tal sino con características, creencias, acciones y comportamientos diferentes entre ellos. La agrupación va a dar características de ventaja competitiva de uno respecto al otro articulando así relaciones de tensión entre ambos grupos esto es, estableciendo relaciones de poder. La historia de la humanidad ha situado en desventaja a las mujeres, analizar el entorno económico, social, político con perspectiva de género representará desagregar las diferencias entre hombre y mujer, en todos los planos.

El horizonte de desigualdad cobra forma en diferentes expresiones: explotación, acaparamiento de recursos económicos, oportunidades, violencia física, coerción mental, desvalorización y los grados de desigualdad cobran sus matices en distintos contextos históricos (Oliveira, 2007). Pero no siempre es mediante el autoritarismo o violencia, también puede darse mediante formas sutiles, mediante el amor, el afecto o la ternura (Barbieri, 2000); una construcción social de sacrificio por un hijo, una madre, una hermana, un amigo, finalmente la dominación mediante diferentes métodos.

A lo largo de la historia de la lucha del género, las relaciones macro, meso y micro de la perspectiva de la mujer se han modificado. En la primera ola del feminismo o en los inicios de los estudios de género emergidos en el siglo dieciocho y diecinueve, el reclamo femenino se direccionó en torno a la igualdad de derechos, tanto para hombres como para mujeres. La segunda ola, apareció en los años sesenta y setenta, la proclama era la no discriminación sexual; eran cuestionamientos incipientes sobre la igualdad de sexo sin polemizar otras áreas que permitieran el desarrollo de las oportunidades de las mujeres. Este grupo enfatizó la equidad en el mejoramiento de las condiciones económicas de las mujeres (Arcos, 2007). El feminismo liberal que afloró en la segunda ola, enfatizó en los derechos universales de todos, la igualdad era vista desde el vértice de derechos universales y no como dicotomía entre géneros. Las propuestas fueron mejorar la clase de trabajadores tanto de hombres como mujeres, sin considerar otros espacios de opresión para ellas (Arcos, 2007).

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

El feminismo radical enfatiza en que una vez que las mujeres logren la libertad, podrán realizar cambios sociales de manera radical y construir sus propias instituciones; estas propuestas tienen como principios que las mujeres poseen diferentes experiencias e intereses por lo que requieren de instituciones y procesos diferentes. La propuesta de ellas se basa en cambios radicales en las organizaciones para descentralizar el poder masculino (Arcos, 2007).

El feminismo marxista o el feminismo socialista conceptualizan la inequidad de género como desigualdad de clases resultado del capitalismo, de las relaciones del género y como consecuencia de la estratificación de la sociedad. A la mujer se le cataloga en una posición marginal en la sociedad, con débiles formas de negociación en los mercados, como fuente de fuerza de trabajo a bajo costo y con flexibilidad en el desarrollo de su trabajo. El feminismo marxista enfatiza en los cambios macro para lograr mayor equidad, en los cambios en el constructo social, más que en los aspectos micro; es en este mismo sentido, que la propuesta del feminismo marxista se direcciona en hacer cambios en el dominio masculino en diferentes áreas para que la formación ideológica social se transforme (Arcos, 2007).

Estudios del Banco Mundial señalan que la equidad de género es un factor importante en el crecimiento económico y para incrementar el bienestar (Buvinic, 2007). La distribución del ingreso realizado por las mujeres tiende a ser diferente al de los hombres. En la escala de preferencias, por lo general las mujeres destinan el ingreso para el bienestar de los hijos y del hogar y en tercer lugar para el gasto en bienes personales. Un estudio realizado por Deere (2002) menciona que los hombres gastan su ingreso primero en ellos y el restante en su familia. Sin embargo; la incorporación de las mujeres al ámbito laboral, ha estado marcado por la marginalidad y distintas formas de exclusión.

En los primeros convenios dictados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con relación a la situación laboral de las mujeres que se desempeñaban en la economía formal, estaban encaminados a proteger a las mujeres desde la perspectiva de reproductoras, esposas y responsables del hogar. El trasfondo era asignar a las mujeres el rol de responsables directas de la vida familiar, garantizar la reproducción de los roles sociales, culturales y económicos de las mujeres (Jusidman, 2009).

A finales de los años setenta, 17.6% de las mujeres económicamente activas ya eran parte del sector productivo (Carpinteiro, 1998). Las razones de su participación eran por la necesidad de complementar los ingresos familiares. Las mujeres incursionaron realizando actividades de manera independiente y se incorporaron a los estratos más bajos del abanico de posibilidades del sector informal esto es, desempeñando actividades domésticas, sin derechos laborales, en condiciones subóptimas



de trabajo y a veces, sin remuneración (Galhardi, 2007; Abramo, 2006).

El año de 1975 fue declarado como el año Internacional de la mujer y por ello se realizó la primera Conferencia Internacional de la Mujer en México. Entre sus resultados fue buscar las formas de igualdad de género y romper las formas de discriminación contra ella, integrarla de manera plena al desarrollo, además se reconoció su participación en el fortalecimiento de la paz mundial. Esto dio pie a que en 1979, se creara La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), denominada también como “la carta de los derechos humanos de la mujer”, el cual entró como Tratado Internacional el 03 de septiembre de 1981. En su artículo. 1ro. define a la discriminación como:

"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera" (ONU, 1981)

En este contexto, podemos citar la experiencia de “Roberta” una mujer nacida en Mapastpec Chiapas México, morena como el color de la tierra mojada, de ojos negros como la oscuridad de la selva lacandona, pero con las alas de la esperanza tan grandes como las de un pavo real. Tenía siete años cuando la enseñaron a amar la tierra, cultivarla, cuidarla, para ella era un proceso sencillo y común. Un día, el mal temporal del campo, impidió la buena cosecha y su madre le dijo que no había nada para comer. Roberta, sonriente le contestó: “madre, ahorita vengo, yo le voy a traer para comparar café y tortillas”. Se dirigió con su tía que tenía como oficio la elaboración de pan y le dijo que se lo pusiera en una charola, que ella lo iba a vender. Ese primer día, las ganancias para ella fueron de un peso con veinte centavos. El dinero se lo entregó a su incrédula madre y así compraron comida para sus hermanos. A partir de ahí, Roberta se dedicó por las mañanas a estudiar y por las tardes pelaba las naranjas y las vendía, “valían mas peladas que con cáscara”.

Roberta una niña inquieta para su época, en su mirada reflejaba el sueño de estudiar pero su papá, un hombre de ideas tradicionalistas, le decía que las mujeres servían para estar detrás del anafre, sin embargo, por las noches llenas de estrellas, María levantaba los ojos al cielo y dejaba volar la imaginación, soñaba con estudiar, trabajar, deseaba ser diferente a las mujeres del pueblo. Un día cuando

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

Roberta tenía trece años, su papá le presentó a un hombre, que para Roberta “era un viejo, tenía veintiocho años”, pero su padre lo consideró un buen prospecto para casar a la niña. Contaba con un trabajo estable, trabajaba en el gobierno, en Comisión Federal de Electricidad. Estos recuerdos hacen llorar a Roberta, su matrimonio fue la jaula en la que vivió por muchos años, en la que puso en un baúl sus aspiraciones, en la que asumió su papel de mujer, de chiapaneca, de fantasma de la vida. Fue una más de las indígenas chiapanecas de esa época que cada dos años tenían un hijo, callada realizaba las labores del hogar, lavaba, cocinaba, limpiaba la casa, siempre caminando atrás del esposo, soportando sobre sus hombros los lustros de silencio, reprimiendo su deseo de libertad. La historia de Roberta era la forma de vida común de las mujeres rurales, las voces de la igualdad de género no arribaban a Mapastepec ni por el movimiento de las hojas de los árboles.

Para los años ochenta, la vida de Roberta transcurrían sin cambio, un mes era tan parecido al otro, ni la lluvia podía limpiar su desesperación ni el sol iluminaba su vida, cada año se cosechaba el maíz de sus tierras, lo molía y hacía las tortillas, las empanadas, se recolectaba la verdura, la fruta; se esperaba la época de lluvia para regar los campos. Ella seguía esperando al esposo, para servirle la comida, para recibir algo de dinero para sus hijos, siempre les decía a sus hijos: “esperemos a su papá para que traiga el dinero y les pueda comprar lo que quieren”. Mientras esto vivía Roberta, al mismo tiempo, en otras regiones del país y del mundo, las voces de las mujeres en las convenciones internacionales no cesaban.

En 1980, en la segunda Conferencia internacional sobre género realizada en Copenhague, reconoció la disparidad en los derechos garantizados de las mujeres y la dificultad para su ejercicio, las razones iban desde la incapacidad de las mujeres para reconocer las nuevas oportunidades hasta la falta de participación masculina en las actividades femeninas, derechos que Roberta no tuvo porque hasta la opción de elegir un esposo le fue negada, se le impuso.

Pero la participación de la mujer en la actividad económica fue mayor en ésta década; 27.8% de las mujeres económicamente activas en los años ochenta tenían empleo y en la década de los noventa 31.5% (Carpinteiro, 1998), en el año 2004 fue de 49.7% (Galhardi, 2007). Sin embargo, esta inserción en la actividad productiva continuó presentándose en condiciones adversas para las féminas, por una parte, a pesar de trabajar, continúan desempeñando las mismas actividades en sus hogares, y en segundo lugar, los salarios que perciben son inferiores a los que reciben los hombres.

Pese que en diez años, es decir de 1980 a 1990, las condiciones de las mujeres mejoraron, como



lo muestran indicadores tales como, la esperanza de vida que pasó en promedio de 68 años en 1980, a 73 en 1990, el aumento del uso de métodos anticonceptivos de 45% a 60%, al igual que el nivel de estudios de nivel secundaria de 54% a 67%, las mujeres continúan siendo excluidas, invisibles a las decisiones de políticas públicas.

En promedio al iniciar la década de los noventa, las condiciones de las mujeres habían mejorado, sin embargo, quedaban puntos por cubrir, metas por alcanzar. Los indicadores del Banco Mundial, señalan que la feminización de la pobreza ha tendido a darse en los países en desarrollo presentando diversas características; dos terceras partes de la deserción escolar, son niñas, de cada 100 horas de trabajo, 67 son trabajadas por mujeres y con menores salarios, las mujeres ocupan 10% de los escaños en los parlamentos, en los países en desarrollo 58% de las mujeres cuenta con asistencia médica, entre 10 y 50% de las mujeres han sufrido maltrato por parte de su pareja y en los países desarrollados, las mujeres ganan 77% de lo ganan los hombres, en los países en desarrollo 73%, persiste su carácter subordinado en la sociedad, que limitaba el acceso a propiedades y el control sobre los recursos económicos, políticos y sociales.

Con este panorama, a mediados de los años noventa, Roberta rompe con la atadura a su esposo cuando a éste lo envían a laborar a otro estado. Con el transcurso de los meses, él deja de enviar dinero a su esposa hasta el punto en que deja a Roberta y a sus seis hijos en la hambruna total. Esa condición, expresa Roberta, con los ojos iluminados, rompe con los grilletes de la dependencia económica y emocional. Roberta, en el abandono que sufre, vislumbra la oportunidad de hacer lo que ella deseaba: trabajar. Inició vendiendo la verdura que cosechaba del huerto, “el comercio siempre deja... para todos hay”, dice Roberta. Con las ganancias le compraba cada quincena un par de zapatos a uno de sus hijos, hasta lograr comprarle a sus seis hijos, cuando terminaba de comprarle zapatos a todos, ya necesitaban de nuevo....y ríe al contar la anécdota, además de expresar que así era feliz de ser ella e iniciar sus sueños.

A causa del abandono de su esposo, y de la necesidad, un día, su hijo el mayor, llamado Juan Pablo, le pidió a Roberta el permiso para emigrar a Tijuana, por amigos sabía que había mucho trabajo y el muchacho deseaba sacar a sus hermanos adelante. Roberta le dio dinero para el pasaje en autobús. La visión del mundo no solo fue diferente para Juan Pablo su hijo, sino mucho tiempo después para Roberta.

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

Las mujeres, de lo rural a la urbe, de la universidad a la microempresa: un paso que transforma la vida personal, familiar y social de las mujeres

En la región latinoamericana, entre 25 y 30% de las micros, pequeñas y medianas empresas son propiedad de mujeres. En un estudio realizado por Galhardi (2007), identificó una serie de elementos que impiden que las mujeres se incorporen de manera plena al sector empresarial: estereotipos, sexismos, prácticas discriminatorias. El panorama se dificulta cuando ellas tienen que combinar las actividades domésticas con las empresariales lo cual genera tensiones entre ambas actividades; el negocio se adapta a las actividades familiares; la empresa se convierte en la variable dependiente, el tiempo que se le dedique estará en función al tiempo restante a las actividades familiares; la reinversión será el remante del gasto familiar.

La microempresa es un mecanismo de sobrevivencia (Tokman, 2001) (Mungaray, 2007) para las mujeres jefas de familia sin embargo, contrasta con el tiempo que le dedican ya que adaptan la actividad al tiempo restante dedicado a la familia. Es una dualidad con la que tienen que lidiar, pero en el fondo, esta combinación limita las potencialidades de las mujeres, les impide capacitarse y establecer redes sociales amurallando sus posibilidades de expansión.

Las mujeres se ubican en empresas muy pequeñas, con poco capital inicial. Sus actividades se enfocan en la elaboración de bienes y servicios con bajo valor agregado sin economías de escala y cubriendo nichos específicos de mercado que se encuentran saturados. Sus ventas son menores a las que registran los hombres. Su inserción en la actividad productiva bajo estas condiciones, las limita en la formación de activos, avance tecnológico y genera como consecuencia una serie de factores que obstaculizan la capacidad de financiamiento y su expansión.

A mediados de los años noventa, la Conferencia Internacional de Beijín marcó de manera precisa, doce esferas que debían ser atendidas en cinco años: se reconocía la pobreza lacerante en las mujeres, se reconocía las desigualdades en el acceso a la educación y la insuficiencia en las oportunidades educacionales, la salud femenina, la violencia contra la mujer, los efectos de los conflictos armados, la desigualdad de participación de la mujer en la elaboración de la política económica y limitado acceso al poder, la falta de mecanismos para promover el adelanto de la mujer, la falta de consciencia de los derechos humanos de la mujer, el apoyo femenino en la gestión de los recursos naturales y la protección del medio ambiente. Estos puntos debían ser atendidos y cubiertos en un periodo de cinco años. En



esa misma década, pero desde las tierras chiapanecas, Roberta conoció a Juan, un hombre trabajador, siete años más joven que ella, se unió a él y nació su último hijo, Miguel. Ella no conocía los derechos de las mujeres, como la autonomía en la decisión de su vida, de su cuerpo, del derecho a tomar las decisiones que ella consideraba convenientes, pero en su interior lo intuía, el deseo de ser diferente, de lograr sus sueños la impulsaba a romper los esquemas sociales chiapanecos.

En octubre del año 2005, Roberta decidió visitar a su hijo mayor en Tijuana; era la primera vez que se subía a un avión, venían con ella su esposo y su hijo el menor. Atravesar el país, ver una ciudad tan grande, con tanta dinámica industrial impresionó a Roberta. No imaginaba los límites con Estados Unidos, no entendía la razón por la cual su hijo no “cruzaba al otro lado”.

Desde que vio a Tijuana la sintió diferente, expresa ella “es hermosa porque brinda todo para que la gente salga adelante, hay muchas fábricas que requieren trabajadores”. Las vacaciones transcurrían maravillosas, y ya llegaban a su fin, el día en que se preparaba para salir a su tierra, escuchó las noticias, ve en el televisor a una mujer de edad avanzada llorando y solicitando ayuda, esa mujer era su madre, comentaba el desastre que había dejado por su paso el huracán Stan. La familia de Roberta había sobrevivido al desastre natural pero todos los bienes que había generado en el transcurso de su vida habían desaparecido.

Roberta regresó a Chiapas, pero el desastre se llevó sus sueños, su trabajo en Chipas y decidió ir a vivir a Tijuana. Al arribar a esa ciudad, salía a caminar desde temprano, observaba la gente que vendía y compraba en los “sobreruedas”. Un día, a su hijo le regalaron un mueble de la fábrica donde trabajaba, ella lo arregló y lo vendió en el sobreruedas. Otro día, se atrevió a pedirle a crédito a una persona que vendía zapatos importados de Estados Unidos. El monto de la mercancía ascendió a mil doscientos pesos, eran las cinco de la mañana y debían ser pagados antes de la una de la tarde.

A las doce del día, Roberta tenía en su poder mil seiscientos pesos; orgullosa menciona que la mercancía a crédito fue liquidada en tiempo menor al plazo establecido.

Ella se percató que los bienes de consumo duradero son a los que generan mayor ganancia sin embargo, incrementar ventas era un sueño lejano ya que carecían de un vehículo que les permitiera trasladar los muebles. Roberta decidió comprar un “diablito” para movilizar la mercancía. Se le llenan los ojos de lágrimas y exclama: “ese fue mi primer vehículo y todavía lo conservo”. En ese momento el objetivo de Roberta fue comprarse un carro que le permitiera movilizar su mercancía. El ahorro durante un año, permitió que adquiriera su primer vehículo. Ella no sabía manejar pero fue quien realizó la negociación de compra. El segundo año compró una “Explorer” dice orgullosa: “a esa camioneta le caben

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

muchas cosas” que podemos vender en los diferentes puestos, el de mi hijo, mi esposo y el mío. En ese segundo año, Roberta se asentó en un terreno irregular, el lugar que eligió fue la entrada a la colonia. Fue la ubicación o la disposición de ella para orientar a las personas sobre las condiciones del lugar que hicieron que Roberta fuera reconocida como la líder de la colonia, más de seiscientas familias la consideran su líder. Ella gestionó diversos servicios de los que goza la colonia. Ahora, tiene a su cargo la aplicación del programa social de apoyos a las personas de la tercera edad, despensas, apoyo a madres solteras todo dentro del Programa Oportunidades. En menos de tres años, la colonia donde vive fue pavimentada.

En la misma ciudad, y con sueños como los de “Roberta” esta “Lucero”, mujer joven, estudiante de la carrera de Contaduría, se le veía subiendo las escaleras para llegar a su salón. Sus ojos verdes denotaban cansancio. –Hueles a dulce- le dice una compañera. Ese día horneó muchos pastelillos; “era el cumpleaños del hijo de una amiga y me pidió un pastel compuesto de pastelitos decorados”. Así inició todo, con recomendaciones de amigos, amigas, conocidos. “Nunca pensé que algo que me gusta tanto, como hacer pasteles, me generara dinero” Cuando Lucero tenía dieciséis años empezó todo, en la secundaria ella deseó tomar un curso de cocina pero su mamá se opuso: “estudia lo que te va a servir para el futuro”, complació a su madre y tomó el curso de taquimecanografía, pero en los ratos que entraba a internet bajaba recetas de pasteles, compartía mucho tiempo con la tía que hacía repostería. En la Universidad despuntó la elaboración de pasteles.

En el año 2009 antes de finalizar la carrera, conoció sobre el Programa de “Asistencia Microempresarial en apoyo al empleo en Baja California”, programa que se desarrolla entre el Gobierno Estatal y la Universidad. Este programa es una política social incluyente donde los objetivos son mejorar el capital humano con cursos de capacitación focalizados a microempresarios y dar figura legal a las microempresas informales a través del cumplimiento con su incorporación a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Lucero determinó los costos unitarios del producto, estandarizó procesos, organizó el proceso de producción y diseñó su marca. El crédito recibido lo invirtió en activos fijos para incrementar la producción. Ahora su casa es una pequeña maquiladora, en dos años, de ser un solo trabajador, la empresa está compuesta por cuatro: su madre, su hermano menor, su novio y ella. Como contadora aprendió que aún cuando son sus familiares debe asignarles un salario, establecer funciones y asignar puestos dentro de la microempresa. La madre es una parte esencial en su vida y en su empresa. Cuando se ausenta por semanas, su madre la suple en la producción y en la distribución de los productos. “Los tres están capacitados para realizar lo que yo hago, he aprendido a delegar”. Aún cuando



Lucero sonríe y sus ojos denotan el brillo de la esperanza, su voz tiembla y dice: “no tienen porque enterarse de lo que me pasa, estoy enferma, tengo lupus; en mi pierna tengo una llaga que desde hace dos años no cierra”.

La madre de Lucero ha sido una parte fundamental en la vida de Lucero. Su familia, como el 24.56% de los hogares en México (Inegi, 2010) es liderado por mujeres, el hogar de Lucero es uno de ellos. La figura masculina desapareció cuando ella tenía seis años; “mi madre es mi brazo derecho, es mi todo”. Al inicio del negocio, me venían crisis por la enfermedad, dejaba de producir los pastelillos y los costos de la enfermedad eran cubiertos con lo que ahorra. Mi madre se dedicaba a cuidarme y trabajar en la empresa cortadora de bloques. Cuando me venían estas crisis tan fuertes, era tan aburrido, tan deprimente; su terapia era hacer pastelillos, su madre se convertía en sus piernas, le pasaba los insumos y ella batía y decoraba; una vez terminados, distribuía la producción. Así fue como la madre de Lucero se incorporó a la empresa.

La legalización de la empresa le permitió a Lucero obtener seguridad social brindada por el Estado, como cualquier empresario, paga su inscripción a la institución y sus cuotas mensuales. Hablar de la enfermedad es un tema difícil para Lucero, pero ella dice que la vida la ve más fácil después de salir de esos momentos: quimioterapia, injertos sin fructificar, esperanzas desvanecidas, momentos de desesperación. Lucero ha visto a la enfermedad como una oportunidad. A ella le agrada conocer gente, hacer amigos. En la época que le dieron quimioterapia, hacía antesala con las personas que esperaban el turno para recibir el tratamiento, especialmente niños; les llevaba películas, conversaba sobre su enfermedad e intercambiaban tips que les permitieran sentirse mejor; había razones para sentirse triste y tenían que buscar las que les hicieran reír. “Hay momentos en que me peleo con Dios, pero al final le digo, si volviera a nacer, elegiría esta vida, así como es” dice Lucero.

Lucero, como una mujer microempresario convirtió su hogar en el espacio productivo, su familia son sus trabajadores remunerados y ella, como cualquier mujer, microempresaria visualiza su futuro agrandando su empresa. El crecimiento de la empresa en el año 2011 fue de 100%. Su sueño es verla convertida en una gran maquiladora, transitar de una microempresa a una pequeña empresa.

Ejemplos como estos contribuyen a entender porque en América Latina, la ocupación femenina crece a una tasa de 4.4% anual en tanto que la masculina progresa a 2.9%. Esta ocupación se realiza principalmente en el sector informal. La microempresas propiedad de mujeres presentan diferentes características: Son más precarias que las microempresas propiedad de hombres, el capital que poseen es menor al de los varones y se ubican en ramas tradicionalmente femeninas, actividades altamente

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

saturadas. En este último punto, Roberta eligió la venta de muebles por dos razones, existe menos competencia y porque los márgenes de ganancia son mayores a los que pueden dejar bienes pequeños. Roberta ingresó al mundo empresarial bajo la informalidad pero buscando formas de garantizar la sobrevivencia de su familia, con su visión, incursionó en actividades poco saturadas y con remuneraciones mayores. Lucero, eligió la actividad como forma de obtener ingresos para afrontar su salud y porque la actividad se desarrollaba en su hogar permitiéndole disponer de su tiempo para sus cuidados necesarios.

Con la aparición de la crisis del año 2007, el número de microempresas aumentó vía la informalidad. Como mecanismo de solución a éste problema, a partir del año 2009, el Gobierno de Baja California trabaja de manera conjunta con la Universidad Autónoma de Baja California, para formalizar las microempresas y dotar a sus propietarios de identidad jurídica, convertirlos en sujetos de financiamiento y extender los beneficios de salud a los propietarios y su familia. Roberta y Lucero se convirtieron en parte de este proyecto; son microempresarias que se han capacitado en cuestión contable, administrativa y financiera. El carisma, poder de decisión y convocatoria que poseen, las han convertido en parte de la mesa directiva de la Red de Microempresarios de Baja California, donde de acuerdo a la investigación realizada, del total de microempresarios visitados y formalizados en el estado de Baja California, el 73% son propiedad de mujeres y 27% de hombres.

Roberta, ahora se considera una empresaria y dice que todos los empresarios deben tener ciertas cualidades: “capacidad de decisión, metas y espíritu”. De manera innata sabe que agregando valor a las mercancías, el precio de los bienes se incrementa; que su principal estrategia de mercadotecnia es el buen servicio al cliente; no ha hecho estudios de mercado para determinar lo que el consumidor requiere y sin embargo, hasta piedras le vende. “Cuando voy a San Quintín, traigo costales de piedra para jardín, el costal me cuesta veinte pesos y lo vendo en doscientos veinte” y ríe sin cesar, ríe porque es capaz de vender piedras y sabe que las vende a precios elevados, pero sostiene que es la buena atención la que hace que tenga siempre clientes.

Lucero también forma parte de la mesa directiva de la red de microempresarios, comenta que lo primero que hay que creer es que son importantes por ser microempresarios, por generar trabajo, la constancia es un factor decisivo para que las empresas funcionen y ver el lado positivo a los problemas son puntos claves para el éxito. Las redes sociales, los amigos son los que hacen crecer la empresa y que consideren el trabajo como “diversión”, cada actividad que se realiza se debe disfrutar, cada acción debe estar encaminada a la empresa.



Una mujer de experiencia y una mujer joven, ambas se establecen metas, mantienen sueños personales, lloran en la esquina de un hogar y al mismo tiempo fortalecen su alma para continuar; coinciden en que no hay obstáculo mayor que la propia mente. Dos mujeres que una expresa de la otra: “es un mujeron, una liderazaza” sin saber que son dos espejos.

Microempresarialidad y salud: una realidad que afecta a las mujeres trabajadoras

No se puede dejar de lado, en esta discusión una realidad social que deben enfrentar mujeres como Roberta y Lucero, esta tiene que ver con el acceso a los servicios básicos: Salud, educación, vivienda digna, entre otros.

Uno de los retos que más deben enfrentar las mujeres dedicadas a la microempresarialidad es resolver el problema de la salud. El acceso a la seguridad social, que le dé una estabilidad futura y presente, no solo a ellas, si no a la familia, es quizás uno de los problemas que más afectan el desarrollo de las microempresas trabajadas por mujeres, y esto obedece, a que una calamidad de salud, representa un gasto de bolsillo³ muy alto para la familia, gasto que influye notablemente en la inversión o la ganancia de la microempresa.

El tema de la salud, como le sucede a Lucero, es el más apremiante debido a que no están afiliadas a ningún sistema de seguridad social, que les garantice atención en salud y más adelante una pensión, para el caso de México el seguro popular solo atiende la salud de las personas, pero no hay una cotización para una jubilación. Esta ausencia de un seguro de salud genera situaciones para los hogares como el llamado gasto catastrófico⁴, de ahí que cuando Lucero expresa en su entrevista, “cuando me enfermo ahí se me va todo mi dinero”, podemos decir que ella representa una de esas tantas mujeres trabajadoras que han tenido que enfrentar o el gasto de bolsillo o un gasto catastrófico por motivos de salud.

Para ilustrar esta realidad que viven las mujeres microempresarias, y que se representan a través de “Lucero”, a continuación se muestran los datos obtenidos de 1,488 encuestas aplicadas en los cinco municipios que hacen parte del estado de Baja California, a microempresarios formalizados, apoyados y capacitados durante el 2009, a través del programa “Asistencia Microempresarial en apoyo al empleo

³se define como las erogaciones monetarias que tiene que realizar una familia o individuo para el pago de servicios médicos, medicamentos, exámenes de gabinete, etc. (Secretaría de salud, 2006)

⁴se define como aquellos gastos en salud que representan más del porcentaje crítico o umbral del ingreso disponible en los hogares, una vez descontados los gastos de alimentación, vivienda y educación. (Secretaría de salud, 2006).

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

en Baja California”, desarrollado entre la Universidad Autónoma de Baja California y el Gobierno del Estado a través de la Secretaría de Desarrollo Económico SEDECO en cuanto a la seguridad social.

En cuanto a la seguridad social de los microempresarios encuestados, se puede apreciar una misma tendencia en todo el estado, el porcentaje mayor se da en los que manifestaron tener seguro popular 40%, seguido de los que no tienen ninguna seguridad social el 26%, y un 21% de microempresarios manifestaron pertenecer al IMSS.

Analizando la seguridad social por municipio se encontró que en el municipio de Mexicali el 43% de los microempresarios posee seguro popular, un 20% están afiliados al IMSS y un 15% manifestó no tener seguridad social. En este orden el municipio de Tijuana muestra que un 39% no tiene seguridad social, un 29% tiene seguro popular y un 23% manifestó tener IMSS, en el caso del municipio de Playas de Rosarito el 32% tiene seguro popular, un 32% no tiene seguridad social y un 9% posee IMSS. En Tecate el 43% tiene seguro popular, el 33% no tiene seguridad social y un 17% IMSS, mientras que en el municipio de Ensenada el 45% tiene seguro popular, el 27% no tiene seguro popular y un 20% asiste al IMSS. Es importante aclarar que el porcentaje de los que expresaron acudir al IMSS corresponde a personas que tienen este seguro por su cónyuge.

Si tenemos en cuenta que los microempresarios que estén afiliados al seguro popular no tienen cotización para jubilación, y le sumamos las personas que no poseen ningún tipo de seguridad social, el porcentaje de microempresarios sin un futuro asegurado es alto. Ahora si consideramos que el 73% para este caso son mujeres, hace más evidente la urgencia de generar políticas públicas no solo de salud sino de acceso a las mujeres a necesidades básicas con el fin de lograr procesos más equitativos y con visión de género que asegure un bienestar social para el sector microempresarial y las familias que se benefician de este sector, teniendo en cuenta que según el INEGI (2009) del universo de unidades económicas en México el 95.2% son microempresas que ocupan al 45.6% de personas, seguido de las pequeñas empresas 4.3% y emplean al 23.8 %; las medianas empresas son el 0.3% y ocupan al 9.1% del personal disponible, y el restante 0.2% son empresas de gran tamaño que emplean al 21.5 % de personas.

Conclusión

Existen muchos casos en el mundo y en México como los de Roberta y Lucero. Roberta solo es un caso de tantos, donde los derechos de las mujeres rurales e indígenas aun siguen siendo lacerados,



donde la voz y el eco de quienes cumplen la misión de ser mujeres, esposas y madres es silenciado por la ineficiencia de políticas públicas, por instituciones que privilegian posiciones androcéntricas y por la construcción psicosocial de la postura femenina como denominador de fragilidad, ineficiencia y obsolescencia. Bajo entornos diferentes es como los seres humanos se redescubren, cuando las capacidades y la oportunidades se permiten para hombres y mujeres, cuando la libertad de elección y opinión es un derecho concedido y ejercido para los dos géneros, cuando transitó Roberta a una tierra “fértil” de oportunidades, su vida cambió.

La vida de Lucero confirma que la empresarialidad para las mujeres forma parte del hogar, se extienden actividades domésticas a las empresariales, las razones van más allá del manejo del tiempo, ante una incapacidad física, su casa se convierte en el espacio productivo que le permite sobrellevar la enfermedad, que le permite supervisar las actividades productivas y al mismo tiempo, es el espacio donde el aroma a dulce y el calor del horno, aligeran el dolor de la quimioterapia.

Ante estas dos historias de vida de mujeres microempresarias de éxito y lideresas, cuestionamos el constructo social sobre el concepto la mujer, ¿dónde radica la debilidad? ¿Dónde está la debilidad en el poder de negociación? El diseño de las políticas sociales y de desarrollo económico deben considerar a las mujeres con nuevas características: mujeres independientes, creativas, multifacéticas, vanguardistas con necesidades de salud y de cuidado familiar específicas, mujeres con características de lideresas, con el perfil empresarial, políticas públicas que contribuyan a incrementar la sinergia de bienestar en la familia y en la sociedad.

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Organización Internacional del Trabajo. Consultado en línea el 07 de febrero, 2011. Recuperado de: http://oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/trabajo_decente_equidad_genero_al%5Bla%5D.pdf
- Alvesson, M. y Due B. (2009). Understanding gender and organizations. Sage Publications Ltd. Second edition. England.
- Arcos, E.; Figueroa, V.; Miranda, Ch. y Ramos, C. (2007). Estado del Arte y Fundamentos para la construcción de indicadores de género en Educación. Estudios Pedagógicos, vol. 33, núm. 2. Pp. 121-130. Universidad Austral de Chile. Consultado en línea el 19 de febrero, 2010. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=173514134007>
- Arriagada, I. (2005). Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género. Revista de la CEPAL, No. 85. Consultado en línea el 03 de febrero, 2011. Recuperado de: <http://www.cholonautas.edu.pe/modulo/upload/Arriaga%20Pobreza%20y%20Genero%202005.pdf>
- Barbieri, T. (2000). Sobre la categoría de género: una introducción teórico metodológica. En: Montecino, S. y Donoso, C. Teorías de genero, Modulo I, Centro Interdisciplinario de Estudios de Género, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Chile, 87-104. Consultado en línea el 19 de Agosto, 2010. Recuperado de: http://issuu.com/eligeperla/docs/sobre_la_categoria_de_genero_-_teresita_de_barbier
- Buvinic, M. y King, E. (2007). Astucia económica. Finanzas y desarrollo. Junio. Banco Mundial. Consultado en línea el 10 enero, 2010. Recuperado de: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd66/ElizabethKing.pdf>
- Cabrera, C. y Nuñez, M. (2006). Pobreza Femenina y búsqueda del bienestar. Economía y sociedad, enero-junio, año/vol. XII, no. 019. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, Morelia, México, 2006. Consultado en línea el 10 febrero, 2009. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=51001904>
- Carpintero, S. (1998). Los Programas de Apoyo a la microempresa en América Latina. Edit. Deusto, España.
- Centro de Investigación, Asistencia y Docencia de la Micro y Pequeña Empresa. CIADMYPE.



- (2009). Facultad de Economía y Relaciones Internacionales. Universidad Autónoma del Baja California. México.
- Deere, C. y León, M. (2002). Género, propiedad y empoderamiento: Tierra, Estado y mercado en América Latina. Edit. UNAM-FLACSO Ecuador. 2da. Edición.
 - Galhardi, R. (2007). Conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Revista Latinoamericana de derecho Social, OIT. No. 4, enero-junio. Pp. 77-93. Consultado en línea el 03 de febrero, 2011. Recuperado de: <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/4/art/art4.pdf>
 - Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI (2010). Censo de Población y Vivienda. Consultado en línea el 09 de septiembre, 2011. Recuperado de: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/censoeconomicos09.asp>
 - Instituto Nacional de Estadística y Geografía. INEGI (2010). Censo de Población y Vivienda. Consultado en línea el 09 de septiembre, 2011. Recuperado de: <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/analfabeta.aspx?tema=P>
 - Jusidman, C. (2009). Desigualdad y política social en México. Nueva sociedad, No. 220, marzo-abril. Consultado en línea el 28 de marzo, 2010. Recuperado de: www.nuso.org
 - Lamas, M. (1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría de género. Universidad autónoma del Estado de México. Papeles de población. Julio-septiembre. No. 021. Pp. 147-178. Consultado en línea el 05 de enero, 2009. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11202105>
 - Loggia, S. (1998). Legislación laboral y participación de la mujer en el mercado de trabajo. El caso de Suecia y México: Un análisis comparativo. Enero-marzo, no. 015. Universidad Autónoma del Estado de México. Pp.95-125.
 - Mungaray, A. y Ramírez, N. (2007). El poder de mercado en microempresas de Baja California. Revista Latinoamericana de Economía. Vol. 38, no. 148, enero-marzo.
 - Maurizio, R. (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. CEPAL, serie Macroeconomía del desarrollo, No. 104. Chile. Consultado en línea el 05 febrero, 2011. Recuperado de: http://www.eclac.cl/de/publicaciones/xml/6/40316/Enfoque_de_g%C3%A9nero_Maurizio.pdf
 - Oliveira, O. (2007). Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género. Estudios Sociológicos, Vol. XXV, Núm. 3, septiembre-diciembre, 2007, pp. 805-812 El Colegio de México. Consultado en línea el 10 de enero, 2010. Recuperado de:

LAS MUJERES Y EL MUNDO MICROEMPRESARIAL: UNA MIRADA DE LOS RETOS FEMENINOS A TRAVÉS DE LOS OJOS DE LA EXPERIENCIA Y LA JUVENTUD

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=59825307>

- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (1989). Tratado Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Consultado en línea el 16 de enero, 2009. Recuperado de: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Secretaria de Salud. (2006). Salud: México. Información para rendición de cuentas. México. P. 241-243.
- Tokman, V. (2001). De la Informalidad a la modernidad. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Consultado en línea el 20 septiembre, 2010. Recuperado de: www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/.../pdf/tokman.pdf
- Tuirán, R. (2002). Transición demográfica, trayectorias de vida y desigualdad social en México: lecciones y opciones. Universidad Autónoma del Estado de México. Hemeroteca Científica en Ciencias Sociales Redalyc. No. 031. Enero-marzo.



COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

Competencias de ingreso que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica

Vittorio Mirabelli De Bartolo ¹

Cinthyá Gómez ²

Universidad Católica de Costa Rica

RESUMEN

Esta investigación estuvo dirigida a determinar cuáles son las competencias que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica. Para ello, por medio de un enfoque cualitativo se conoció el criterio de clérigos involucrados en el proceso de formación, así como el de seminaristas destacados. Esto permitió sistematizar tales competencias en un diccionario y elaborar un perfil de ingreso. Un producto importante de la presente investigación, es facilitar la labor de búsqueda y selección de los candidatos idóneos para asumir el sacerdocio diocesano en Costa Rica. Lo anterior no sólo pretende beneficiar a la Iglesia Católica como institución, sino que también repercutirá positivamente sobre la calidad de vida del futuro sacerdote y, por ende, sobre la sociedad que recibe sus servicios.

Palabras clave: aspirantes al sacerdocio, diccionario de competencias, perfil de ingreso a la formación sacerdotal.

Abstract

This research was directed to determine the competencies that the applicants from the diocesan priesthood, must have in Costa Rica. Through a qualitative methodology, the criteria from the clergymen involved in the formation process, as well as outstanding seminarians, was known. It allowed to systematize such competences in a dictionary and to elaborate an entrance profile. An important product of this



study is to facilitate the search and selection of the suitable candidates for the diocesan priesthood position in Costa Rica. Which has been found out in this project not only benefits the Catholic Church as an institution, but also it will positively impact the quality of life of the future priest, and consequently, the society that he serves.

Keywords: *competence, competencies dictionary, entrance profile.*

Introducción

Conscientes de la necesidad de contar en el país con una herramienta que determine de manera objetiva y clara las competencias idóneas que deben estar presentes en los aspirantes al ejercicio del sacerdocio diocesano, se decidió elaborar un perfil con dichas competencias a fin de complementar la labor eclesial en los procesos de selección, admisión y formación de postulantes. No obstante, para emprender con éxito este proceso es necesario tomar en cuenta una serie de aspectos.

El primero de ellos abarca dos vértices fundamentales, por un lado la necesidad de salvaguardar a lo largo del proceso la claridad necesaria respecto al carácter auxiliar de los aportes de la psicología como parte del servicio científico al campo de la selección y formación, para lo que se requiere una adecuada articulación entre el saber de la psicología y el de la teología. Si bien, la psicología coincide en varios aspectos con el pensamiento eclesial, por ejemplo, con la necesidad de protección de la intimidad de la persona, comprendido como parte del secreto profesional que el terapeuta debe guardar celosamente; cada uno de los dos campos mantiene sus propios lineamientos, y en ningún momento ninguno podrá sustituir la labor del otro.

Al mismo tiempo, es fundamental rescatar la necesidad de establecer pautas y criterios para que el aporte de la ciencia no empañe los reales servicios que ésta brinda y cumpla con eficacia la finalidad para la cual, es empleada. Esto abarca el equilibrio de exigencias científicas y éticas, no por la aplicabilidad de las ciencias psicológicas o sus metodologías en el discernimiento y en la formación sacerdotal, sino en el modo de emplear dichos aportes; sobre todo porque para la psicología es importante tener claridad respecto al uso que se hará de su trabajo.

El concepto de competencia, abordado por la psicología organizacional, es el que de mejor manera se presta para lograr el objetivo aquí trazado. El hecho de poder realizar un perfil del aspirante basado en sus competencias, implica la necesidad de trabajar bajo el esquema establecido para tales

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

finés. A modo de definición, podría decirse que se trata de un modelo conciso, fiable, y válido para predecir el éxito en el futuro desempeño del aspirante. Las competencias están estrechamente relacionadas con la estructura, estrategia y cultura de la organización e implican las características personales causalmente ligadas a resultados superiores en el quehacer (Alles, 2003), en este caso, del formando.

Para este propósito se contó con la experiencia de seis seminaristas destacados y de once clérigos con experiencia y conocimiento en el tema de formación, cuyos aportes constituyeron la materia prima para la elaboración del perfil, y así, una vez instaurado el esquema de gestión por competencias, se posibilitó el establecimiento de las competencias requeridas y el nivel de necesidad de las mismas en una escala de tres niveles: indispensable, necesaria y mínimo necesaria.

Durante este proceso, se contó con la riqueza aportada por el estudio previamente realizado por Herrera y Madrigal (2006) del cual se adaptó la pauta metodológica para la recopilación y procesamiento de datos, esto no sólo por la idoneidad de la misma, sino también por la similitud de fondo con esta propuesta.

Además de utilizar instrumentos como la entrevista semiestructurada, se hizo entrega del Diccionario de Competencias elaborado por Masís (2006) a cada participante, con el fin de que indicaran, desde su saber, cuáles de las competencias allí planteadas son concordantes con las que deberían contar los aspirantes para ser admitidos al proceso de formación sacerdotal.

La información que se recopiló de este proceso, junto a los ejes temáticos presentes en el marco de referencia, constituyó la materia prima para el proceso de triangulación, generando la definición y elaboración de un marco de competencias, y como producto de ello, el perfil específico para los aspirantes que desean ejercer el sacerdocio diocesano en Costa Rica. Todo lo anterior, bajo el amparo y rigurosidad del método científico, específicamente bajo un enfoque cualitativo de tipo fenomenológico.

A partir de los resultados, se fortalecen emprendimientos comunes, para que tanto la psicología como la teología puedan crear alianzas tendientes a generar nuevos conocimientos que permitan revisar y actualizar los métodos generales para la formación de la vida sacerdotal o religiosa. Propiciando así que la formación se arraigue en el tiempo y el espacio actuales; valorando en el proceso el equilibrio y el encuentro personal, la motivación y la madurez de las personas, enriqueciéndose de nuevos contenidos científicos y culturales, según vayan surgiendo.

Finalmente, se debe mencionar que la adopción del esquema propuesto por el modelo de gestión del talento humano por competencias, garantiza, a su vez, la posibilidad de establecer a futuro, en la organización eclesial, sistemas adecuados para la evaluación o medición de la actuación, capacitación



y sucesión.

Asimismo, para favorecer el desarrollo personal de los colaboradores, generando una relación perdurable en la que la organización acepta que depende, directa e irremediabilmente, de las personas idóneas para funcionar y lograr los objetivos propuestos, y a su vez, la persona asume lo que requiere de la organización en la que se desempeña para su desarrollo personal y profesional.

El problema planteado y que guió esta investigación es: ¿Cuáles son las competencias de ingreso que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica?

Para responder al problema, anteriormente indicado, se buscó determinar las competencias de ingreso que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica. Con el fin de alcanzar este objetivo, se establecieron los siguientes cuatro objetivos específicos: explorar el criterio de clérigos involucrados en el proceso de formación con respecto a cuáles deberían ser las competencias presentes en los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica, indagar el criterio de actuales seminaristas con respecto a cuáles deberían ser las competencias presentes en los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica, sistematizar en un diccionario las competencias que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica, y elaborar el perfil de competencias que deben poseer los candidatos que desean optar por el sacerdocio diocesano en Costa Rica.

Los alcances logrados a partir del presente estudio consisten en:

Facilitar un perfil de ingreso basado en el modelo de gestión del talento humano por competencias al ámbito eclesial, el cual se constituye en una herramienta objetiva y aplicable al proceso de selección y admisión de aspirantes al proceso de formación sacerdotal diocesano.

Reflejar, mediante el proceso investigativo, las principales áreas que, según el criterio de los participantes en el proyecto, deben tenerse en cuenta previo ingreso de los jóvenes al Seminario Introductorio.

Proveer a las autoridades eclesiales de una herramienta que les permita, eventualmente, comparar las competencias de ingreso de los aspirantes con las competencias de salida y en esto, considerar posibles planes que tiendan a reforzar aquellas competencias que así lo requieran

Dar un paso más en el proceso de acercamiento y diálogo entre el ámbito eclesial y psicológico a través de la suma de esfuerzos para lograr objetivos comunes

Brindar un aporte para el formando, que contaría con una herramienta a su haber para reconocer

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

las competencias requeridas, evitándole la posible frustración de verse mañana en un área de formación donde no se siente plenamente identificado y realizado, o por el contrario, la seguridad y certeza que brinda el hecho de identificarse con el perfil requerido, generalmente reflejado en el aumento de la motivación y la satisfacción.

Apertura a iniciativas y futuros estudios, mediante los cuales se brinde soporte desde el ámbito psicológico a la Iglesia y, con ello, la posibilidad de derribar viejos tabúes y paradigmas tendientes a socavar la posibilidad de desarrollar aportes interdisciplinarios para el desarrollo humano

Y finalmente, dotar a la Iglesia Católica de Costa Rica, de la posibilidad de incursionar en el modelo de gestión del talento humano por competencias, cuyo principal aporte se centra en el desarrollo humano, que sin ánimo de reemplazar la esencia que mueve las vocaciones sacerdotales en el seno de la Iglesia, complementa un trabajo más efectivo y organizado.

Ejes temáticos

La temática desarrollada contempló cuatro ejes.

El primero, la vocación, lo cual incluye el abordaje del ámbito vocacional desde la psicología, la psicología de la vocación sacerdotal y religiosa y la vocación religiosa desde la perspectiva teológica de la Iglesia.

El segundo contempla la naturaleza y misión del sacerdocio.

El tercero aborda el proceso de formación sacerdotal. Abarcando los lineamientos generales del proceso de formación, y el proceso de formación específicamente en Costa Rica.

Y el cuarto, la gestión del talento humano por competencias. Cubriendo los temas de origen de las competencias, la definición del concepto de competencia y la gestión por competencias integrada a las organizaciones.

Estos ejes cubren dos ángulos de referencia. El primero como el fin proporcionar un referente acerca del contexto donde se desarrolló la investigación. El segundo enmarcó el referente teórico necesario para obtener resultados tendientes a cumplir los objetivos planteados y así resolver satisfactoriamente el problema de investigación.

Método



Esta investigación se desarrolló bajo el paradigma cualitativo, el cual parte del supuesto básico de que el mundo social es un mundo construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y de sus significados (Ruiz, 1999).

Se utilizó un diseño de tipo fenomenológico con el cual se intentó conocer, al comprender y describir, la esencia del fenómeno, como lo era en este caso, las competencias de ingreso de aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica. Según Álvarez-Gayou (2004), la fenomenología se caracteriza por centrarse en la experiencia personal, en vez de abordar el estudio de los hechos desde perspectivas grupales o interacciones.

El presente estudio se realizó en el seno de la Iglesia Católica de Costa Rica. Los sujetos participantes que aportaron los datos necesarios para cumplir con los objetivos planteados fueron: 11 clérigos que se encuentran, o se han encontrado, involucrados en el proceso de selección de los candidatos aptos para iniciar su formación como sacerdotes diocesanos, y seis seminaristas que se encontraban en las etapas inicial, intermedia y final del proceso de formación, tanto en el Seminario Introdutorio como en el Seminario Central.

Dentro de los 11 clérigos se contó con el aporte de dos obispos, dos sacerdotes que actualmente desempeñan otros cargos no relacionados con dicho proceso, un sacerdote con función de Vicario de Pastoral Juvenil, dos sacerdotes que fungen como párrocos, dos sacerdotes encargados de la promoción vocacional, dos sacerdotes que cumplen la función de formadores y rectores de los seminarios Introdutorio y Central.

La recopilación y procesamiento de datos se realizó a través de seis fases y se utilizaron cinco herramientas metodológicas.

En la **fase I** se recopiló el material teórico de referencia necesario para el abordaje de la presente investigación.

La **fase II** consistió en la recopilación de datos, ésta se llevó a cabo por medio de dos instrumentos.

El primero, el Diccionario de Competencias elaborado por Masís (2006), en éste, los 17 sujetos participantes del estudio de manera individual, desde su perspectiva y experiencia identificaron e hicieron observaciones sobre cuáles de las competencias presentes en el diccionario (92 competencias) eran concordantes con las que deben estar presentes en aquellos que desean ser admitidos al proceso de formación.

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

El segundo, una entrevista semiestructurada que indagó el criterio de los entrevistados acerca de cuáles deben ser los conocimientos, las habilidades y destrezas, y las motivaciones, todas con sus respectivas actitudes comportamentales, que deben poseer aquellos que desean ser admitidos al proceso de formación.

La **fase III** comprendió el procesamiento de datos, ello mediante la elaboración de una matriz de recopilación y triangulación de la información, por medio del análisis del discurso (Porta y Silva, 2003). Esta matriz fue diseñada para uso de los investigadores, y tuvo como fin facilitar la sistematización y la triangulación de datos. Dada la naturaleza y los objetivos de la presente investigación, se consideró apta la unidad de análisis de información por frases o ideas, considerando en mayor medida aquellas que particularmente hicieran alusión a los elementos presentes en el marco de referencia y a las competencias seleccionadas en el instrumento que contiene el Diccionario de Competencias.

En la **fase IV**, a partir de la información obtenida en la fase III, se elaboró el marco de competencias preliminar, constituido por 34 competencias.

En la **fase V**, se validó el marco de competencias preliminar, mediante un instrumento de validación basado en el instrumento diseñado por Herrera y Madrigal, (2006), con éste los sujetos hicieron observaciones o correcciones al marco de competencias preliminar, posibilitando la confección del diccionario de competencias definitivo; además, establecieron, de acuerdo con su criterio, el nivel de necesidad (indispensable, necesario, mínimo necesario) asociado a cada competencia.

El nivel indispensable se aplica cuando la competencia en cuestión debe estar totalmente desarrollada, no pudiendo estar ausente, bajo ninguna circunstancia, en la persona que desee ser sacerdote diocesano.

El nivel necesario se aplica cuando la competencia en cuestión, aunque siendo importante, no impide, si no se presenta en un máximo desarrollo de la misma, el desenvolvimiento adecuado del candidato.

El nivel denominado mínimo necesario se aplica cuando la competencia en cuestión debe estar presente idealmente con un mínimo de desarrollo en el candidato; sin embargo; y dado el caso, su ausencia afectaría en un nivel bajo, o sin importancia significativa, el desempeño adecuado de dicho candidato.

La **fase VI** radicó en la elaboración del perfil de competencias. Esto se logró mediante la confección del instrumento denominado "Tabla de niveles de necesidad", éste fue diseñado para uso de los investigadores, su fin consistió en facilitar la sistematización de los niveles de necesidad reportados por los



sujetos a través del Instrumento de Validación del Marco de Competencias Preliminar. Como producto de la aplicación de esta herramienta, se pudo designar el nivel de necesidad para cada una de las competencias, para ello, se utilizó como criterio, la asignación de la necesidad que poseyera el porcentaje atribuido más elevado.

Resultados

A partir de los datos obtenidos por la Matriz de Recopilación y Triangulación de la Información, se lograron establecer un total de 34 competencias.

De ellas, 29 son producto de la consolidación, de acuerdo al criterio de los participantes, de varias competencias comprendidas en el instrumento que contiene el diccionario de competencias, mientras que las restantes cinco, fueron creadas a partir de los datos aportados por los participantes, ellas son: aceptación del celibato, disposición a ser formado, dominio cultural general, sensibilidad para configurarse con Cristo, y sentido de Iglesia.

Por otra parte, los datos arrojados por la Matriz de Recopilación y Triangulación de la Información permitieron el replanteamiento de la descripción de las 29 competencias con el objetivo de adaptarlas al ámbito de la formación sacerdotal. Aunado a lo anterior, se recabaron los datos necesarios para determinar cuáles son las características actitudinales asociadas a cada una de estas competencias.

Posteriormente, a partir de los datos suministrados por los participantes, a través del Instrumento de Validación del Marco de Competencias Preliminar, se confeccionó el diccionario de competencias definitivo y la Tabla de Niveles de Necesidad, mediante la cual se determinaron ocho competencias indispensables (ver figura 1), 21 necesarias (ver figura 2) y cinco mínimo necesarias (ver figura 3).

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

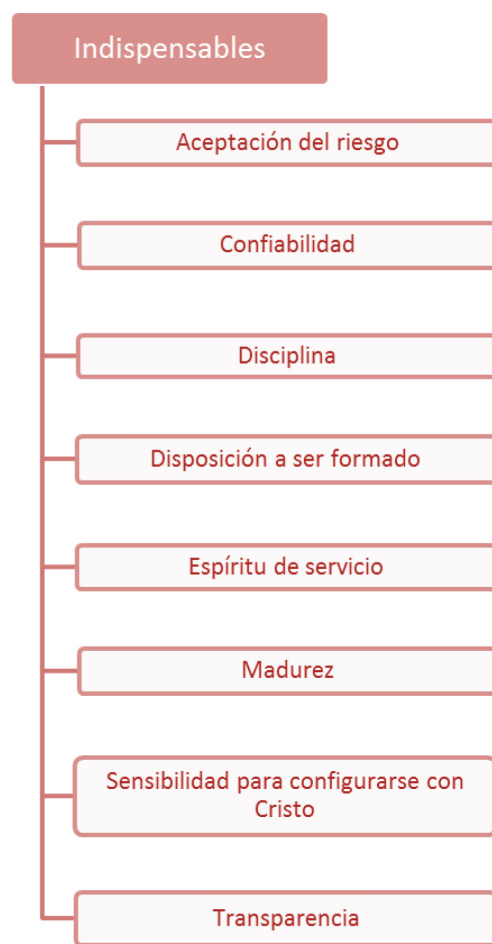


Figura 1: Competencias indispensables

Las competencias indispensables, mostradas en la figura anterior, hacen referencia a aquellas que deben estar totalmente desarrolladas, no pudiendo estar ausentes, bajo ninguna circunstancia, en la persona que desee ser sacerdote diocesano.



Necesarias

Aceptación del celibato

Adaptabilidad

Autoaceptación

Autoaprendizaje

Autoconciencia

Automotivación

Capacidad de análisis

Capacidad de concentración

Capacidad de síntesis

Destreza comunicativa

Empatía

Entereza

Equilibrio emocional

Independencia

Liderazgo

Sensatez

Sentido de Iglesia

Sentido misionero

Sociabilidad

Tolerancia

Trabajo en equipo

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

Figura 2: Competencias necesarias

Las competencias necesarias, mostradas en la figura anterior, se aplican cuando la competencia en cuestión, aunque siendo importante, no impide, si no se presenta en un máximo desarrollo, el desenvolvimiento adecuado del candidato.



Figura 3: Competencias mínimo necesarias

Las competencias mínimo necesarias, mostradas en la figura anterior, son aquellas que deben estar presentes idealmente con un mínimo de desarrollo en el candidato; sin embargo; la ausencia de una o más de ellas afectaría en un nivel bajo, o sin importancia significativa, el desempeño adecuado de dicho candidato.

Finalmente se elaboró el perfil de competencias que deben poseer los candidatos que desean optar por el sacerdocio diocesano en Costa Rica. Éste contiene tres secciones.

La primera hace referencia a los siguientes requisitos: edad mínima de 18 años; formación académica mínima de Bachiller en Educación Diversificada; conveniente salud física y psíquica, teniendo en cuenta las condiciones hereditarias; y poseer una identidad masculina definida.

La segunda indica las funciones que deberá desempeñar el formado durante su proceso de formación, éstas tomadas literalmente del Ordo Seminarii Centralis (Seminario Central, 2007).

En la tercera y última sección se incluyen las 34 competencias surgidas a partir de la presente investigación, todas con sus respectivas descripciones, características actitudinales y el nivel de necesidad asociado.



Discusión

Como producto de los resultados arrojados por la presente investigación y respondiendo a los objetivos planteados, se desprenden las siguientes conclusiones.

Inicialmente es preciso señalar que, al valorar la presente investigación es fundamental tomar en cuenta que, el alcance de la misma se centra exclusivamente en la sistematización de las competencias de ingreso que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica; no así en la sistematización de las competencias de salida, las que competen al finalizar el proceso de formación, de ahí la necesidad de valorar este aspecto al abordar el planteamiento, desarrollo y conclusión de la misma.

Tras explorar el criterio de los 11 clérigos involucrados en el proceso de formación y de los seis seminaristas con respecto a cuáles deberían ser las competencias presentes en los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica, se puede indicar que, sus aportes, tanto el de los obispos como de los sacerdotes y seminaristas ha sido invaluable para el desarrollo y conclusión de este proyecto investigativo, ya que permitió a los investigadores observar la experiencia y los significados que cada uno de ellos le otorga al problema planteado.

El proceso anterior permitió reconocer que, si bien la real disposición del aspirante al sacerdocio es principalmente el resultado de un llamado divino, este aspirante es ante todo un ser humano con necesidades, deseos y anhelos, y que requiere de la gratificación en su quehacer para que se motive y propicie su desarrollo humano y vocacional.

En general, el criterio de obispos y sacerdotes rescata la importancia de valorar que muchas de las habilidades y destrezas necesarias para el ejercicio del sacerdocio se desarrollan plenamente en el proceso mismo de formación, y por lo tanto, muchas de ellas no requieren necesariamente estar plenamente desarrolladas en el aspirante para iniciar su proceso, siendo importante en todo momento tener en cuenta la edad, y el desarrollo maduracional del aspirante.

Como logro principal de la presente investigación se alcanzaron los objetivos de sistematizar un diccionario de competencias y de elaborar el perfil que deben poseer los aspirantes al sacerdocio diocesano en Costa Rica. Este diccionario y perfil de ingreso contiene 34 competencias, lo cual, constituye el producto de la unificación de criterios de quienes dirigen, conocen o han participado de alguna

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

manera en la experiencia de formación sacerdotal, esto hace que, el aporte de los investigadores se enfoque hacia la sistematización de datos, conocimientos y experiencias más que a la generación de teorías o ideas nuevas o distintas.

Con respecto a la metodología utilizada durante este estudio, es importante indicar que ésta resultó acertada, oportuna y efectiva para la búsqueda y generación del perfil de competencias requerido para los aspirantes al sacerdocio diocesano, disminuyendo así posibles sesgos personalistas.

Aunado a lo anterior, el establecimiento de las características actitudinales y de los niveles de necesidad asociados a cada una de las competencias, aporta un factor de objetividad que homogeneiza criterios en quienes determinan el ingreso de candidatos al proceso de formación.

En esta investigación, la utilización del modelo de gestión del talento humano por competencias se ha constituido en un puente de acercamiento y diálogo entre la psicología y la Iglesia, para que mediante el aporte conjunto se lograra generar un perfil por competencias objetivo, que se espera constituya una herramienta en el proceso de admisión de candidatos idóneos a ejercer en el futuro el sacerdocio diocesano, sin menoscabar, por supuesto, el aspecto espiritual que siempre deberá prevalecer como fundamental en este proceso de selección y formación de futuros sacerdotes.

Al ser el modelo de gestión del talento humano por competencias, un modelo de tendencia actual, posibilita a la Iglesia como organización, adaptarse al tiempo y al espacio actuales, abriendo así una amplia gama de posibilidades de implementación enfocadas al desarrollo humano y organizacional; posibilidades, tales como: selección, formación, actualización o especialización, evaluación, y planes de sucesión, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, el diccionario y perfil establecido en esta investigación busca reforzar el papel de la Iglesia, en cuanto a la selección y admisión de los candidatos aptos para iniciar su proceso de formación al sacerdocio. Como ya se ha mencionado, la Iglesia tendrá a su haber una herramienta eficaz para determinar, de acuerdo con las habilidades o destrezas de cada aspirante, los aspectos por desarrollar y las áreas idóneas de trabajo o servicio, aumentando, por ende, la motivación de los mismos e incidiendo en el desarrollo de una mejor labor pastoral y conciencia de sus propias capacidades, algo que generalmente imprime seguridad en el desenvolvimiento y una mayor eficiencia.

Desde esta perspectiva, se podría decir que el ámbito de la psicología organizacional aporta un sentido humano al priorizar el desarrollo de la persona, en este caso del aspirante, como medio fundamental para el logro de la misión evangelizadora de la Iglesia.

El aporte de los investigadores, mediante el presente estudio, demuestra entonces que es posible



ampliar la participación del psicólogo en la Iglesia, sin que esto implique la subyugación de un campo sobre el otro, sino que es posible desarrollar esfuerzos comunes respetando el campo de conocimiento de cada ámbito y obteniendo los beneficios que la retroalimentación mutua de la experiencia puede aportar.

A partir de la creación del presente perfil de ingreso para aspirantes al sacerdocio diocesano, se posibilita la generación de nuevas investigaciones para la creación y posible implementación de nuevas herramientas bajo el modelo de gestión del talento humano por competencias, como podría ser, por ejemplo, la sistematización de las competencias de salida del proceso formativo.

Como producto del desarrollo de la presente investigación, y a raíz de los resultados obtenidos y de las conclusiones alcanzadas, se pueden indicar las siguientes recomendaciones:

Generar un diálogo abierto con las autoridades educativas para manifestar las debilidades educativas detectadas en los egresados de secundaria, no sólo para mejorar la condición de aquellos que aspiren a formarse en el sacerdocio diocesano, sino para la juventud en general.

La implementación de las competencias de ingreso constituye la plataforma efectiva para valorar la admisión de los aspirantes; no obstante, para aumentar los beneficios que el modelo de gestión del talento humano puede aportar, es recomendable iniciar estudios tendientes a: la elaboración o escogencia de pruebas psicológicas o psicométricas específicas al proceso de selección de los candidatos; el desarrollo de una entrevista conductual estructurada que evalúe la presencia de las competencias indicadas; generar el perfil de competencias de salida que deberían poseer quienes terminan su proceso de formación; y establecer herramientas que posibiliten la evaluación del desempeño con base en las competencias, tanto de los formandos como del proceso de formación, así se logrará una mayor visualización de las necesidades o debilidades formativas.

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

Referencias bibliográficas

- Álvarez-Gayou, J.L. (2004). Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología. México: Paidós.
- Alles, M. (2003). Gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Herrera, R. y Madrigal, H. (2006). Competencias que debe tener el capellán hospitalario en la Arquidiócesis de San José. Trabajo final de graduación para optar al título de Licenciatura en Psicología. Universidad Católica de Costa Rica Anselmo Llorente y Lafuente.
- Masís, M. (2006). Gestión por competencias para gestores de recursos humanos: Taller auspiciado por AIREH. San José: AIREH.
- Ruiz, J. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Bilbao, España: Universidad de Sevilla.
- Seminario Central. (2007). Ordo seminarii centralis. San José: Editorama.
- Porta, L. y Silva, M. (2003). La investigación cualitativa: El Análisis de Contenido en la investigación educativa. [PDF]. Recuperado de <http://www.uccor.edu.ar/paginas/REDUC/porta.pdf>



Apéndice

Competencias de ingreso que deben presentar aquellos que aspiren a formarse en el sacerdocio diocesano en Costa Rica.

Competencias indispensables.

1.- Aceptación del riesgo: Capacidad para aceptar los riesgos que implica dejar cosas seguras por situaciones desconocidas o de incertidumbre que pueden implicar renunciaciones y sacrificios. Incluye el conocimiento y aceptación de que al ingresar a la formación, dado el proceso de discernimiento de la vocación, no se posee la certeza de que éste culmine con la ordenación sacerdotal.

2.- Confiabilidad: Actitud y aptitud para asumir cualquier gestión y lograr lo encomendado, de acuerdo con las directrices, salvaguardando información confidencial y manteniendo una posición vigilante respecto de lo que se le confía.

3.- Disciplina: Capacidad para cumplir con cometidos o encomiendas respetando requisitos, lineamientos, directrices, horarios o tiempos programados, y prioridades establecidas, asimilando y adhiriéndose a las normas y a los valores éticos de la Iglesia, para lograr que las cosas se hagan de acuerdo con lo establecido. Es riguroso y exigente consigo mismo, poseyendo la capacidad de organizar su trabajo, planificarlo y organizarlo para cumplir sus tareas y responsabilidades sin necesidad de supervisión o presión, lo que implica lograr las metas dentro de los lineamientos establecidos.

4.- Disposición a ser formado: Actitud voluntariosa, positiva, libre y alegre ante el proceso educativo, formativo y de acompañamiento. Implica una apertura a ser educado, al estudio; a asumir de forma obediente su formación y acompañamiento; pero aceptando y tomando en cuenta, con un espíritu crítico, las observaciones que le hagan sus formadores para incorporarlas a su crecimiento personal y vocacional.

5.- Espíritu de servicio: Valor o principio que se refleja en una actitud amorosa, solidaria, sensible, desinteresada y gratuita de servicio hacia los semejantes, buscando siempre el bien del otro y el bien

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

común. Implica la adopción permanente de actitudes tendientes a desprenderse generosamente, y brindar apoyo y ayuda a aquellos que lo requieren, haciendo de su vida un don de Dios para con su pueblo.

6.- *Madurez*: Comportamiento que muestra actitudes responsables, ponderadas y acordes a la edad, con reacciones medidas ante cualquier circunstancia sin importar la índole del problema del cual se trate.

7.- *Sensibilidad para configurarse con Cristo*: Profunda sensación de amor a Cristo, a Dios y a la Iglesia, hace que el evangelio sea la gran luz que ilumina su ser y su quehacer. Siente en su corazón que Cristo quizás, le está llamando y está dispuesto a seguirlo y a servirle desde el sacerdocio, viviendo como discípulo suyo. Muestra una actitud que refleja que Jesucristo es alguien central, participa en la vida parroquial, en retiros espirituales, lleva una vida de oración, vive los sacramentos y la eucaristía, posee motivación pastoral, muestra gusto por el ejercicio contemplativo, mediante sus prácticas de piedad expresa su alegría y paz interior, se incorpora a la vivencia de la Iglesia con expresiones de compromiso, y mantiene una constante búsqueda de Dios, viviendo su discernimiento en oración.

8.- *Transparencia*: Capacidad y actitud para analizar sus propios aportes y para reconocer y asumir sus propios errores de una manera madura (acorde con su edad), reflexiva y correctiva, sin actitudes defensivas o mecanismos de defensa, aprovechando así las experiencias negativas como fuente de mejoramiento intrapersonal. Implica la capacidad de decir lo que se hace y hacer lo que se dice, asumiendo una actitud coherente con sus valores o principios, lo cual inspira y fomenta la confianza en otros.

Competencias necesarias.

1.- *Aceptación del celibato*: Aceptación y disposición libre y gozosa de vivir una sexualidad adecuada y acorde al designio del celibato, poseyendo la capacidad consciente de integrar la pulsión sexual a la vida espiritual. Incluye la capacidad de no privarse de tener buenas amistades con mujeres por su condición de género.



2.- *Adaptabilidad*: Capacidad de asimilar, ajustarse, realinearse o integrarse, de manera flexible, a nuevas circunstancias, planes, proyectos, paradigmas o situaciones originadas por cambios del entorno. Implica la capacidad de reacción oportuna y pertinente en medio de situaciones demandantes o críticas.

3.- *Autoaceptación*: Sensación de agrado que experimenta una persona consigo misma; el grado en que se conoce y se acepta tal como es, asumiendo tanto sus puntos fuertes y débiles, como sus cualidades y defectos. Incluye una percepción o autoimagen positiva de sí mismo que se refleja en una apropiada imagen exterior, que facilita una buena relación con sus semejantes.

4.- *Autoaprendizaje*: Conjunto de acciones emprendidas para adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades que no poseía. Adoptar otras actitudes y apreciar otros valores humano-cristianos, de tal manera que aumente la capacidad de emprender acciones y generar ideas. Incluye el aprendizaje y adquisición de técnicas que favorezcan su entrega pastoral.

5.- *Autoconciencia*: Es consciente de sí mismo y tiene capacidad introspectiva que lo hace valorar su propia existencia y su sentido ante la vida. Es capaz de indagar y seguir constantemente, mediante una actitud abierta, las "pistas", indicios o señales en torno a su proceso de discernimiento, favoreciendo su identidad vocacional.

6.- *Automotivación*: Búsqueda y persistencia en la fijación y consecución de metas y logros, aún ante la adversidad, guiando los esfuerzos en torno a la misión de la Iglesia y siguiendo el ejemplo de Cristo. Se evidencia en una actitud y aptitud para mantener un gran dinamismo y vitalidad en lo que hace y emprende, haciendo frente, de manera proactiva, a los problemas y encontrando soluciones. Esta competencia se manifiesta en la búsqueda de un mejoramiento continuo, con entusiasmo, espíritu emprendedor y compromiso; y con gran positivismo en la consecución de sus objetivos.

7.- *Capacidad de análisis*: Capacidad para obtener objetivamente información relevante, auscultar situaciones, obtener indicios, leer los signos de los tiempos y establecer hechos y sus conexiones con el mayor apego a la realidad (minimizando los sesgos personalistas), sacando conclusiones lógicas y emitiendo juicios y criterios constructivos. Habilidad para analizar y manejar con propiedad datos, variables, indicadores, nombres, referencias, y fuentes, apegándose a parámetros de minuciosidad.

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

Incluye la capacidad de analizar, evaluar y escoger opciones y alternativas adecuadas y prudentes en cualquier situación, distinguiendo lo que es relevante de lo que no, y distinguiendo entre lo urgente y lo importante.

8.- *Capacidad de concentración:* Capacidad que consiste en mantener la atención en uno o varios puntos clave de una situación, sin perder la perspectiva en torno a los mismos, ni prescindir del contexto, donde se desarrollan los acontecimientos.

9.- *Capacidad de síntesis:* Capacidad para resumir hechos, datos e indicadores en reportes (escritos o verbales) que reflejen fielmente lo esencial dentro del conjunto de información recopilada. Esta competencia incluye la capacidad de lectura y comprensión de la misma.

10.- *Destreza comunicativa:* Habilidad para la comunicación oral y escrita. Dentro de la escrita implica el dominio del idioma español (redacción, ortografía y caligrafía). Dentro de la oral comprende la habilidad para exponer y explicar temas o ideas con claridad, de modo que los receptores de sus mensajes puedan entenderlos. Incluye una actitud asertiva, transparente y constructiva en la relación con otros y, sobre todo, en el abordaje de situaciones difíciles y conflictivas, en las que se requiere energía, equilibrio, y toma de decisiones u orientaciones concretas.

11.- *Empatía:* Habilidad para identificarse y sensibilizarse con las grandes y pequeñas causas que afectan a sus semejantes, entendiendo sus necesidades, sentimientos y problemas, poniéndose en su lugar. Implica escuchar a otros atenta y comprensivamente, utilizando mecanismos para promover una corriente emocional que favorezca el diálogo y las buenas relaciones.

12.- *Entereza:* Firmeza y mística ante las adversidades, dificultades y obstáculos que se presenten.

13.- *Equilibrio emocional (autocontrol):* Habilidad de controlar las emociones e impulsos propios para adecuarlos a las situaciones o circunstancias. Implica pensar antes de actuar y evitar los juicios prematuros, así como de responsabilizarse por sus propias acciones. Esta competencia se evidencia por el control del estrés y la ansiedad ante situaciones comprometidas.



14.- Independencia: Capacidad para seguir o defender libremente un discurso, punto de vista o línea de acción según su leal saber y entender, sin caer en actitudes intransigentes o rígidas. Implica la habilidad para tomar decisiones lógicas y mesuradas en el momento oportuno, basándose en el análisis de las situaciones. Incluye la motivación de iniciar el proceso de formación libre y conscientemente, sin responder o reaccionar impulsivamente ante situaciones, influencias, presiones externas, o bien a dificultades emocionales.

15.- Liderazgo: Capacidad de influir, empoderar y motivar positivamente a otros para lograr que las cosas sucedan y los objetivos y tareas comunes se logren mediante la coordinación y una interacción humana efectiva, a través del proceso de comunicación. Comprende la habilidad de rodearse de personas talentosas, leales y comprometidas, forjando un clima satisfactorio y de compromiso. Incluye la habilidad para resolver problemas y de facilitar las cosas, instruyendo a otros en aspectos de interés, buscando dar soporte en todo aquello que ayude a la superación personal, sin mostrar actitudes de competencia o revancha.

16.- Sensatez: Capacidad para pensar y actuar con apego al sentido común.

17.- Sentido de Iglesia: Actitud que muestra un conocimiento básico y general del lenguaje eclesial, de conceptos básicos de doctrina de Iglesia, del evangelio, sobre el catecismo, la liturgia, las verdades fundamentales de la fe, y acerca del plan de salvación de Dios en la historia por medio de la Iglesia.

18.- Sentido misionero. Capacidad para interiorizar y hacer suya la misión evangelizadora de la Iglesia, manifestando su opción por Dios en lo pequeño y concreto, mediante acciones circunscritas a su vivencia, en su hacer día tras día.

19.- Sociabilidad: Habilidad para interactuar y relacionarse con otras personas, integrarse socialmente, afiliarse a grupos, mostrar simpatía e interés por los demás, establecer nuevas relaciones, hablar, reunirse y trabajar con otras personas, proveyendo comunicación y excelentes relaciones interpersonales, tanto formal como informalmente. Incluye la capacidad de establecer relaciones fraternas y construir comunidad y comunión.

COMPETENCIAS DE INGRESO QUE DEBEN POSEER LOS ASPIRANTES AL SACERDOCIO DIOCESANO EN COSTA RICA

20.- *Tolerancia*: Capacidad para escuchar y respetar otras ideas, posiciones y criterios, mediante una actitud abierta, sincera, noble, amistosa y exenta de discriminación, valorando a las otras personas y reconociendo los dones o habilidades que poseen.

21.- *Trabajo en equipo*: Es la capacidad de promover, fomentar y mantener relaciones de colaboración eficientes con compañeros y otros grupos para integrar esfuerzos comunes y resultados tangibles. Incluye la capacidad de reconocer las habilidades de los otros, dar espacio a los demás sin acaparar, ni buscar dominar.

Competencias mínimo necesarias.

1.- *Creatividad*: Capacidad de analizar, adaptar y/o generar nuevos enfoques o variaciones sobre situaciones que requieren respuestas de ajuste hasta ese momento poco conocidas, o bien, inexistentes. Capacidad y habilidad mental para generar o adaptar ideas y conceptos a esquemas existentes, transformándolos.

2.- *Dominio cultural general*: Conjunto básico de conocimientos de cultura general. Comprende conocimientos del idioma, literatura, ciencias, matemáticas, geografía, cívica, realidad nacional y mundial, humanidades, artes y demás.

3.- *Inteligencia integradora*: Capacidad mental para concebir y tratar los elementos individuales como parte de un todo, y la vez integrarlos dentro de un cuerpo coherente de conocimientos.

4.- *Interdependencia*: Habilidad para entender la conexión de diversos aspectos y aplicar esfuerzos tomando en cuenta diversas especialidades.

5.- *Visión sistémica*: Capacidad para concebir la Iglesia como un todo y de integrar o correlacionar las funciones entre sus partes. Implica la visión hacia lo externo y su desenvolvimiento en el contexto nacional e internacional.



RESULTADOS PRELIMINARES SOBRE LAS PROBLEMÁTICAS PREDOMINANTES EN PAREJAS SANCARLEÑAS COSTARRICENSES ENTRE LOS 25-45 AÑOS DE EDAD

Resultados preliminares sobre las problemáticas predominantes en parejas sancarleñas
costarricense entre los 25-45 años de edad

*Luis Diego Chacón Sandoval*¹

*Diana Estrada Hernández*²

*Randall Obando González*³

Universidad Católica de Costa Rica

Resumen

El presente artículo expone datos preliminares sobre las problemáticas más comunes en parejas costarricenses de la zona de San Carlos, el cual busca desarrollar una propuesta que se adapte para el trabajo en el enriquecimiento de la relación de pareja. La motivación para el desarrollo de esta investigación, fue que a pesar de haber tanta información teórica para el trabajo con parejas a nivel mundial y nacional, se evidencia un aumento en la tasa de divorcios y separaciones. La investigación fue desarrollada por medio de un enfoque mixto, y a partir de los instrumentos aplicados, se ha obtenido como resultados preliminares que tanto hombres como mujeres señalan como problemas predominantes en primer lugar “la comunicación” y de tercero “establecer metas en común”. Por otra parte, las mujeres y hombres difieren en concebir el segundo problema predominante, en el caso de las mujeres mencionan las “problemáticas económicas” y en el caso de los hombres distinguen como segunda problemática en la situación de pareja de “creer o estar convencido de saber lo que el otro piensa o siente”.

Palabras Clave: problemáticas de pareja, ruptura de pareja, método mixto, calidez

Abstract

The article reveals preliminary data about the most common problems of Costa Rican couples in



San Carlos area. It is aimed to develop a proposal which can be adapted to the work in the enhancement of the relationship. The motivation for the implementation of this study was that, despite the large amount the theoretical information regarding the work with couples globally and locally, there is evidence of an increase in the divorce and separations' rate. The research was developed through a mixed approach. From the applied instruments, preliminary results have been obtained; women as well as men have pointed out as predominant issues, in first place, the communication. In second place, women considered economic problems while men thought of the belief or convincement of knowing what the other person thinks of the feels in the couple, and in third position both agreed in the establishment of common goals.

Keywords: *couple problems, pair breaking, mixed method*

Introducción

A pesar de las diversas investigaciones que se han realizado sobre las causas de ruptura de pareja (Álvarez, y Jurgenson, 1996; Minuchin y Fishman, 1981; Valdés, 2007) y de la información con la que se cuenta hoy en día a nivel teórico sobre como fortalecer los vínculos de pareja (Álvarez, Pulido & Guerrero, 2007), se puede evidenciar que sin importar el lugar o país las rupturas o separaciones de pareja no cesan. Las estadísticas de diversos países tales como Estados Unidos, México, Puerto Rico, incluyendo a Costa Rica señalan un aumento en las cifras de divorcios (Divorce Rates of Selected Countries, 2002; De Julián, 2010).

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2004) en Costa Rica, el incremento de rupturas de pareja para el 2001, la tasa de divorcios era de 7.084 y para el 2010 se presento una tasa de 11.556. De las siete provincias que está conformado Costa Rica, para el 2001, a excepción de Cartago, según también el INEC, todas tienen un aumento en el matrimonio civil., asimismo, en la zona de San Carlos se halló que el número de matrimonios descendieron, en total para el año 1999 fue de 743, para el año 2000 los números bajaron a 686 y continuaron descendiendo para el 2001 con un total de 665.

En relación a lo anterior, en Costa Rica se encontró que hay investigación e información sobre la temática de pareja, pero en su mayoría ligada a temas de violencia doméstica y maltrato hacia la mujer, se encuentra básicamente estadísticas sobre divorcios de parejas casadas (Anuario estadístico

RESULTADOS PRELIMINARES SOBRE LAS PROBLEMÁTICAS PREDOMINANTES EN PAREJAS SANCARLEÑAS COSTARRICENSES ENTRE LOS 25-45 AÑOS DE EDAD

1999-2001), pero en relación a las problemáticas más frecuentes de pareja no se encuentran investigaciones, situación que no excluye a la zona de San Carlos.

Concepción de pareja en estado de unión y separada

Dependiendo de la cultura e incluso de la época, se han concebido diferentes concepciones del término y la condición de pareja. Según García (2006), la pareja es una unidad social que actúa como un ente único en la sociedad en muchos aspectos. La base de la pareja reside en que las decisiones afectan al conjunto y que se toman en función de la relación existente entre dos personas. De esta manera, una pareja es considerada la unión de dos personas que interactúan, formando entre sí, un conjunto de emociones y necesidades de la más profunda naturaleza (Estrada, 1992; citado en Mancilla y Vázquez, 1993).

Por su parte, Minuchin (1981) define la pareja como un holón conyugal donde dos adultos, se unen con el propósito de formar una familia. Este acuerdo no necesita ser legal para poseer significación, adhiriéndose a esta concepción, Valdés (2007) define a la pareja como la unión de dos individuos que establecen lazos amorosos de carácter íntimo, con la idea admitida o no de durar; con o sin compromiso institucional. Este último autor, citando a Sánchez y Díaz-Loving (1997) hace referencia a trece etapas por las que atraviesan las parejas, correspondientes a: 1) Ser extraños, 2) Ser conocidos, 3) Presentar una amistad, 4) Darse atracción, 5) Presentarse pasión, 6) Generarse un romance, 7) Conformarse un compromiso, 8) Mantenimiento a la relación, 9) Presentarse un conflicto, 10) Darse alejamiento, 11) Desamor, 12) Separación y 13) Olvido (pp. 81-82).

En relación a lo anterior, para este estudio el concepto pareja en **“unión”** se utilizó para designar a aquellas personas que permanezcan juntas por un tiempo específico con o sin acuerdo legal o religioso. En Costa Rica la pareja que se encuentra legalmente unida por un abogado o por la iglesia se denomina casado o casada, mientras la pareja que vive bajo un mismo techo, la cual presenta una relación íntima con hijos o sin hijos se denomina **“unión libre”**. Por otra parte, el concepto de pareja **“separada”** se utilizara para denominar a personas que se encuentren legalmente divorciadas o separadas sin términos legales.



Niveles para el mantenimiento de la relación

De acuerdo con Álvarez y Jurgenson (1996) una vez constituida la pareja, la relación entre ambos requiere para su mantenimiento, de 3 niveles de atracción mutua:

- **Nivel de atracción física:** muestra el hecho de que exista un gusto físico por l otra persona, y que los acercamientos y relaciones físicas sean gratificantes para ambos.
- **Nivel de atracción intelectual:** implica la posibilidad de una comunicación abierta en la que los integrantes de la pareja tengan de qué hablar y compartan intereses y actividades.
- **Nivel de atracción afectiva:** consiste en que para que una pareja armónica exista y se desarrolle deben existir sentimientos de amor o cariño entre ambos (p.13).

Algunas problemáticas frecuentes en la relación de pareja

A continuación se describen tres de las problemáticas más frecuentes en relación de pareja según revisión de la literatura.

Comunicación.

En una relación de pareja puede haber un problema cuando los efectos negativos se asocian a la forma en que interactúa la misma. “El patrón problemático de interacción puede incluir comunicación o ausencia de ésta” (Rivera, Díaz-Loving, & Flores 1986).

En relación a la comunicación, Álvarez y Jurgenson (1996) han señalado que:

En la relación permanente de dos personas, este es uno de los factores de mayor importancia y trascendencia, porque de no existir o ser inadecuada, puede minar o corroer la atracción afectiva; su ausencia simplemente no permite que se dé la atracción intelectual (p.60).

Las expresiones generalizadoras dentro de la comunicación es otro problema en la relación de pareja, ya que mencionar conceptos como “Siempre o Nunca” son vicios de la comunicación que pueden provocar respuestas agresivas (Álvarez y Jurgenson, 1996, p.65).

RESULTADOS PRELIMINARES SOBRE LAS PROBLEMÁTICAS PREDOMINANTES EN PAREJAS SANCARLEÑAS COSTARRICENSES ENTRE LOS 25-45 AÑOS DE EDAD

Las expectativas sociales y la educación.

Álvarez y Jurgenson (1996) dicen que: Las expectativas sociales y la educación son algunas de las causas de la incomunicación en la pareja. Esto se refiere a las expectativas que del matrimonio se tiene, a la idea que durante la formación se nos ha inculcado respecto a este. Algunas de ellas son:

- **Idea del matrimonio congelado.** Es la parte de la naturaleza humana tender a pensar que una vez lograda una meta, todo va a ser color de rosa.
- **Idea de que la pareja es Mandrake.** Es tener las expectativas poco realista de que la pareja tiene que interpretar con la misma facilidad con la que nosotros conocemos lo que sentimos y deseamos.
- **Creencia de los hermanos gemelos.** Los miembros de la pareja creen que, para que la relación funcione, los componentes deben ser iguales y no tener diferencias (pp. 65-67).

Causas por las que se da la ruptura de pareja.

Especialistas en el campo como Fariña, Novo, Arce y Seijo, (2002) identifican la importancia de realizar intervenciones enfocadas en la relación de pareja distinguiéndola de la intervención familiar. Por su parte, De la G, (2010) logra identificar que las razones por las que se separan los jóvenes son las mismas que hace 30 años, siendo estas los problemas de comunicación, infidelidad e insatisfacción. Igualmente, delimita aspectos importantes que influyen en el destino de la relación, tales como la intimidad, confianza, respeto, comunicación y vivencia de la sexualidad son algunos elementos que en la relación de pareja pueden hacer la diferencia entre el éxito y la ruptura.

Por su parte Pulido y Guerrero (2007) señalan que las causas más frecuentes en el momento en el que se produce la separación son las doméstico-conyugal, la violencia, la infidelidad y el desenamoramiento.

Método

Contexto.



La investigación se llevó a cabo en el cantón de Ciudad Quesada, de la provincia de San Carlos, Costa Rica, entre los meses de marzo y julio de 2011. Se visitaron distintas comunidades de la zona identificando y seleccionando a cada participante que cumpliera con los criterios de inclusión y estuviera dispuesto a firmar el consentimiento informado.

Participantes del estudio.

Se eligió una muestra por multiniveles (Hernández, et al, 2010, p.581) donde se combinaron técnicas probabilísticas y técnicas guiadas por un propósito para seleccionar la muestra. A continuación, en la siguiente tabla 1, se indica la descripción y cantidad de los participantes del estudio de acuerdo a cada fase realizada para la recolección de datos.

En la fase uno y dos los participantes fueron seleccionados de acuerdo a los siguiente criterios de inclusión **a)** Debieron ser personas que oscilaron entre los 25 a 45 años de edad; **b)** Que hayan tenido (separados) o tengan (En unión) una relación de pareja de aproximadamente de tres a cinco años de duración; **c)** Personas que sean nacidos y que vivan en la zona de San Carlos. Con relación a los criterios de inclusión para los participantes de la fase tres, se consideró únicamente que haya trabajado en los últimos dos años con parejas

Tabla 1: Descripción y cantidad de los participantes del estudio

FASE 1: APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA ABIERTA		
<u>Género</u>	<u>Estado actual</u>	<u>Cantidad</u>
Masculino	En unión	1
Femenino	En unión	1
Masculino	Separado	1
Femenino	Separada	1

RESULTADOS PRELIMINARES SOBRE LAS PROBLEMÁTICAS PREDOMINANTES EN PAREJAS SANCARLEÑAS COSTARRICENSES ENTRE LOS 25-45 AÑOS DE EDAD

(Continuación Tabala 1)

FASE 2: APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA			
<u>Género</u>	<u>Estado actual</u>		<u>Cantidad</u>
Masculino	En unión		25
Masculino	Separados		25
Femenino	En unión		25
Femenino	Separadas		25
FASE 3: APLICACIÓN DE LA ENTREVISTA A PROFESIONALES			
<u>Género</u>	<u>Profesional</u>	<u>Experiencia</u>	<u>Cantidad</u>
Masculino	Psicoterapeuta familiar	8 años	1
Masculino	Consejero matrimonial	6 años	1
Femenino	Psicoterapeuta familiar	7 años	1
Femenino	Consejero matrimonial	8 años	1
Total			108
NOTA: En esta investigación el concepto "unión" se utiliza para personas casadas o en unión libre y el concepto "Separado" se utiliza para personas separadas o divorciadas			

Instrumentos

Enfoque.

La presente investigación desarrollo un enfoque mixto (Hernández Fernández y Baptista, 2010), considerando que la complejidad del tema no se podía abordar pertinentemente desde un solo enfoque, ya que por un lado, estuvo orientada al estudio del fenómeno de las problemáticas predominantes en la relación de pareja desde aspectos teóricos, y por el otro lado, se buscó conocer la perspectiva y formación que poseen tanto las personas unidas y separadas, así como profesionales en el trabajo de enriquecimiento de la relación de pareja. Lo anterior concuerda con Hernández et al. (2010) al mencionar que:



Todos los fenómenos y problemas que enfrentan actualmente las ciencias son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cualitativo como cuantitativo, es insuficiente para lidiar con esa complejidad. Por ello se requiere de los métodos mixtos (p. 549).

En cuanto al diseño se utilizó un modelo dominante cuantitativo (Hernández et al, 2010). El primer paso del estudio se orientó a un análisis de las teorías existente para entender las recurrencias de las causas generadoras de conflictos en la pareja, como también las complejidades del mismo, y que ayudara a tener una percepción adecuada e integral. Además, desde una triangulación teórica (Rodríguez, 2006) se analizaron las causas de comunes de conflictos de pareja.

Posteriormente se realizaron entrevistas cualitativas a 10 sujetos con las mismas características a la muestra de la segunda fase (Véase tabla 1, fase 1), para identificar los aspectos que ellos desde su experiencia consideraban importantes mantener en la relación de pareja y cuales identificaban como las causantes de ruptura.

Realizada esta fase, se triangularon los resultados obtenidos de las entrevistas y los aspectos identificados en la teoría con el objetivo de construir un instrumento que midiera las causas de ruptura más comunes y los aspectos fortalecedores en una relación de pareja.

Una vez hecha esta tipología, se elaboraron los reactivos de acuerdo a los constructos teóricos contrastados y las preguntas desarrolladas con base al análisis de las entrevistas abiertas aplicadas en la primera fase.

Los reactivos se sometieron a una revisión por psicoterapeutas con experiencia de más de cinco años en atención de pareja. Posterior a la validación del instrumento por parte de expertos, se aplicó un pilotaje con cinco sujetos que presentaran los criterios de inclusión de la muestra meta con el propósito de revisar la claridad de cada reactivo. Realizados estos dos procedimientos, el instrumento se constituyó por 33 preguntas, explorando las áreas de: decisiones de pareja, intereses de pareja, objetivos y valores de pareja, demostración de afecto, visualización de la relación a futuro, elementos que fortalecen la relación, y principales problemáticas que afectan la relación, de escala Likert de 5 ítems siendo 1 el estar siempre en desacuerdo y 5 siempre de acuerdo. Es importante señalar que el instrumento que se aplicara, en diciembre del presente año, y relacionado a la tercera fase en la entrevista a profesionales, se construirá en razón a los resultados que brindo el anterior instrumento.

RESULTADOS PRELIMINARES SOBRE LAS PROBLEMÁTICAS PREDOMINANTES EN PAREJAS SANCARLEÑAS COSTARRICENSES ENTRE LOS 25-45 AÑOS DE EDAD

Resultados

Problemáticas predominantes dentro de la pareja.

Según los datos preliminares del instrumento aplicado en la zona de San Carlos, se puede observar que un 65% de los participantes del estudio, sin importar el género y su estado de relación (en unión o separado), establecen como problemática predominante en la relación de pareja, los *“Problemas de Comunicación”*.

Como segunda opción de importancia en relación a las problemáticas de pareja, hombres y mujeres, mostraron respuestas diferentes. Las mujeres consideran que los *“Problemas económicos”* son el segundo punto en importancia dentro de las problemáticas dentro de su pareja, mientras que los hombres consideran que la segunda problemática, en orden de importancia, que viven dentro de la pareja es *“Creer o estar convencido de saber lo que el otro piensa o siente”*.

En tercer lugar en orden de importancia, sin importar el género y su estado de relación, consideran como problemática tener *“metas en común”* dentro de la pareja.

Otras problemáticas identificadas en las parejas sancarleñas.

Un 52% de los participantes (28% mujeres y 24% hombres), consideran que un aspecto que genera problemas en la relación es la *“ausencia de demostración afectiva”*. Asimismo, un 38% de los sujetos mencionan como aspectos de ruptura dentro de la pareja, la *“insatisfacción”* de la relación y un 36% la *“infidelidad”* de la pareja.

Por otra parte, de 12 aspectos presentados para enriquecer una relación, el 62% de los participantes, tanto hombres como mujeres, en condición de unidos o separados, consideraron la *“comunicación”* como el elemento principal que fortalece la relación de pareja, como segundo aspecto que fortalece la relación un 45% establecieron la *“confianza”*, seguido en tercer lugar de la *“fidelidad”*, la cual obtuvo una valoración de un 39%.

En cuanto a los valores que ayudan a mantener una relación de pareja, el 42% de los participantes del estudio sin importar el género y estado de relación, determinaron el *“respeto”* como principal valor dentro de la relación.



Discusión

A partir de los resultados preliminares de este estudio se puede observar que las problemáticas de las parejas sancarleñas participantes en esta investigación están concordando con resultados de antecedentes internacionales (De la G, 2010; Higuera, 2006; Pulido y Guerrero, 2007), evidenciando indicios de que las parejas, sin importar el lugar o país pasan por similares problemáticas. En relación a estos datos, emerge la hipótesis, de que estas problemáticas sean las mismas de hace 30 años, tal como lo señala De la G. (2010), mostrando con esto, poca formación en la educación de pareja para la prevención o manejo de las tales problemáticas.

Llamo la atención identificar que, así como los participantes, tanto en unión como separados, identifican el aspecto de la “comunicación” como principal problemática, al mismo tiempo coinciden en que este aspecto es principal para fortalecer la pareja. Esta ambivalencia, que se destaca en la actual etapa de la investigación, genera una segunda hipótesis sobre como a pesar de conocerse por parte de las personas en relación o separadas, que la comunicación es un factor determinante para el mantenimiento y fortalecimiento de la relación, muchas personas no saben cómo realizar en la pareja una adecuada o asertiva comunicación.

Como se menciona al principio del presente artículo, el interés de esta investigación no es establecer únicamente las principales problemáticas dentro de la relación de parejas de esta zona, sino además, identificar que conocimiento poseen los expertos sobre estas problemáticas y el tipo de intervención que se le da a las mismas.

Se espera, para los resultados finales de esta investigación que el cruce de los resultados de cada ítems de esta segunda fase, y las entrevistas a especialistas en la atención de parejas revele datos significativos para delimitar las principales problemáticas en las parejas sancarleñas, revelando información que fomente una propuesta de intervención que se adapte al trabajo en el enriquecimiento de la relación de pareja.

RESULTADOS PRELIMINARES SOBRE LAS PROBLEMÁTICAS PREDOMINANTES EN PAREJAS SANCARLEÑAS COSTARRICENSES ENTRE LOS 25-45 AÑOS DE EDAD

Referencias bibliográficas

- Álvarez, J.L. y Jurgenson, G. (1996). Sexualidad en la pareja. México: Manual Moderno.
- Bucay, J. (2007). El camino del encuentro. México: Océano.
- Davidoff, L. (1989). Introducción a la psicología. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana de Mexico,S.A.de C.V.
- De la G. (2010) ¿Factores de ruptura y éxito en el matrimonio. Recuperado de <http://www.familiaunida.org/articulos/verArticulo2.phtml?secc=26&id=144>
- Divorce Rates of Selected Countries (2002) recuperado de <http://www.divorcemag.com/statistics/statsWorld.shtml>
- Fariña, F., Novo, M., Arce, R. y Seijo, D.(2002).Programa de intervención Ruptura de pareja, no de familia con familias inmersas en procesos de separación. Psicopatología Clínica, Legal y Forense,Vol 2, N°3. Recuperado el 19 de agosto de 2010 de <http://www.masterforense.com/pdf/2002/2002art17.pdf>
- García, H. (2006). Datos y reflexiones sobre la pareja en la sociedad actual. [PDF], Recuperado de <http://www.psicoterapeutas.com/pacientes/pjactual.pdf>
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (Quinta edición). México: McGRAW-HILL.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC, 2004). Anuario Estadístico. 1999-2001. Recuperado el 12 de abril del 2010 de www.inec.go.cr/.../01%20Anuarios%20Estadísticos/1999-2001/1999-2001.pdf
- Macilla, A. y Vázquez, J. (1993). Relación entre satisfacción marital y las etapas del desarrollo evolutivo de la pareja. México: Imprenta Martínez.
- Minuchin, S. y Fishman, H. (1981). Técnicas de terapia familiar. España: Editorial Paidós
- Pulido, F. y Guerrero, M. (2007). Separación Conyugal en padres de estudiantes del Instituto Alberto Merani. Recuperado el 18 de agosto de 2010, de <http://www.institutomerani.edu.co/publicaciones/tesis/CAUSAS%20DE%20SEPARACI%C3%93N%20CONYUGAL%20EN%20PADRES%20DE%20ESTUDIANTES.pdf>
- Rodríguez, O. (2006). La Triangulación como Estrategia de Investigación en Ciencias Sociales. [PDF] Recuperado de <http://www.madrimasd.org/revista/revista31/tribuna/tribuna2.asp>



- Rivera , S., Díaz-Loving, R., & Flores Galaz, M. (1986). Percepción de las características reales e ideales de la pareja [Perception of the real and ideal characteristics in mates]. In AMEPSO (Eds.), La psicología social en México (Vol. 1). México: AMEPSO.
- Sánchez, A. y Díaz-Loving, R. (1997). Medición e implicaciones de la cercanía en el ciclo vital de la pareja. [Measurement and impact of closeness in couple's life cycle]. Revista de Psicología Social y Personalidad, 13, 1-18.
- Valdés, A. (2007). Familia y desarrollo: intervenciones en terapia familiar. México: El Manual Moderno.

La pareja posmoderna: efectos y tendencias

Juan Antonio Zacarías Sánchez ¹

Universidad de Celaya

RESUMEN

Desde una perspectiva científica y pragmática se analizan los efectos de la modernidad y posmodernidad en los cambios de estilo de las parejas humanas, tomando en cuenta los elementos que definen el desarrollo psicológico y biológico del ser humano, su dinámica familiar y los efectos de la cultura. Se propone la hipótesis de la imperfección del ser humano a diferencia de otros animales con los que convivimos y se hace una reflexión de las implicaciones que esta adaptación están provocando en los estilos de relación de pareja. Se ratifica la importancia de la pareja como modelo natural de preservación de la especie humana y por otra parte se describen algunos de los estilos de relación de pareja observados en el contexto de la posmodernidad, tomando como referencia la pareja urbana y la pareja rural, entendiendo a estos dos tipos de pareja como los derivados de estilos de vida según elementos geográficos y económicos. Finalmente se hace una propuesta sobre los factores emocionales que influyen en la cohesión de la pareja, especialmente lo referente al concepto de felicidad.

Palabras clave: Familia, pareja, posmodernidad, felicidad.

Abstract

From a scientific and pragmatic perspective, the effects of modernity and postmodernity in the lifestyle changes of human couples will be analyzed, taking into consideration the defining elements of the psychological and biological development of human beings, their family dynamics and the effects of culture. We propose the hypothesis of the imperfection of human beings, unlike other animals with which we live; and meditate about the implications that adaptation is causing to relationship's styles. It confirms the importance of the couple as a natural model for preserving the human species and also it describes some of the relationship styles observed in the postmodernism context, with reference to the



urban and rural couples, understanding these two types of couples as the lifestyle descendant due to geographic and economic elements. Finally, there is a proposal concerning the emotional factors that influence the couple's attachment, regarding specially the concept of happiness.

Keywords: *Family, couple, postmodernism, happiness.*

Introducción.

En la primera década del siglo XXI y rodeados de vertiginosos cambios en los niveles sociales, económicos, antropológicos, educativos y psicológicos, (entre otros), el ser humano sigue adaptándose a los estilos de vida que implican los reacomodos en diferentes facetas del individuo, de la pareja y de la familia. Actualmente la pareja vive estilos de vida que nunca se habían vivido en el pasado de la historia del hombre, (Beavers y Hampson, 1992; González, 2005; Cáceres, 1986; y Satir, 1991). Desde una postura reduccionista y clásica, la pareja es el preámbulo de la familia y el sistema biológico que perpetua la especie. Sin embargo vale la pena analizar este fenómeno desde un ángulo más amplio, como el humanismo o el enfoque sistémico que ilustran una óptica posmoderna.

La pareja como transición entre el individuo y la familia, será el objeto de esta reflexión por lo que iniciaremos con un análisis desde la perspectiva del desarrollo psicológico individual, los elementos que influyen en el desarrollo biológico, el desarrollo social en la emancipación del joven y su vida en plenitud.

El ser humano, un ser imperfecto.

El ser humano es un organismo viviente al igual que muchos más con los que convivimos en el planeta, en realidad no somos muy diferentes a otros animales con los que coexistimos, si bien nos diferencia una capacidad racional más elevada (en apariencia) los seres humanos debemos sobrevivir al igual que los animales salvajes. Tenemos características biológicas que hacen que nuestro organismo deba superar ciertos niveles de madurez, tanto física como psicológicamente. El bebe humano es muy dependiente de sus cuidadores, quizá uno de los animales que más cuidados requieren hasta ya avanzada su infancia. Otros mamíferos, aunque requieren ciertos cuidados, suelen ser mucho más independientes y sus niveles de madurez llegan a más temprana edad. La condición humana para la

crianza es ya un factor diseñado por la "cultura reciente" es decir, el desarrollo físico y emocional de los infantes está determinado por hábitos y conductas que tienen relativamente poco tiempo. Podemos decir que el ser humano en sus últimos 50,000 años ha ido perfeccionando los formatos de crianza que actualmente vivimos, mientras que otros animales han perfeccionado sus instintos de supervivencia por varios millones de años (Jáuregui, 2000; y Falicov, 1991).

Como podemos apreciar padecemos de cierta imperfección que quizá siga modificándose hasta lograr un nivel de calidad óptimo de la especie humana. Pensemos un poco en cómo era la vida de un infante hasta llegar a su juventud hace apenas 50 años, o como era eso hace 500 años; aun mas hace 5,000 años cuando vivíamos la edad de piedra.

Individuo y familia han evolucionado dramáticamente, quizá no mucho en su condición biológica, pero si en sus patrones de comportamiento para sobrevivir (Eguiluz, 2004; Cáceres, 1986; y Falicov, 1991). El desarrollo tecnológico y los avances en la ciencia, han hecho que la parte animal del ser humano, prácticamente desaparezca, sin embargo seguimos siendo animales y utilizamos las emociones que heredamos producto de la evolución. El miedo, la ira, la tristeza y el placer se asoman con discreción y las contemplamos como algo que no quisiéramos tener luchando evitarlas (Jáuregui, 2000), la verdad es que eso es lo que nos hace humanos.

Después de cumplir los primeros diez años de vida, el niño ha debido pasar diversas crisis que lo ponen a prueba; frustraciones, desamparos, terrores y placeres son solo unos cuantos ejemplos de lo que todos los seres humanos hemos vivido para llegar a ser adultos, conservando heridas que marcaran nuestras vidas para siempre (Gonzalez, Mendoza, Arzate y Cabrera, 2009). La vida en pareja no es la excepción, es común ver que las parejas padecen continuamente sus heridas del pasado y esto marca los estilos de su relación.

La razón de ser de la relación de pareja.

Ya entrada la juventud las relaciones de pareja del ser humano se intensifican, si bien el origen de las relaciones de pareja tienen su base en la supervivencia (es decir la preservación de la especie humana) los seres humanos hemos desarrollado de una forma muy distinta el proceso de cortejo. El humano es un animal que ha hecho de la relación de pareja todo un cúmulo de complejos rituales, incluso desde la infancia se van introyectando modelos de relación que marcarán la forma en que los adultos se relacionarán (Falicov, 1991; Campbell, 1991; y Caille, 1992). Estamos hablando, claro, de la relación de pareja hete-



rosexual, la pareja tradicional; sin embargo es importante mencionar que con más frecuencia y aceptación, prevalecen las parejas homosexuales, también llamadas parejas alternativas . Estas relaciones requieren otro análisis muy profundo que en este trabajo no abordaremos, mientras tanto.

La pareja a lo largo de la historia ha venido evolucionando y en cada cultura, tanto en las grandes metrópolis como en las pequeñas comunidades los estilos de relación de pareja tienen particularidades dignas de estudiar. Una pareja se compone de un “par”, dos personas que comparten tiempos, espacios y emociones. La pareja (heterosexual y monogámica) es la base de la familia y el matrimonio es el reconocimiento social, cultural y jurídico, que tiene por fin proporcionar un marco de protección mutua, de la descendencia: conlleva deberes y derechos, desde una perspectiva clásica, ortodoxa y tradicional para el mundo occidental (Aguilar, 1990; Campbell, 1991; Caille, 1992; y Hendricks, 1988).

La pareja tiene entonces una razón de ser en la comunidad y representa para las naciones el pilar de la institución más preciada en la sociedad, la familia . Así pues, podemos ver como en comunidades rurales o conservadoras prevalece la tradición de “pedir a la novia” para formalizar la relación de pareja, en otras simplemente “se roban” a la novia y otros casos más simplemente acuerdan “vivir en unión libre” y sólo avisan a sus padres. Vemos que las sociedades actuales han diversificado la forma de iniciar (y continuar) la relación de pareja, siendo quizá más flexibles (Aguilar, 1990; y Builes y Bedoya, 2008). En el mismo sentido, también encontramos muy común las relaciones “free” o libres, populares entre los jóvenes y muchos adultos, en donde ambos integrantes de la pareja deciden voluntariamente tener un romance, contacto sexual en diferentes niveles o una “aventura” por así decirlo, no existe compromiso alguno, simplemente este acto cumple con la satisfacción de placeres primarios. Mecánicamente podríamos decir que este último estilo de relación no representa el objetivo de preservar la especie humana, más bien de liberar la energía de la libido, característica primordial de los animales; aunque suele haber accidentes y no siempre todo sale bien teniendo como resultado los llamados “embarazos no deseados”, situación paradójica: mientras entendemos que la finalidad de la pareja es “preservar la especie” aquí se intenta evitarlo.

La pareja urbana y la pareja rural.

Existen dramáticas diferencias entre los estilos de relación de pareja de familias que viven en zonas rurales a las que vienen zonas urbanas; las primeras siguen conservando un aire provincial, conservador y tradicionalista, alejados del estrés y del bullicio viven un ritmo lento y poco competitivo ; sin embargo

es muy común ver que los jóvenes de provincia ven como algo aspiracional mudarse a las ciudades con la finalidad de encontrar mejores oportunidades de desarrollo. Las parejas que viven en las zonas urbanas aunque más cercanos a los avances tecnológicos y a las comodidades de las urbes, por el contrario, padecen de una vida acelerada, riesgosa y muy competitiva. Son más vulnerables a la compleja red de mercadotecnia que los envuelve fácilmente en estilos de vida consumista y materialista. Al ver todos los factores que influyen en la familia y los obstáculos que deben librar, quizá el factor que más nos llama la atención de todos estos es la felicidad.

No podemos afirmar que las parejas sean más o menos felices por vivir en ciertas zonas urbanas o rurales, lo bien es cierto es que el factor felicidad es muy complejo y variable. Sin embargo, es interesante ver como las parejas, muchas veces sin ser conscientes de ello, viven soportando factores de estrés que a la larga influyen en su bienestar como pareja.

En una idea anterior nos referíamos a los embarazos no deseados, por ejemplo, los cuales han sido fuente de muchos conflictos en la pareja moderna y posmoderna. Para un hombre y una mujer que nunca pensaron conscientemente procrear, la llegada de un hijo siempre representa un evento impactante, evento que pondrá a prueba las capacidades emocionales y físicas de ambos. Muchas parejas reportan ser menos felices al cambiar su rumbo con la llegada de un hijo.

Pareja, posmodernidad y felicidad.

Se dice que la posmodernidad es la respuesta a la modernidad, a un mundo inacabado y en transición. La modernidad surge como el pensamiento desacralizador de un mundo que tiene como centro a Dios, surge como pensamiento profano de lo divino y establecido desde el cielo. La modernidad hace uso de la razón con la ciencia y la técnica como herramientas para el progreso del ser humano como centro del mundo. La posmodernidad surge como efecto de un mundo premoderno que no ofrecía respuestas, ni situaciones claras y dotó al mundo de visión y sentido (Foster, 1988; y Bauman, 2001). Finalmente esta discusión sigue siendo inacabada, pero lo que sí es cierto es que vivimos una transición, la llamaremos para efectos prácticos en este análisis, posmodernidad.

La pareja posmoderna, que vive en un mundo globalizado, vertiginoso e inestable ha debido adaptarse a cambios que se han gestado en los sistemas políticos, económicos, tecnológicos, culturales, e incluso financieros y nos referimos al factor felicidad por lo que al ver los motivos de consulta de las parejas que acuden a terapia, la gran mayoría de ellos se relacionan con su poca capacidad de



disfrutar una vida plena (Cáceres, 1986; Caille, 1990; Kirshenbaum, 1990; Ausloos, 1995; y Hendricks y Gay, 1988). Al contrastar estos elementos con la problemática posmoderna descrita en el anterior párrafo, resulta más fácil comprender los padecimientos de la pareja actual.

La pareja posmoderna quizá esté más preparada, quizá tenga más apoyos y comodidades, los avances científicos le acercan descubrimientos para vivir mejor ; las escuelas mejoran cada día para ofrecer mejores servicios educativos a sus hijos, pero por otro lado las parejas deben enfrentar nuevos desafíos por su estilo de vida.

Con la llegada del movimiento feminista en los 60's y 70's la mujer cambio radicalmente su papel en el sistema económico de los países occidentales, poco a poco ha ido ganando terreno en escenarios que antes solo eran de los varones. En la familia, se dio por consiguiente un cambio radical en roles de masculinidad y feminidad, maternaje y paternaje y sobre todo del poder en los miembros de la pareja. El hombre al dejar de ser el único proveedor económico, ha debido reacomodar su identidad en la pareja tradicional, cediendo poder (Auloos, 1995; Builes y Bedoya, 2008; y Falicov, 2008). En la época de los 80's y 90's cobró auge el mote del hombre "mandilón" en programas de revista de la televisión mexicana haciendo referencia al hombre que asumía actividades del hogar, sumiso y resignado; más allá de lo cómico de estas escenas, encontramos un nuevo estilo de pareja, un estilo en donde el poder es más equilibrado entre ambos sexos y liberado del "machismo" tradicional.

Nuevos estilos de relación de pareja.

Así pues, tenemos en los primeros albores del siglo XXI un mundo plagado de cambios constantes y prístinos; en todo esto observamos atónitos nuevos estilos de relación en la pareja tales como:

- La pareja laboral: En dónde ambos, hombre y mujer deben enfocar sus energías a vivir una vida económicamente activa para subsistir y mantener un nivel de vida marcado por la economía y tendencias económicas. Cuentan con horarios limitados, se enfocan en largas jornadas de trabajo y por lo general disfrutan de poco tiempo para ellos y para sus hijos.
- La pareja con hijos prematuros: En donde los jóvenes por falta de información y formación, procrean y deben cambiar sus estilos de vida, dejar de estudiar y afrontar una serie de vicisitudes plagadas de dolor y tortura. Por lo general estas parejas sufren de conatos de separación y terminan separándose definitivamente.
- La pareja tardía: Caracterizada por noviazgos prolongados, en donde por lo general los dos es-

tudian o trabajan y van aplazando la formalización de su unión aspirando a mejores niveles de vida. Logran un nivel de madurez y esto los hace muy prudentes y a veces un tanto rígidos, finalmente son relaciones con cierto nivel de éxito.

- La pareja dependiente: Descrita como la pareja que sigue dependiendo de sus progenitores, viven con ellos, dependen económicamente de ellos y padecen de una cierta tolerancia y codependencia. Es notorio que estas parejas se ven mutilados en sus capacidades de autonomía y el sufrimiento por la emancipación suele ser muy doloroso ya que son los padres los primeros que deben reconocer su error al mostrarse sobreprotectores.

- La pareja recompuesta: En donde uno o ambos, vienen de relaciones previas en donde no tuvieron éxito y hubo una separación, ya con madurez y experiencia apuestan a una nueva etapa con más consciencia y plenitud. Sus experiencias previas y su madurez hacen que tengan relaciones más serias y con buen pronóstico.

- La pareja del mismo género: Quizá una de las más controversiales formas de pareja humana, en donde la intimidad llega a lo sexual, reprimidas muchas veces, juzgadas y apoyadas por movimientos sociales, poco a poco diferentes países han accedido a reconocer su legitimidad debiendo hacer cambios a nivel legal y sobre todo cultural. Lo bien es cierto que los problemas que enfrentan como pareja, son muy similares a las parejas heterosexuales .

- La pareja a distancia: En donde uno de los miembros de la pareja vive alejado del otro por cuestiones laborales (principalmente) y se ven pocas veces manteniéndose en contacto solo por comunicación electrónica. Su sufrimiento y problemáticas radica en el vacío y soledad que afrontan y su sobrevivencia está en la capacidad de resiliencia para soportar la espera.

- El nido vacío: Descrito por varios autores entre ellos Minuchin (1989), principalmente, en donde cada vez se observa a parejas en donde los hijos han emancipado y se han retirado del hogar, ahora deben vivir nuevamente los dos solos y reacomodar su forma de vida.

Pareja y la búsqueda de la felicidad.

Nos hemos referido al factor felicidad y en todos estos ejemplos de estilos de relación posmoderna podemos ver cómo viven caminos escabrosos para llegar a ella. El desgaste y las heridas emocionales provenientes del pasado (principalmente de la infancia) hacen su aparición inevitablemente, haciendo necesaria muchas veces la intervención profesional para ayudar a las parejas a encontrarse a sí



mismas (Caille, 1992; González, 2005; Chávez y Michell, 2009; y Campbell, 1991).

Quizá uno de los errores que podemos apreciar en estas relaciones, es la creencia de que la felicidad vendrá al estar con el otro, si el otro espera lo mismo, viene después la frustración. La persona a nivel individual debe buscar la felicidad en sí mismo para después poderla compartir, si no logra esto, los demás procesos en la relación de pareja como son la comunicación, el respeto, la solución de conflictos, la organización, entre otros importantes, no se darán a plenitud. (Aguilar, 1990; Beavers y Hampson, 1992; Cáceres, 1986; Chávez y Michell, 2009; y Caille, 1990).

Conclusión

Finalmente, y retomando la hipótesis de la “imperfección del ser humano”, quizá todas estas manifestaciones de la relación de pareja en la posmodernidad son parte de un proceso que aún continúa y solo estamos viendo una parte del proceso; quizá no nos toque ver lo que pase en un futuro lejano (en dos, tres o diez siglos más), como pasó con los griegos antes de la era cristiana quienes nunca se imaginaron cómo sería el siglo XXI D.C. En 1993, Sylvester Stallone y Sandra Bullock protagonizaron una película de corte futurista llamada “El Demoledor” en donde se representaba una idea de la vida en el año 2023, en una de las escenas, Stallone y Bullock usan un aparato que se coloca en la cabeza y comienzan a tener una especie de “sexo virtual” ya que no se tocan y solamente experimentan las sensaciones placenteras del sexo, una especie de juego virtual similar a los de hoy en día; la historia narra que el sexo físico en esa época estaría prohibido por la transmisión de enfermedades venéreas y los hijos se procrean sólo en laboratorios con probeta para seguir manteniendo la reproducción humana; quizá no estemos muy lejos de estas circunstancias y los seres humanos enfrentemos cambios como los que propone este filme de los 90’s. Los avances en la tecnología y el desarrollo de la cultura humana en un futuro son un enigma, no nos queda más que conformarnos y soportar con nuestras limitadas capacidades humanas los embates del transcurrir de la historia a través del tiempo. La pareja humana seguramente seguirá viviendo más cambios hasta consolidar una estabilidad biológica, psicológica y cultural. Desde el humanismo, la recomendación más sobresaliente se centra en aceptación incondicional de uno mismo y del otro para poder llegar a un proceso de diálogo protegido en donde la pareja logre una comunicación genuina, íntima y muy poderosa (Chávez y Michell, 2009). Quizá ese es el camino que nuestras parejas posmodernas pueden seguir como una alternativa a este mundo inacabado que lucha por acercar la felicidad a las personas.

Referencias bibliográficas

- Aguilar Kubli, E. (1990). Elige bien a tu pareja. México, D.F.: Editorial Pax.
- Auloos, G. (1995). Las capacidades de la familia. Tiempo, caos y procesos. Barcelona, España: Herder.
- Bauman, Z. (2001). El sueño de pureza en la posmodernidad y sus descontentos. Madrid, España: Akal.
- Beavers, R. y Hampson, R. (1992). Familias exitosas. Evaluación, tratamiento e intervención. Barcelona, España: Paidós.
- Builes, M. y Bedoya, M. (2008). La familia contemporánea: relatos de resiliencia y salud mental. Revista colombiana de psiquiatría, 37, 3, 344 – 354.
- Cáceres, J. (1986). Reaprender a vivir en pareja. Barcelona, España: Plaza y Janés Editores.
- Caille, P. (1990). Familias y terapeutas. Lectura sistémica de una interacción. Buenos Aires, Argentina: Nueva Visión.
- Caille, P. (1992). Uno más uno son tres. La pareja revelada a sí misma. Barcelona, España: Paidós.
- Campbell, S. (1991). La intimidad de la pareja. Idilio, lucha por el poder, estabilidad, compromiso y creación conjunta. México, D.F.: Deusto.
- Chávez, R y Michell, S. (2009). El espacio protegido del dialogo. México, D.F.: Ediciones Papiro Omega.
- Eguiluz, L. (2004). Terapia familiar, su uso hoy en día. México, D.F.: Editorial Pax Mexico.
- Falicov, C. (1991). Transiciones de la familia. Continuidad y cambio en el ciclo de vida. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Foster, H. (1988). La Posmodernidad. México, D.F.: Editorial Kairós.
- Glass, L. (1995). Él dice, ella dice. Cómo mejorar la comunicación entre el hombre y la mujer. Barcelona, España: Paidós.
- González, A. (2005). Coalición de paradigmas. Hacia una psicología de la conciencia unitaria. Barcelona, España: Editorial Kairós.
- González, R., Mendoza, H., Arzate, R. y Cabrera, N. (2009). Conducta heredada y adquirida. México, D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Izt-



cala.

- Hendricks, K. y Gay H. (1988). El arte de la intimidad. Una guía para perder el miedo al amor. México, D.F.: Editorial Pax.
- Jáuregui, J. (2000). Cerebro y emociones. La computadora emocional. México, D.F.: Editorial Océano.
- Kirshenbaum, M. (1990). Si nos queremos tanto, por qué estamos tan mal. México, D.F.: Editorial Atlántida.
- Kotliarenco, M.A., Cáceres, I. y Fontecilla, M. (1997). Estado de arte en resiliencia. Washington, D.C., E.E.U.U.: Organización Panamericana de la Salud, PAHO – CEANIM.
- Minuchin, S. (1980). Familias y Terapia Familiar. Madrid, España: Ediciones Gedisa
- Satir, V. (1996). Vivir para amar. Un encuentro con los tesoros de tu mundo interior. México, D.F.: Editorial Paz.
- Satir, V. (1994). En contacto íntimo. Cómo relacionarse con uno mismo y con los demás. México, D.F.: Árbol Editorial.
- Satir, V. (1991). Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar. México, D.F.: Editorial Pax.

**Governmentalities of Irish Immigration Regulation: Technologies of
Citizenship and Anti-Citizenship Technologies**

***Siobhán Ní Chatháin*¹**

University of Limerick, Ireland

Resumen:

Este artículo está basado en una investigación empírica de los procesos mediante los cuales los límites y el significado de ciudadanía son reconstituidos a través de prácticas impulsadas por el Estado para regular a los migrantes y las respuestas de los migrantes a dichas prácticas. El estudio examinó la reforma de ciudadanía constitucional y legislativa que ocurrió en la República de Irlanda en 2004, resultando en la alteración de la ciudadanía *ius soli*.

El presente estudio explica las formas de poder/conocimiento, las prácticas discursivas y enumerativas, a través de las cuales las madres migrantes son constituidas como sujetos riesgosos e irresponsables. La política de referéndum produjo decisiones judiciales, deportaciones, cambios legislativos, y suspensión y restablecimiento de un programa administrativo de residencia relacionados con los padres inmigrantes. Esta serie de cambios legislativos y administrativos son conceptualizados en el presente documento en términos de “tecnologías de ciudadanía” y “tecnologías anti-ciudadanía”, las cuales han expandido acumulativamente la capacidad del Estado para regular biopolíticamente y etopolíticamente a la población inmigrante que no provienen de la Unión Europea.

Se argumenta que los aspectos técnicos y programáticos de gestión de la inmigración a través de los cuales los migrantes son canalizados en varias categorías gubernamentales, son constitutivas de posiciones de sujeto y estructuran la agencia de los inmigrantes. Prácticas tales como la detención y deportación, provisión directa y procedimientos expeditos de determinación de asilo operan como tecnologías anti-ciudadanía con la intención de disciplinar y disuadir a los inmigrantes. Los estatus de residencia condicional y residencia temporal actúan como tecnologías de ciudadanía, incluyendo a los inmigrantes de manera provisional, partiendo de la base de que se adhieran a criterios predeterminados. Las tecnologías y programas de regulación de la inmigración descritas en el presente estudio son el contexto es-



tructural dentro del cual y a través del cual se lleva a cabo la administración biopolítica de la población.
Palabras claves: tecnologías de ciudadanía, tecnologías anti-ciudadanía, regulaciones inmigración irlandesas.

Abstract

This paper is based on an empirical investigation of the processes whereby the boundaries and meaning of citizenship are re-constituted through state-driven practices of regulating migrants and migrants' responses to such practices. The broader study examined an instance of constitutional and legislative citizenship reform which occurred in the Republic of Ireland in 2004, resulting in the alteration of jus soli citizenship. This article explicates the forms of power-knowledge, the discursive and enumerative practices, through which migrant mothers were constituted as risky, irresponsible subjects. The politics of the referendum produced judicial decisions, deportations, legislative change, and the suspension and re-establishment of an administrative residency programme pertaining to immigrant parents. This series of legislative and administrative developments are conceptualised in terms of 'technologies of citizenship' and 'anti-citizenship technologies' which have cumulatively expanded the capacity of the State to biopolitically and ethopolitically regulate the non-EEA resident immigrant population. It is argued that the technical and programmatic aspects of immigration governance through which migrants are channelled into various governmental categories, are constitutive of subject-positions and structuring of immigrants' agency. Practices such as detention and deportation, direct provision and expedited asylum determination procedures operate as anti-citizenship technologies intended to discipline and deter immigrants. Conditional and temporary residency statuses act as technologies of citizenship, provisionally including immigrants on the basis that they adhere to prescribed criteria. The technologies and programmes of immigration regulation outlined here are the structural context within and through which the biopolitical management of the population takes place.

Keywords: Citizenship and anti-citizenship technologies, Irish immigration regulation

Introduction

This paper explicates the technical and programmatic aspects of the Irish State's immigration re-

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

gulation regime, providing a synopsis of recent legislative and administrative developments which have served to cumulatively increase the State's capacity to regulate the resident non-EEA population.

In recent years immigration regulation has become a central focus of the Irish State's biopolitics (Harrington 2005). The last two decades have seen the rapid growth of the State's immigration regulation apparatus. This apparatus manages the biopolitical composition of the population through practices directed at immigrants, which dictate who can enter and under what conditions, the terms and conditions of residency and the criteria for becoming a citizen. In the same period during which the mobility of European Union (EU) and EEA citizens² came to be seen as politically, economically and socially desirable (although not completely unproblematic) and has been liberalised (Fanning 2009; Mitchell 2006), non-EEA migration into Ireland came to be viewed as distinctly problematic and necessitating strict regulation³. In tandem with the easing of access and lifting of barriers for desirable, authorised immigrants, an arsenal of measures has been introduced by the Irish State to inhibit, limit, deter and monitor the entry of undesirable 'third country' immigrants. As such, the ethopolitics of immigration governmentalities centres on differentiating between desirable and undesirable migrants, categorising and regulating immigration accordingly.

Regulatory Technologies

The ethopolitical sorting of immigrants entails the application of different regulatory technologies. This article explores the amalgam of citizenship technologies and anti-citizenship technologies employed by the Irish State. The anti-citizenship technologies referred to here include 'safe (third) country' concepts, carrier sanctions, detention, deportation, assisted repatriation programmes, accelerated ('manifestly unfounded') asylum procedures, the direct provision system, and the Habitual Residency Condition. On the other hand, work permit programmes and other residency statuses which permit access on a temporary and conditional basis (for example, the 'Irish Born Child Leave to Remain' programme), are conceptualised as technologies of citizenship. It is argued that these sets of practices contribute to shaping the biopolitical composition of the population and, furthermore, are integrally linked to the

155 ²The European Economic Area includes the EU member states as well as Norway, Iceland, Liechtenstein and Switzerland, whose citizens have broadly similar rights to those of EU citizens within the member states. Hereafter, the term EEA is used because the rights and entitlements of EEA citizens living in Ireland are broadly similar to those of EU citizens.

³Although, see Haynes et al. (2010) regarding the treatment of Eastern European migrants.



substantive content of the prevailing citizenship regime. In specifying the various strategies, programmes and techniques that comprise the field of immigration regulation in Ireland – in other words the composite of citizenship and anti-citizenship technologies –there is a particular focus on the forms of subjectivity that these practices presuppose and endeavour to produce.

States exercise control over their borders by using restrictive and strategic admission policies and by defining (and continually redefining) the terms of entry, residency and membership for ‘outsiders’. Immigration regulation operates as a means of biopolitically controlling the composition of the population and simultaneously stratifying the population according to the legitimate claims they can make on the state (Fanning and Mutwarasibo 2007a, p.452). In the sections that follow, the long-term trend towards the liberalisation of EEA citizens’ mobility are juxtaposed with the increasingly restrictive regulation of the majority of non-EEA nationals’ mobilities. From the perspective of the Irish State, internal EEA mobility – that is the movement of EEA member state citizens across member states’ international borders – came to be seen as desirable⁴ (Fanning 2009). On the other hand, this paper demonstrates that immigration unsolicited non-EEA immigration is seen as highly problematic and requiring stringent controls (Menz 2009b). Those non-EEA immigrants, who are considered desirable on the basis of their economic utility, are admitted through specially designed programmes, while all unauthorised immigrants have been criminalised. The primary focus here is the Irish States regulation of immigrants from outside the EEA and there is a particular concern with the regulation of unsolicited and unauthorised non-EEA immigrants because the majority of the participants in this study came to Ireland as (unsolicited) asylum seekers⁵. This cohort is subjected to a heterogeneous governmentality comprised of a mixture of citizenship and anti-citizenship technologies (Inda 2006). The use of the law as a governmental technology is being increasingly refined as a means of distinguishing between desirable and undesirable immigrants. This analysis highlights the retraction of social protections for immigrants, the raising of eligibility criteria for authorised routes of economic migration and the increasing conditionality of non-EEA migrants’ entitlements. These tactics are part of states’ strategic endeavours to enhance national economic compe-

⁴However, the narrative concerning the presence of Polish in Ireland, the previously desirable accession state immigrant as being white, catholic, hard working, has changed in recent years (Haynes et al. 2010) 156

⁵The term ‘unsolicited’ refers to arrival without prior notice where there is a requirement for an entry visa. Such immigrants may subsequently become ‘authorised’ by entering the asylum process and in doing so come within the remit of immigration governmentalities. The term ‘documented’ refers to those who have been granted residency status, and ‘undocumented’ refers to those without a formally recognised immigration/residency status (such immigrants are generally defined by the State as ‘illegal’).

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

titiveness through concomitant processes of liberalising and restricting migratory mobilities.

Authorised Economic Migration

The most significant division between migrants within European states demarcates two broad groups: citizens of member states of the European Economic Area including the European Union, and 'Third Country Nationals'.⁶ EEA citizens have the same rights of mobility across a member states' international borders as do citizens of that member state. They also have virtual parity of social rights in regard to accessing employment, public services and welfare supports. On the other hand, 'third country nationals' have no residency rights in Ireland unless specifically granted permission (this is why the distinction is made between authorised/unauthorised), and the movement of people emanating from outside of the EEA is highly restricted and heavily regulated. Through the primacy of the distinction between EEA citizens and third country nationals, EEA citizens are effectively categorised as not being immigrants (Bigo 2002). The paragraphs that follow sketch an overview of the main relevant status categories and attendant entitlements and obligations, pertaining to non-EEA migrants residing in Ireland. Through recent legislative and administrative developments, Ireland has followed the restrictive trajectory of immigration regulation that has become the norm across the EU in creating a complex system of civic stratifications with differential access to civil, economic and social rights for non-EEA citizen residents (Kofman 2002).

The formal channels of migration through which non-EEA migrants are regulated are highly bureaucratised and are administered by various state departments and agencies, through multiple programmes with sundry rules, eligibility criteria, conditions and entitlements. The categories and conditions of immigration and residency outlined here are subject to ongoing change. They are adjusted according to the vagaries of bureaucratic standardisation, responses to legal, social and economic developments and the influence of various interest groups including employers, trade unions, NGOs concerned with human rights and migrant advocacy organisations (Menz 2009a; Ní Shé et al. 2007).⁷ They are also responsive to globalisation processes such as patterns of international migration, global neoliberal capitalism, and the international regulatory environment.

157 ⁶The term Third Country National (TCN) is an umbrella category referring to any person who is not a citizen of an EU member state or another EEA country.

⁷See Ní Shé et al. (2007, p.12-15) on the institutional actors who contribute to or seek to influence Irish immigration governmentalities. See Menz (2009, p.328-9) on the role of Irish employers associations in shaping labour migration policy.



In the last decade access to the Irish labour market by non-EEA immigrants has become increasingly restricted to professionals and highly skilled workers in certain strategic sectors of the economy. The main grounds upon which permission to enter and remain in the Irish State are defined and regulated are either 'economic' forms of migration such as employment or education, or 'political forms' of migration including asylum or humanitarian leave to remain. The distinction between political and economic immigration plays a significant role in the ethopolitics of immigration. Certain forms of economic and political immigration have been constituted as legitimate, but such designations change over time and are influenced by the prevailing economic and political circumstances. Desirable immigrants, from the perspective of the State, are authorised immigrants who come through a limited number of prescribed channels of economic migration which are defined and administered by the State. Immigrants who arrive outside of the formal state-prescribed avenues of access are considered undesirable.

A key criterion of the various channels of authorised immigration is that individuals will not have recourse to State funds. The Immigration Act 2004 specifies that an immigration officer may refuse to grant permission to enter or remain in the state on the basis that the migrant/"non-national" in question "is not in a position to support himself or herself and any accompanying dependents". Thus, a fundamental criterion for immigrants' desirability is the ability to be economically self-sustaining and autonomous – to refrain from dependence on the state – while at the same time contributing to the national economy. In other words, immigrants are "desirable in principle so long as they are perceived as useful human resources, while barriers are erected against the unsolicited entry of 'undesirables'" (Menz 2009a, p.316). Desirability is, therefore, closely linked to the values of independence and productivity.

The Irish State stipulates the sectors in which non- EEA workers can be employed and the time-frame of their employment through its various programmes for regulating economic migration. The main routes by which non- EEA immigrants gain authorised entry to the Irish labour market are through obtaining either a 'work permit' or a high-skill 'visa' or 'green card'⁸. Work permits are relevant to lower skilled and remunerated areas of the labour market than the 'Green Card' programmes. However, in recent years the work permit programme has itself been re-orientated towards more highly skilled areas

⁸The present 'Green Card' visa schemes were established by the Employment Permits Acts 2003 & 2006, replacing the Working Visa/Authorisation Schemes which were discontinued as of December 31st 2006. 158

⁹Work permits are no longer allocated in respect of a range of job categories in the fields of clerical and administrative work, domestic and childcare work, retail services and semi-skilled and unskilled manufacturing and labouring.

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

of employment⁹. The number of work permits issued peaked in 2003 (when 47,551 were issued) and has since fallen annually, to a low of 7,962 in 2009 (DETI 2010a). EU enlargement in May 2004 was the turning point: prior to 2004 citizens of the Accession States constituted the majority of work permit holders (Crowley et al. 2008; NESC 2006b). Significantly, Ireland was one of only three existing EU countries to allow immediate, unrestricted labour market access to immigrants from the ten new EU countries on their accession in May 2004. The issuance of work permits is now subject to a 'labour market needs test' which stipulates that the position in question must be advertised over an eight week period prior to the opening of the competition to third country nationals in a process that explicitly prioritises EEA citizens (see DETI 2010a). Thus, the opening up of access to the Irish labour market to immigrants from the accession states is correlated with reduced access for immigrants from outside the EEA (Garner 2007b; 2009).

As a result of its administration of the Green Card scheme, the Department of Enterprise, Trade and Innovation has become more centrally involved in migration management and has been responsive to employer concerns over sectoral labour shortages and corporate interest in flexible and less restricted access to migrant labour (Krings et al. 2008; Menz 2009a). The current Green Card programme is designed to provide workers for "occupations where high level strategic skills shortages exist" in the fields of information technology, health, science, engineering and financial professions (DETI 2010). This scheme facilitates enhanced entitlements and opportunities for long term residence.¹⁰ These developments in labour migration regulations are intended to make Ireland a competitively attractive destination for professionals and businesses. It is argued here that they are part of a pattern of selective liberalisation and restriction of the access, facilitating access by EEA citizens and much smaller numbers of desirable skilled immigrants from outside the EEA. As such, Irish immigration governmentalities fit with contemporary European patterns of strategic differential inclusion and exclusion (Boswell 2003).

While accession state citizens' access to the labour market was unrestricted after May 2004, the access of this cohort to social entitlements in Ireland was restricted by the Habitual Residency Condition (HRC) introduced in May 2004. From that date, claimants had to meet a two year residency criteria in order to qualify for most forms of social support.¹¹ This time-limited prohibition on welfare entitlements was intended to prevent 'welfare tourism'¹² (Fanning and Mutwarasibo 2007b). Thus, the Habitual Residency Condition was conceived as an administrative technique for deterring undesirable mobilities,

159 ¹⁰For instance, the green card scheme allows for immediate family reunification rights for green card holders' spouses and dependants, and after the initial two year period it is promoted as offering a "pathway to long-term residence" (DETI 2010).



concomitant with the strategic liberalisation of immigration governmentalities pertaining to desirable migrant workers. Furthermore, this regulation endeavours to act upon immigrant subjectivities by re-tracting access to social services thus incentivising the maintenance of employment and promoting individual prudence, self-reliance, responsibility and enterprise (O'Malley 1999). However, it was later recognised by the Irish State that because EU law required all member states to recognise the entitlements of resident member state citizens, the Habitual Residency Condition could only be applied to non-EU citizens (Fanning 2009).¹³

While work permits are the main legal route for non-EEA immigrants seeking to work in Ireland, the most significant non-employment channel for non-EEA immigration is the student visa system (NESC 2006b). The Irish State's perception and treatment of student migration as a form of economic migration is made explicit in the introductory paragraph of a government document setting out a proposed new regime of regulating this sector, which is described as "a very important sector of the economy" (INIS 2009a, p.2). Similar to employment migration schemes outlined above, the imperative behind developments in the governance of student immigration is the promotion of the competitive economic interests of the state (Fagan 2007). Student visas are a restricted route of entry which are effectively only available to those who can afford to meet the expensive eligibility requirements which stipulate that course fees must be paid in advance of the visa application, and applicants must provide evidence that they have access to sufficient funds to be financially self-supporting for the duration of their studies (INIS 2010d). They must also demonstrate that they have private medical insurance as part of the eligibility requirements (INIS 2010a). Students from outside the EU, charged to participate in Irish university

¹¹As a result of the Social Welfare (Miscellaneous Provisions) Act (2004), applicants for child benefit or public (non-contributory) pensions, and social supports based on unemployment, disability and caring responsibilities must prove that they have been 'habitually resident' in Ireland (or another part of the Common Travel Area which consists of the UK, Northern Ireland, the Channel Islands and the Isle of Man) for at least two years as a condition of eligibility.

¹²The notion of 'welfare tourism' refers to the fear that the liberalisation of mobility within the EEA and the extension of social rights to EEA member states' citizens would result in large numbers of immigrants from within the EEA coming to Ireland to avail of social welfare entitlements.

¹³It should be noted that notwithstanding such regulations, the HRC is, in practice, still being applied to individual EEA citizens in relation to certain forms of welfare. This again highlights the discrepancies that arise between formal entitlements and their administration. See Haynes et al. (2010). Anecdotal evidence indicates that the farther West one moves from central administration in Dublin, the more restrictively the interpretations of such regulations.

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

courses, are levied at least three times higher than the rates EU students are liable for (Linehan and Hogan 2008)¹⁴. Additionally, non-EEA immigrants holding student visas are entitled to engage in employment only on a 'casual' part-time basis, and have "no recourse to public funds" (INIS 2010c). The acquisition of a student visa as a route of immigration is thus foreclosed to those who cannot afford these costly conditions.

In summary, the key point is that the consolidation of external European borders is a condition for the opening up of internal national borders: "freedom of mobility for EU nationals is predicated on visa regimes that impede the mobility of non-EU nationals" (Garner 2007b, p.65). As observed, formal routes of immigration for non-EEA workers increasingly target professionals and those with sought-after skills in strategic areas of the economy. At the same time there has been a progressive contraction of opportunities for non-EEA immigrants "at the lower end of the skills economy" (Garner 2007b, p.66) as employment immigration regulations obligate the preferential recruitment of EEA citizens by employers. The selective and highly administered avenues of access outlined here entail procedures and requirements that effectively foreclose the possibility of authorised economic migration, except to the select few who have the necessary resources to gain access (Garner 2007b). Improvements in the provision of entitlements for certain categories of desirable economic immigrants are designed to enhance national economic competitiveness. The flipside of this is the invention and implementation of more restrictive practices in respect of unsolicited migration flows, which are characterised as constituting an economic drain and thus a threat to the security and privilege of the national citizenry (Menz 2009a).

Having established that Irish labour migration policy is explicitly designed to construct a national labour force adaptive to current economic conditions, we now consider how other aspects of migration policy are shaped by 'competition state' rationalities, through an examination of familial forms of migration.

Familial Forms of Migration

161 ¹⁴It is relevant to note that due to the 'non-EU' fee structure, restricted access or non-entitlement to education grants or social welfare, and other structural factors pertaining to their status as immigrants operate as significant impediments to accessing higher education for non-EU citizens resident in Ireland (e.g. refugees and their children) (see Fagan 2007). This point was also made by participants in this research including Abeni and Monifa. Furthermore, the right of all children living in Ireland to access 'free' primary and secondary education have been rescinded in recent years. For example, immigrants with student visas who bring their children with them to Ireland are now required to pay for their children's education (INIS 2010).



After the routes of economic migration, this is currently believed to be the main formal avenue of access for non-EEA immigrants (although there is a dearth of data on the numbers of immigrants with family-based immigration status). Rights to family reunification depend on the legal status of the family member already legally resident in Ireland, and are available only to citizens of other EU / EEA member states, authorised migrant workers and refugees¹⁵ (Cosgrave 2006). While the family reunification rights of highly skilled non-EEA immigrants have been enhanced in recent years, in order to improve Ireland's competitive attractiveness for sought-after workers (NESC 2006b), no such rights are available to asylum seekers, students or those with leave to remain¹⁶. Work permit holders have no automatic right to family reunification and difficulties in having applications successfully processed have been documented, particularly for permit workers on low incomes (Lowry 2006). Empirical research has found a lack of clarity, consistency and accountability in decisions on family reunification applications (Coakley and Healy 2007; Cosgrave 2006), and that the processing of such applications involves bureaucracy, administrative delays, anomalies and inequitable treatment (NESC 2006b). For example, decisions are influenced by whether the applicants nationality/visa required status (whether they are from a visa required country) which Cosgrave (2006) describes as leading to discriminatory practices.¹⁷ Associated with the discretionary and administrative nature of family reunification procedures, is a lack of transparency with regard to the criteria for the assessment of applications. However, based on the evidence provided by vague refusal notifications (see Cosgrave 2006), it seems clear that the capacity to financially support family members is a key criterion for eligibility.

The patterns identified in this cursory synopsis are redolent of the Irish State's overall approach to immigration governance. For example, enhanced family reunification entitlements in respect of certain categories of desirable immigrants are strategically used as a means of advancing the States national

¹⁵Curiously, refugees have greater rights to family reunification rights than Irish citizens, and those with refugee status may lose their entitlement to family reunification if they acquire Irish citizenship by naturalisation. Those who have been granted refugee status by the Irish State have rights of family reunification for spouses, unmarried dependent children, or parents if the refugee is a child themselves.

¹⁶Migrants legally resident in Ireland but without formal entitlement to family reunification may make applications for family members to join them, which are determined on a case-by-case basis at the absolute discretion of the Minister for Justice (Cosgrave 2006). As is elaborated below, those applying for IBC/05 scheme were required to sign a statutory declaration acknowledging the granting of leave to remain did not confer "any entitlement or legitimate expectation" of family reunification (Quinn et al. 2008), and it has been stated by the Minister that it is general policy not to approve applications for family members.

¹⁷Further anomalies arise due to the variations in forms of permission (and attendant rights, entitlements and conditions) provided to those who have been granted reunification (Cosgrave 2006).

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

economic agenda. Nonetheless, the State refuses to assume responsibility for the welfare of immigrants and their families, making economic self-reliance a precondition for eligibility. At the same time, the State affirms its sovereignty by maintaining an overall strategy of discretion and opacity. Post-social practices of government prevail in the regulation of authorised programmes of migration, whereby access to the State is made contingent upon economic self-reliance and individualised responsibility for one's own security (O'Malley 1999).

We now turn to the more exclusionary aspects of the relationship between the privileging liberalisation of transnational mobility rights for some and their restriction for others. The following sections delineate the developing battery of illiberal anti-citizenship technologies that target undesirable immigration. Unsolicited immigrants, including asylum seekers and immigrants designated as 'illegal', are subjected to various forms of direct control and discipline. The governmentalisation of the asylum system has developed along an increasingly restrictive trajectory that focuses on deterrence, as is evident in the implementation of accelerated procedures and the direct provision system.

The Asylum System

The approach of the Irish State to refugees and asylum seekers has been characterised by technologies of containment and control since the mid-twentieth century (Fanning 2002). Prior to the 1990s, refugees entered Ireland primarily through numerically limited, pre-arranged settlements of 'programme refugees', with very few independently arriving asylum seekers (Fanning 2002). In contrast to the pre-agreed, state-controlled admissions of refugees, asylum seekers present themselves to the authorities of the state on arrival, without advance notification or authorisation, and request that the state recognise them as a refugee. Luibhéid (2004, p.336) argues that in arriving without advance permission, asylum seekers trouble a key foundation of the nation-state system: "the principle, upheld by national law, that control of one's borders is key to maintaining nation-state sovereignty". While the international context requires the state to admit asylum seekers and consider their claims, the practical procedures for the regulation and administration of asylum applicants are developed largely within national contexts. The key legislation in the Irish context is the Refugee Act 1996 which provides that "a person who arrives at the frontiers of the State seeking asylum in the State or seeking the protection of the State against persecution or requesting not to be returned or removed to a particular country or otherwise indicating an unwillingness to leave the State for fear of persecution" will be allowed to make an application for re-



cognition as a refugee. This guarantee is however, undermined by practices of “pre-emptive exclusion” (Luibhéid 2004, p.337). The issue of asylum has been consistently depicted and administered in terms of ‘crises’, with a focus on pro-active techniques of exclusion designed to discourage and deter potential asylum applicants from entering the state (Fanning 2002). The anti-citizenship technologies directed at asylum seekers who gain entry confine them to the social, economic and spatial margins. These technologies include policies of denying asylum seekers access to the labour market and to social welfare, which have been explicitly articulated by politicians and policy makers as deterrence measures (see, for example, RIA 2010).

The numbers of new asylum applications made annually in Ireland increased sharply throughout the 1990s and peaked in 2002, since when there has been a substantial decline¹⁸ (NESC 2006b). As the numbers of individuals seeking asylum grew in the mid to late 1990s, the issue of asylum was increasingly problematised as a threat to the social services infrastructure and Irish society generally (Lentin and McVeigh 2006). The legitimacy of individual asylum seekers’ claims (and thus the legitimacy of asylum seekers as a group) has been brought into question by prominent legislators. For example, the Minister for Justice, publicly used the term “cock and bull stories” to describe asylum seekers’ claims, and described the majority of cases as “manifestly bogus, far-fetched nonsense” (RTE 2005). Furthermore, official State documentation distinguishes between “genuine refugees” and “unfounded and abusive” asylum applicants (DJELR 2003), thereby institutionalising discourses of il/legitimacy within state policy.

Asylum Determination Procedures

Asylum-seekers are discursively constructed as ‘anti-citizens’ through the association of asylum-seeking with illegitimacy, illegality and criminality (Fanning 2002), thereby justifying the implementation of ‘anti-citizenship’ technologies – strategies of containment and control – that keep them at the periphery and ease their expulsion (Inda 2006).

The 1996 Refugee Act implemented the Geneva Convention into Irish law for the first time¹⁹. That Act has since undergone a patchwork of amendments (Barrington 2009). Applications for refugee status have been administered by an independent body, the Office of the Refugee Applications Com-

¹⁸By 2008 the rate of new applications had fallen to about a third of 2002 numbers (Barrington 2009). A similar pattern occurred in the UK where the annual rate of new asylum applications also peaked in 2002 and declined thereafter (Bosworth and Guild 2008).

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

missioner (ORAC) since its establishment in 2000²⁰, while appeals are processed by the Refugee Appeals Tribunal. Asylum seekers can be granted refugee status on first instance or on appeal. Concerns have been raised regarding the quality of decision-making both at first instance and on appeal (Barrington 2009; Mullally 2001). Those unsuccessful in having their asylum claim recognised may be deported unless they are successful in applying for subsidiary protection or 'leave to remain'.

Empirical studies have found that the Irish State is restrictive in its implementation of international protection in comparison with other European countries. For example, the rate of recognitions at first instance in the Irish asylum determination system is far below the EU average. In 2005 the EU average rate of recognition of protection at first instance was 15.5%, while in Ireland it was 8.7% (Barrington 2009, p.13). The following year the EU average rate was 22.3%, while the Irish rate was 9.3% (Barrington 2009, p.13). In addition to an overall low recognition rate there are significant disparities between the Irish and EU protection recognition rates for applicants from some of the main countries of origin of people seeking asylum in Ireland. Nigeria has consistently been the country from which the largest proportion of asylum claimants in Ireland originate²¹, but the rate of granting refugee status to Nigerian applicants has been consistently low. For example, in 2005 and 2006 the rate of recognition by the Irish State of asylum applications by Nigerian citizens was 0.7% and 0.9% respectively. In the same years the average recognition rates in other EU countries were 2.6% and 2.7%²² (Barrington 2009, p.14). These patterns are indicative of contemporary ethno-racial constructs informing the implementation of immigration governmentalities. Such constructs operate through an emphasis on seemingly race-

165 ¹⁹Prior to 1996, explicit Irish legislation covering principles and procedures relating to refugees and asylum seekers did not exist. The UN Convention relating to the status of Refugees (1951) and its Protocol (1967) offered an operational framework for procedures but these were not on a statutory footing. Under the 1951 UN Convention relating to the Status of Refugees a refugee is defined as a person who "owing to well founded fear of being persecuted for reasons of race, religion, nationality, membership of a particular social group or political opinion, is outside the country of his nationality and is unable, or owing to such fear, is unwilling to avail himself of the protection of that country; or who, not having a nationality and being outside the country of his former habitual residence as a result of such events, is unable or, owing to such fear, is unwilling to return to it."

²⁰The ORAC investigates applications and makes recommendations to the Minister for Justice as to whether refugee status should be granted. The Immigration, Residence and Protection Bill 2010 proposes to abolish the ORAC and reintegrate its functions within the Department of Justice, to be administered by the Irish.

²¹Annual statistics are available on the ORAC website (www.orac.ie).



neutral national-origin classifications which are “mediated more by cultural stereotypes than by biological processes” (Pratt, and Valverde 2002, p.138). The use of national categories as a basis for differential treatment is institutionalised in the technologies of accelerated procedures and safe country concepts outlined in the following section.

Accelerated Procedures and ‘Safe Country’ Concepts

Varying forms of ‘accelerated procedures’ have been adopted by all EU member states (Oakley 2007). In Ireland, the use of accelerated procedures to determine asylum applications is based on the ‘manifestly unfounded’ principle. The extensive grounds on which asylum applications may be determined to be ‘manifestly unfounded’ are set out in section 12(4) of the 1996 Refugee Act²³. The designation of applications as ‘manifestly unfounded’ is heavily reliant on assessments of the credibility of the individual asylum applicant (IRC 2002), and it is an outcome of the general ‘culture of disbelief’ (ECRE 2005) which influences both case-by-case decision-making processes and informs the overall governmentalisation of asylum procedures.

The concepts of ‘safe country of origin’ and ‘safe third country’ are among the grounds for the application of accelerated procedures. Romania, Bulgaria, Croatia and South Africa have been officially designated as safe countries of origin by the Minister for Justice (Quinn 2005). This designation provides

²²The INIS (2005) have endeavoured to counter claims that Ireland’s recognition rate for refugee status is less generous than other countries by compiling a briefing paper presenting data that seeks to present the Irish asylum system in a more favourable light and to counteract assertion of discrimination against Nigerian asylum applicants. However, the source of the data on which these contentions are made is unclear and contracts other official data. For example, the INIS (2005) document states that the proportion of asylum applications by Nigerian nationals was 41% in 2005, while the ORAC annual report for that year states that Nigerian applicants comprised 29.6% of the overall number of applicants. Barrington (2009) uses ORAC and Eurostat data as the basis of his comparative analysis and includes both decisions to grant refugee status under the Geneva Convention, as well as the granting of all other kinds of protection such as subsidiary protection. The exclusion of other forms of protection (which are used to a much lesser degree in Ireland than other countries) in the INIS data makes Ireland appear to have a more moderate refusal rate in the comparative context.

²³Asylum applications may be declared to be ‘manifestly unfounded’ at any stage during the determination process. The twelve grounds are listed in the Refugee Act are among the most extensive in a cross-EU comparison (Oakley 2007). See Mullally (2001) for a detailed discussion of the substantive criteria for the determination of ‘manifestly unfounded’ claims.

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

the basis to exclude applicants from these countries from the regular determination procedures (Mullally 2001, p.46). Applicants from designated 'safe countries' must refute the presumption that their application for asylum is 'manifestly unfounded'. This significantly reduces the likelihood of an asylum applicant from the above listed countries being recognised as a refugee. For example, Romanian asylum applicants have encountered significant disadvantages in the Irish system of asylum determination with 0.0% granted refugee status in 2005 and 2006, compared to an EU average recognition rate of protection applications of 4% in 2005 and 3% in 2006 (Barrington 2009, p.14).

Since 2003 accelerated procedures have also been applied to applications and appeals by Nigerian nationals (Quinn 2005). Many legal practitioners believe that there is an unofficial presumption of 'safe country of origin' with regard to applications from Nigeria (Mullally 2001, p.86). This is emphatically denied in the INIS (2005, p.5) document which asserts that Nigerian asylum applicants are prioritised on the basis that "Nigeria has for a number of years been the highest source country for asylum applicants...and also has a very low recognition rate overall". The mention here of the low recognition rates in respect of Nigerian asylum applicants lends credence to arguments that the nationality of the applicant is a key factor in how an application is viewed.

The use of accelerated procedures is motivated by the goals of administrative expediency²⁴ and the prevention of abuse (INIS 2005). However, critics have associated the use of such measures with a decline in the quality of decision-making. For example, Mullally's (2001) examination of the use of accelerated procedures in asylum claims determined as 'manifestly unfounded', found that in conclusions made by officials as to the safety of applicants' countries of origin were frequently made on the basis of selective and incomplete information, in some cases referencing insufficient, outdated, or unreliable sources. The implementation of accelerated procedures has been described as a technique to screen out applicants as opposed to identifying applicants in need of protection (ECRE 2005). Given the use of accelerated procedures in respect of a nationality group (Nigerians) on the basis that they comprise the largest cohort of applicants, rather than on the basis of the safety of the country of origin, accelerated processing of applications should be understood as an anti-citizenship technology which endeavours to deter prospective asylum seekers.

Safe third country mechanisms similarly act to reduce the numbers making asylum claims in Ireland and deter prospective asylum seekers. These mechanisms facilitate the removal of asylum applicants from the territory and the re-allocation of responsibility for determining their claim to another state. The

167 ²⁴The safe country of origin concept is described as a "case management tool" which enables efficient administration of the asylum caseload (INIS 2005, p.5).



1997 Dublin Convention, succeeded by the 2003 Dublin II Regulation, is part of the progressive streamlining of EU law on asylum, designed to tackle perceived abuse and create a mechanism for allocating responsibility for asylum applicants among member states. The main outcomes of the convention are that asylum seekers are required to make their asylum application in the first EU state in which they arrive, and may be returned to this state if they pass through the border of another EU State or make an asylum application in another EU state (IRC 2002). Variations in legal procedures, rights and entitlements between EU member states allegedly created a situation where asylum seekers made multiple asylum applications in several EU states at one time or repeated applications in various states in succession. The 'safe third country' mechanisms were considered to deter asylum seekers from exerting choice or preference regarding in which EU member state they made an asylum application. It was argued that this measure was necessary to prevent applicants from taking advantage of differences in reception conditions or social security assistance between EU countries – what has been labelled 'asylum shopping' (IRC 2002). Because there are no direct flights into Ireland from the countries from which the majority of those seeking asylum in Ireland originate, inevitably significant numbers of asylum applicants are found to be in contravention of the Dublin Convention stipulation that asylum seekers apply for asylum in the first EU member state which they enter.

The use of safe third country mechanisms is part of a trend of fluctuating border control processes. In this case, the border moves outward, beyond the territory of the Irish State. Carrier sanctions are another example of this externalisation of border control functions. In providing for the sanctioning of individuals and private transport companies which facilitate the illegal entry of immigrants to Ireland (Fanning 2002), the Illegal Immigrants Act 2003 is indicative of techniques of increased responsabilisation of non-state actors to play their part in regulating and surveilling actual and potential immigrants (for more on carrier sanctions Walters 2006). While some European countries waive or refund carrier sanctions in respect of persons seeking to make an application for asylum, the Irish government has refused to consider such exemptions on the basis that this would "encourage the making of false claims at a higher rate" (Hathaway 2005, p.385). Thus, carrier sanctions are part of the criminalisation of unwanted migration. Carrier sanctions and 'first port of entry' rules are designed to pre-emptively exclude potential asylum seekers. These practices are part of the spread of 'remote control' whereby transnational and private actors outside the Irish State apparatus are enlisted to forestall migration and augment the State's powers to selectively discriminate between desirable and undesirable mobilities (Labov and Guiraudon 2000). Accelerated procedures for asylum determination, as they are exercised

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

in EU member states, generally operate to speedily deny (as opposed to speedily grant) an individual refugee status (Oakley 2007). This package of external and internal controls of which asylum seekers are the object, are designed to deter potential asylum-seeking migrants from coming to Ireland to make their claim, and to intercept them before they have an opportunity to activate human rights claims on entering the territory (Walters 2006). As such, these mechanisms may be classified as anti-citizenship technologies.

Culture of Disbelief

As noted, the use of accelerated procedures is related to the notion of widespread illegitimate and abusive claims-making. This has led commentators (e.g. Mullally 2001) to argue that a 'culture of disbelief' permeates the institutional processes pertaining to asylum. In other European contexts independent observers have argued that communication between asylum applicants and administrators and officials takes place in an atmosphere of suspicion, with doubt, scepticism and disbelief as the institutional premise (Blommaert 2009). Discursive practices are used as criteria for 'truth', 'trustworthiness', 'coherence' and 'consistency' (Blommaert 2001b, p.414). In the Irish context, Mullally's (2001, p.90) analysis of Refugee Appeals Tribunal cases shows that a "culture of disbelief or incredulity permeates the decision making process". Irish asylum procedures prioritise the prevention of 'abuse', stressing the 'credibility' of applicants (IRC 2002). Encounters between asylum seekers and the state are highly asymmetric and are characterised by fundamental disparities in "access to the discursive resources that shape who can talk, in what ways, and with what effects" (Briggs 1996 cited in Blommaert 2001b, p.444). The overwhelming majority of decisions on asylum applications are based on the narrative and textual detail of asylum applicants' cases, and frequently cited grounds for rejection are inconsistencies, contradictions, failures to be precise on certain topics, lack of coherence or 'implausibility' in regard to the applicants story (Maryns and Blommaert 2001, p.63; Mullally 2001). Furthermore, Mullally (2001, p.92) found that assessments of the credibility of applicants frequently reflected the particular views and cultural biases of assessors.

The ability of asylum seekers to narrate their experiences and contribute to alternative discourses is highly constrained. The ability of asylum seekers to complain about their treatment by the asylum and direct provision authorities is constrained by inadequate complaints procedures and threats and or fears of punitive measures (FLAC 2009). In addition, asylum seekers in Ireland are prohibited from re-



lating their stories in the media without official permission²⁵ (Ging and Malcom 2004). Thus, discursive and linguistic practices play a crucial role in the technical and administrative governmentalities of immigration regulation.

Direct Provision

The governmental technologies through which the Irish State has managed asylum generally, and regulated individual asylum applicants have developed in an increasingly restrictive trajectory. The central mechanism of containment and control is the direct provision (DP) system which was introduced as a pilot scheme in 1999 and became official policy and was implemented nationally in 2000. One of the key motivations behind the establishment of the direct provision system was to deter prospective asylum seekers and reduce the overall numbers. Prior to the introduction of this scheme, asylum seekers were eligible for welfare supports on the same means-tested basis as citizens (FLAC 2003). Asylum seekers were also free to live where they chose and could avail of assistance from local health boards in procuring private rented accommodation (Cullen 2000). By the end of the 1990s there was a high level of political concern regarding the resource implications of these entitlements and the uneven spatial distribution of the economic and social burden of asylum seekers who were heavily concentrated in the Dublin area. Political discourses propagated the notion that employment and welfare entitlements acted as a “pull factor for non genuine asylum seekers” (FLAC 2003, p.8). These concerns led to the establishment of a system of direct provision which was regarded by politicians and administrators as “the only system that could have fulfilled Ireland’s humanitarian and international obligations and, at the same time, not have created an economic pull factor for economic migrants using the asylum system to enter the State” (Dowling cited in Ní Shé et al. 2007, p.100).

The direct provision scheme is administered by the Reception and Integration Agency (RIA) established in 2001 as a departmental division of the Department of Justice (FLAC 2009). Between April 2000 and December 2008 the Reception and Integration Agency accommodated 46,008 asylum seekers (RIA 2010). The running of these hostel-style accommodation centres is outsourced to private companies (see FLAC 2009). The direct provision system is a “totalised institutional space” (Luibhéid 2004, p.337) under which the majority of asylum applicants are obliged to be completely dependent on the state for their basic subsistence needs of food and accommodation.²⁶ Asylum seekers are prohibited from enga-

²⁵Section 19 of the Refugee Act prohibits the identification of an asylum seeker in any publication or broadcast unless the consent of the asylum seeker and the Minister for Justice is obtained in advance.

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

ging in paid employment and from participating in third level education. The Department of Justice deemed that the authorisation of labour market participation would inappropriately treat asylum applicants as economic migrants and would act as a 'pull factor' encouraging "further abuses of the asylum system" (McDonagh cited in Cullen 2000, p.21). Since 2000, asylum applicants are also excluded from the social welfare system, and are instead granted a meagre weekly 'comfort allowance' of €19.10 per week per adult, and €9.60 per week per child, which amounts to less than €3 per day (FLAC 2003). Direct provision residents are accommodated in centres dispersed throughout the country for the duration of the determination of their claim, which can take a number of years.²⁷ During this time their daily lives are highly regimented and their movements restricted. They generally have no choice over what part of the country or what type of accommodation they are allocated to, and may be required to share (often cramped) sleeping quarters with family members or other residents (FLAC 2009). Direct provision residents may be moved to another accommodation centre at any time. They are not permitted to be absent without permission from their designated accommodation centre for more than three consecutive nights (FLAC 2003). While they await the determination of their application, asylum seekers may not leave the State without permission from the Minister for Justice. Asylum applicants whose claims are being processed under accelerated procedures are subjected to even greater levels of surveillance and mobility restriction. They may be housed in dedicated accommodation centres for prioritised cases and obliged to report daily to immigration officers (Quinn 2005).

The adequacy of the direct provision system in catering for the basic needs of those it accommodates has been widely criticised (AkiDWA 2010; Breen 2008; FLAC 2003, 2009). Restricted mobility and lack of autonomy and control over one's daily life had profoundly negative effects on how participants' experienced the direct provision system.

Despite the abatement of the perceived 'crisis' conditions that precipitated the establishment of direct provision, concerns of expediency and deterrence remain paramount. This is evidenced by a recent internal RIA report which examined and rejected a number of alternative options to the direct

171 ²⁶While asylum applicants are not legally obliged to reside in RIA direct provision facilities, a recent RIA report states that "as a general rule" two thirds of new asylum applicants avail of RIA provided accommodation (RIA 2010). Because those who opt to live outside the DP system are not entitled to work or to receive social welfare supports while their application is being processed, it is effectively obligatory for those without substantial economic means or private sources of support.

²⁷Although there are fewer newly arriving asylum applicants, and there have been improvements in dealing with administrative backlogs, Reception and Integration Agency statistics for 2009 showed that 32% of residents had been living in direct provision accommodation three or more years (FLAC 2010).



provision system on the basis of cost and the assumption that any improvements in the living conditions of asylum seekers would effectively act as pull factors. The report concluded that direct provision was the “best choice” because it was evaluated as being “less costly, it is less likely to act as an incentive to new asylum seekers (asylum shopping) and it allows the State to manage the challenge of asylum seekers in a way that reduces pressure on local services” (RIA 2010, p.65).

Legalisation/Illegalisation

As the discussion of the regulatory programmes of economic migration and asylum governance suggests, governmentalities pertaining to immigration and citizenship are continually evolving in response to political-economic circumstances. Let us now examine the process of illegalisation through which some immigrants come to be defined as ‘illegal’, after which we will address processes of legalisation, focusing particularly on one program of ‘regularisation’ which provided ‘leave to remain’ to immigrant parents of Irish citizen children.

While state discourses of immigration create sharp delineations between authorised and unauthorised forms of immigration, ‘legal’ and ‘illegal’ immigrants, these boundaries are often more ambiguous in practice, with many immigrants inhabiting “gray areas of incertitude” (Menjivar 2006, p.1002). In general, the notion of illegality refers to the absence of an official administrative-legal endorsement of one’s entry or stay in a state of which one is not a citizen. In the context of the Irish system of immigration governance there are a number of common ways by which individuals come to be defined as ‘illegal’, ‘irregular’ or ‘undocumented’. The most commonly understood form of ‘illegality’ is that of illegal entry – entering a State without passing through border controls²⁸ or on the basis of false documents such as passports and visas. However, in Ireland the majority of immigrants who are classified as ‘undocumented’ entered the state legally but later became ‘illegal’ due to, for example, staying beyond the permitted duration of their residency, evading deportation notices, expiration of their work permit, or failing to register with an immigration officer (Lowry 2006). The regulatory context, whereby legislative and administrative

²⁸Other than citizens of EEA countries, all individuals are legally subject to immigration controls whether or not they are citizens of ‘visa-required’ countries. Under the Immigration Act 2004 all “non-EEA nationals are required to seek leave to enter the State by reporting to an Immigration Officer at an Irish port of entry”. Entry may be permitted by the immigration officer for a maximum of ninety days, after which further permission must be sought from the Minister for Justice through the Garda National Immigration Bureau. In 2004 4,844 people were refused ‘permission to land’ (Kelly 2005, p.16).

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

restrictions on the extent and scope of labour immigration delimit entry and residency, plays a central role in the constitution of illegality (Pillinger 2008). Thus, the condition-category of 'being illegal' is an effect of the law as opposed to an anomaly or contravention of the law, because immigration control technologies produce all of those categories of immigrants that they propose to regulate, include and eradicate (De Genova 2002). In other words, while the state depicts undocumented immigration as a problem requiring governmental solutions, the phenomenon is itself the outcome of governmental practices and procedures which produce the 'illegal immigrant' as a legal and political subject (De Genova 2002; Ngai 2004). The designation of 'illegal' is integral to the ethopolitics of legitimacy that informs the discourses and practices of immigration governance.

Criminalisation, Detention and Deportation

A flurry of legislative activity in the last 15 years has greatly increased the Irish State's capacity to detain and deport unwanted immigrants. New statutory detention powers authorise the detention of certain categories of third country nationals for immigration related reasons (Kelly 2005). The categories of those who may be detained include people refused permission to land, asylum applicants, and people due to be deported. In 2003-2004, more than 2,798 people were detained in Irish prisons for immigration related reasons.²⁹ In tandem with enhanced powers of detaining immigrants, the Irish State's powers of deportation have also been increased leading to a spate of highly publicised deportations of "failed asylum seekers", including the de facto deportation of Irish citizen children with their parents, as well as cases of parents being deported without their children who remained in Ireland (see Lentin and McVeigh 2006, p.48-51). Between 2001 and 2008, 3,071 people were deported from Ireland and an additional 3,751 were repatriated through assisted returns programmes (Quinn 2009, p.13).

The linking of the Irish State's right to deport with the 'common good' is illustrative of the conception of deportation as an "instrument to defend and promote the welfare of a nationally-defined population" (Walters 2002, p.279). Asylum procedures and related mechanisms of regulating undesirable mobilities, including deportation, safe third country agreements and assisted repatriation, operate according to a "logic of dividing and allocating populations to the territorial authorities deemed properly responsible for them" (Walters 2002, p.283). Deportation is integrally linked with the operation of modern citizenship as

173 ²⁹Note that this figure does not represent the total number of immigration detainees as detention can also take place at ports of entry or Garda Síochána premises. Two thirds of those detained in prisons in 2004 were held for periods longer than 51 days (Kelly 2005).



a dispersed regime of governance of the global population (Hindess 2000a) because it entails the (compulsory) allocation of subjects to their proper sovereigns, or to appropriate 'surrogate sovereigns' (Walters 2002).

Deportation is also intended to operate at the symbolic and subjective levels. According to the logic of deterrence, deportation operates not only to expel existing unwanted immigrants, but also as a preventative measure designed to assert an image of strong national immigration controls which the state authorities consider will pre-emptively interdict future unauthorised immigration and channel migrants through authorised routes. Furthermore, the threat of potential deportation as a consequence of irregularisation operates to discipline the population of existing resident immigrants to act on themselves to ensure compliance with the law. Deportation is designed to more generally act on immigrants' conduct by encouraging them to diligently adhere to the terms and conditions of authorised residency programmes and statuses. As such, deportation can be seen along with welfare/immigration measures such as the Habitual Residency Condition and the direct provision system, as part of the composite of citizenship and anti-citizenship technologies which entail particular governmental processes of subjectification.

According to the contemporary political discourses which regard unwanted immigration through the prism of crime, non-citizens are anti-citizens in that they are always and already identified as a source of potential risk, their movements become intelligible objects of policing, and their bodies become legitimate objects of confinement (Bosworth and Guild 2008). The anti-citizenship technologies outlined here entail an amalgam of social, spatial and structural mechanisms of exclusion designed to incapacitate these risky subjects (Gilbert 2009).

The processes of illegalisation, incapacitation and deterrence outlined here are integrally linked with the decline of 'the social' and the rise of neoliberal rationalities and strategies of governance (Gilbert 2009). Migration as a security problem is a problem of crime and welfare whereby asylum seekers and unauthorised/illegalised immigrants are constructed as "potential system abusers," (Pratt, and Valverde 2002, p.146). The notion of 'system abuse' impels continual modification and reform of the immigration, asylum, welfare and citizenship 'systems'. The (imputed) forms of agency that anti-citizenship technologies are designed to act upon are now considered. As noted, concepts of 'welfare tourism' and 'asylum shopping' have been deployed to legitimate restrictive immigration technologies including the Habitual Residency Condition and 'safe third country' mechanisms. Such concepts construct unsolicited asylum seekers and unauthorised immigrants as "opportunistic, rational-choice decision-makers" (Pratt, and Valverde 2002, p.146) who choose to migrate of their own accord, and as

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

such are clandestine economic migrants. In the case of asylum seekers, these discursive constructions obfuscate and delegitimize their motivations for seeking asylum, subordinating their stories to politically-driven, media disseminated narratives which depict them as 'bogus asylum seekers' endeavouring to deceitfully gain access to the Irish labour market and/or social welfare system. The conceptualisation of unsolicited and unauthorised migration as a rational, opportunistic choice leads to the presumption that such mobilities can and should be deterred by rapidly expanding preventative infrastructures, which in turn entrenches the political and institutional interests in "criminological frameworks of meaning" (Bosworth and Guild 2008, p.711). Ironically, technologies of citizenship valorise immigrant entrepreneurialism. For example, 'leave to remain' applicants are required to adopt the subjectivity of self-sufficient, rational economic actors.

Temporary and Conditional Statuses

The preceding sections have shown that through modification and reform of Irish immigration regulation, new mechanisms for deterring and excluding undesirable immigrants have emerged. This paper now examines a related phenomenon – the development of technologies of citizenship, through the establishment of routes of access and residence, involving assemblages of status, rights, eligibility criteria and conditions. The example of the status of Irish Born Child Leave to Remain, demonstrates that technologies of citizenship are equally as significant a component of immigration/citizenship governance as the anti-citizenship technologies and semio-techniques outlined above.

'Irish Born Child Leave to Remain'

Notwithstanding the expansion of punitive and deterrence-orientated anti-citizenship technologies, in general the majority of immigrants are dealt with administratively (Bosworth and Guild 2008). The granting of temporary residency statuses is an increasingly common legal response which has been adopted by states in various forms, in reaction to varying circumstances and pertaining to various specified population groups (Watters and Fassin 2001). Such schemes accommodate selected foreign-born groups through temporary residence status, allowing them provisional access to the labour market without any assurance of asylum, permanent residence or citizenship.

As noted earlier, asylum applicants who are unsuccessful in their claim to be recognised as



refugees may apply for subsidiary protection or leave to remain. The category of 'subsidiary protection' was introduced in Ireland in 2006. This is a form of protection which may be granted to individuals who do not qualify as refugees, but where a substantial case can be made that returning to their country of origin would place them at a real risk of suffering serious harm (Barrington 2009). The category of 'leave to remain' residency is little used in the Irish context, relative to other European countries and it has generally been granted on an ad hoc, discretionary basis (IRC 2002)³⁰. Other than on the basis of parentage of an Irish citizen child there are very few cases of granting 'leave to remain'³¹ (Woods and Humphries 2001). 'Irish Born Child Leave to Remain' is an administrative programme that emerged to process the applications of immigrant parents whose children were Irish citizens due to jus soli citizenship. The administrative history of this programme is closely bound up with changing patterns of migration and evolving state policy in relation to the treatment of different categories of immigrants. As can be seen in the brief discussion in this section of the case law which formed the legal framework for the administration of migrant parents by the Irish State, the action of one agency of the state (immigration control) in implementing some aspect of state law or policy can lead to the intervention of another (here the juridical system) which then plays a role in shaping and delimiting the possible courses of action of other arms of the state. Given the low recognition of asylum applications, the late introduction of 'subsidiary protection', and Irish Born Child Leave to Remain has been one of the most significant means of regularisation for non-EU immigrants in Ireland in recent years.

The category of Irish Born Child Leave to Remain evolved from the 1990 Fajujonu Supreme Court ruling which prevented the Minister for Justice from denying the parents of an Irish citizen the right to reside in Ireland. The ruling was based on the greater importance accorded to the child's right to family life than the Minister's right to deport (Lentin and McVeigh 2006). This case involved a couple, the husband a Nigerian citizen and the wife a Moroccan citizen, who had been resident in Ireland since 1981 without formal residency status. The first of their three children was born in 1983, and all three children were Irish citizens. The Fajujonu case established that migrant parents of Irish citizen children had a legitimate claim to remain in Ireland as a consequence of the citizen child's right to the 'company, care and parentage' of their non-Irish-citizen parents (Mullally 2007). However, according to this decision these rights were not absolute, although it was stressed that they could be over-ridden only in circum-

³⁰See Pratt (1999, p.218) who makes the point that discretion significantly enables social and cultural concerns to influence political/administrative decision-making.

³¹For example, in 2001 only 19 people are reported to have received such leave (Woods and Humphries 2001).

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

tances in which the common good and the protection of the State were served by the deportation of family members of Irish citizens (Corrigan 2006).

As levels of immigration increased in the late 1990s and early 2000s, the numbers of immigrant parents applying for residency on the basis of their children's Irish citizenship increased. A large proportion of applicants had originally come to Ireland seeking asylum³² (Coakley and Healy 2007). For asylum seekers whose children were Irish citizens, Irish Born Child Leave to Remain was seen as a more likely to be successful given the low rate of recognition of asylum applications and the slow pace of the asylum determination bureaucracy. Many asylum seekers were advised by statutory agencies, lawyers and NGOs to withdraw their asylum applications after giving birth to children in Ireland (Coakley and Healy 2007; Tormey 2007). According to Fanning and Mutwarasibo (2007b, p.445), a policy decision was made by the Department of Justice to begin to refuse to grant leave to remain to asylum seeker families "in the knowledge that this would trigger a further test case in the Supreme Court". By the end of 2003, approximately 700 deportation notices were issued to immigrant parents of Irish citizens (Coakley and Healy 2007). The test case, which was to effectively overturn the *Fujujonu* ruling, was the *Lobe and Osyande* case in 2003 involving a Czech Roma family and a Nigerian family, against whom deportation orders had been issued by the Minister for Justice. In this ruling, the Supreme Court overturned the privileging of the child citizen's rights in favour of the State's right to deport, and the maintenance of the 'integrity of the asylum process' (Lentin and McVeigh 2006). Following the *Lobe and Osyande* case, migrant parents of Irish children no longer had the absolute right to residency in Ireland and the granting of Irish Born Child Leave to Remain was officially suspended (Corrigan 2006).

After a two year period of uncertainty for immigrant families with Irish citizen children³³, Irish Born Child Leave to Remain was re-established in January 2005,³⁴ as an administrative scheme with a new set of guidelines and procedures (see Corrigan 2006). The re-establishment of the scheme (as 'IBC/05') followed the introduction of the 2004 Nationality and Citizenship Act and this form of residency was available only to the families of children born in Ireland prior to the January 1st 2005.³⁴ Through the IBC/05 scheme immigrants who were parents of Irish citizen children could apply for leave to remain.

177 ³³At the time that the government declared the cessation of the scheme in February 2003, there were a total of 11,493 existing applications which had not been processed. While a portion of these applicants (996 people) had an alternative legal basis for remaining in the state, the majority (10,497 people) faced the possibility of deportation and remained in a situation of uncertainty until the reintegration of the scheme in 2005 (Coakley and Healey 2007, p.23).

³⁴After this date the children of immigrant parents no longer had an unqualified entitlement to Irish citizenship.



Claimants who were granted IBC/05 Leave to Remain attained a two-year period of residency, after which it was necessary to reapply for renewal of the status.³⁵ Non-legislative administrative regulations govern the criteria for eligibility and the granting of Irish Born Child Leave to Remain. The key features of this status are that it is time-limited, conditional, discretionary and entails compulsory review/renewal procedures. The State exercises governmental power through the conditions and renewal processes attached to this programme.

The extension of protective status, temporary leave to remain and regularisation programmes may be seen as piece-meal pragmatic moves on the part of the State to mollify and contain dissent (by migrant groups and human rights advocates) without conceding much substantive ground in terms of the State's sovereign prerogative to determine the terms of entry and residence of migrants. Fassin (2001) argues that the granting of leave to remain or protected status may be seen as representing concessions by states in terms of recognising that their moral obligations extend beyond restrictive readings of political asylum obligations. However, such apparently liberalising developments must be viewed in the context of the greater acceptability of rejecting large numbers of asylum applications, often on technical/administrative grounds. The patchwork strategy of creating and foreclosing statuses and paths of access allows for the retention of the state's discretionary powers (Mountz et al. 2002; Pratt, 2005). The Irish State's flexible exercise of sovereignty in response to changing conditions facilitates the augmentation of its capacity to regulate immigrants and to exert control over the composition of the national population.

System Abuse and Governmentalisation

The judicial, legislative and administrative developments detailed here reveal a "concern with the governmental mechanism itself" on the part of the Irish State, a concern which Walters (2002, p.280) identifies as prevalent in contemporary Western liberal democracies. In the contemporary governmen-

³⁵The original scheme was time limited and applications could be made between January 15th 2005 and March 31st 2006. Permission to remain in the state was originally granted for a two year period to those who qualified under the original IBC05 scheme. This was followed by an IBC Renewals Scheme 2007 (again time limited up to April 2nd 2007) which administered the claims for continued residency for a further three year period. Applications for renewal of IBC-based residency were assessed in accordance with six conditions, three of which pertain to employment (the other conditions pertain to continuous residency, taking "an active role in the upbringing of the Irish Born Child" and "obeying the laws of the state"). See Appendix D.

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

talisation of immigration/citizenship regulation the paramount concern, as articulated by key actors such as politicians, judges, policy makers and administrators, is the maintenance of the integrity of the asylum, immigration, and citizenship systems. For example, an official statement of the Irish State's refusal to reconsider the blanket policy of denying asylum seekers the right to take up paid employment on a limited basis was worded as follows:

Any change to this policy would undermine the asylum process and wider immigration system [...] These systems would be undermined by giving immigrants who secure entry to the State, on the basis of unfounded asylum claims, the same access to employment as immigrants who follow the lawful route to employment (Irish government response to Council of Europe cited in FLAC 2009, p.120).

This statement is typical of the Irish States' immigration ethopolitics whereby the legitimacy of asylum seekers is always in question. As a result, deterrence oriented policy-making revolves around disincentivising 'illegitimate' asylum-seeking by reducing asylum seekers' rights and entitlements to the most minimal level permissible under international agreements. Technologies such as detention, deportation and direct provision, which act directly on the bodies of some immigrants, are depicted as central to the maintenance of the 'integrity' of the asylum and immigration systems. As such they operate as semio-techniques of deterrence, sending out the message "that 'our' immigration systems are not a soft touch" (Walters 2002, p.286).³⁶ They are intended to operate at the symbolic level, disciplining other potential and actual immigrants, sending prospective immigrants a sign to instruct them in the calculation of their own interests (Dean 1991).

Conclusion

This article presents a conceptualisation of the panoply of administrative-legal categories of immigration regulation, including work authorisations, leave to remain, asylum-seeking and illegality, as governmental technologies – mechanisms of knowing and governing the self and others. It argues that

179 ³⁶Foucault (1979a, p.93-103) coined the term 'semio-technique' in describing disciplinary techniques which operate on the symbolic level – for example where the awareness of the existence of a punishment for a particular transgression is sufficient to induce the majority of potential transgressors to adapt their behaviour in the desired fashion.



the citizenship technologies deployed in regard to non-EEA immigrants are comprised of an amalgam of techniques, which grant contingent and conditional freedoms that increasingly responsabilise immigrants for their own welfare. On the other hand, anti-citizenship technologies discipline non-EEA immigrants by reminding them of the state's power to monitor them, control their movements and expel them. These technologies of immigration regulation entail processes of subjectification through which migrants are differentiated, categorised, constructed as certain sorts of subjects, are attributed certain identities, and are compelled and constrained in exhibiting certain attributes and behaviours.

Such technologies are integral to the modern regime of citizenship. Through anti-citizenship technologies, which illegalise and exclude unwanted immigrants, the sovereign system of states and its allocation of citizens to their appropriate sovereigns, is reproduced (Walters 2002; Hindess 2000a). Through technologies of citizenship, immigrants are inducted into the values of citizenship. The various status-packages of rights, duties and conditions are indicative of the changing substance of contemporary citizenship. Exclusionary/inclusionary technologies do not simply operate to mediate access or to prohibit certain mobilities and facilitate others. In the process of identifying who will be denied and who will be granted access, and differentiating the latter by channelling them into various status programmes with their attendant eligibility criteria, entitlements, conditions and time frames, immigration regulation mechanisms are constitutive of certain forms of identity. Discourses of 'welfare tourism' and 'asylum shopping', and the governmental technologies designed to combat these perceived phenomena, are part and parcel of a broader "consumerist neoliberal revisioning of citizenship and security" (Sparke 2006, p.175). This revisioning of citizenship is played out through, shapes and is shaped by, a complex of citizenship technologies and anti-citizenship technologies. The ethopolitical processes of illegalisation and dis-entitlement are as integral to constituting biopolitical citizenship as the processes and practices of documentation and regularisation. The technologies and programmes of immigration regulation outlined here are the structural context within and through which the biopolitical management of the population takes place.

GOVERNMENTALITIES OF IRISH IMMIGRATION REGULATION: TECHNOLOGIES OF CITIZENSHIP AND ANTI-CITIZENSHIP TECHNOLOGIES

Referencias bibliográficas

- AKidWa, 2010. 'Am only saying it now': Experiences of Women Seeking Asylum in Ireland. Dublin, Ireland: AkiDwA.
- Barrington, B. (2009) The Single Protection Procedure: A Chance for Change. Irish: Refugee Council
- Bigo, D. (2002). To reassure and to protect: After September 11. Social Science Research Council essay archive.
- Blommaert, J. (2009). Language, Asylum, and the National Order. *Current Anthropology* , 50 (4), 415-441.
- Boswell, C. (2003). European migration policies in flux: Changing patterns of inclusion and exclusion. London, UK: The Royal Institute of International Affairs.
- Bosworth M. and Guild, M. (2008). Governing through migration Security and Citizenship in Britain. *The British Journal on Criminology*, 8 (6), 703-719.
- Coakley, L. and Healy, C. (2011). Ireland's IBC/05 Administrative Scheme for Immigrant Residency, The Separation of Families and the Creation of a Transnational Familial Imaginary. *International Migration*. doi: 10.1111/j.1468-2435.2010.00649.x
- De Genova, N. (2002). Migrant "Illegality" and Deportability in Everyday Life. *Annual Review of Anthropology*, 31, 419-447.
- Fanning, B (2002) Racism and Social Change in the Republic of Ireland. Manchester, UK: Manchester University Press.
- Fanning, B. (2009). New Guests of the Irish Nation. Dublin, Ireland: Irish Academic Press.
- Fanning, B., and F. Mutwarasibo (2007). Nationals/non-nationals: Immigration, citizenship and politics in the Republic of Ireland. *Ethnic And Racial Studies*, 30 (3), 439-460.
- Harrington, J.A. (2005) Citizenship and the Biopolitics of Post-nationalist Ireland. *Journal of Law and Society*, 32 (3), 424-495.
- Hindess, B. (2000). Citizenship in the international management of populations. *American Behavioral Scientist*, 43 (9), 1486-1497.
- Inda, J. X. (2006) Targeting Immigrants: Government, Technology, and Ethics. Malden, MA: Blackwell Publishing.



- Kofman, E. (2002). Contemporary European migrations, civic stratification and citizenship. *Political Geography*, 21 (8), 1035-1054.
- Krings, T., Bobek, A., Moriarty, E., Wickham, J. and Salamonska, J. (2008). *Migrant Workers and the Construction Sector in Ireland*. Dublin, Ireland: Trinity College Dublin.
- Lentin, R. and McVeigh, R. (2006). *After Optimism? Ireland, Racism and Globalisation*. Dublin, Ireland: Metro Eireann Publications.
- Linehan, M. and Hogan, E. (2008). *Migrants and Higher Education in Ireland*. Cork, Ireland: CIT Press.
- Menz, G. (2009). *The Political Economy of Managed Migration. Nonstate Actors, Europeanization, and the Politics of Designing Migration Policies*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Luibhéid, E. (2004). Childbearing against the state? Asylum seeker women in the Irish republic. *Women's Studies International Forum*, 27 (4), 335-349.
- Menjivar, C. (2006). Liminal Legality: Salvadoran and Guatemalan Immigrants' Lives in the United States. *American Journal of Sociology*, 11 (4), 999-1037.
- Mullally, S. (2001) *Manifestly Unjust: A Report on the Fairness and Sustainability of Accelerated Procedures for Asylum Determinations*. Dublin, Ireland: Irish Refugee Council.
- Ngai, Mae M. (2004). *Impossible Subjects: Illegal Aliens and the Making of Modern America*. Princeton, NJ, USA: Princeton University Press.
- Oakley, S. (2007). *Accelerated Procedures for Asylum in the European Union*. Sussex Migration Working Paper no. 43. Retrieved from www.sussex.ac.uk/migration/documents/mwp43.pdf
- Pillinger, J. (2008). *HSE Intercultural Strategy in Health Consultation Report* <http://www.socialinclusion.ie/documents/ConsultationreportonInterculturalhealthStrategy.doc>
- Pratt, A., and M. Valverde (2002). 'From "deserving victims" to "masters of confusion": redefining refugees in the 1990s.' *Canadian Journal of Sociology*, 27 (2), 135-161.
- Sparke, M. (2006). A neoliberal nexus: Economy, security and the biopolitics of citizenship on the border. *Political Geography*, 25, 151-180
- Walters, W., (2002). *Mapping Schengenland: Depoliticizing the border*. *Society and Space*, 20, 561-580.
- Woods, M. and Humphries, N. (2001). *Seeking Asylum in Ireland: Comparative Figures for Asylum Seekers and Refugees in Ireland and Europe in 2000 and 2001*. Dublin, Ireland: Social Science Research Centre, University College Dublin.



Universidad de Celaya

► Razones para estudiar en la UNI

- Pensado para personas que trabajan.
- Estadías y Workshops en México y en el Extranjero.
- Doble titulación.
- Método de casos
- Tecnología de vanguardia.
- Calidad académica reconocida a nivel nacional y en el extranjero.
- Programas de internacionalización.
- Instalaciones de primer nivel.
- Docentes expertos.

► Oferta educativa Posgrado

ESPECIALIDADES

- Especialidad en Comunicación Organizacional (en línea)
- Especialidad en Desarrollo Estratégico de Negocios (en línea)
- Especialidad en Psicoterapia Breve
- Máster en Estudios Europeos (Con la Universidad Autónoma de Barcelona)

MAESTRÍAS

- Maestría en Administración
- Maestría en Arquitectura
- Maestría en Comercio Exterior
- Maestría en Comercio Exterior (en línea)
- Maestría en Derecho Fiscal
- Maestría en Desarrollo Humano en la Organización
- Maestría en Ingeniería en Calidad y Productividad
- Maestría en Logística
- Maestría en Mercadotecnia Estratégica
- Maestría en Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación
- Maestría en Psicopatología de la Infancia y la Adolescencia
- Maestría en Psicoterapia Breve

DOCTORADOS

- Doctorado en Administración
- Doctorado en Derecho Corporativo
- Doctorado en Desarrollo Humano

Contáctanos en:



posgrados@udec.edu.mx



Universidad de Celaya



ucelaya

www.udec.edu.mx

Carr. Panamericana Km 269 Celaya, Gto.

Tel: (461) 613 9099 Ext: 1023



Posibilidad de
Doble y Triple Titulación
en universidades de Asia, Europa y Latinoamérica.



Programa **Ortelius**



