



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**PROBLEMAS DE OCUPACION DE PERSONAL EN LAS
EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS.**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

p r e s e n t a n

**FLORES ROSSO DIMNA ROSALIA
PINAL GONZALEZ AMELIA**

Director del Seminario: LIC. RAMON AMEZCUA

México, D. F.

1 9 8 3



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

I N D I C E

INTRODUCCION	I-II
METODOLOGIA	1
CAPITULO I. LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	
a) Conceptos y Antecedentes	3
b) Importancia de las pequeñas y medianas empresas en México.	13
c) Repercusión de los males económicos, políticos y sociales en la pequeña y mediana empresas	15
d) Organismos Públicos y Privados que sirven de apoyo a las pequeñas y medianas empresas	24
CAPITULO II. LA ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS EMPRESAS-- PEQUEÑAS Y MEDIANAS	
a) Antecedentes	36
b) Características distintivas	38
c) La Administración de Recursos Humanos en las Pequeñas y Medianas Empresas	45
d) Sus estímulos y obstáculos.	50
CAPITULO III. EL DESEMPLEO EN MEXICO	
a) Conceptos	54
b) Aspectos generales sobre el desempleo en México.	56
c) Causas del desempleo y subempleo en México	60
d) Subempleo	69
e) Efectos del desempleo en el país: psicológicos, económicos, políticos sociales.	73
CAPITULO IV. EL DESEMPLEO EN LAS EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS	
a) Análisis de las causas del desempleo en las empresas pequeñas y medianas	79
b) Proporciones del desempleo en las empresas pequeñas y medianas	83
c) Repercusiones psicológicas, económicas y sociales de los trabajadores desempleados	99
d) Repercusiones psicológicas, económicas y sociales de los trabajadores que continúan trabajando	107

CAPITULO V. FUTURO DEL DESEMPLEO EN LAS EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS.

a) Planes de ocupación para las personas desocupadas por las empresas -- medianas y pequeñas	115
b) Planes de apoyo para combatir el desempleo en las empresas medianas y pequeñas	118

CAPITULO VI. INVESTIGACION DE CAMPO

a) Cuestionarios	126
b) Anexo Gráfico	137
c) Conclusiones.	188

BIBLIOGRAFIA	192
-------------------------------	------------

I N T R O D U C C I O N .

Los fenómenos económicos de inflación constante y devaluación que se han suscitado en nuestro país, principalmente en los últimos años, han propiciado la crisis económica que tanto ha afectado al sector empresarial y muy especialmente a la pequeña y mediana empresa, que además de las dificultades exteriores propias de la situación, se ve gravemente afectada por las condiciones desventajosas de tipo interno como: elevados costos de materia prima por bajos volúmenes de compra, falta de personal capacitado, baja productividad, escaso acceso al financiamiento y fallas administrativas, que han provocado que muchas de ellas tengan que cerrar sus actividades, o bien subsistan precariamente con financiamientos de altos intereses, pese a que se esperaron beneficios relevantes con la Nacionalización de la Banca.

De estos problemas exteriores e internos se han desprendido para ellas problemas ocupacionales; como los despidos constantes, resultado de la imposibilidad de pagar sueldos y/o salarios con los ingresos producto de sus ventas, debido principalmente a la disminución de las mismas, y consecuentemente de la necesidad de fuerza productiva.

El número de empresas pequeñas y medianas en el país, y el número de empleos generados en relación con su inversión, constituyen factores determinantes para dar la importancia tan relevante, que en materia de ocupación tienen éstas en México. Por lo que sus problemas ocupacionales repercuten no sólo en su particular funcionamiento, sino que afectan críticamente al país en general.

De ahí nuestro interés en realizar el estudio que aquí presentamos, que incluye un análisis sobre la situación general de las empresas pequeñas y medianas y de sus problemas, las repercusiones que al país ocasiona, las perspectivas que a futuro se podrían presentar en caso de no aplicarse soluciones drásticas y definitivas al problema y las repercusiones psicológicas y sociales de la desocupación en los trabajadores desempleados,

y en los trabajadores que aún conservando su empleo son afectados por el desempleo masivo, que por ahora está frenando gravemente el desarrollo político, económico y social del país.

Creemos que en el número e importancia de los factores que ocasionan que el problema de desempleo continúe, es en donde se concentra principalmente la complejidad para que el problema pueda erradicarse. Por lo que se tendrá que utilizar una renovación a nivel general que incluya una gran - preparación y sentido común de todo el pueblo, pero principalmente de quienes tienen el poder en sus manos para poder realizarlo, pues de no ser así el futuro del país sólo puede vislumbrarse como caótico.

METODOLOGIA

NOMBRE DE LA INVESTIGACION: " Problemas de Ocupación de Personal en las -
Empresas Pequeñas y Medianas ".

OBJETIVO: Conocer las causas del desempleo en México y en especial de las Pequeñas y Medianas Empresas, así como las repercusiones que el problema ocasiona en el aspecto social, económico y psicológico a los empresarios y al pueblo en general.

HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION: El estudio de los principales efectos en -- los aspectos psicológico, económico y social que trae el desem-- pleo en las empresas pequeñas y medianas, para los trabajadores-- actuales, para quienes han dejado de laborar y para los empresarios, así como el establecimiento de las principales causas del mismo, ayudarán a evitar crisis futuras que afectarán a la so--- ciedad entera.

VARIABLES:

Variable Independiente.- El desempleo en las pequeñas y medianas empresas.

Variable Dependiente.- Los efectos psicológicos, económicos y so ciales, para los trabajadores actuales, para quienes han dejado de laborar y para los empresarios.

TIPO DE INVESTIGACION: El trabajo que aquí presentamos, constó de una In-- vestigación Documental y una Investigación de Campo dirigida a-- tres tipos de sujetos (desempleados, y empresarios y trabajado-- res de las empresas pequeñas y medianas).

SELECCION DE LA MUESTRA: Las muestras fueron seleccionadas de acuerdo a su disponibilidad, y fueron conformadas por: 53 empresas pequeñas y medianas, 80 desempleados y 46 empleados actuales de las peque--

ñas y medianas empresas, de diversos niveles económicos y edades, utilizando en el caso de desempleados Bolsas de Trabajo para su localización.

OBTENCION DE LA INFORMACION: El acopio de información se realizó por medio de tres tipos de cuestionario; el primero para cuestionar a las empresas (13 preguntas), el segundo a los desempleados (19 -- preguntas) y el tercero para cuestionar a los trabajadores actuales de las empresas pequeñas y medianas (10 preguntas).

CAPITULO I

"Las Pequeñas y Medianas Empresas".

Las empresas constituyen el primer factor dinámico de la economía de un país y son, a la vez, un medio de distribución que influye directamente en la vida privada de sus habitantes a través de los bienes y servicios -- que les hace llegar. Esta influencia económico-social explica la transformación actual más o menos rápida, a que tienden las naciones y que está -- condicionada al carácter y eficiencia de sus organizaciones.

Como sabemos, existen en la actualidad gran diversidad de formas, tamaños y características de empresas y empresarios que forman parte de la sociedad mexicana. Dentro de esta gran variedad de empresas o negocios, encontramos que las llamadas "pequeña y mediana empresas" ocupan uno de los lugares prominentes de la economía y sociedad de nuestro país, tanto por ser las que más han proliferado en número, como por ser las de mayor porcentaje de capital nacional y también por dar empleo a un gran número de mexicanos.

a) Conceptos y Antecedentes.

a.1 Antecedentes.

El deseo del hombre como elemento célula de la sociedad, por superada cada vez más su bienestar, ha sido constante y creciente desde su aparición y es, por lo tanto, indiscutible. Su comportamiento detectado a lo largo de la Historia, ha sido el constante satisfacer sus necesidades con el mínimo esfuerzo posible: primero asociado en forma espontánea haciendo frente a los peligros que le acechaban y a las necesidades que apenas empezaba a identificar; segundo, experimentando que el esfuerzo compartido permite obtener mejores resultados para satisfacer los requerimientos que entonces demandaba su vivir.

Después el hombre experimentó la necesidad de poder usufructuar el — esfuerzo de los demás en beneficio propio y nace así como eso, una necesidad, la empresa, donde el que detenta el poder económico, empleaba a aquellos que lo único que poseían y podían negociar era su fuerza de trabajo.

La empresa, como unidad de operación, produciendo bienes y servicios, se organiza de manera rudimentaria y tiene éxito. Quizá las formas apenas conocidas, apenas incipientes, no enfrentan problemas de mercadeo, de comercialización, de organización administrativa, porque todo lo que se produce u ofrece, se vende o se coloca entre la mayoría que requiere o demanda. Pero, conforme se avanza en el desarrollo de las poblaciones, de las — ciudades o de los diferentes gustos de los consumidores, entre otros, la — formación del desarrollo empresarial se hace compleja y el hombre como empresario tiene que desarrollar nuevas estrategias, nuevas formas para enfrentar los problemas que aquejan a la empresa, primero de manera empírica, después basándose en teorías de los estudiosos de las ciencias sociales y, es como en base a estos apotegmas y bajo metodologías estrictas, que nacen algunas advertencias que permiten el aprovechamiento por parte de los empresarios para minimizar los riesgos de su operación, que ahora resulta además, más cara.

La organización y metodización de sus normas (por tratarse de principios únicamente fundamentales resultado de sucesos con cierta repetición) — está sujeta a los cambios en la conducta del individuo, en las nuevas experiencias que éste adquiere y en la forma en que se desarrolla su vida social.

En la sociedad mexicana han adquirido gran importancia las empresas — pequeñas y medianas, y dentro de ellas, destaca la actuación del individuo — como célula productiva o generadora de bienes y servicios. Todos sabemos — que el proceso del desarrollo capitalista, ha permitido la generación de — supercélulas, oligopolios o monopolios, trust, cartel, holdings, etc., que en cierta medida ahogan la evolución del empresario débil de escasos recursos de inversión, de limitados conocimientos o preparación principalmente admi

nistrativa, económica, técnica, financiera y hasta de comercialización, quienes aún así enfrentan el alto riesgo de emprender actividades económicas tendientes a superar sus propias limitaciones y convertirse en auténticos empresarios.

Convinando con las diversas legislaciones de formatos y promoción de empresas, son éstas, las pequeñas y medianas empresas, las que merecen mayor atención, tanto porque son las que originan con mayor facilidad la formación empresarial, cuanto porque acusan el más bajo costo por empleo generado.

Por último, podemos mencionar que la evolución histórica de todos los países desarrollados ha demostrado que su columna vertebral desde el punto de vista económico, que los proyecta como grandes potencias mundiales, ha tenido como origen el desenvolvimiento en medios adecuados de las empresas pequeñas y medianas.

Debemos considerar el enfoque de que las empresas pequeñas y medianas, cuyo desarrollo sea equilibrado, con proyección y bien administradas serán, desde luego, las grandes empresas del futuro, sobre todo en países como el nuestro cuya infraestructura económica apenas empieza a completarse.

a.2 Conceptos y Características.

Existen varios criterios que pretenden definir a la pequeña y mediana empresas, pero no existe en realidad una medida de comparación universalmente aceptada. Sin embargo; podemos mencionar los criterios más importantes y más extendidos en nuestro medio.

De acuerdo con el Fondo de Garantía y Fomento a la Industria Mediana y Pequeña (FOGAIN) son consideradas, para efecto de las operaciones del Fondo, como empresas pequeñas aquellas que cuentan con un capital contable mínimo de 50 mil pesos y máximo de 10 millones; mientras que considera que

las empresas medianas comprenden de 10 a 60 millones de pesos de capital contable.

La Comisión Económica para La América Latina (CEPAL), define a las empresas pequeñas y medianas en función del personal empleado, considerando empresa pequeña a aquella que tiene de 15 a 40 empleados y mediana más de 40.

Existe una tercera clasificación que también toma en cuenta la dimensión laboral, siendo la pequeña empresa la que cuenta con 5 a 25 personas; la mediana la que cuenta con 26 a 250 personas y la grande de 251 personas en adelante.

Para la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al otorgar estímulos fiscales considera a la empresa pequeña como aquella cuya inversión en activos fijos es menor a 200 veces el salario mínimo.

Por otra parte, nosotros podemos considerar que la verdadera definición de las pequeñas y medianas empresas, desde el punto de vista de la política de desarrollo económico y social de México, podría enunciarse como "aquéllas que merecen apoyo pleno, pero que no lo encuentran en las empresas ni en las oficiales justamente por su pequeñez que dificulta que las instituciones y los mecanismos establecidos puedan brindar la ayuda que requieren en aspectos administrativos, financieros, técnicos, de mercado y otros". Es necesario aclarar que sobre todo ahora, en tiempo de crisis la ayuda para este tipo de empresas es aún más difícil de obtener, por lo que muchas empresas tienden a desaparecer.

Para el PAI (Programa de Apoyo Integral para la Industria Pequeña y Mediana) la pequeña empresa cuenta con un capital mínimo de \$ 25,000.00 y máximo de 35 millones de pesos.

Resulta también necesario mencionar algunas características referentes a la gran empresa como unidad económica productora de bienes y servi-

cios y que además se encuentra en el mismo mercado, en la misma sociedad que las empresas medianas y pequeñas.

La gran empresa está planificada racionalmente, organiza la inteligencia, el trabajo y las inversiones de gran número de personas cuyos deseos por el rendimiento de su inversión la obligan a operar con alta eficiencia. En este tipo de empresas es necesaria una alta especialización del personal para obtener óptimos resultados. Al darse el fenómeno antes mencionado, estas empresas alcanzan eficiencia en su operación, la cual se traduce en ahorros sustanciales y optimización de costos permitiéndole una competitividad ventajosa en el mercado.

Como podemos ver, las empresas grandes cuentan con una serie de características que son "opuestas" a las que presentan las empresas objeto de estudio: tienen poco personal, el personal está poco o nada especializado, generalmente se trata de un solo inversionista, etc. Por otra parte, cabe mencionar, que estas diferencias se agudizan más en el presente ya que los problemas económicos actuales hacen que el gran avismo de diferencias que hay entre ellas se abra cada vez más.

a.3 Características.

Existen ciertas características que les son comunes a las empresas pequeñas y medianas. Resumiendo esas características pueden explicarse en cuatro puntos:

1. Las empresas pequeñas y medianas tienen una administración independiente. Esto quiere decir que no pertenecen a ningún grupo de empresas, son autónomas, únicas y permanecen así desde que nacen hasta que desaparecen.

2. El capital es suministrado por el dueño. Si este punto se eleva a categoría de "Sociedad Anónima", vemos que en este tipo de empresas y en cualquier otro, el capital es aportado por los dueños. Pero, en este caso,

hablamos de un solo dueño, ya que normalmente sólo hay uno. Todos los recursos de las empresas pequeñas y medianas van en relación directa con el capital del dueño, con el patrimonio que éste tenga.

3. Su área de operación es relativamente pequeña. Normalmente estas empresas, y más las pequeñas que son las más numerosas, tienen un radio de acción pequeño, abarcan poco mercado, etc. En muchos casos no existen dependientes, no hay personal capaz de realizar operaciones avanzadas de comercialización.

4. Comparadas con otras empresas son pequeñas o medianas. En muchos casos resulta difícil identificar si la empresa que se estudia es pequeña, mediana o grande; así, esto se decide comparando con otras empresas.

Es también importante mencionar que existen sectores o campos donde las empresas pequeñas y medianas tienden a tener mayor proliferación. De este modo tenemos que tres son los campos o sectores donde existen fundamentalmente las empresas pequeñas y medianas:

1. Sector manufacturero o Industrial. En el caso de este tipo de empresas se da la característica de transformación, pero sólo en cierta medida. En estas empresas se da tanto la manufactura que es poco lo que tiene que industrializar, aunque se dé la transformación de materias primas. Las características de este sector son las siguientes:

a) En este caso, quienes se dedican a este sector tienen una mayor inversión comparativamente con los tres sectores que se mencionan. Cualquier maquinaria que se requiera para la transformación de materia prima es sumamente cara, por lo que muchas empresas de este tipo dejan de invertir prefiriendo irse a otro sector menos costoso. Por otra parte, la mayor parte de estas maquinarias deben ser importadas y este campo de las importaciones está ahora muy restringido lo cual cierra más posibilidades de progreso a todas las empresas, incluyendo a la gran empresa.

b) Requiere de más personal entrenado. Puesto que este tipo de empresas -- hace uso de maquinaria que es especializada, requiere de personal que esté igualmente entrenado o especializado. Para que una empresa pueda crecer, es necesario que efectúe una mayor inversión (por ejemplo en bienes de capital) y debe también contar con el personal entrenado adecuadamente. Este mismo personal también es requerido por la gran empresa lo que ocasiona inestabilidad de personal, ya que, los trabajadores prefieren estar en una empresa grande que les ofrece mejores garantías.

c) Se requiere mayor control de calidad. A las empresas manufactureras pequeñas y medianas se les exige una calidad igual que a las grandes. Normalmente las empresas pequeñas y medianas surgen alrededor de las grandes empresas, y, muchas veces las empresas pequeñas les surten de otros materiales a las grandes y éstas les exigen calidad.

d) Deben tener mayor control presupuestal. El pequeño y mediano empresario, por muy pequeña que sea la empresa, debe tener conocimientos de control presupuestal o técnicas presupuestales, ya que cualquier desviación en su costo de ventas trae una cuantiosa pérdida.

e) Debe tener una mayor planificación. Cualquier negocio requiere de mucha planeación y estudios previos antes de llevar a cabo la inversión. Cuando un pequeño o mediano empresario invierte en un negocio o empresa determinada, ésta debe estar bien planificada, debe haberse estudiado con anterioridad concienzudamente, porque si falla el empresario pierde toda la inversión.

2. Sector de ventas al detalle. Se habla en este punto del sector comercio en pequeño que es de los más concurridos por las empresas pequeñas y medianas. Algunas características de este tipo de empresas son:

a) Es el sector más competitivo. Esto podemos observarlo en todo el país, en todas las ciudades y en todas las calles, ya que en todos ellos hay pequeños comercios establecidos.

b) De igual forma se establecen, como desaparecen. Cabe señalar que en estos tiempos son más los que desaparecen que los que aparecen, debido a la escasez de capital, carestía de mano de obra, inflación, etc.

c) Debe haber una predisposición hacia el consumidor.

d) Cuando son bien llevados, son muy estables.

e) Sufren cambios evolutivos más no revolucionarios. Normalmente, todas -- las tiendas no presentan la misma imágen. Van vendiendo lo que el mercado va solicitando.

3. Sector de ventas al mayoreo (distribuidores). Este sector está -- más saturado de empresas medianas que pequeñas, pero éstas también participan en este sector. Las características son las siguientes:

a) Requieren de mayor capital. Este mayor capital es necesario para que-- las empresas puedan tener inversiones en los grandes almacenes, para guardar mercancía. Este capital también es necesario para equipo de transporte.

b) Son intermediarios. El sólo hecho de reconocer la palabra "distribui---dor", nos hace reconocer de inmediato al "intermediario".

c) Los mayoristas ganan menos que los industriales, pero más que los detallistas. Las empresas industriales son las que generan mayor utilidad.

d) Habilidad para seleccionar clientes. De acuerdo con el cuidado que el - distribuidor ponga en la selección de sus clientes, serán sus ganancias. Lo que le da ganancias es la cantidad de productos que vende y el cliente a quien se lo vende.

Entre las características distintivas de las pequeñas y medianas em-- presas, podemos también señalar que son las más abundantes en número, ya --

que de aproximadamente 600,000 empresas que existen en el país sólo 30,000 pueden denominarse grandes empresas; es decir, sólo el 5%. Por otro lado, de alrededor de 125,000 establecimientos industriales, no más de 500 son grandes y el resto son pequeños y medianos, y de estos, entre 30 y 35 mil son pequeños. Con respecto a la pequeña y mediana empresas también podemos decir que:

1. Contribuye a una enorme y constante generación de empleos permanentes y remunerados (esto en tiempos normales).

2. Tiene un bajo coeficiente de importaciones y grandes posibilidades de exportación de productos varios.

3. Mantiene una alta productividad del capital invertido.

4. Constituye la principal fuente de capacitación de mano de obra y de desarrollo de tecnologías nacionales.

5. Es fuente permanente de iniciativa y capacitación empresarial.

6. Contribuye a la democratización económica y fomenta la cohesión social.

7. Es muro de contención a la migración laboral.

a.4 Ventajas y Desventajas.

Las empresas pequeñas y medianas tienen una serie de desventajas en relación a la gran empresa; pero, también tienen ventajas que vienen a --- constituir las razones principales por las cuales estas empresas existen y se desarrollan.

Las ventajas competitivas son las siguientes:

1. Flexibilidad en la administración. Al tener la presencia de un pequeño conglomerado que se desarrolla para un mismo fin en una sociedad, se da una flexibilidad porque existe una comunicación más rápida y más corta. Esto permite que el gerente o el dueño pueda tomar decisiones rápidas, porque los problemas se conocen rápidamente. Todo lo anterior permite que la administración pueda cambiarse rápidamente y se adapte con facilidad a los nuevos cambios. Por ésto, las empresas pequeñas y medianas pueden salir adelante.

2. Existe un contacto personal con el mercado al que sirve. La función más trascendente de toda empresa es siempre la comercialización. En este tipo de empresas, la comercialización la lleva a cabo el dueño, por lo que se da el contacto personal. No existe una superburocracia, de modo que el dueño siempre está enterado de lo que sucede a su alrededor; conoce a su clientela y sus gustos, por lo que existe una información de primera mano. Al tener contacto con el mercado el mismo comerciante sabe lo que ocurre en todo momento.

3. Aplicación del talento y especialidad del dueño. En este tipo de negocios se aprecia mucho la mano del dueño y es necesaria su presencia.

Las desventajas competitivas a las que se enfrentan las empresas pequeñas y medianas son:

1. Limitado capital y la inhabilidad para conseguirlo. Una de las causas más importantes que muchas veces impiden el desarrollo de estas empresas es el poco capital que las respalda. Esta capacidad está relacionada con la capacidad económica del dueño, ya que si éste tiene dinero puede aportarlo para su empresa, si no lo tiene no lo aporta. Cuando una empresa está en crecimiento le es aún más difícil conseguir capital puesto que aún no cuenta con un respaldo suficiente. A ésto, hay que sumarle que los créditos tienden a ser más selectivos por la escasez de capital. Ahora que el país cuenta con una Banca Nacionalizada, se trata de dar un apoyo mayor a este tipo de empresas y sobre todo a las que sufren problemas de liquidéz-

debido a la devaluación e inflación. Sin embargo; estos créditos no son su ficientes, ya que son la mayoría de las empresas las que tienen estos problemas y no se les ayuda a todas.

2. Inexperiencia del dueño. En muchas no se tiene experiencia en el negocio en que se invierte y se desconoce el manejo administrativo y la ca pacidad técnica. Si no existen estos conocimientos las empresas no pueden desarrollarse.

3. Número de horas de trabajo requeridas. El hecho de tener cierta in dependencia, significa que tiene que trabajarse todo el tiempo, todos los días. Esto se da más en la pequeña empresa que en la mediana.

b) Importancia de las pequeñas y medianas empresas en México.

Las pequeñas y medianas empresas han jugado en la historia de México una importancia a todas luces relevante, sin embargo, debido a las circun stancias económicas y sociales de nuestro país se han constituido como he rramientas de primer orden para procurar su desenvolvimiento económico.

En México existen más de cien mil industrias pequeñas y medianas, -- las cuales representan más del 70% del total de establecimientos manu factu reros. Estas se presentan como elementos importantísimos no sólo por su nú mero, sino por el alto nivel de empleo que generan, pues mientras la gran industria desplaza el uso intensivo de mano de obra por tecnología, la pe queña y mediana industria demanda una mayor participación del elemento humano, con beneficio adicional de la capacitación y adiestramiento recibi das en este tipo de empresas.

Los requerimientos de capital para crear un empleo son menores en este subsector pues se necesitan aproximadamente 200,000 pesos, mientras que en la gran industria se eleva en ocasiones a varios millones de pesos. Ade más de que en la pequeña y mediana empresa se presenta una utilización del 68% más eficiente, pues mientras genera .99 pesos por cada peso invertido,

la gran industria genera .59 pesos.

Por otra parte los mayores volúmenes de satisfactores básicos demandados nacionalmente son cubiertos también por las pequeñas y medianas industrias, y cubrieron un papel determinante en el logro de los objetivos del Sistema Alimentario Mexicano y el Programa Nacional de productos básicos.

Otras importantes funciones que cubren las pequeñas y medianas industrias son las siguientes:

A. Cubrir la producción en pequeña escala.- Cubren un importante papel al realizar la fabricación de productos en pequeña escala, cuando existe un consumo nacional reducido de ellos.

B. Desarrollo del factor humano.- En muchas de ellas las personas descubren su talento para la empresa y la administración.

C. Contribuyen a elevar el rango social de su personal. Al elevar su capacidad de compra, a través de sus salarios y los bienes que adquieren con ellos.

D. Formación de Capital. La pequeña y mediana empresa en general, es un mecanismo de captación de pequeños ahorros para hacerlos productivos, ahorros que de otro modo hubieran permanecido ociosos.

E. Propiciar y Desarrollar el mercado interno.- Proveer a los sectores marginados del uso y consumo no sólo de artículos procedentes de la industria del calzado, el vestido, la alimentación y el alojamiento, sino de bienes industriales, intermedios y duraderos.

Con respecto al sector comercial, basta analizar el Producto Interno-Bruto en el que participa en un 30%, para revelar la importancia que tiene el pequeño y mediano comercio para nuestro país, ya que el 80% de establecimientos comerciales son de este tipo.

Pese a que el pequeño y mediano comercio (según el censo comercial de 1970), generó únicamente el 6% de las ventas totales y el 7% del valor agregado del sector comercial, aportando tan sólo el 9.6% del capital invertido, dió en cambio empleo al 46.4% del personal ocupado en este sector.

Cabe señalar que además de atender a los estratos de ingresos bajos, que son la población mayoritaria del país, la distribución final de la producción agropecuaria e industrial de consumo básico se realiza fundamentalmente a través del pequeño y mediano comercio, lo que resulta muy importante para impulsar la producción, pues representa una condición previa que facilita, entre otras cosas, la transición de la producción para fines de autoconsumo a la etapa de producción en mayor escala para propósitos de venta.

c) Repercusión de los males económicos, políticos y sociales en la pequeña y mediana empresas.

La mayoría de las veces, sobre todo en los últimos años, los análisis sobre la economía mexicana contemporánea, se hacen a partir de la definición y establecimiento de períodos de tiempo, determinados por características muy particulares. Probablemente éste sea uno de los métodos más apropiados para interpretar una situación en un momento dado, y facilitar así el planteamiento de su futura trayectoria. Su objetivo como proceso es conocer la estructura interna y las tendencias para prever las desviaciones y contar con los elementos necesarios para corregirlas.

Lo interesante y lo importante de todo esto es la posibilidad de entresacar del panorama global de la economía y política nacionales, un diagnóstico de la pequeña y mediana empresas, en tanto representan un subsector de la economía sujeto a los vaivenes del llamado modelo estabilizador, adoptado en la década de los cuarenta y del cual más que beneficios obtuvo problemas, debidos no solamente a factores ajenos a ella sino que también este tipo de empresas contribuyeron con sus deficiencias y errores propios, a conformar el panorama de su actual problemática. Pero, es también--

innegable, que el crecimiento de las crisis actuales, acentúan los problemas a los que tiene que hacer frente este tipo de empresas.

De acuerdo con lo anterior, en 1938 se abre para el país la oportunidad de impulsar un acelerado crecimiento económico, basado principalmente en la transformación del sector secundario, de tal forma que respondiese rápidamente a la demanda de manufacturas que generaba en ese momento la economía estadounidense, convertida, en aquél entonces, en una economía de guerra. Esta coincidencia permite imprimir a la industrialización un considerable empuje, el cual se ve reflejado en las empresas medianas y pequeñas de todos los sectores.

La ventaja que ofrecía esta estrategia fue tomada como una forma para acelerar la formación de capital, sustentada en la tasa de ganancia. De esa manera, el instrumento directo para llevarla a efecto, fué una "política de sustitución de importaciones, orientada a contrarrestar el equilibrio externo, la inestabilidad cambiaria y la inflación. Para lograrlo había que fomentar la inversión, reducir el endeudamiento externo y sentar las bases de un desarrollo autosostenido". Pero, vemos que hasta la fecha esto no ha podido llevarse a cabo porque la crisis continúa en pleno crecimiento: la inversión está contraída, la deuda externa es exorbitante y estamos cada vez más lejos de lograr un desarrollo autosostenido.

En apariencia el esquema dió resultado. El optimismo que generó su eficacia fue el espectacular crecimiento del país, en el que el sector industrial participaba significativamente, convirtiéndose en el eje de la política económica gubernamental. Decimos supuestamente, porque, a pesar de las tasas de crecimiento, altamente positivas, en él se generaba un cúmulo de desigualdades que habrían de repercutir a mediano plazo, sobre los otros componentes del sistema.

Una de las consecuencias del patrón estabilizador fue la modernización del sector industrial, en las empresas de mayor tamaño, a expensas del primario; modernización y crecimiento al que también se contribuyó con

el freno oficial a las demandas salariales y el ofrecimiento de un mercado interno protegido por diversas medidas. Además, su aplicación en México se relaciona íntimamente con las presiones y expresiones de la política internacional de la época. Por ello, no es casual que sea precisamente la política de estabilización el factor común a toda la política económica latinoamericana desde mediados de los años cuarenta, que logra sus propósitos coincidentemente con la prevalencia del dólar en la economía internacional y, con esa divisa, se desploma a partir de los años setenta.

En 1972, cuando el gobierno mexicano rompe la rigidez con los precios, sobre todo de productos primarios, la crisis se manifiesta en todo su apogeo. A pesar del intento de diversificar a la industria, particularmente la manufacturera, de tal forma que respondiese a las exigencias de producir bienes de capital, generar empleos y fomentar la fabricación de artículos básicos, como una forma de propiciar la distribución del ingreso, sucede todo lo contrario. Así, a partir de 1971, la tendencia a importar bienes intermedios y de capital, visible desde 1940, se acentúa, y la producción manufacturera interna se orienta hacia el mercado minoritario de la población con mayores ingresos.

Por otro lado, dentro de la realidad económica nacional, la diversificación tenía un límite. En el caso de las empresas manufactureras tal barrera provocó la tendencia a concentrarse, y a establecer una especialización en determinadas etapas productivas y productos, dejando que el resto se importara. Todo eso habría de reflejarse en 1975, cuando la producción agrícola se desploma, a pesar de que en 1970 su tasa de crecimiento ya indicaba que caía. La autosuficiencia alimentaria desaparece a la par que la deuda externa del sector público se incrementa como resultado de las importaciones, toda vez que el flujo poblacional campo-ciudad experimenta un ascendente ritmo.

En 1976 ocurre la primera devaluación del peso después de muchos años y la que marcará una gran serie de devaluaciones y crisis que seguimos viendo hasta hoy y que repercute en todos los sectores de la vida nacional.

El financiamiento de la banca privada y mixta a las actividades productivas, comerciales, etc. se contrae, y se evidencia un creciente proceso inflacionario, que de acuerdo con los precios internos del PIB (Producto-- Interno Bruto), van del 17.4% en 1978, el 20.5% promedio durante 1979, a casi el 30% en 1980, (se considera que este proceso inflacionario alcanzó más del 40% en 1980 y más del 90% en 1982). Esto hace que las empresas sufran grandes pérdidas y que las inversiones se contraigan.

En la década de los ochenta el país se enfrenta a una contracción en el mercado de trabajo, lo cual, debido a la disminución en el crecimiento económico, hace más injusta la distribución del ingreso y fomenta el desempleo.

Empresas Pequeñas y Medianas.

Pero, dentro de este marco, que no es muy alentador por cierto, ¿cuál es el papel que desempeñan las pequeñas y medianas empresas?. En alguna ocasión, el que fuera Secretario de Patrimonio y Fomento Industrial Lic. de Oteyza (1976-1982), definió a este tipo de establecimientos como el "jamón en el sandwich", debido a los problemas que desde entonces enfrenta, ya sea en su posición desventajosa frente a la gran industria, o a las dificultades internas y externas que la afectan operativamente.

En este contexto, al tratar de detallar las condiciones de la situación nacional, y que impactaron directamente el desempeño de la pequeña y mediana empresas, lo primero que destaca es el efecto de la concentración. Las formas oligopólicas en las que se transformó el subsector de las grandes empresas, llamadas también de "punta", influyen en las pequeñas y medianas a través de sus relaciones de intercambio. Es decir, en el momento de la venta de sus productos, los más débiles transfieren a los grandes una gran parte de sus ganancias, en virtud de ser éstas quienes imponen los precios del mercado. Para ello hay que considerar también que, sobre todos los pequeños establecimientos, deben asimilar los altos precios de los insumos, que se elevan en función de su reducida capacidad de compra.

Resumiendo, puede observarse a través de todo este análisis de la economía de México, de principios de siglo a la fecha, la manera como las condiciones económicas, políticas y sociales afectan a las empresas pequeñas y medianas. Así, podemos decir que:

La devaluación origina que, de pronto, las empresas encuentren que sus recursos ya no son suficientes para llevar a cabo sus operaciones normales. Las empresas que requieren traer maquinaria o materias del exterior, ya no pueden hacerlo. Sus deudas en moneda extranjera se ven duplicadas.

La inflación (que nos puede llevar a la devaluación; exceso de circulante que hace que el valor del dinero baje) origina que todos los recursos que las empresas necesitan para subsistir se vean incrementados en su precio, y debido a su baja capacidad de compra les es más difícil adquirirlos. Por otra parte, ellos también deben subir los precios de sus productos o servicios lo que ocasiona una baja en las ventas, que a su vez se traduce en pérdida o baja de utilidades. La constante carrera precios-salarios, nos está llevando a una inflación cada vez más grave.

Los fenómenos políticos también ejercen una fuerte influencia en las empresas, ya que cada cambio de régimen o cada cambio de sexenio las inversiones tienden a contraerse, hasta que las políticas de los nuevos gobiernos se dan a conocer plenamente. Además no sólo se detiene la inversión interna, sino también la extranjera.

Otro fenómeno político-económico que influyó profundamente en el comportamiento y futuro de las empresas pequeñas y medianas, fue la Nacionalización de la Banca. Se explicó que esta medida, decretada el primero de septiembre de 1982, tenía, entre otros, el objeto de abrir un nuevo horizonte a los pequeños y medianos empresarios favoreciendo el apoyo crediticio a sus empresas. Pero, también debemos ver el lado político de esta medida ya que fue tomada justo cuando se estaba en la mitad de una seria crisis y cuando el pueblo había perdido, casi por completo, la fe en el Gobierno.

A mediados del año 1982 la Banca Privada se enfrentó a una demanda de créditos muy superior a la disponibilidad de recursos propios (por ejemplo, los generados por su captación del público ahorrador). Esta escasez de recursos propios respecto a la demanda de créditos estuvo originada por varios factores, entre otros:

- Las disposiciones del Gobierno Federal, que requirieron que 40% de cada peso depositado por los ahorradores fueran depositados en el Banco de México (encaje legal) y 70% dólar por cada dólar depositado en la Banca Privada.
- Ciertas medidas del Gobierno para reducir el circulante.
- Parte del público ahorrador retiró su dinero de bancos por temor a otra devaluación y otras medidas del Gobierno.
- Excesiva conversión de pesos a dólares.
- Emisiones de certificados de Tesorería (CETES) que atrajeron a personas que de otro modo habrían invertido en la Banca.

Ante la carestía de los recursos crediticios, la banca privada aplicó la estrategia de restringir el crédito al pequeño empresario con el fin de destinar a la empresa grande los escasos recursos. Esto representaba menor riesgo y mayor agilidad de operación.

Por otra parte, debemos entender que la nacionalización de la banca no implica mayores recursos crediticios en total. Pero, sí podría significar una mayor disponibilidad de créditos para las empresas medianas y pequeñas bajo el supuesto de la política de igualdad de oportunidades crediticias.

Sin embargo, todos estos supuestos en la realidad no se cumplieron: surgió una gran desconfianza por parte del público ahorrador que prácticamente descapitalizó a la Banca, ya que sustrajeron sus ahorros e inversiones de los distintos bancos. Esto dejó a la Banca Nacionalizada con menores recursos, de modo que el crédito siguió siendo muy selectivo: las empresas tienen que demostrar que tienen problemas de liquidez o algún otro problema grave, para poder obtener un crédito en un plazo no muy prolonga

do.

Así, las empresas pequeñas y medianas se vieron afectadas por la nacionalización y siguen siendo afectadas hasta ahora.

El capital, de acuerdo con lo mencionado anteriormente, sigue siendo un problema para las empresas pequeñas y medianas, tanto que muchas se encuentran en peligro de desaparecer. La inflación prácticamente, se está comiendo el capital de las pequeñas y medianas empresas en forma alarmante. Estas empresas casi se encuentran a punto de desaparecer ante la crisis económica y financiera, y además de sacrificar sus ingresos se ven obligadas a disminuir el número de empleados.

Para este tipo de empresas, la escasez de recursos se vuelve alarmante, y ante la falta de financiamiento oportuno tienen severamente limitados sus planes de expansión. La pequeña y mediana empresas se paralizan más rápido y desocupan personal en forma mucho más acelerada que la gran empresa.

Las empresas pequeñas y medianas que no tienen el problema del control de precios, como vía para obtener más recursos y hacer frente a sus necesidades, se enfrentan al grave problema de no contar con una deducción real de su inversión por falta de la depreciación justa de su maquinaria y equipo.

Lo anterior hace necesario que las autoridades hacendarias autoricen a las empresas la depreciación real del equipo industrial, porque por la inflación se han disparado en forma alarmante la adquisición de maquinaria, equipo y piezas de intercambio.

Evidentemente la gran empresa resultaría más favorecida por esta política, pero no se debe olvidar que alrededor de ella florecen muchas pequeñas y medianas empresas, proveedoras de servicios y demás. Pero, de esta forma, si la empresa grande afronta dificultades, la pequeña y mediana los

padecen en forma más grave.

En estos momentos se observa un estancamiento en la mayoría de las -- grandes empresas, y de acelerarse esta situación o de mantenerse por más-- tiempo, las pequeñas y medianas empresas tendrán que desaparecer.

Otros Problemas a los que hacen frente la Pequeña y Mediana Empresas.

Los problemas básicos pueden resumirse de la siguiente manera:

- a) Carecen de una organización adecuada por ser, generalmente, empre-- sas familiares.
- b) Presentan una deficiente concurrencia al mercado.
- c) No cuentan con recursos humanos capacitados en forma adecuada y -- les es difícil obtenerlos.
- d) Carecen de suficiente capital y de garantías reales.
- e) Mantienen una débil posición de negociación por su tamaño.
- f) Presentan escasas posibilidades de acudir al mercado financiero.

Algunos de los principales problemas (revelados por una encuesta rea-- lizada por FOGAIN en 1979) que limitan la actividad productiva de las em-- presas pequeñas y medianas, son los siguientes:

1. Aspectos financieros. La mayoría de los empresarios suelen finan-- ciar sus programas de producción de bienes o servicios con reinver-- sión de recursos propios; mientras el financiamiento bancario re-- presenta sólo una tercera parte del requerido por dichas empresas. Entre los pequeños y medianos empresarios, la mayoría hace uso del financiamiento bancario y sólo una mínima proporción emplea otras-- fuentes de carácter oficial- aparte de FOGAIN- como es el caso de-- FOMEX, FOMIN, FONEI, FIRA, etc. Esto revela el desconocimiento por parte del industrial de la pequeña y mediana empresas acerca del-- funcionamiento e incluso de la existencia de los fondos de finan-- ciamiento oficiales. La encuesta señala además, que en el caso de--

- pequeñas empresas con problemas para obtener financiamiento, las-- causas deben atribuirse en gran medida a la carencia de garantías-- reales, y a la limitada capacidad de pago de este tipo de empresas.
2. Aspectos económicos. Entre las características relevantes de la in dustria pequeña y mediana desprendidas de la encuesta, se encuen-- tra que los grupos o actividades industriales más importantes en-- cuanto a número de empresas y trabajadores ocupados, son las del-- vestido, calzado, maquinaria y equipo no eléctrico, muebles de ma-- dera, minerales no metálicos y alimentos. Esto nos indica, que mu-- chos otros mercados donde hace falta inversión son descuidados y-- los demás son saturados.
 3. Aspectos productivos. En cuanto al grado de utilización de la capa-- cidad instalada, se encontró que una gran parte presenta un grado-- de utilización inferior al 50%. Por lo contrario, únicamente 2% de las empresas trabajan cerca de tres turnos con un grado de utiliza-- ción del equipo de un 90%. Con un grado mayor de utilización del e-- quipo, estas empresas podrían disminuir considerablemente sus cos-- tos unitarios, al tener una mejor distribución de sus gastos fijos en relación a la producción obtenida. Por otra parte, la encuesta-- destaca, que las pequeñas empresas ocupan un 62% de maquinarias y-- materias de fabricación nacional y sólo 38% importada; y las media-- nas ocupan un 66% de maquinaria importada y el 34% de fabricación-- nacional.
 4. Principales problemas funcionales. Los principales problemas que-- limitan la capacidad productiva de las empresas son: fallas en el-- abastecimiento de materia prima y proceso productivo en general;-- escaso financiamiento; carencia de mano de obra calificada; y, li-- mitaciones en la organización y ventas entre otros. El impacto de-- estas dificultades frena el buen funcionamiento de este tipo de es-- tablecimientos, ya que tan sólo los cuatro primeros representan -- más del 80% de los principales obstáculos a que se enfrentan.

Finalmente, podemos decir que, a pesar de la complejidad aparente de todos los impedimentos mencionados, una solución adecuada es vital para la permanencia y buena marcha de las empresas pequeñas y medianas. El riesgo latente de no encontrar dichas respuestas, consiste en que las variaciones coyunturales negativas del sistema económico (inflación, escasez de insumos, contracciones monetarias, y restricción de la liquidez, etc.) pueden y están afectando críticamente su funcionamiento y posición en el mercado.

d) Organismos Públicos y Privados que sirven de apoyo a las Pequeñas y Medianas Empresas.

Debido a la gran importancia que tiene la pequeña y mediana empresas en la economía nacional, y especialmente por el considerable crecimiento en la participación de las pequeñas y medianas empresas manufactureras a través de los años (ver cuadro no.1), se han creado una serie de mecanismos de apoyo, para que la empresa pequeña y mediana pueda desarrollarse, mediante la solución de los problemas que le impiden contribuir adecuadamente a la resolución de la crisis por la que atraviesa el país.

CRITERIO	AÑOS	
	1930	1970
CAPITAL INVERTIDO	40.3%	69.8%
VALOR DE LA PRODUCCION	43.4%	73.4%
VALOR AGREGADO	43.8%	75.4%
SUELDOS Y SALARIOS	37.9%	78.9%
MANO DE OBRA FABRIL	25.0%	83.2%

CUADRO NO. 1

En junio de 1976 el Gobierno Federal encomendó a Nacional Financiera el Programa de Apoyo Integral a la industria pequeña y mediana (PAI),---

para proporcionar una mayor y más eficiente asistencia técnica y financiera a la industria.

El PAI representa un conjunto de servicios integrados y coordinados-- que incluyen crédito, aportación de capital de riesgo, asistencia técnica-- e instalaciones físicas apropiadas.

Los apoyos que ofrece el PAI comprende siete instituciones cuyos servicios son de:

- A) Asistencia Financiera.
- B) Asistencia Técnica.

A) Asistencia Financiera.

Organismo: Fondo Nacional de Estudios y Proyectos- FONEP.

Objetivo.- Otorgar créditos a tasas de interés preferenciales, para la realización de los estudios que permitan a los empresarios obtener la información necesaria para realizar con éxito sus inversiones.

Servicios que ofrece:

Los recursos del FONEP pueden ser utilizados para financiar los siguientes estudios:

- a) Prefactibilidad técnica y económica de programas o proyectos que tengan por objeto crear una nueva empresa o ampliar la existente.
- b) Especificaciones de ingeniería y diseño final, previos a la etapa de ejecución de proyectos, cuya viabilidad haya sido demostrada.
- c) Estudios generales de prefactibilidad de carácter regional, sectorial o subsectorial, incluyendo estudios de cuencas, recursos naturales y humanos e investigaciones aerofotogramétricas.
- d) Estudios destinados al mejoramiento de la capacidad administrativa, operacional, productiva o de mercado.
- e) Asesoría directa a los empresarios durante todas las etapas del estudio de preinversión, analizando y evaluando las mejores alternativas para el proyecto.

Adicionalmente el FONEP brinda otro tipo de apoyos a través de los si

guientes mecanismos:

- a) Programa de Estudios de fomento económico. Su objetivo es identificar-- los proyectos específicos de inversión a través de análisis de sectores y regiones consideradas como prioritarias por el Gobierno Federal.
- b) Programa de Apoyo Directo a la consultoría.- Está diseñado para apoyar-- con recursos financieros a las firmas consultoras con el propósito de que les permita concluir adecuadamente los estudios y proyectos, contratados-- con entidades del Sector Público, así como para ampliar su capacidad de o-- peración.
- c) Programas de Capacitación y Adiestramiento para proyectos de Desarrollo-- llo.- Ofrece cursos y seminarios orientados a capacitar y adiestrar al per-- sonal técnico y administrativo cuyas funciones se relacionen con la plani-- ficación de proyectos de desarrollo.

Monto de financiamientos: Más de 50,000

Tasa de interés anual s/saldos insolutos: 10%

Requisitos generales: aportar 5% al inicio del proyecto.
1% apertura del crédito.

Organismo : Fondo Nacional de Fomento Industrial-FOMIN.

Objetivo.- Apoyar financieramente a las industrias, participando como so-- cio minoritario y temporal en el capital de las empresas y otorgando cré-- ditos sin garantía susceptibles de convertirse en Capital Social.

Servicios que ofrece:

- a) Aportación temporal de capital de riesgo.
- b) Créditos subordinados convertibles.

Monto del Financiamiento: 49% del Capital Social o del Contable de la em-- presa.

Tasa de interés anual s/saldos insolutos: 5 puntos menos de las tasas de-- mercado.

Requisitos Generales: Presentar estudio de factibilidad económica, técnica, financiera y de organización administrativa del proyecto.

Organismo: Fondo de Garantía y Fomento a la industria Mediana y Pequeña---
FOGAIN.

Objetivo.- Otorgar créditos y garantías a los pequeños y medianos indus--
triales por conducto de la Banca.

Servicios que ofrece:

a) Créditos. El FOGAIN proporciona financiamiento a la pequeña y mediana--
industria a través de las instituciones de crédito.

b) Garantías. Asimismo, el Fondo puede garantizar al intermediario financie--
ro, préstamos de habilitación o avfo v/o refaccionarios que conceda a la -
pequeña industria.

Monto del financiamiento de habilitación: Hasta 11,000,000.00

Monto del financiamiento refaccionario: Hasta 15,000,000.00

Monto del financiamiento de tipo hipotecario: Hasta 9,000,000.00

Tasa de interés anual sobre saldos insolutos del crédito: 14-22% a produc--
tores de básicos y 20-34% a la industria pequeña y mediana en general.

Requisitos generales del crédito de avfo: Capital Contable no menor de ---
50,000 y no mayor de 60,000.

Requisitos generales para el crédito refaccionario: Que se justifique un -
incremento en la capacidad de producción.

Requisitos generales del crédito hipotecario: Que se trate de pasivos one--
rosos.

Organismo: Fideicomiso de Conjuntos, Parques, Ciudades Industriales y Cen--
tros Comerciales- FIDEIN.

Objetivo.- Coadyuvar a la descentralización industrial, dotando a las em--
presas de instalaciones físicas y otros servicios.

Servicios que ofrece:

a) Ventas al contado y a plazos de terrenos urbanizados: industriales, co--
merciales, habitacionales y de servicios.

b) Arrendamiento simple y con opción de compra, de naves industriales loca--
lizadas en los principales polos de desarrollo, así como arrendamiento de ma--
quinaria y equipo.

c) Venta a plazos de naves industriales existentes y crédito directo super--
visado para la construcción de las mismas.

d) Centrales de servicios.

Monto del financiamiento: Determinado por las necesidades específicas y capacidad de endeudamiento de la empresa.

Tasa de interés anual sobre saldos insolutos: 23%

22-23%

Requisitos Generales: Capital Contable no menor de 50,000 y no mayor de -- 60,000.

B) Asistencia Técnica.

Organismo: Instituto de Apoyo Técnico para el financiamiento a la industria- IMIT.A.C.

Objetivo.- Realizar diversos tipos de estudios e investigaciones de orden tecnológico y técnico económico.

Servicios que ofrece:

- a) Exámen sistemático de la estructura industrial que detecta las oportunidades para el establecimiento de nuevas industrias.
- b) La evaluación y estructuración de proyectos relativos a nuevas inversiones y a la ampliación de otras ya existentes, que le encomiendan industrias y entidades bancarias; y
- c) La realización de investigaciones tendientes a adaptar materias primas, productos y procesos, conforme a requerimientos específicos. Para ello cuenta con laboratorios y plantas piloto, así como extensa biblioteca especializada.

Además, en función de los procesos de Programación y Promoción de Nacional Financiera, S.A. el IMIT también participa en los estudios que se le encomiendan ya sean referidos a la ponderación de tecnologías alternativas, a las posibilidades de fabricar en México bienes de capital, equipos para el control de la contaminación dando particular énfasis a aquellos que contribuyen a satisfacer la demanda de productos básicos, y aquellos considerados prioritarios para el país. El instituto tiene también organizada una línea de servicio en favor de dicho programa para el análisis de las circunstancias productivas de empresas pequeñas y medianas, así como--

de proyectos para la constitución de nuevas plantas dentro de ese sector.

Organismo: Fondo de Información y Documentación para la Industria-INFOTEC.

Objetivo.- Proporcionar servicios de información, capacitación y asistencia tecnológica, tendientes a introducir mejoras de innovaciones en la producción, ingeniería, planeación y mercadotecnia de las industrias establecidas en el país.

Servicios que ofrece:

- a) Consulta Industrial. Proporciona información general o específica, a través de la atención personal o telefónica. Se puede disponer de información para conocer entre otros aspectos: propiedades físicas y químicas de materiales, proveedores de maquinaria, procesos optativos de fabricación, normas, patentes, marcas y estadísticas de producción y mercado.
- b) Noticias técnicas. Los empresarios pueden recibir mensualmente boletines que les permita actualizarse en técnicas de aplicación en la industria.
- c) Servicio express de información. Se dispone de un sistema de más de 150 bancos de datos en computadora con información científica y tecnológica,-- que se puede consultar en una terminal.
- d) Capacitación en Administración de Tecnología. Este programa está formado por un conjunto de cursos y seminarios que transmiten conceptos, técnicas y métodos para administrar la tecnología como un recurso económico.
- e) Estudios de Factibilidad y tecnológicos. El INFOTEC también está en posibilidad de preparar para el inversionista los estudios que le sean necesarios para adecuar la tecnología a las condiciones del mercado mexicano.

Organismo: Centro Nacional de Productividad de México, A.C. y Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria-CENAPRO ARMO.

Objetivo.- Brindar apoyo técnico a los empresarios y trabajadores para incrementar la productividad.

Servicios que ofrece:

- a) Cursos y Seminarios.
- b) Asesoría y Asistencia técnica en la dirección, producción, relaciones-- laborales, finanzas y comercialización.

- c) Formación y perfeccionamiento de administradores, en capacitación, adiestramiento, instructores y supervisores industriales.
- d) Documentación en materia de productividad; materiales didácticos y de divulgación; investigaciones, ediciones agropecuarias y sistemas pedagógicos.
- e) Servicios de biblioteca, filmoteca, estudios de radio, cine y televisión.
- f) Instalaciones para llevar a cabo conferencias, seminarios y mesas redondas.

Otras Instituciones que apoyan a la pequeña y mediana empresa son:

La Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial.- que mediante la Dirección General de la Pequeña y Mediana Industria, ofrece los siguientes servicios:

A.- Bolsa de Subcontratación de procesos industriales cuyas funciones son:

- 1.- Concentrar los datos y características técnicas de los subcontratistas como son, la capacidad de producción, calidad de sus productos, características de sus equipos y maquinaria, especialización y tiempo disponible de equipo, localización gráfica, para lograr orientar a las grandes empresas en la contratación del subcontratista idóneo.
- 2.- Publicación del catálogo de especialidades de los subcontratistas.
- 3.- La organización de exposiciones permanentes o eventuales de piezas y partes.

B.- Adquisición de materias primas en común. Con ello se pretende que los pequeños y medianos industriales puedan hacer frente a los problemas comunes de capacitación y adiestramiento, de transporte, de contabilidad, etc.

C.- Asesoría en Financiamiento.

- 1.- Coadyuvar la gestión de los financiamientos.
- 2.- Promover la creación de empresas que presten servicios comunes a la pequeña empresa.
- 3.- Asesorar a grupos industriales medianos y pequeños para constituirse en organismos auxiliares de crédito.

4.- Prestar ayuda en el ámbito de su competencia a las uniones de crédito-industriales.

D.- Bolsa de Residuos Industriales.- Enlaza sin fines de lucro a los generadores de residuos industriales o desechos , con los posibles interesados en comprarlos. Para contribuir a disminuir la escasez de materia prima.

Otros Servicios:

Diagnosís de la empresa, selección y promoción de ofertas tecnológicas, orientación en materia política e industrial , e información sobre oportunidades de inversión nacional y extranjera.

Cámara Nacional de la Industria de Transformación-CANACINTRA.

Objetivos:

- a) Representar y defender los intereses generales de sus socios.
- b) Fomentar el desarrollo de la industria en forma nacional como internacional.
- c) Intervenir en cuestiones que afectan a las empresas asociadas y promover las medidas que tiendan a su desarrollo.
- d) Organó de consulta del Estado para la satisfacción de las necesidades de la industria.
- e) Ayudar a la capacitación de técnicos y mano de obra calificada.

Servicios que ofrece:

1.- Asesorías.- Proporciona asesoría en materia técnica, financiera y administrativa que el subsector requiera para la instalación y/o ampliación de sus factorías, así como llevar los adelantos administrativos, técnicos y científicos para aprovechamiento de los recursos.

2.- Uniones de Crédito.- Asesora grupos de pequeños y medianos industriales para que se constituyan en organizaciones auxiliares de crédito, para que uniendo sus recursos y esfuerzos lleven a cabo acciones en su propio beneficio.

3.- Selección y Promoción de ofertas tecnológicas.- Disminuye los costos de transferencia de tecnología, fomenta el uso y conocimiento de tecnología, facilita a los empresarios el proceso de transferencia.

4.- Otras funciones.

- a) Promover y fomentar el establecimiento de industrias pequeñas y medianas de todas las ramas y características que sean convenientes para el país.
- b) Apoyar el desarrollo de la industria mediana y pequeña tanto en el medio urbano como rural.
- c) Promoción y asesoría en la formación de centros de adquisición de materias primas.
- d) Enlace con las instituciones financieras, técnicas, de capacitación y a diestramiento.
- e) Orientación en materia política industrial.
- f) Información sobre factores de localización por entidad federativa.
- g) Información sobre oportunidades de inversión nacionales y extranjeras.
- h) Orientación sobre requerimientos institucionales en el desarrollo de -- nuevas inversiones.

Compañía Nacional de Subsistencias Populares- CONASUPO.

Ofrece al pequeño y mediano comercio los siguientes servicios:

Distribuidoras Conasupo, S.A. DICONSA.

- a) Garantiza a la población una oferta suficiente y oportuna a precios ra zonables, de los alimentos básicos y productos de consumo generalizado.
- b) Apoya a los pequeños y medianos comerciantes mediante un programa de bo degas, encaminado a sustituir innecesarias etapas de intermediación, ha--- ciendo llegar al pequeño comerciante los productos que demanda su cliente- la, a precios muy inferiores respecto a los que normalmente encuentra con- los distribuidores mayoristas.

Impulsora del Pequeño Comercio- IMPECSA.

- a) Abastece al pequeño y mediano comercio, de los productos básicos nesa rios.
- b) Proporciona servicios de almacenamiento y ventas de primera necesidad y consumo necesario.
- c) Busca modernizar al pequeño y mediano comercio.

Centros Conasupo de Capacitación-CECONCA.

a) Coadyuva al fomento del desarrollo económico y social del país, participando en la capacitación de ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios para que puedan participar en manera más dinámica en los procesos de producción, industrialización y comercialización de sus productos.

Pese a que algunos organismos, como la Cámara Nacional de la Industria - de Transformación-CANACINTRA, encaminan sus esfuerzos principalmente al apoyo de la gran empresa, y que por el otro lado existe un desconocimiento sobre los mecanismos de apoyo que ofrecen estas instituciones a las pequeñas y medianas empresas, existen significativos apoyos crediticios por parte de instituciones como FOGAIN, que en 1981 otorgó créditos a 7744 empresas que en términos de ocupación, dieron empleo productivo a 236,738 trabajadores. Lo que significó que en cada planta industrial se ocuparan a 31 operarios por unidad productiva, superando a los 29 trabajadores ocupados en 1980.

Conforme al nivel de ocupación, el 87% de las empresas apoyadas dieron empleo hasta 50 trabajadores, absorbiendo el 68% del monto total operado y la ocupación del restante 13% se ubicó en el rango de más de 50 obreros.

El impacto de estos empleos se refleja en el beneficio a casi un millón de personas, tomando en cuenta que de cada trabajador dependieran 4 personas. Igualmente, la derrama de sueldos y salarios repercute básicamente en la economía de la zona en que opera cada industria, promoviendo el desarrollo regional y evitando la emigración hacia las grandes concentraciones urbano-industriales.

Por otra parte esta derrama crediticia desarrollada por FOGAIN durante 1981, propició la creación de 87,473 nuevos empleos, ésto es, 130% más que los empleos creados en 1980.

Respecto a los créditos otorgados a la pequeña y mediana empresa se -

espera que con la nacionalización de la Banca, se incrementen los recursos asignados a los segmentos más importantes de acuerdo a las necesidades --- prioritarias del país, pues existen con ello otras posibles fuentes alternativas de recursos:

- a) Lograr una mayor captación de ahorro real.
- b) Transferir presupuesto del gasto público hacia el otorgamiento de crédito a las empresas.

Sin embargo por la problemática nacional de falta de liquidez, se cree que estas alternativas tendrán un creciente empuje a mediano plazo.

Dentro de este contexto, las nuevas políticas deberán configurarse, en base al objetivo básico de otorgar igualdad de oportunidades de financiamiento tanto a las empresas grandes como a las pequeñas. Esta igualdad de oportunidades debe entenderse en relación a la conveniencia y beneficio -- que el proyecto a financiar puede reportar para el desarrollo económico -- del país en su actual coyuntura. Se perseguirá con ello que las oportunidades crediticias estén fundamentadas en una política de prioridades a ciertos segmentos y actividades, además de las condiciones que en general, afectan toda la planta industrial del país.

La implicación inmediata de estas políticas, es que el empresario de -- la pequeña y mediana empresa deberá preparar sus solicitudes de crédito -- con mayor fundamentación financiera-económica, a manera de que su requerimiento pueda competir favorablemente ante los de otras empresas.

Todos estos planes deberán cumplirse para que los cambios promovidos -- en los créditos con la nacionalización, sean cambios que coadyuven a superar la crisis económica social del país, pues de no ser así no se cumplirá con los objetivos de la nacionalización de la Banca.

Creemos que pese a que el FOGAIN ha cubierto un importante renglón en el apoyo a la pequeña y mediana empresa, no se puede hablar del éxito de los organismos de apoyo tanto públicos como privados, primeramente porque

como decíamos existe un desconocimiento de ellos, no sólo por la falta de sus servicios, sino por la falta de gente en las mismas empresas con la capacidad de vislumbrar los beneficios que a corto y largo plazo, reducaran en su provecho con la utilización de estos servicios.

En el Sector Industria éstas se verían beneficiadas al mejorar la capacidad de sus trabajadores y con ello la calidad en sus productos, utilizando al máximo su capacidad de producción mediante la Bolsa de Subcontratación o bien disminuyendo sus costos mediante la venta de Residuos Industriales; y en el Sector Comercio, los comerciantes en pequeño y mediano podrían ofrecer mejores precios al disminuir sus etapas de Intermediación.-- Por ello es importante combatir la apatía que en muchos casos presenta el pequeño y mediano empresario para crecer y mejorar, pero con una estructura que permita tener la seguridad de que éstos serán adecuadamente atendidos, sin necesidad de utilizar influencias o recursos especiales, pues desgraciadamente la corrupción en estos organismos, no permite en muchos de los casos dar un trato indistinto a quienes lo solicitan.

Por ello pensamos que para que verdaderamente se justifique la existencia de estos organismos, es necesario que se hable de un éxito general en eficiencia e imparcialidad acompañadas de una mayor difusión de los beneficios de sus servicios en un corto y/o largo plazo, y la manera de obtenerlos.

C A P I T U L O I I

"La Administración de los Recursos Humanos en las Empresas Pequeñas y Medianas"

a) Antecedentes.

A pesar de que las funciones de personal empezaron a reconocerse como de especialización en un período cercano a la Primera Guerra Mundial, - desde la Edad Media éstas tuvieron su evolución, con el surgimiento de -- los gremios de artesanos (antecesores de las actuales asociaciones patronales) que ayudaron a establecer fundamentos de entrenamiento que aún son tomados en cuenta por los sindicatos de oficio.

Con la Revolución Industrial se suscitaron una serie de cambios en - los que se utilizaron nuevas herramientas para disminuir los costos de ma - no de obra y los gastos indirectos de fabricación, con lo que se estimula el movimiento de administración científica, cuyo principal representante - fue Federico Taylor, quién contribuyó proponiendo el modelo de "Organiza - ción Funcional", basado en el principio de la división del trabajo.

Taylor se dio cuenta que las actividades de la organización perdían - efectividad si no eran previamente seleccionados quienes iban a desempe - ñar la tarea, y buscando una mayor economía y eficiencia propuso que el - reclutamiento quedara centralizado para mejores resultados en "oficinas - de selección". En realidad su influencia y recomendaciones por la espe - cialización funcional estimularon en definitiva la idea de un área dedica - da a la Administración de Recursos Humanos.

A principio de siglo en Estados Unidos las funciones de Administra - ción de Personal se limitaban a contratación, despido y toma del tiempo - (tarea realizada por los jefes de línea). Al llevarse un control por me - dio de registros y elaboración de nóminas, surgió el primer especialista de la tarea al emplearse un oficialista para la realización de las mismas.

Se dice que en 1912 apareció en los Estados Unidos el departamento de personal en el concepto moderno. Este primer departamento fue creado para coordinar las actividades de la Administración de Recursos Humanos y auxiliar a los jefes de línea en la misma rama.

Durante la primera guerra mundial empezaron a alcanzarse progresos significativos en el desarrollo de la selección de empleados. Fueron diseñadas las pruebas del ejército alfa y beta para seleccionar personal para asignaciones personales que impulsaron el diseño de otras distintas -- pruebas para medir factores tales como conocimientos comerciales, aptitudes, intereses y personalidad, que empezaron a ser usadas en aumento por el gobierno y la industria. El entrenamiento fue otra de las funciones -- que surgieron durante la primera y segunda guerras mundiales y con respecto a prestaciones, en 1920 empezaron a proporcionarse ciertos beneficios y servicios a los empleados por parte de ciertas compañías, haciéndose -- también esfuerzos para desarrollar un sistema más efectivo de administración de sueldos y salarios, los cuales llevaron al desarrollo de la evaluación de puestos. A fines de la década de 1920 se mostró un énfasis hacia la investigación de personal para mayor conocimiento del comportamiento humano.

Al final de la segunda guerra mundial fueron aceptadas las contribuciones de la administración a la eficiencia de la producción, asignándose por ello a un miembro encargado en forma específica de la administración de personal. De aquí en adelante se han tenido desarrollos muy rápidos -- en todas las funciones.

El desarrollo de administradores fue de las primeras funciones de personal que recibió una atención especial, se estimularon los esfuerzos para mejorar la cooperación del empleado para promover un mejor entendimiento mutuo, se realizó la organización de programas de entrenamiento para ayudar a los administradores y supervisores a entenderse mejor con sus subordinados. Como individuos y como miembros de un grupo de trabajo, se ayudó al administrador a adquirir una mayor comprensión de las causas del

comportamiento de sus subordinados y de las reacciones de éstos hacia su personalidad, así como a desarrollar una mayor conciencia de las reacciones de otros hacia ellos, participando en sensibles cursos de entrenamiento.

En años recientes se ha ampliado el estudio de las relaciones humanas, combinando las contribuciones básicas derivadas del campo de la Psicología, con las provenientes de los campos de la Sociología y la Antropología, aunque se basa también en las aportaciones de los campos de Economía, Leyes, Estadísticas e Ingeniería. Los esfuerzos encaminados a hacer que los empleados cooperen y ejerzan su máximo esfuerzo, han ayudado a renovar el interés de las compañías en los planes de incentivos financieros. Y se dedica un mayor énfasis a proporcionar a los empleados la oportunidad para verse más involucrados en las decisiones que afectan su trabajo y la oportunidad para obtener mayores ingresos monetarios.

En México en movimientos anteriores a la Revolución Mexicana, se exigía un sistema de salarios justos, una reducción de horas de trabajo (Canea y Río Blanco), libertad sindical, eliminación de tiendas de raya y en general un trato más humano, por lo que los congresistas de 1917 incluyeron en la Constitución, el artículo 123 que daría origen a la Ley Federal del Trabajo. Estos ordenamientos legales y otros posteriormente surgidos, hace necesaria la utilización de modernas técnicas de administración de personal y la eliminación de improvisaciones.

b) Características Distintivas.

La Administración de los Recursos Humanos es importante en cualquier tipo de organización porque considera al elemento que es capaz de perfeccionar y mejorar el empleo y el diseño de los recursos materiales y técnicos. Cuando hablamos de "recursos humanos", no nos referimos solamente al esfuerzo o a la actividad humana, sino también a otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, habilidades, actitudes, etc.

La Administración de los Recursos Humanos, comprende los problemas surgidos con motivo de las relaciones entre la empresa considerada como entidad patronal y los hombres que en ella prestan sus servicios, cualquiera que sea la posición que ocupen o el trabajo que desempeñen. Sus objetivos son obtener del propio personal la máxima eficiencia y el más alto grado de cooperación. Emplea diversas técnicas jurídicas, psicológicas, sociológicas, educativas, etc., para lograr poner al hombre adecuado en el puesto adecuado.

Puede decirse que la esencia de la Administración de Recursos Humanos, consiste en considerar las más altas facultades del hombre, inteligencia y voluntad, para utilizar en relación con ellas los medios de la capacitación y motivación a fin de obtener los objetivos concretos: eficiencia y cooperación.

La Administración de Recursos Humanos resume los problemas de la actuación del hombre para que éste sepa cuáles son las condiciones de eficiencia en que debe realizar el trabajo que se le confía, y que quiera cumplir con tales condiciones, en cooperación con sus jefes y compañeros de trabajo.

Así, podemos definir a la Administración de los Recursos Humanos como "el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general".

La Función de la Administración de los Recursos Humanos.

Esta tiene como objetivo desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados eficaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo, asesorando sobre todo lo anterior a la línea y a la dirección.

Existen en la administración de Recursos Humanos, diversas funciones y subfunciones que a continuación se explican:

Función: Empleo. Esta busca lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo.

Subfunciones:

Reclutamiento: Trata de buscar y atraer solicitantes capaces para cubrir las vacantes que se presenten.

Selección: Analiza las posibilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir cuáles tienen mayor potencialidad para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro tanto personal, como de la organización.

Inducción: Trata de dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realiza las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existen en su medio de trabajo, a fin de que se de una identificación entre el nuevo miembro y la organización.

Integración: Asigna a los trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus capacidades.

Vencimiento de contratos de trabajo: Esto debe hacerse en la forma que más convenga a la organización y al trabajador.

Función: Administración de Salarios. Lograr que todos los trabajadores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo de cada puesto.

Subfunciones:

Asignación de funciones: Se trata de asignar oficialmente a cada --

trabajador un puesto clara y precisamente definido en cuanto a sus responsabilidades, operaciones y condiciones de trabajo.

Determinación de salarios: Trata de asignar los valores monetarios a los puestos, de modo que sean justos y equitativos.

Calificación de méritos: Trata de evaluar mediante los medios más objetivos, la actuación de cada trabajador ante las obligaciones y responsabilidades del puesto.

Incentivos y méritos: Proveer incentivos monetarios adicionales a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el logro de los objetivos.

Control de asistencias: Establecer horarios de trabajo y períodos de ausencia con y sin permiso de sueldo, que sean justos tanto para los empleados como para la organización.

Función: Relaciones Internas. Trata de lograr que tanto las relaciones establecidas entre la dirección y el personal, como la satisfacción en el trabajo y las oportunidades de progreso del trabajador, sean desarrolladas y mantenidas.

Subfunciones:

Comunicación: Proveer los sistemas, medios y clima adecuados para desarrollar ideas e intercambiar información en toda la organización.

Contratación colectiva: Trata de llegar a acuerdos con organizaciones reconocidas oficialmente y legalmente establecidas, que satisfagan los intereses de los trabajadores y de la organización.

Disciplina: Trata de desarrollar y mantener reglamentos de trabajo efectivos y crear y promover relaciones de trabajo armónicas.

Motivación del personal: Trata de desarrollar formas de mejorar las actitudes del personal, las condiciones de trabajo, las relaciones obrero patronales y la calidad del personal.

Desarrollo del personal: Trata de brindar oportunidades para el desarrollo integral de los trabajadores.

Entrenamiento: Trata de dar al trabajador las oportunidades para desarrollar su capacidad, a fin de que alcance las normas de rendimiento -- adecuadas.

Función: Servicios al Personal. Trata de satisfacer las necesidades de los trabajadores y tratar de ayudarles en problemas relacionados con su seguridad y bienestar.

Subfunciones:

Actividades recreativas: Trata de estudiar y resolver las peticiones que hagan los trabajadores sobre programas o instalaciones para su es parcimiento.

Seguridad: Trata de desarrollar y mantener instalaciones y procedimientos para evitar accidentes y enfermedades.

Protección y vigilancia: Tener adecuados métodos precautorios para salvaguardar a la organización y a su personal, sus pertenencias, etc., - de robo, fuego, etc.

Función: Planeación de Recursos Humanos. Realizar estudios tendientes a la proyección de la estructura de la organización en el futuro.

Todas estas funciones y subfunciones de Recursos Humanos, son las -- que en forma "ideal" debieran llevarse a cabo en toda empresa. Pero, como sabemos, ésto no se lleva a cabo en la práctica más que en aquéllas or

ganizaciones grandes que manejan a una gran cantidad de personas. Sin embargo; aún en este tipo de empresas, no se dan todos estos aspectos, cuando menos no en forma adecuada.

Para la pequeña y mediana empresas es aún más difícil cumplir con todo lo anterior, y, tampoco sería factible aplicar todo esto en empresas - muy pequeñas donde sólo trabaja el dueño y algún familiar o amigo.

Las empresas pequeñas y medianas presentan determinadas características en lo que se refiere a la administración de los recursos humanos y, - en sí, al personal que emplean. Estas características, se dan debido a - que en este tipo de empresas existen situaciones especiales tales como:

- 1) Generalmente son empresas familiares.
- 2) Cuentan con muy poco personal, en comparación con la gran empresa (en pequeños comercios, incluso, sólo el dueño trabaja).
- 3) Cuentan con poco capital.
- 4) Desconocen las fuentes de financiamiento especiales existentes, - y, cuando las conocen temen recurrir a ellas.
- 5) Por falta de garantías, les es difícil obtener créditos.
- 6) El personal no es capacitado adecuadamente.

Todo esto, además de las características mencionadas en el capítulo anterior, hace que estas empresas enfrenten problemas graves. Algunos de los problemas a los que llevan las situaciones anteriores son:

- 1) Baja productividad.
- 2) Alta rotación de personal (al no estar capacitados, fácilmente se

van a otro trabajo diferente que también desconocen).

3) Por ser empresas familiares su organización suele ser deficiente.

4) Tienen un alto índice de accidentes de trabajo.

Las consideraciones anteriores, nos llevan a señalar lo siguiente:

Podemos decir que en la pequeña y mediana empresa sólo se llevan a cabo las funciones y subfunciones básicas o elementales de la Administración de los Recursos Humanos, funciones como: reclutamiento, selección, integración, determinación de salarios, comunicación, entrenamiento. Sin embargo; estas funciones se cumplen en forma muy rudimentaria, ya que estas empresas no cuentan con los recursos ni con la preparación suficientes para llevarlos a cabo adecuadamente.

Así, vemos que, por ejemplo, el entrenamiento se da muy deficientemente no permitiendo (en el caso de la pequeña y mediana industrias) que el personal acuda a cursos adecuados de capacitación o que la reciba en forma eficiente dentro de la misma empresa, por miedo a pérdidas, sin darse cuenta del alto costo que significa el tener a personal inadecuado cumpliendo tareas inadecuadas.

En este caso, muchos pequeños y medianos empresarios, desconocen los programas y cursos de capacitación que instituciones oficiales (UPECA, -- CENAPRO, INFOTEC, etc) ofrecen para obtener mayores y mejores rendimientos.

Por otra parte, cabe señalar que, considerando que el "dueño" pequeño y mediano empresarios, juegan un papel importante dentro de sus empresas, existen para ellos numerosos programas de capacitación como el que realiza "Extensionista Industrial" (implementado por el PAI) y que consiste en la impartición de cursos y seminarios de desarrollo gerencial diseñados especialmente por CENAPRO para los pequeños y medianos empresarios.

Podemos también agregar que en estas empresas, sobre todo en las pequeñas dadas sus dimensiones en todos sentidos, no existe un departamento específico encargado de la función de Recursos Humanos, sino que ésta es llevada a cabo, por lo general, directamente por el dueño quien se encargará de reclutar a su personal, seleccionarlo, asignarle su sueldo y sus funciones, etc. En cambio, en la gran empresa, éste es uno de los departamentos más importantes, porque es el que ayudará a coordinar al elemento que moverá a la empresa.

c) La Administración de Recursos Humanos en las Pequeñas y Medianas Empresas.

Pese a que en la pequeña y mediana empresa existe el reconocimiento de que los problemas y las crisis de personal consumen demasiado tiempo, y -- que las funciones propias del área de personal son indispensables para el correcto funcionamiento de la empresa. Las funciones que son desarrolladas para la administración de personal, son realizadas en menor número y con menor eficiencia que en la gran empresa y en muchas ocasiones, principalmente en la pequeña empresa, no se cuenta con un departamento para el control y manejo de personal.

Las funciones que generalmente se practican en las pequeñas y medianas son las siguientes:

1) Reclutamiento y Selección.

En estas funciones limitan la posibilidad de dotar de personal idóneo para el funcionamiento de diversas áreas dentro de la empresa, pues en la mayoría de los casos no existe un proceso de selección de personal definido, probablemente por la visión limitada, al considerarlo un gasto y no una inversión; otras por la falta de recursos económicos o bien porque el sindicato impide la posibilidad de una adecuada selección. De tal manera que las pruebas psicológicas, examen médico y estudios socioeconómicos no se presentan dentro del proceso, del que se encarga una persona no especial

lizada para ello, ya sea el director, los contadores, jefes inmediatos o bien las propias secretarías.

Cuando se pretende ocupar las vacantes se recurre generalmente a medios externos (periódicos, recomendaciones de personal y agencias de colocación), sin embargo no se cuenta con un inventario de Recursos Humanos que permitiera ocupar personal de la propia empresa.

Esta evidente subadministración de personal, ocasiona un alto índice de rotación de personal. A pesar de ello no se demuestra gran interés por cambiar las condiciones del proceso de reclutamiento y selección.

2) Inducción.

Al igual que en el proceso de reclutamiento y selección, no se cuenta con gente encargada específicamente de esta función, generalmente la responsabilidad recae en el gerente general o en el jefe inmediato, los cuales dan a conocer al personal contratado el funcionamiento general de la organización, el desarrollo de sus funciones, las instalaciones, y los presentan con el resto del personal; o bien sólo se limitan a mostrarles la forma en la cual deberán llevar a cabo sus funciones.

Debido al carácter tan empírico que se le da a esta función, la información que se proporciona al nuevo empleado es incompleta, por lo que el trabajador se ve precisado a obtener mayor información por parte de sus compañeros de una manera informal.

3) Capacitación y Entrenamiento.

En lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento, existen muchas deficiencias en las empresas en donde es realizada, pues por lo general carecen de un buen programa; ya que no es planeada con anticipación, sino que se plantea de acuerdo a las necesidades que se van presentando en el momento, sin conocer previamente las capacidades, habilidades y conoci-

mientos reales de los empleados, y desconociendo también los beneficios -- que puede proporcionar esta función.

4) Sueldos y Salarios.

En la mayoría de las empresas de este tipo, los sueldos y salarios se calculan en forma empírica al carecer de conocimientos básicos para ello, y son determinados comunmente por el gerente general.

Los conocimientos básicos induce a que sean determinados por la forma en que son desempeñadas las funciones y por las disposiciones legales establecidas para ello. En muy pocas de ellas se toma en cuenta las valuaciones de los puestos y la calificación de méritos, otras más tienden a fijar los en comparación con otras empresas y en mayor proporción emplean una -- combinación de estos factores para el establecimiento de los mismos, incluyendo 1, 2, 3, o bien los cuatro factores mencionados (valuación de puestos, calificación de méritos, comparación con otras empresas y desempeño -- de las funciones).

5) Prestaciones.

En el renglón de prestaciones que otorgan a su personal, la gran mayoría de las empresas pequeñas y medianas, proporcionan las marcadas por la Ley Federal del Trabajo e inclusive llegan a otorgar prestaciones superiores o adicionales. Pese a ello, y aunque en una minoría, existen empresas que otorgan prestaciones inferiores a las señaladas en la ley, esencialmente por la falta de conocimientos que tienen los empleados sobre las prestaciones que les confiere la misma.

Dentro de las prestaciones superiores que las empresas ofrecen a sus -- empleados se pueden encontrar:

Préstamos personales, altas primas de vacaciones, descuentos en tiendas, mayor número de días de vacaciones que ofrece la ley, servicios médicos particulares, ayuda de renta, etc.

6) Incentivos.

Estos se otorgan en una minoría de las empresas pequeñas y medianas, y cuando se otorgan se da sólo a los agentes de ventas, excluyendo al personal administrativo.

Dentro de los principales incentivos se encuentran:

Premios económicos, días de asueto, felicitaciones por parte de los gerentes, mantenimiento automotriz, etc.

7) Relaciones Sindicales.

Sólo en una pequeña proporción de las empresas pequeñas y medianas - se tiene personal sindicalizado.

Las empresas sindicalizadas tienen problemas en renglones básicos, - tales como:

Jornada de trabajo, instauración de contratos colectivos y revisión del mismo, horas extras, prestaciones.

Creemos que las razones de que los sindicatos no sean numerosos en - las pequeñas y medianas empresas, son la indisposición económica y mental, de la empresa y de los empresarios respectivamente, para cubrir las demandas que los sindicatos suelen solicitarles, ya que el no concederlas, se - traduce en huelgas que en algunos casos aunque injustificadas, repercuten en la situación general de la empresa.

Las circunstancias actuales y críticas de algunas de las empresas -- sindicalizadas, han imposibilitado el hacer frente a las demandas de los - sindicatos, provocando con ello el cierre temporal y en ocasiones definitivo de las mismas.

Lo cierto es que la fuerza de éstos en nuestro país es tal y en oca- siones tan corrupta, que comprendemos en cierta forma el que se repela la-

formación de los mismos.

En la forma de desarrollar las funciones de Administración de Personal en la pequeña empresa, hemos podido observar no sólo una falta de interés hacia el personal en cuanto a motivación se refiere, sino en su organización general al desarrollar las funciones, pues en muchos casos sólo se realiza un control sobre la nómina, y la persona o personas encargadas no tienen conocimientos sólidos sobre las técnicas fundamentales de personal para una administración eficiente, lo que constituye una muestra efectiva de que no se está pensando en la posibilidad a futuro del crecimiento organizado de las empresas ya sea en un corto o mediano plazo.

Al existir este desconocimiento y/o desinterés, se cumplen descentralizadamente las funciones que se deberían de cubrir en un departamento de finido, no sólo por gente bien capacitada sino por gente con buenas relaciones humanas. Comunmente observamos que no se da a la entrevista y al proceso general de selección la debida importancia, pues sólo se realizan algunas preguntas, que no ofrecen confiabilidad a la empresa, o bien se redactan para el reclutamiento de personal, anuncios en los periódicos pésimamente elaborados.

En muchas de estas empresas el descuido de las relaciones entre los trabajadores y empleados de altos niveles, ocasiona el descontento del personal que se refleja no sólo en las quejas que en muchas ocasiones no son oídas, sino en el mismo trabajo. Esto provoca que la rotación de personal sea muy elevado, sin existir por ello interés por conocer las razones de ello y por consiguiente de superar las fallas. La entrevista de salida no se practica en todos los casos o bien no le dan el enfoque requerido para disminuir el descontrol de la gente, principalmente si ésta es despedida, como sucede constantemente por el recorte de personal, que por una u otra causa se está realizando en las empresas; además como se pudo observar no mencionamos como funciones en estas empresas, la elaboración de análisis de puestos (muy necesarios en caso de demanda hacia la empresa, por despidos injustificados), valuación de puestos y calificación de-

méritos (para ofrecer una retribución justa al trabajador). En muchos de los casos no se llevan a cabo archivos estudiados, que permitan un control correcto sobre renunciaciones, despidos, nómina, Seguro Social, etc.

Consideramos que sobre todo en las actuales circunstancias, se debe realizar un mayor esfuerzo por dar un mayor reconocimiento laboral, a quien por su desempeño y esmero lo merezca, otorgando además sin distinción los derechos que por ley tienen los trabajadores, buscando darles una mayor organización a sus controles pues ello retribuirá tarde o temprano en beneficios a la empresa.

d) Sus estímulos y obstáculos.

d.1 Obstáculos.

Los recursos humanos al servicio de una empresa pequeña o mediana, así como sus dueños, se enfrentan a una serie de obstáculos que les impide moverse y crecer dentro de sus empresas y fuera de ellas.

Este personal por su escasa o nula preparación, muchas veces no puede irse a otra empresa mayor que ofrezca mayores incentivos salariales y de otros tipos. Las grandes empresas no suelen aceptar a este tipo de personas, porque requieren de personal más calificado, y, al personal menos calificado le tienen asignados puestos y sueldos muy bajos en puestos más pesados, que en numerosas ocasiones resultan ser menos remuneradores que los ocupados por los trabajadores en las empresas pequeñas y medianas.

Por otra parte, cuando el personal está más preparado, el dueño se encuentra ante el constante peligro, de que el empleado decida irse a un lugar que le ofrezca mejores perspectivas, como lo es la empresa grande. Las empresas pequeñas y medianas por lo general se constituyen en los alrededores de las grandes empresas, por lo que los trabajadores de las mismas son los primeros en darse cuenta cuando las grandes empresas requieren personal.

Dado que muchas empresas de este tipo, son organizaciones familiares, muchas veces por la confianza existente no prestan atención a la capacitación, lo que genera incompetencia en la administración del negocio, también suelen surgir desacuerdos en el reparto de utilidades, mezcla de problemas familiares con el negocio, etc.

El hecho de que en muchas empresas pequeñas y medianas no exista el departamento de recursos humanos, ni una adecuada administración de los mismos, viene a constituir un obstáculo en sí mismo, ya que todos los elementos de la administración de los recursos humanos que se ven afectados: el reclutamiento deficiente nos lleva a una selección deficiente, que a su vez nos presenta un empleado deficiente que tiene una productividad deficiente.

La poca preparación que en muchas ocasiones tienen los pequeños y medianos empresarios, provoca que las bases de los negocios sean débiles, lo que conduce a estas organizaciones al fracaso. En este punto podemos mencionar que el dueño viene a constituir un obstáculo cuando: le es difícil separar las relaciones familiares de las relaciones de trabajo; no desea retirarse a tiempo y concederle el paso a las nuevas generaciones; tiene el mito de que es indispensable; toma los éxitos pasados como prólogo del futuro sin preocuparse por realizar estudios más profundos, etc.

d.2 Estímulos.

Afortunadamente, como sabemos, no todo en las empresas pequeñas y medianas son obstáculos. Por el contrario, estas empresas cuentan con muchos aspectos que se consideran como estímulos para la gente que labora en ellas y que, al mismo tiempo, ayudan al desarrollo de las mismas.

Como mencionamos antes, muchas empresas pequeñas y medianas son empresas familiares, lo que brinda la oportunidad de aplicar y aprovechar la experiencia profesional del familiar que ayuda a constituir la empresa. Para la familia también se da la posibilidad de adquirir cierta independencia económica, se obtiene una vinculación familiar más estrecha, etc.

Otro estímulo que se presenta para los trabajadores de las empresas pequeñas y medianas, es que se les toma en cuenta en forma más individual y tienen un contacto más directo y personal con el jefe. Esto representa también una ventaja para el empresario porque tiene la oportunidad de conocer mejor a sus empleados. Es decir; al haber menos gente, se puede conocer mejor a la persona para la que se trabaja y ésta conocer mejor a sus subordinados. Cuando, por el contrario, nos encontramos ante concentraciones mayores de personal, todo se ve masificado y el individuo se pierde en esos grupos, llegándose a olvidar las diferencias individuales en la productividad, diferencias individuales en la valoración de méritos, estabilidad en la ejecución del trabajo, etc.

Para los trabajadores de estas empresas, también resulta estimulante el hecho de contar con que su empresa se localice en el lugar donde viven. Este tipo de empresas se encuentran esparcidas en toda la ciudad, en todas las calles, de modo que para muchos la cercanía les ahorra problemas y dinero. Las grandes empresas, en cambio, por lo general se localizan solo en determinadas zonas de la ciudad y en las afueras de la misma, y esto para trabajadores significa el tener que trasladarse desde lugares muy lejanos, teniendo que invertir, además, parte de su sueldo en esto.

Además de estos estímulos, existen otros que aplican las pequeñas y medianas empresas para aumentar la productividad y el rendimiento de sus empleados, tales como premios, aumentos de sueldo y otras motivaciones positivas. A estos se pueden agregar los que existen para mejorar la voluntad de los trabajadores hacia la empresa y, por ende, aumentar el rendimiento general de la empresa.

Las plantas pequeñas han desarrollado, quizá en mayor grado que las grandes empresas, un buen número de técnicas cuyo propósito principal es conseguir trabajadores que desempeñen las labores requeridas y estén contentos en sus puestos. Estas dos cuestiones son los objetivos principales de todo esfuerzo sistemático para obtener buenas relaciones laborales. Se encuentran principalmente en aquellas empresas donde no existe sindicato-

y en donde la administración trata de conservar relaciones amistosas con el personal que emplea.

Cuando se busca y persigue la amabilidad y el entendimiento mutuo, es natural que tenga que desplegarse poco esfuerzo para imponer la disciplina y la obediencia como características principales de la relación.

Existen ciertos hechos que parecen ser mucho más efectivos que cualquier campaña psicológica o argumento legista, y que constituyen expresiones prácticas, intangibles y tangibles de buena voluntad por parte de la administración. En general son debidamente correspondidas por los trabajadores. Los hechos son los siguientes:

Pago de salarios más altos que los sindicales: a fin de demostrar a los trabajadores que se apreció su trabajo, muchas empresas pequeñas y medianas pagan voluntariamente las mismas tarifas de los salarios establecidos en la localidad por los sindicatos.

Pago de salarios indirectos o prestaciones a los trabajadores:

Los patrones que no pueden costear los salarios más altos que los sindicales, ofrecen además incentivos especiales o bonificaciones para demostrar su aprecio al personal.

Varias formas de planes de salarios incentivos: están basándose en percepciones más altas o destinadas a retribuir trabajos especiales o mejor desempeñados.

Es necesario mencionar que los anteriores constituyen estímulos o incentivos que son deseables, pero que no siempre se dan porque no siempre las empresas están en condiciones de hacerlo.

En nuestros tiempos, lo más factible es hacer uso de estímulos psicológicos que ayuden al mejor rendimiento de los trabajadores y al desarrollo de las empresas.

CAPITULO III

" EL DESEMPLEO EN MEXICO "

a) Conceptos.

El desempleo entendido como la falta de trabajo para quienes lo demandan, tiene diversos términos relacionados con él, que son importantes de conocer para dominar el tema que nos ocupa. Algunos de estos conceptos de acuerdo con la encuesta continua de ocupación de la Secretaría de Programación y Presupuesto son:

Población Económicamente Activa.

Personas de 12 años o más que en el período de referencia estaban ocupadas o buscaban empleo.

Población Ocupada.

Está formada por los siguientes grupos:

- Población ocupada que trabajó.

Personas asalariadas y no asalariadas, que en el período de referencia trabajaron cuando menos durante una hora, ya sea como obreros, empleados, empleadores o trabajadores por cuenta propia. Incluye a los familiares que trabajaron por lo menos 15 horas sin remuneración.

- Población que tenía empleo pero que no trabajó.

Personas que estuvieron ausentes de su empleo, trabajo o negocio en el período de referencia por licencia, enfermedad, vacaciones, conflicto obrero-patronal o mal tiempo.

- Población desocupada abierta.

Personas que no trabajaron ni tenían empleo, pero estaban realizando trámites para conseguirlo. Incluye las que lo iniciarían en menos de 30-días y las que estaban suspendidas temporal o indefinidamente de su em-
pleo.

- Población económicamente inactiva.

Personas de 12 años o más que en el período de referencia no tenían-
empleo por estar incapacitadas física o mentalmente para trabajar; por de-
dicarse a quehaceres del hogar; asistir a la escuela como estudiantes; --
pensionadas o jubiladas.

- Población desocupada encubierta.

Personas que en el período de referencia no se encontraban ocupadas -
ni en situación de desocupación abierta, pero económicamente inactivas --
que declararon estar dispuestas a aceptar un trabajo en forma inmediata,-
aún cuando no lo buscaron activamente en los meses anteriores al período-
de referencia.

Tasas de participación.

- Tasa de ocupación. *

Porcentaje que representa la población ocupada respecto a la económi-
camente activa.

- Tasa de desocupación abierta.*

Porcentaje que representa la población desocupada respecto a la eco-
nómicamente activa.

* Estas dos últimas tasas se presentan también por grupos de edad y-
sexo en relación a la población económicamente activa.

b) Aspectos Generales sobre el Desempleo en México.

El desarrollo económico del país, en los últimos 40 años se ha basado en el crecimiento del sector industrial, como estrategia para sustituir - importaciones, y con ello lograr el auto-abastecimiento de bienes que posteriormente dieran remanentes exportables, buscando posteriormente sustituir productos intermedios y bienes de capital, para con ello impulsar el resto de la economía a través de la difusión del progreso técnico, de la venta de insumos a precios reducidos, de la absorción de mano de obra a niveles de productividad e ingresos crecientes y de la producción de bienes básicos para la población. Sin embargo, el desarrollo esperado mediante el crecimiento del sector industrial, no se ha podido realizar debido a que se han presentado diversas situaciones que lo han impedido y que han obstaculizado el efecto multiplicador de empleo derivado de ello.

Las situaciones que se han presentado son:

a) Los esquemas de producción de las empresas, las tecnologías y los patrones de consumo, que se fueron apartando de los recursos naturales y humanos disponibles en el país, así como de los tamaños y necesidades reales de los mercados internos.

b) La acumulación del control del mercado en unas cuantas empresas.

c) Fallas de financiamiento mediante el ahorro interno, que propició una entrada cada vez mayor de capital extranjero, el cual se concentró en algunas ramas dinámicas de la industria y de servicios, lo que acrecentó los problemas de concentración de recursos a nivel de personas, sectores y regiones del país, y acentuaron el privilegio de ciertas áreas y formas de producción más tecnificadas.

d) La falta de objetivos y políticas en materia de empleo y distribu

ción del ingreso que propició la acumulación de los problemas de insuficiencia de oportunidades de participación productiva y de acceso a satisfactores básicos para la mayoría de la población.

e) El apoyo de las áreas capitalistas de la actividad agropecuaria, que propició la relegación de las zonas temporaleras y marginales de autoconsumo, pues el apoyo dio un cambio en los patrones de cultivo, un mayor grado de mecanización y reducción en la superficie cultivada. Provocándose el empobrecimiento constante del sector campesino, con el abandono de las parcelas temporaleras y el acrecentamiento de los asalariados de origen rural que, ante la disminución de los requerimientos de trabajo en la agricultura capitalista o comercial, ingresaron a las filas de buscadores de empleo en los mercados urbanos y en el exterior.

f) El acelerado desplazamiento de las pequeñas y medianas industrias, que reduciría substancialmente la absorción de mano de obra.

g) La proporción elevada de los trabajadores marginados urbanos que realizan actividades de servicios, en especial comerciales y domésticos, debido principalmente a su falta de recursos o preparación suficientes.

h) La elevada heterogeneidad estructural, en donde las unidades productivas cuentan con muy distintos niveles de eficiencia entre sí.

i) El desequilibrio entre la oferta y demanda de la fuerza de trabajo, hablando tanto en sus aspectos cuantitativos, como cualitativos (malas condiciones de alimentación, salud y vivienda), que han afectado a amplios grupos de población, sumadas a los bajos niveles de escolaridad que se manifiestan en la capacidad física, conocimientos, habilidades y hábitos para el trabajo organizado.

j) La insuficiencia de actividades productivas y estables en el ámbi

to rural, y la ausencia de un mínimo de servicios y de acceso a los procesos de modernización, que trae consigo la marginación e incapacidad para retener a la población en sus lugares de origen, incidiendo en la migración interna e internacional.

Estas situaciones han provocado que pese al constante incremento de inversión y de producción, el sistema económico y social del país no se haya presentado como un sistema capaz de brindar empleo productivo y remunerado a la población que lo requiere.

De los 66.9 millones de habitantes de México en 1978, sólo 18.5 millones formaban parte de la población económicamente activa, es decir el 28% del total. Los 48.4 millones de personas integraron los siguientes - dos grandes grupos: menores de 12 años de edad (24.5 millones), y mayores de 12 años que no tenían empleo por estar incapacitados física o mentalmente, etc. (aproximadamente 23.9 millones), incluyendo a los desocupados encubiertos (cerca de un millón).

Para dar cifras más actualizadas, aun cuando no se abarquen cifras representativas de toda la República Mexicana, conforme al informe continuo de ocupación de la Secretaría de Programación y Presupuesto del trimestre abril-junio de 1982, el área metropolitana (Anexo, Gráfica No. 1, - todas las gráficas serán consultadas en el Capítulo VI Anexo Gráfico) de la ciudad de México presentó un 35.8% de población económicamente activa, de la cual 3.9% se encontraba desocupada abiertamente, la población menor de 12 años representó el 28.3% y el restante 35.9% lo formó la población económicamente inactiva, de donde la población desocupada encubierta representó el 1.5%. La condición de actividad de la población del área metropolitana de Guadalajara (Anexo, Gráfica No. 2), presentó hacia el mismo trimestre una población económicamente activa del 35.9% con un porcentaje de desocupación abierta del 5.2%; la población menor de 12 años representó el 31.9% y la población económicamente inactiva el restante - 32.2%, con una desocupación encubierta del 3.1%.

El problema en otros países es menor, pues aunque la tasa de desempleo en México ha sido en los últimos años menor que en naciones como Canadá, Italia y Estados Unidos (8.6, 9.4 y 8.8 respectivamente)*, la existencia de sistemas de protección social más avanzados hacen los efectos negativos menores en estos lugares. Por otra parte es importantísimo señalar que el problema principal en México no es tanto el desempleo como el subempleo que vivimos.

El desempleo abierto ha afectado en mayor proporción a la mujer, pues de las personas desocupadas en 1978, el 37% eran mujeres, no obstante que éstas representaron sólo 25% de la población económicamente activa.

a) Análisis por actividad económica.

La agricultura y la ganadería son las actividades menos afectadas según estadísticas oficiales, por el desempleo abierto. La explicación está en que del campo migra la población a los centros urbanos, algunos de los cuales presentan los mayores niveles de desempleo y subempleo.

Este sector en cambio presenta los niveles de subempleo más altos, y el mayor número de desempleados abiertos se encuentra en el sector de servicios, también es grande en la industria de transformación y en el comercio.

b) Análisis por principales regiones.

El noroeste (península de Baja California, Sonora, Sinaloa y Nayarit) posee los niveles más bajos de desempleo y subempleo, de acuerdo con la información del cuarto trimestre de 1978. Contrariamente en la zona más poblada, la centro (Querétaro, Guanajuato, Hidalgo, Morelos, Puebla, Tlaxcala y el Estado de México, sin incluir en este último los municipios del área metropolitana de la ciudad de México), la tasa conjunta de sub-

Fuente: * Elaborado por la Dirección de Empleo, U.C.E.C.A. 1er. trimestre de 1982.

empleo y desempleo era de las más altas en la fecha mencionada (31.1%), - no obstante que el desempleo abierto era de sólo 3.5%.

El Distrito Federal en 1978 presentó el problema con mayor intensidad pues el 39.1% de la población económicamente activa estaba desempleada o subempleada. Guadalajara y Monterrey padecen altos niveles de subempleo y desempleo, debido a que continuamente llega gente que busca fuentes de ocupación.

c) Análisis por grupos de la población.

La mujer se ve altamente afectada por el fenómeno del desempleo; en regiones como la Centro-Norte del país, la mitad de las mujeres están desempleadas. En general no hay lugar del territorio donde la situación para la mujer no sea desfavorable en materia de empleo, en comparación con el hombre.

Considerando a la población en relación a grupos de edades, el problema se presenta con mayor gravedad entre los jóvenes. En la zona metropolitana de la ciudad de México, por ejemplo en el II trimestre de 1982 - el 12.1% de los jóvenes de 12 a 19 años de edad económicamente activos, - estaban considerados abiertamente desempleados. En el grupo de 20 a 24 años la cifra baja a 5.3% y a sólo 1.6% en las personas de 35 a 44 años.

c) Causas del Desempleo y Subempleo en México.

En México el desempleo y el subempleo se han constituido en el problema de mayor gravedad en nuestro país por los elevados índices que presenta. Afecta alrededor de un millón de personas económicamente activas - y el subempleo a un número mucho mayor de trabajadores, manteniéndose --- constantemente presiones, que seguramente se mantendrán en lo que resta - de este siglo y que muy probablemente se prolongarán más allá del año --- 2000.

La principal causa de este grave problema, en el que se abarca no sólo la falta de oportunidades de empleo, sino también la carencia de trabajos que comprendan jornadas completas y remuneraciones adecuadas, es la sobresaliente explosión demográfica, acompañada de la creciente incorporación de la mujer a la población económicamente activa. A esta causa fundamental le siguen las insuficiencias del sistema educativo, el clima laboral, la tecnología aplicada, la escasa generación de ahorro en la economía y la permanente inflación que sufre nuestro país, que además va acompañada de devaluaciones.

a) Crecimiento Demográfico.

El fuerte crecimiento demográfico en nuestro país, es uno de los orígenes incuestionables de los problemas de empleo que existen en México. Entre 1950 y 1979 el número de habitantes pasó de 24 a 69 millones es decir, un aumento de 188%, equivalente a una tasa anual media de 3.5%, y a pesar de que el análisis más reciente indica que la tasa de natalidad ha descendido a un 2.5% en 1982, alcanzándose una población de 72 millones de habitantes, la reducción en el crecimiento sólo se ha presentado de manera significativa en las zonas urbanas y en los estratos socioeconómicos de la población medios y altos.

Muy pocos países han mantenido tasas de expansión demográfica tan altas como el nuestro. En las naciones industrializadas el incremento es de 1% anual o aún menor. La India tiene un crecimiento del 2% y China del 1%. En América Latina la tasa fue del 3% en promedio*

El excesivo aumento de población se explica por la disminución de la tasa de mortalidad y por las tasas de natalidad, que aunque disminuidas -- gracias a las campañas publicitarias provocarán que el país cuente para el año 2000 con aproximadamente 130 millones de habitantes, lo que ocasionaría que por cada persona inactiva existiera una en edad activa, alcanzándose en las zonas metropolitanas de la Cd. de México, Guadalajara y Monterrey, para el mismo año, una población de 48 millones.#

* Datos ofrecidos por el Instituto Mexicano de ejecutivos de Finanzas, ponencia 1979: Fomento de empleo Industrial en México.

Fuente: Revista Consulta Popular sobre Población.

La explosión demográfica afecta además la formación de capital, pues gran parte de los recursos escasos se utilizan para satisfacer los requerimientos de consumo de la población, lo que reduce las posibilidades de aumentar el desarrollo económico.

Conforme a programas sociométricos^{16*} de México, la presión demográfica sobre necesidades de empleo continuará por mucho tiempo, pues si bien en 1978 existían 32 millones de personas menores de 14 años para quienes debería de crearse empleo, se calcula que para 1990 el número de menores de 14 años para los que se tendría que crear empleo ascendería a 40 millones.

En el mejor de los casos, de descender la fecundidad y aplicarse una política demográfica contraccionista, este grupo de la población sumará al rededor de 34 millones de habitantes.

Por todo ello es urgente adoptar programas de persuasión y planificación familiar más intensas para reducir la tasa de incremento de la población y anticipar las metas que se han fijado para el año 2000.

b) Efectos del Sistema Educativo.

El Sistema Educativo de nuestro país ha contribuido a agravar el problema ocupacional, con insuficiencias que no sólo radican en el no poder atender plenamente la demanda de servicios a todos los niveles, ni en la concentración del sistema en beneficio de determinadas áreas urbanas, sino en la manifiesta falta de armonía entre la orientación y estructura de los planes de estudio y los requerimientos de preparación y adiestramiento de la fuerza laboral por parte del aparato productivo.

Por otra parte ha imperado la falta de control en el equilibrio que debía de darse a la capacitación y formación de técnicos a nivel medio y gente de preparación universitaria. Se requiere tender al equilibrio entre

16* Elaborado en Julio de 1978 por Jesús Vargas Garza del Programa de Entrenamiento en Econometría aplicada de Diemex Wharton.

la teoría y la práctica, entre el humanismo y la técnica, entre la cultura y los aspectos más directamente ligados con la producción de bienes y servicios. Por lo que debe de buscarse la reestructuración de los programas educativos.

Algunos de los problemas del Sistema Educativo que repercuten en el problema del desempleo y subempleo son:

- 1) La demanda de educación crece en forma acelerada, razón por la cual el número de educandos fue de cuando menos 26 millones en 1982.
- 2) Existen más de 16 millones de mexicanos de 14 años que no iniciaron o no pudieron concluir su educación primaria.
- 3) El número de analfabetos es de 6 millones, cifra que no ha podido ser disminuida desde hace tres decenios.
- 4) El promedio de escolaridad de la población no llega al cuarto grado.
- 5) Menos de la mitad de los niños que ingresan a la primaria la terminan.
- 6) Ocho de cada diez niños que terminan la primaria ingresan en la secundaria, y de éstos una cuarta parte la abandona antes de concluirla. De los egresados de la educación media básica, más de un tercio busca directamente empleo, sin encontrarlo en muchas ocasiones. Los estudios de licenciatura sólo son concluidos por el 60% de quienes lo inician.

c) Tecnología.

La tecnología importada en donde el factor escaso es la mano de obra y el abundante capital, ha provocado efectos negativos en materia de empleo, principalmente en la rama industrial.

Gran número de actividades industriales requieren el uso intensivo de maquinaria para lograr costos competitivos, sin embargo debía buscarse el uso intensivo de la mano de obra, aunque en ocasiones no es posible debido a la automatización avanzada, porque algunas fabricaciones no pueden-

sustituir el uso de mano de obra.

La sustitución de la mecanización por mano de obra se tendría que realizar sin tener que caer en costos excesivos que impidan que los productos puedan competir en el exterior sobre todo en los nuevos proyectos para fabricar bienes de capital. *

d) Insuficiente generación de ahorro.

Las necesidades de financiamiento de la inversión son indispensables para crear las fuentes de trabajo, por lo que al no poder cubrirse mediante el ahorro interno, han provocado con ello la elevada deuda que ha absorbido un monto significativo de las divisas que se obtienen por la exportación de bienes y servicios.

El sector privado ha contribuido tradicionalmente con cuatro quintas partes del ahorro interno y el resto lo ha aportado el sector público.

e) Legislación.

La legislación mexicana del trabajo no ha prestado hasta ahora el vigor que conlleve la responsabilidad y dedicación para el cumplimiento del trabajo.

En la práctica se produce con ello un desequilibrio que origina vicios en las relaciones laborales como son el ausentismo, la productividad deficiente y otros más. En empresas medianas es frecuente que para minimizar los problemas que se presentan en las relaciones laborales se limite el número de empleos que se pueden crear. Situación que se agrava para ellas con la institución del contrato-ley surgido por un pensamiento de "producciones similares" en cada rama industrial, que persigue una mejor negociación colectiva para toda la rama y un beneficio económico general para los trabajadores de todo un sector industrial. Pero debido a su disimbolidad o en sus procesos o en su integración, o en su magnitud o en --

Fuente * Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas, Ponencia 1979.

otras características, las empresas pequeñas o de nueva formación normalmente no pueden afrontar las erogaciones importantes que ello implica, lo que repercute negativamente en el desarrollo y formación de empresas. De ahí que se requieran contratos colectivos que reúnan las características y posibilidades de cada empresa en particular.

Por otra parte la cuota obrera del Seguro Social considerada como -- una prestación adicional forma de gastos de previsión social, que se otorga en cumplimiento de una obligación contractual, no es considerada deducible para efectos del pago del impuesto sobre la renta.

f) El clima laboral en México.

1) El sindicalismo mexicano.

Fundamentalmente en los últimos años el movimiento sindical ha auspiciado prácticas irregulares de emplazamientos a huelga sin representación de sus trabajadores , procurando únicamente un arreglo económico con la empresa para desistirse del emplazamiento, o bien se han realizado emplazamientos a huelga alegando violaciones de dudosa existencia al contrato colectivo de trabajo. Asimismo, se han producido conflictos intergremiales para obtener la titularidad del contrato colectivo de alguna empresa, y frecuentemente se observa el apoyo de las instituciones sindicales a -- los miembros de la organización a pesar de que no siempre les asista la -- razón.

Con todas estas situaciones el sindicalismo no ha cumplido, no sólo con la función de mejorar su actividad para la creación de un número mayor de empleos, sino que además ha limitado la realización de labores que atendieran las necesidades prioritarias de:

- Fomentar la productividad en los trabajadores, como medida para -- fortalecer e inducir el crecimiento de las empresas y, por tanto, el número de empleos que pueden formarse.

- Evitar en lo posible la prolongación injustificada de huelgas que representan un costo social que todo el país absorbe en su conjunto y que conllevan el riesgo del cierre de empresas o la necesidad del arbitraje obligatorio para preservar las fuentes de empleo.

- Proporcionar a los representantes sindicales la capacidad necesaria para el mejor desempeño de su cometido.

- Orientar a los trabajadores no sólo de los derechos que tienen como tales, sino también de las obligaciones que necesariamente conllevan dichos derechos.

2) La productividad y el empleo.

La productividad ha representado para algunas naciones desarrolladas - la creación de empleos, al crecer con ello sus mercados, volviéndose competitivos a nivel internacional.

México cuenta con una productividad muy baja, en comparación con naciones como Estados Unidos, pues cada empleo genera sólo el 25% de riqueza, en relación al norteamericano, comprendidas todas las ocupaciones del país, conforme al producto nacional bruto por persona ocupada en el año de 1978. Pese a las limitadas estadísticas que existen, la productividad nacional está en clara desventaja en relación con otros países industrializados. Y elevar la productividad de la planta industrial es objetivo que debe cumplirse para avanzar en el desarrollo económico.

Así para mejorar la productividad se debe atender renglones de tecnología, incentivos y reconocimientos que incluyan campañas de promoción a la productividad, incluyendo certámenes o concursos que la apoyen y le den un rango socialmente relevante.

g) Inflación y Devaluación.

El alza general de precios crea tales desequilibrios en la economía,-

que genera mayor desempleo, pues las empresas, y en especial las pequeñas y medianas, se ven en la necesidad de recortar personal al no poder hacer frente al aumento de sus gastos y de salarios al personal.

Por otra parte las devaluaciones provocan crisis en las empresas que se valen de productos de importación para la producción de sus productos- y en muchos casos provocan el cierre de las mismas, al no resultar costeable la producción de los mismos.

Dadas las condiciones tan crfticas a las que se enfrenta nuestros país, la inflación y las devaluaciones aparejadas a ella, se han constituido como las causas principales, motivadoras del desempleo en las pequeñas y medianas empresas.

Para nosotras el desempleo es un efecto de los múltiples problemas - por los que atraviesa el país, y que parecen constituir una maraña muy dificil de resolver.

Decimos difícil, porque falta algo más que los buenos propósitos y - planes que se realizan y que no se llevan a cabo. Así tenemos que la crisis educativa del país no vislumbra mejoras, no sabemos si por falta de - gente capacitada en el gobierno para seleccionar a las personas que se encarguen de integrar adecuados programas de estudio, o si existen intereses muy particulares para mantener al pueblo en una completa o parcial ignorancia. Y si nos ponemos a pensar en las causas del constante crecimiento demográfico del país, encontraremos a la ignorancia como la principal de ellas, ignorancia que también permite que los grupos de personas, - principalmente humildes puedan ser utilizadas en movimientos sindicales - que podrían evitarse para por lo menos no agravar aún más la situación. - La falta de preparación se traduce también en apatía, y conjuntamente ocasionan la baja productividad que a todos niveles, con excepciones claro, - presenta el trabajador mexicano.

Por otra parte se encuentra a una tecnología elegida por grupos favo

recidos que buscan ganancias particulares, antes que favorecer al país en sus requerimientos esenciales.

Lo cierto es que por falta de capacidad y corrupción, se han cometido innumerables errores a nivel administrativo, que han ocasionado el excesivo gasto público, excesivo circulante, falta de divisas y excesiva -- deuda pública, que a su vez han propiciado la inflación constante que -- hasta ahora no ha podido ser frenada, y que ha traído consigo devaluaciones en detrimento de las empresas de más escasos recursos.

Creemos que en base a ello, las soluciones deben darse a los problemas de fondo y no sólo a los efectos, pues sin ello con el transcurso del tiempo, seguirán creciendo los problemas en los que el país se ha hundido, pues aunque el desempleo disminuye, si las medidas son tomadas para atacar temporalmente el problema, los resultados no serán permanentes.

Entre otros aspectos se debe favorecer a los sectores claves, que -- contribuyan en el mejoramiento de la educación y alimentación del mexicano y del país en general.

Es importante que se tomen medidas profundas y perfectamente estudiadas, que busquen conjuntamente el desarrollo del país, y no medidas que sólo busquen disminuir el gasto público.

Estas medidas que son mencionadas en un capítulo posterior, de manera más amplia y específica, deberán comenzar con terminar con la corrupción por lo menos en alto porcentaje, ya que ello imposibilita la efectividad de cualquier acción, partiendo de ello para lograr la educación y - alimentación adecuada que necesita cualquier pueblo no sólo para subsistir a la crisis, sino también para no caer en un mayor subdesarrollo. En estos renglones deberán exigirse la corrección de planes de estudios, mejores maestros y alumnos, fomentando la cultura general y no la enajenación total mediante los medios de comunicación, fomentando la difusión de aquellas profesiones que sean esenciales para el país, dirigiendo los esfuerzos también a las zonas marginadas. Es también muy importante que se

apoye económicamente al sector campesino.

d) Subempleo.

1) Antecedentes.

El subempleo , según la definición del Diccionario Enciclopédico Salvat, es un fenómeno generalizado dentro del sistema capitalista, ya que -- constituye una consecuencia directa del objetivo de maximización de la tasa de ganancia; por ésto, es el capitalismo considerado como un antecedente directo del subempleo.

La tendencia de los salarios a subir a través del tiempo, con la competencia entre capitalistas para obtener obreros adicionales en un período de auge, produce un aumento de salarios que reduce la tasa de ganancia y - se convierte en un elemento de desencadenamiento de la crisis. Con la crisis sobreviene la parálisis de la industria, que da lugar a despidos masivos de obreros. Podemos observar que en nuestro país las condiciones anteriores se están dando ya, y en forma alarmante: la crisis ha hecho necesarios los despidos en todos los sectores económicos del país y la industria es la que más sufre y, a su vez, la que afecta a más gente.

El fenómeno del subempleo fue apuntado por Malthus en "Essay of Population" (Ensayo sobre la población), pero fue desechado por Ricardo y su - escuela. Marx, oponiéndose a la tesis de Malthus, se preocupó del problema del subempleo. Para este autor puede llegar el momento en que la demanda de trabajadores absorba toda la oferta de trabajo, y entonces tendrá lugar un aumento de salarios que, sin embargo, no puede alcanzar nunca un -- punto en que amenace al sistema mismo. Para ello el capitalismo crea lo - que Marx denominó "ejército de reserva de trabajo" o población excedente - relativa. El ejército de reserva, consiste en obreros desocupados que mediante su competencia activa en el mercado de trabajo, producen un efecto descendente en el nivel de salarios. Para explicar el fenómeno del subempleo en la sociedad capitalista hay que tener en cuenta ese razonamiento -

aunque hay elementos que oscurecen a menudo las cifras de subempleo en algunos países desarrollados.

En primer lugar, las bajas tasas de subempleo en algunos países tales como, República Federal Alemana o Francia desde 1950, implican la existencia de un abundante subempleo en los países meridionales de Europa que puede ser aprovechada, y de hecho se aprovecha, por las grandes potencias económicas. De todos modos, aunque se centre la observación en países más desarrollados, se observa un paro crónico en los Estados Unidos, durante todo el período de posguerra que muy pocas veces resulta inferior al 3%.

En los países atrasados, el problema del subempleo es mucho más grave, y en la mayoría de ellos la tasa del subempleo alcanza niveles que rara vez son menores del 30% de la población.

2) Características.

Tomando en cuenta que la definición de la fuerza de trabajo en una sociedad y la necesidad de medirla dependen de su grado de desarrollo, se ha iniciado un estudio para adecuar el concepto de subempleo a la realidad del país.

El salario real representa, por una parte, el costo de un factor productivo, y, por otra, es el preciso determinante en el nivel de vida de la mano de obra. Cuando en términos de teoría la productividad marginal del factor trabajo es muy baja, el salario restante no resulta suficiente para asegurar la subsistencia; sin embargo, esto que en teoría se denomina "subempleo", puede en la práctica representar un esfuerzo físico igual, o aún mayor, que el realizado por los trabajadores de productividad más alta. En muchos casos el subempleado no alcanza a adquirir a cambio de su trabajo lo indispensable para subsistir: necesariamente decrece su rendimiento y se coloca en un círculo vicioso del que, sin ayuda, nunca puede escapar.

Para entender más claramente el fenómeno del subempleo, podemos explicarlo de la siguiente manera:

Si tuviésemos una escala graduada de empleo, el desempleo se colocaría en uno de los extremos de la escala y tendría un valor igual a cero; - es decir, el desempleo se refiere a la situación de no tener empleo pero - estar dispuesto a tomar uno en forma inmediata, ya sea que esté buscando - o no. En el otro extremo de la escala se encontraría la situación de pleno empleo, que estaría dado por la plena utilización de la capacidad productiva del individuo a niveles de remuneración adecuada.

Entre los dos extremos anteriores se ubicarían todos los grados de -- subempleo: individuos que trabajan menos horas de las que desean, aqué--- llos que no hacen uso pleno de sus calificaciones, los que tienen niveles de remuneración muy bajos o trabajadores en unidades de muy baja producti vidad. Este planteamiento es el propuesto por la Organización Internacio nal del Trabajo.

En las economías en vías de desarrollo, a diferencia de lo que sucede en países desarrollados, el problema más serio es el de subempleo, pues és te surge, y a la vez es una de las causas, de los niveles de pobreza de -- los núcleos marginados de la población. Un individuo que tiene hambre se emplea en lo que sea, y un individuo que se emplea en lo que sea, general mente no tiene ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades fisiol ógicas de alimentación, vestido, vivienda y menos las de su familia.

Por otra parte, podemos decir que las estimaciones que se encuentran respecto al subempleo tienen márgenes de disparidad que son positivamente aterradores, hay estimaciones que van más del 50% de la población económicamente activa, otras más modestas que las sitúan alrededor del 20 y 25%, - otros 13%, etc. La base de estas discrepancias, en cierta medida, es la - carencia de información disponible.

Ahora bien, hay un segundo problema en la metodología empleada para -

la estimación, sobre todo en el subempleo. Es tradicional, en economistas, definir el subempleo como aquella actividad en que si se retirara -- una unidad de mano de obra, el nivel total de la producción no se modificaría. Sobre esta base se ha llegado, no sólo en México, sino en muchos otros estudios que se han hecho sobre América Latina, y en general sobre los países en desarrollo, a afirmar que tienden a igualar el bajo nivel de salarios en las actividades tradicionales con actividades básicamente-subempleadas. Esto bien puede ser así; sin embargo, no conocemos información estadística básica que nos permita decir claramente y con conciencia que sólo en las actividades básicas, sólo en las actividades tradicionales, sólo en los sectores rurales de temporal, etc., existe el subempleo.

El subempleo abarca todo el sector productivo de las economías subdesarrolladas, no es una característica exclusiva de un sector, no es una característica exclusiva del sector rural de México, o del sector rural altamente poblado de México, sino que es una característica que afecta -- también a la industria moderna mexicana. Esta característica está dada -- por la estructura de mercado que en muchos de los países subdesarrollados, y ciertamente en México, hace que tengamos mercados en que hay elementos-monopolistas muy importantes, que hacen que el volumen total de ocupación que puede lograr una capacidad dada, nunca se llegue a realizar, están -- siempre por abajo de éste, y al estar por debajo no sólo subutilizan el capital, sino que también tienden a subutilizar la mano de obra. Hay un elemento precautorio en el empleo de personal calificado, en el empleo de reservas de trabajadores para posibles aumentos de producción o para posibles amenazas de competencia que tienden a introducir en el mecanismo del sistema económico un elemento constante de subempleo.

Debemos finalmente considerar que, hemos sufrido y seguimos sufriendo el subempleo o subocupación crónica, que aunque ha sido llamado "paro enmascarado" y "desempleo disfrazado", tiene características dominantes de subempleo o subocupación, un empleo insuficientemente productivo y poco remunerativo.

La subocupación es algo que nos toca explorar y caracterizar a quienes vivimos en países subdesarrollados o en vías de desarrollo, que somos los que vemos y sentimos el fenómeno. Los observadores en países de distinto grado de desarrollo, con dificultades perciben el fenómeno y tienen aún mayores dificultades para sentirlo.

e) Efectos del Desempleo en el País: Psicológicos, Económicos, Políticos, Sociales.

México es un país que en 1960 contaba con una fuerza de trabajo de ocho millones de personas, de trece millones en 1970 y de más de veinte millones en 1980, y que llegará a una cifra entre 36 y 40 millones en el año 2000. Por otra parte, tomando una visión actual del empleo y oferta de mano de obra campesina, podríamos sintetizarla de la siguiente manera: 2.5 millones de campesinos sin tierra inundan las zonas de prosperidad agrícola en busca de una oferta de trabajo permanente; mientras que 1.5 millones de campesinos con tierras temporales, de baja calidad, buscan un trabajo eventual en el campo, intentan cruzar la frontera hacia Estados Unidos aún cuando sea en calidad de indocumentados y otros más marchan a la ciudad en calidad de peones, músicos, etc. a falta de trabajo en su lugar de origen. Todos estos millones de personas enfrentan ahora un problema más grave (mayor desempleo) que los obligará más a emigrar a otras ciudades e incluso a otros países.

Se ha dicho que algunas de las causas que originan lo anterior son: falta de oportunidades de capacitación para los empleados, inexistencia de información y apoyo para los trabajadores que se trasladan de sus lugares de origen a otras partes del país en busca de oportunidades de empleo y condiciones de trabajo inadecuadas en varias actividades. También se dice que la fuerza de trabajo del país contiene una gran cantidad de obreros sin calificar, una cantidad insuficiente de técnicos a nivel medio y otra gran cantidad de técnicos de alta calificación que no encuentran trabajo al egresar de las escuelas por ser carreras de poca aplicación en el país o sobresaturadas. La sobrepoblación, la grave crisis económica por-

la que atravesamos contribuyen a agrandar aún más este problema.

Todos estos aspectos del desempleo, y el desempleo en sí, trae el país consecuencias serias que se mencionan a continuación:

El elevado índice de desempleo que padecemos en la actualidad representa una baja capacidad productiva para importantes sectores de la población y, por tanto, un mercado interno débil.

El desempleo, en sus distintas dimensiones opone tres obstáculos fundamentales a nuestro progreso:

1. La frustración por falta de oportunidades de ocupación que experimentan los que no tienen empleo y aquéllos que lo tienen pero desean trabajar más.
2. La estrechez del mercado que resulta de la gran parte de la población que no obtienen de su trabajo ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades más urgentes.
3. El desperdicio que constituye para el país la reducida y deficiente utilización de su principal recurso productivo.

El fracaso del sistema económico para generar suficientes empleos -- bien remunerados, agrava las condiciones de pobreza y marginalidad minando la estabilidad política y las posibilidades de desarrollo del país. La estabilidad política se ve amenazada en el momento en que la población, -- por falta de empleo o por tener uno poco remunerador, ya no cuenta con recursos para alimentarse y vestirse y busca en el Estado al responsable de la situación, haciendo todo lo posible por obtener lo que tienen.

El efecto psicológico que tiene el desempleo en los trabajadores es, como se dijo antes, de frustración y desesperación, que los llevarán a hacer cualquier cosa por obtener recursos suficientes apenas para alimentar

se. Además, estas personas empiezan a desarrollar un gran resentimiento hacia la "clase" que ellos consideran culpable de su desavenencia, lo cual tiende a crear grandes conflictos sociales que, primeramente, se manifiestan a través de manifestaciones, después atracos a fábricas y comercios hasta llegar en las etapas más graves a agresiones físicas. Por otra parte, las personas que conservan sus empleos, se encuentran ante el temor de ser despedidas en cualquier momento lo que ocasiona que su productividad y rendimiento se vean bastante disminuidos.

Todos estos problemas se deben, en parte, a la recesión por la que atraviesa el país a causa de la crisis económica. Frente a esta recesión que obliga a tratar de gastar menos, ahorrar más, etc., los empresarios mexicanos optan por recortar personal considerando ésta la única medida para salvar a sus empresas de la quiebra, y, muchas veces, lo es. Otros países como Alemania y Estados Unidos, al igual que México, optan por despedir a los trabajadores y aumentar la productividad por empleado; en cambio, Austria y Japón, prefieren mantener el empleo aunque su productividad disminuya. Sin embargo, a largo plazo los resultados son sorprendentes: Japón ha logrado una tasa de crecimiento económico superior a todos los demás países industrializados y Austria un crecimiento sostenido sin conflictos sociales significativos. Esto se menciona pensando que México tal vez podría seguir estos modelos evitando el surgimiento de problemas económicos, políticos y sociales.

Los ejemplos de Austria y Japón, podrán parecer a simple vista sólo un juego de cifras, pero en realidad constituyen la prueba de una diferencia de actitud fundamental de los empleadores frente a sus empleados: en Alemania Federal, los directores de empresa no vacilaron en blandir el espectro del desempleo para lograr una mayor asiduidad en el trabajo y, así, reducir los costos en período de recesión; en cambio en Austria y Japón los empresarios tuvieron la disposición de aceptar la reducción de las ganancias, incluso pérdidas más que de desemplear la mano de obra que se había vuelto superflua. Desde luego que las crisis de aquéllos países y la de México son muy distintas, siendo la de México más grave; pero, prefe-

rimos no descartar la idea de que en México los empresarios se tornen un poco menos "voraces" y traten de resignarse a ganar un poco menos.

México se encuentra en su peor crisis del siglo. El desempleo que -- conlleva la caída de los ingresos de las mayorías, cierra el mercado y agudiza la caída de la producción y el desempleo. La política que hemos seguido tradicionalmente ha sido más bien la de Estados Unidos que la de Japón y Austria.

Como consecuencia de la crisis de inflación y desempleo, el salario real de los trabajadores disminuye y, muchos, ni siquiera pueden tener el consuelo de pedir un aumento de sueldo por temor a perder su empleo, de modo que su salario es cada vez más bajo y es difícil hacer algo por remediarlo.

De acuerdo con los datos del Seguro Social, los trabajadores despedidos por las empresas, representan un porcentaje relativamente bajo. Pero tales cifras, están influidas por el previo aumento de trabajadores afiliados al Seguro Social de más de 170 Municipios. Una encuesta empresarial muestra que el 56.5% de las empresas que respondieron han disminuido personal. Este aspecto del desempleo trae como consecuencia que millones de -- personas pierdan el derecho al Seguro Social, quedando sin ayuda en caso de enfermedades, préstamos, diversiones, etc. A pesar de que se ha ampliado a seis meses más el servicio a personas cesantes, es muy poco probable que la persona desempleada consiga trabajo en este lapso. A este respecto y para evitar problemas sociales mayores, se había pensado en la creación de un Seguro de Desempleo, idea que tuvo que ser desechada por el Instituto Mexicano del Seguro Social por no tener suficiente capacidad económica para la instauración de ese seguro. El hecho de que otros países tengan este tipo de seguro, no quiere decir que no enfrenten constantes ajustes en su planta productiva. En México no existen ni las estructuras ni las posibilidades para desarrollar un seguro de desempleo; sin embargo, como se dijo antes, el IMSS aceptó ampliar la cobertura de los servicios, hasta seis meses, de la persona que haya perdido su empleo.

Como consecuencia de la contracción de nuestra economía y concretamente del desempleo, a fines de 1982 se previó un decremento del 5% de la población amparada permanentemente.

Como podemos observar, varios factores importantes, entre ellos más bancarrotas de más empresas, más desempleo y salarios inadecuados, confirman la tendencia negativa de la economía de nuestro país.

Podemos señalar como otras consecuencias directas del desempleo, la disminución en las exportaciones, ya que al haber menos gente que labore, sobre todo a nivel artesanal (donde el índice de desempleo es muy grande), hay menos productos que exportar. Al mismo tiempo, el desempleo llega a ser tan grande en algunas empresas que el personal con el que cuentan ya no es suficiente para mantener el nivel de exportaciones que se tuvo con anterioridad.

Consecuencia del desempleo es también la disminución de las importaciones que reflejan un estancamiento en la actividad económica doméstica. Al haber desempleo y recesión, se tiende a gastar menos y la gente que tiene dinero y trabajo, la emplea en artículos necesarios únicamente.

Con todo lo que se ha mencionado y a pesar de ello, sabemos que la crisis económica del país no ha llegado al máximo: habrá más desempleo y cierres de empresas y más si seguimos por el camino equivocado que no despierta la confianza del pueblo en su gobierno. Debemos tener en cuenta que los dos intentos que se han hecho en México de planificación económica (SAM, Plan Global de Desarrollo) han tenido un rotundo fracaso. Con plan o sin plan el resurgimiento de la economía nacional, llegará si se otorga confianza y se impulsa a los individuos.

No hemos llegado al fondo en lo que a desempleo y crisis se refiere: el Producto Interno Bruto continuará descendiendo ya que aumentará poco a poco el desempleo y el cierre de plantas. Además disminuirá el poder adquisitivo del país y se acentuará el círculo vicioso de poca productividad -menos empleo.

Se espera el resurgimiento de la esperanza y la confianza en el Gobierno, pero dadas las circunstancias la esperanza y confianza se alejan cada día más debido a cambios en las leyes fundamentales (concretamente en la Constitución) y a ciertas medidas que se toman que indican que vamos por caminos equivocados. En algunos casos la desconfianza se ha acrecentado hasta el punto de miedo y muchos dejan el país porque ven sus esperanzas frustradas, porque no pueden cumplir su propia realización y por miedo al porvenir.

La inflación en los primeros tres meses de 1983 es mayor que la de igual período de 1982 y el desempleo indiscutiblemente se ha acentuado. Los indicadores del Seguro Social así lo demuestran, ya que se han presentado mucho más bajas que altas, y esto es irrefutable. Día a día el cierre de empresas privadas es mayor, según los datos que proporcionan las juntas de Conciliación y Arbitraje de todo el país, donde se analizan los problemas de liquidación de trabajadores, de cierres o de ajustes. Con ésto las áreas que se ven más afectadas son la industria mueblera, la automotriz y la de regalos y más que ninguna la industria de la construcción donde más de 858,000 trabajadores han tenido que ser despedidos en el último año, lo cual es sumamente grave, ya que una forma de medir el desarrollo económico de un país es por medio del crecimiento que se detecta en la industria de la construcción y esto indica que vamos en retroceso.

Si no surgen indicios de recuperación de la confianza, el resurgi-miento económico no se dará con decretos o leyes.

Podemos decir para finalizar, que hasta el momento contamos con una paz social y tranquilidad política que no se mantendrán por mucho tiempo si la crisis económica y el desempleo no se frenan, ya que el hambre que el pueblo empieza a sentir se refleja en el rompimiento de la paz social y en enfrentamientos políticos.

CAPITULO IV

" El Desempleo en las Empresas Pequeñas y Medianas ".

El capítulo que a continuación presentamos, fue desarrollado con base en las investigaciones realizadas en el campo de estudio. A través de este capítulo que constituye, en realidad, el objeto del presente trabajo, se verá como la grave crisis de desempleo afecta a las empresas medianas y pequeñas ocasionándoles problemas muy difíciles de resolver y que afectan también al pueblo de México. Se presentará el punto de vista de empresarios, empleados y desempleados, acerca de la crisis que de una u otra forma, afecta a unos y otros por igual. (Asimismo, y dada la cantidad de datos gráficos que serán presentados, se recuerda que el Anexo Gráfico se encuentra en el Capítulo VI).

- a) Análisis de las causas del desempleo en las empresas pequeñas y medianas.

A continuación se presentará una breve descripción de la situación que prevalece actualmente en el país, situación que nos dejará ver las causas del desempleo en empresas pequeñas y medianas, que además como se verá, no son muy distintas de las mencionadas con anterioridad.

En primer lugar, es necesario hacer notar que la grave crisis por la que atraviesa el país no parece tener un fin cercano. Lo que comenzó en -- 1976 como una crisis económica, aparece ahora, 1983, como una gravísima -- crisis económica, política y social, que afecta, en todos los niveles, el bienestar de la vida nacional. Internamente, la inconformidad social aumenta y las posiciones políticas se endurecen; y no sólo eso, sino en el exterior, en el ámbito internacional, peligra lo que resta de autonomía económica de México por el altísimo monto de la deuda externa (85,000 millones de dólares) cuyo pago cada día se hace más difícil y pesa más sobre todos los mexicanos.

Cuando en diciembre de 1982 el Sr. Lic. Miguel de la Madrid tomó posesión de la Presidencia de la República, muchos pensamos que habría cambios que ayudarían a aliviar en algo la situación del país. A varios meses de iniciado el régimen, la situación parece no mejorar, cuando menos en forma perceptible para el ciudadano común y la crisis sigue haciendo estragos: alzas de precios continuas que afectan gravemente a todo el pueblo; el desempleo aumenta; la deuda externa crece; los servicios escasean; la crisis política se agrava; etc.

Sabemos desde luego, que no constituimos el único país con problemas como los mencionados anteriormente. Un grupo internacional conocido como "Comisión Trilateral*", asevera en un informe que "la crisis económica está estrangulando a países en vías de desarrollo y amenaza con alentar la tensión política y social. Tras casi 30 años de desarrollo económico, varias naciones en desarrollo experimentan la reducción de sus ingresos, ya a niveles de miseria. Si se permite que la actual crisis continúe, crecientes desórdenes políticos y sociales serán posible consecuencia de esas condiciones".

Al leer lo anterior, no podemos negar que vemos a nuestro país detrás de esas líneas, ya que en México se empiezan a presentar desórdenes políticos como la persecución de algunos ex-Gobernadores y otros altos funcionarios políticos por robos, fraudes o peculados; hechos que hacen que el partido en el poder pierda fuerza. Por otra parte, existen también constantes huelgas, marchas, paros y manifestaciones por parte de distintos sectores que piden aumentos de sueldo, reinstalaciones en empleos, etc. Todo lo anterior aparte de la gran ola de delincuencia que viene sufriendo el país-- también como consecuencia de la crisis.

Continuando con este esbozo de lo que es el país actualmente y que -- presenta las causas principales del desempleo, podemos decir que, según -- datos aportados por el Banco de México, la inflación se encuentra " bajo -

* El informe fue escrito para la Comisión por el ex-Secretario de Defensa estadounidense y ex-Presidente del Banco Mundial, Robert Mc Namara; Presidente del Banco de Desarrollo de Asia Takeshi Watanabe-- y Jacques Lesurme, profesor de Economía en el Instituto de Artes y Letras de Francia.

control"; de hecho en el mes de junio, medida con el índice de precios al consumidor representó la tasa más baja de los últimos quince meses. No obstante, esta situación que presenta el indicador de precios al consumidor, - si analizamos las cifras del índice de precios al mayoreo, tal conclusión ya no es válida. Mientras que la tasa del índice de precios al consumidor, después de observar una tendencia ascendente en los últimos meses, ha revertido dicha tendencia, tal fenómeno aún no se presenta en el índice de precios al mayoreo, el cual acusa todavía una dirección ascendente. Este fenómeno podemos observarlo en la gráfica número 3.

Tan sólo " en los primeros cinco meses de este año, la tasa de inflación de los bienes no sujetos a control de precios, es casi el doble de la correspondiente a los bienes controlados: 40.9% contra 23% ".*

A lo anterior podemos sumar que los aumentos que se han otorgado al salario mínimo legal (25% a fines de diciembre de 82, 15.6% de aumento de emergencia desde el 14 de junio de 1983 y considerando también todos los aumentos que ha habido en meses anteriores), como a los salarios revisados contractualmente (de 25 a 30% entre enero y mayo; entre 15 y 20% luego de el aumento de emergencia de salario mínimo) se han situado por abajo de la tasa acumulada de inflación, provocando un deterioro mayor del poder adquisitivo del salario y una mayor heterogeneidad en la estructura salarial. - De este modo, estas interacciones sitúan en 58% el deterioro acumulado del salario mínimo real, tomando 1978 como año base, hasta mayo de 1983. Muchas empresas pequeñas y medianas (desde luego grandes también, aunque en menor escala) a la par del ajuste salarial tienen que llevar a cabo un ajuste de personal: sus entradas ya disminuídas, se disminuyen con los aumentos salariales por lo que tienen que reducir su personal.

Otros factores que forman parte de la crisis y que, a su vez, contribuyen a agravarla son los siguientes:

- Los ingresos del Estado, resultan ser inferiores a lo programado y, exceptuando los ingresos relacionados con el petróleo (que tampoco resultan

* Taller de Coyuntura de la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Economía de la U.N.A.M.

halagadores), todos acusan tasas negativas de crecimiento en términos reales con respecto a las captadas en el primer tercio de 1982. Esto, desde luego, repercute en las empresas que contribuyen por medio de sus impuestos a los ingresos del Estado. Si estos impuestos aumentan para tratar de aumentar los ingresos del Estado, las empresas pequeñas y medianas no pueden seguir soportando a la misma cantidad de personal porque ven sus egresos incrementados en un alto porcentaje.

-La demanda real empezó a desacelerarse a partir de junio de 1981, cuando las presiones inflacionarias rebasaron la tasa de crecimiento de la demanda nominal. De acuerdo con tal indicador, sólo en los primeros meses de 1983 se ha agudizado la caída de la demanda de los bienes y servicios, estimándose que en el mes de enero andaba a niveles del 30% inferior o igual al del mes del año anterior. Este descenso en la demanda es el más grave que ha sufrido el país, inclusive mayor al registrado a principios de 1977. Si no hay demanda, no hay ventas, no hay empleo.

- La drástica reducción de la demanda, aunada al rápido incremento en los costos durante los últimos meses, afectó los márgenes de rentabilidad de la generalidad de las empresas. Si las empresas no están encontrando que sus inversiones son rentables, hacen lo posible porque lo sean y el recorte de personal es un medio.

Pensamos que, tras este desalentador cuadro que acabamos de pintar, todavía hay mucho más. El desempleo, como hemos visto, constituye sólo uno de los aspectos de la crisis, uno de los más graves ya que acarrea una serie de conflictos de otros tipos (mucha gente, presa de la desesperación, se está volcando a la calle para asaltar y agredir). Estamos empezando a enfrentar problemas sociales y políticos (consecuencia de los económicos) a los que debe darse soluciones rápidas y efectivas. Es aquí donde Gobierno y empresas, pero principalmente Gobierno, deben demostrar su eficiencia e interés por el país.

A manera de resumen, podemos decir que, a partir de 1976 la crisis y-

y con ella el desempleo se han visto agravados. Los principales hechos que contribuyen a su agravamiento son: inflación, aumento constante de costos, descensos en las ventas de las empresas, baja rentabilidad de las mismas y, por consiguiente, el cierre y quiebra de muchas de ellas.

Quisiéramos, por último, hacer una pequeña descripción de la situación del país en los últimos 300 días, de acuerdo con un artículo aparecido en el periódico Excelsior: " La Recesión de Cara al Primer Informe ":

" Los últimos 300 días del país han estado llenos de: Moralidad: juicios a funcionarios públicos por fraude; Fracturas Políticas: enjuiciamiento al segundo hombre de José López Portillo, Jorge Díaz Serrano; Disciplina: El junio negro donde tanto el sindicalismo oficial como el independiente, fueron puestos en cintura (no a los aumentos salariales); Pérdida de Hegemonía: el PRI se ve duramente golpeado: Incertidumbre : la ciudad y -- sus habitantes se convierten en botín de delincuentes y DESEMPLEADOS: ---- Triunfalismo: el Gobierno asegura que la crisis está encausada y que se evitó el colapso. Planes.....".

Consecuencia de lo anterior, son los resultados siguientes:

- a) Más de 8 millones de desempleados.
- b) Más de 1 500 000 subempleados.
- c) Casi 800 000 personas que no cuentan con ingresos de ningún tipo.

Debemos tomar en cuenta, que esta cifra crece más día con día y que -- detrás de cada persona de las mencionadas arriba hay una familia que no -- tiene sostén alguno.

- b) Proporciones del desempleo en las empresas pequeñas y medianas.

Sabemos que constituyendo las empresas pequeñas y medianas un factor de gran importancia en la economía mexicana, cualquier cosa o hecho que -- les afecta, afecta en última instancia, a la nación entera.

Para poder determinar este inciso, se investigaron 53 empresas en el Distrito Federal, que fueron seleccionadas al azar. De estas empresas 27 eran pequeñas y 26 medianas e incluían todos los giros:

- 1) Industrias: 7 pequeñas y 12 medianas.
- 2) Comercio: 13 pequeñas y 9 medianas.
- 3) Servicio: 7 pequeñas y 5 medianas.

Para determinar el tamaño de las empresas se consideraron los criterios de capital y número de personal empleado. Así, las empresas que contaban con 4 a 29 empleados fueron consideradas pequeñas (estas últimas por el monto de su capital) y de 30 a 150 empleados, fueron consideradas medianas. Estas empresas, nos proporcionaron una serie de datos e informes -- acerca de su actual situación a través de cuestionarios que fueron aplicados (Cuadro número 1 del Anexo).

De acuerdo con lo anterior, encontramos que las empresas pequeñas y medianas se ven afectadas en muchos aspectos por la grave crisis económica. Así,

- 1) Las empresas consideraron que la disminución de ventas viene a -- constituir la forma más grave como la crisis las ha afectado, ya que esta opción fue marcada por 39 de 53 empresas y le da un 25.82% de -- las respuestas totales. Como ya se explicó en el inciso anterior, el crecimiento del salario real se encuentra por debajo del crecimiento de la inflación, esto ocasiona que el poder adquisitivo de la gente -- se vea muy deteriorado y que, por lo tanto, no compre más de lo necesario. Debemos entender que el modo de vida del mexicano está cam-- biando para adecuarse a la situación por la que atraviesa el país: el mexicano ya no se alimenta igual, no viste igual, no tiene las mismas diversiones. Ya no puede hacerlo, de ahí que la mayoría de las empre -- sas hayan pensado en la disminución de ventas como su más grave pro-- blema.

2) También ha afectado en forma grave a las empresas el aumento de -- costos. Este factor obtuvo el 18.54% de las respuestas totales. En este punto podemos identificar una especie de círculo: a las empresas les aumentan los costos, ellas tienen que aumentar precios, esto ocasiona disminución de ventas en perjuicio de las mismas empresas y, con ello, de sus trabajadores. Las empresas medianas se quejaron más de este problema que las pequeñas, ya que las medianas lo hicieron en un 50% y las pequeñas en un 18.52%. Al mismo tiempo encontramos que la industria es la más afectada ya que del 100% de las empresas que se dijeron afectadas por los costos 61.12% eran industrias.

3) El recorte de personal es una consecuencia más de la crisis que -- afecta a las empresas, y es también de las más notables ya que constituyó un 11.92% del total de las respuestas. Las empresas medianas, por tener un mayor número de personal han tenido que despedir a mayor número de empleados que las pequeñas; pero, proporcionalmente el efecto que sufre cada una es el mismo. Muchas empresas pequeñas y medianas se han visto en la necesidad de recortar a más del 50% de su personal total, sólo en los últimos doce meses. Al ir más atrás, encontramos que antes del período señalado ya habían tenido que despedir a más personal. Lo anterior se debió básicamente a la caída de las ventas (muchas mencionaron haber visto reducidas sus ventas en más del 80%) y demás causas ya mencionadas. El resto de los efectos de la crisis sobre las empresas puede observarse en la gráfica 4. La descapitalización, la falta de liquidez, el acercamiento a la quiebra y falta de materias primas, constituyen también problemas importantes para las empresas.

Las 53 empresas entrevistadas tenían un total de 2,181 trabajadores, entre obreros y empleados. Entre las 53 han despedido en los últimos 12 meses a 839 personas que hace un 38.46%. De los 839 despedidos, 668 corresponden a las empresas medianas y 171 a las pequeñas; es decir un 79.62% y un 20.38% respectivamente. Podemos ver además que las 26 empresas medianas han despedido a un promedio de 26 personas cada una, lo que --

indica que de las 66 personas que en promedio trabajan para estas empresas 38.83% son despedidas. Por otro lado, las empresas pequeñas han despedido a 49.13% de su personal, es decir, a 7 personas en promedio. También es interesante hacer notar que mientras en empresas medianas la mayor parte del personal fue despedido de la industria (73.50% del total de despidos), en las empresas pequeñas fue despedido del comercio (50.29% del total). Lo anterior puede observarse en las gráficas números 5 y 6. Esto se entiende si pensamos que entre las empresas pequeñas tienden a proliferar más los establecimientos de tipo comercial. Esto se da, principalmente, porque los pequeños empresarios prefieren establecer comercios ya que son los que requieren, relativamente, una menor inversión en comparación con otros sectores.

La industria mediana, ha tenido que despedir, como vimos, a casi el 50% de su personal (y en muchos casos más) debido a que la industria en México, en general, es de los sectores que más sufren. Las ventas de las grandes empresas industriales se ven muy reducidas y, considerando que estas empresas quitan mucho mercado a las empresas medianas, las posibilidades de éstas se ven todavía más reducidas. En la gráfica número 7, se presenta una relación del empleo y el sector industrial. En ella podemos notar como producción y empleo pasan del polo positivo al negativo en una forma drástica. Esto se debe a que en 1982 y 1983 se registra la mayor crisis económica que origina la caída de la producción y con ella, la baja del empleo: no hay producción, no hay empleo.

Siguiendo con la proporción de trabajadores despedidos de las empresas pequeñas y medianas, debemos mencionar que de las 53 empresas estudiadas, 44 tuvieron que despedir personal en los últimos 12 meses y 9 no lo hicieron. Lo anterior nos indica, que del 100% de las empresas, 83.01% se han visto obligadas a despedir personal y, 16.99% no lo han hecho. Como ya dijimos antes, del 83.01%, 79.62% son empresas medianas y 20.38% pequeñas, y, por otra parte, del 16.99%, 44.44% son pequeñas y 55.58% medianas. Lo anterior se observa en la gráfica número 8. Si tomamos en cuenta que la mayor parte de las empresas del país son pequeñas o medianas, a través-

de esta pequeña muestra de empresas encontraremos que el desempleo que se está generando a nivel nacional es alarmante.

Las causas principales de estos despidos, según las empresas, se concentran en la alarmante disminución de sus ingresos. La disminución de -- ventas fue marcada por las empresas como una causa importante, con un - -- 37.16% y, como segunda causa más importante, fue señalado el aumento de -- costos en un 18.58%. Si una empresa tiene menos ingresos, no puede mantener el mismo número de personal que había estado manteniendo, porque tiene que seguir pagando sueldos sin importar los ingresos. Uno de los objeti-- vos de las empresas privadas, y uno de los más importantes, es la genera-- ción de utilidades. Si las empresas cuyo fin es el lucro no lo están obte-- niendo, pierden su razón de existir. De ahí que consideren necesario ha-- cer ajustes a su personal para continuar teniendo ganancias, y muchas ve-- ces, no solo por ésto, sino simplemente para continuar subsistiendo. En - la gráfica número 9, se presentan todas las causas que fueron expuestas -- por los empresarios como justificaciones de los despidos de personal.

Entre las causas mencionadas observamos el aumento de salarios que -- fue marcado con un 16.81%. La mayoría de las empresas no pueden solventar un aumento de salarios para todos sus empleados ya que éstos le vienen re-- percutir en sus costos, y es entonces cuando tiene que recortar personal.- El aumento de salarios fue considerado por las empresas pequeñas en un - - 18.97% y por las medianas en un 14.54%; es decir, este factor repercute -- más en las empresas pequeñas. Por otra parte, la baja capacitación, no -- constituyó una razón poderosa para las empresas. Los trabajadores pueden-- tener una capacitación suficiente, pero no el suficiente trabajo dentro de una empresa determinada. La baja capacitación fue considerada con un ---- 10.91% y las pequeñas con un 13.79%. En las gráficas números 10 y 11 presentamos las proporciones en que las empresas medianas, por un lado, y las pequeñas, por otra, consideraron las causas de despido.

Cuando las empresas se deshacen de determinado personal, hay una se-- rie de características que toman en cuenta para decidir qué personal habrá

de quedarse, y qué personal habrá de dejar la empresa. Sobre este aspecto sabemos que primeramente se queda el personal más necesario, aquél cuyo -- trabajo no puede ser sustituido o absorbido por otra persona. El personal que está directamente relacionado con la producción (ya sea de un bien o -- de un servicio), puede decirse que sale de la empresa: si bajan las ven-- tas y aumentan los costos, la producción disminuye y el personal relacionado con ella disminuye necesariamente (por ejemplo: los obreros, en el caso de una industria, o las dependientas en el caso de un comercio).

Partiendo de esta base, las empresas consideraron factores como antigüedad, eficiencia, experiencia, responsabilidad, etc. para seleccionar al personal que continuaría trabajando. La antigüedad, como puede verse en -- la gráfica número 12, resultó ser el factor más importante para las empre-- sas en un 31.66%; el segundo factor más importante fueron los conocimien-- tos con un 23.33% y el tercer factor en importancia fue la eficiencia en -- un 19.16%. Es interesante hacer notar en este punto que las empresas pe-- queñas, (gráfica número 14), se interesaron más por factores como honesti-- dad, lealtad, actitud hacia la empresa que las empresas medianas (gráfica-- número 13). Pensamos que, dado que en una empresa pequeña existe una me-- nor cantidad de personal, se tiene un trato más directo con los dueños de-- la misma que en una empresa mediana, y por ello estos empresarios se inte-- resaron más por estos aspectos. También encontramos que a las empresas -- les interesa que permanezca el personal que, en un momento dado, pueda su-- plir y asimilar las funciones de otro, ya que muchas empresas preven un ma-- yor recorte a corto plazo.

En general, podemos decir que el sector industrial consideró la antigüedad con un 35.41%, el sector comercio con un 28.57% y el sector servi-- cios con un 31.03%.

Los empresarios explican que forzosamente tienen que considerar la antigüedad de una persona, tanto desde el punto de vista ético y moral, como desde el punto de vista económico. Desde el punto de vista ético y moral, porque una persona que lleva largos años trabajando para una empresa deter

minada llega a ser parte de la misma, y, desde el punto de vista económico, las liquidaciones para personas que llevan 15 o 20 años trabajando, resultan excesivamente altas.

La industria mediana se interesó en un 40% por la antigüedad, 16.66% por la experiencia y 16.66% por conocimientos, como los tres más importantes. Por su parte, el comercio mediano se inclinó en un 38.46% por antigüedad, en un 30.76% por conocimientos y en un 15.38% por responsabilidad. Los servicios medianos reconocen como factor importante en primer lugar la antigüedad con un 33.33%, la eficiencia con un 25%, la experiencia con un 16.67% y a los demás factores les dan un valor de cero. La industria pequeña da un valor de 27.77% a la antigüedad, el 22.22% a la experiencia, a la eficiencia y los conocimientos; y el 5.56% a la lealtad. Del mismo modo el comercio pequeño considera en un 24.13% a la antigüedad, la eficiencia y los conocimientos y un 10.34% a la responsabilidad. Estas empresas, como mencionamos, también consideran de importancia la actitud hacia la empresa (6.89%) y la capacidad para desarrollar otros puestos. Los servicios pequeños dan la misma importancia a la antigüedad y los conocimientos con un 29.41% y después consideran la eficiencia y la honestidad con un 17.64% y un 11.76% respectivamente.

Esta disminución de personal afecta a las empresas de varias maneras. Considerando que el ser humano es sumamente sensible a todo lo que ocurre a su alrededor, y más en su centro de trabajo, donde transcurre más de la mitad de su vida, cualquier hecho, fenómeno o modificación son factibles de afectarlo en la conducta que por lo general observa dentro de la empresa y esto trae cambios, en algunas ocasiones profundos, dentro del funcionamiento de la misma. También, si una empresa se encuentra de pronto trabajando con la mitad de su personal, esto trae cambios funcionales, como disminución o aumento de cargas de trabajo, cambios de horario, etc.

Las empresas señalan que el despido de personal trae como consecuencia entre otras, un aumento de productividad, otras piensan que no ha afectado su funcionamiento y otras más señalan simplemente el aumento en las -

cargas de trabajo. Así, el aumento de productividad tuvo un 31.81% de las respuestas totales, el hecho de no sentirse afectadas tuvo un 22.72% y el aumento en las cargas de trabajo un 18.19%; estas fueron las tres proposiciones de mayor porcentaje. Por otra parte, también se opinó que la productividad era menor en un 11.37%, y que se presenta una disminución en la producción por no estar trabajando a toda la capacidad en un 15.91%. Lo anterior se puede encontrar en la gráfica número 15.

Es importante mencionar que sólo 5 empresas dijeron haber visto reducida su productividad, como consecuencia de los despidos. Según explicaciones de los empresarios, los trabajadores se sintieron tan vulnerables o tan expuestos a correr la suerte de sus compañeros, que no pudieron o no quisieron trabajar igual. La mayoría de las empresas registra aumento de productividad, quizá por el temor de los empleados a ser despedidos, en unos casos, y el agradecimiento de no haberlo sido, en otros, hace que la gente tenga un mejor rendimiento.

Por otra parte, se encuentran las empresas que mencionaron haber tenido una gran disminución de producción por estar trabajando, en muchos casos, a menos de la mitad de su capacidad. Si están aumentando los costos y disminuyendo las ventas, la producción (no la productividad) baja, porque por un lado no se produce porque no hay recursos para producir, y, por otro, no se vende lo que se produce.

Para las empresas medianas las consecuencias de los despidos, tienen las siguientes proporciones: aumento en la productividad, 36.36%; aumento en las cargas de trabajo, 22.72%; no ha afectado 18.18%, como las tres consecuencias principales. La pequeña empresa señala proporciones diferentes: no han sido afectadas en sus aspectos funcionales y de productividad, -- 27.27%; aumento de productividad 27.27% y una disminución en la producción 18.18%. Como puede verse, las empresas pequeñas tienden a sentirse menos afectadas por el personal que despiden que las medianas. Lo anterior puede encontrarse en las gráficas números 16 y 17.

La industria pequeña y mediana en total, encontró incrementada su productividad, op!nó estar trabajando sólo a una pequeña parte de su capacidad y estar teniendo una productividad menor, en siguientes proporciones: 47.05%, 17.64% y 17.64% respectivamente. En cuanto al comercio total, la opción de haberse visto afectada tuvo un 38.88%, la de reportar aumentos en las cargas de trabajo un 27.77% y la de aumento de productividad un 22.22%. Los servicios totales informaron con un 33.33% no estar trabajando a su capacidad total, es decir, tener una menor producción de servicios de la que son capaces. Lo anterior se debe a que en cuestión de servicios pequeños y medianos, muchos de estos pueden dejar de ser solicitados por los consumidores por no ser de primera necesidad, como, por ejemplo, las salas de belleza, restaurantes, etc. Con un 22.22% estas empresas declararon también no haber sido afectadas por los despidos y con una proporción igual tuvieron un aumento de productividad.

No sólo los aspectos antes mencionados se ven afectados dentro de una empresa. La forma como se ve afectada la actitud de los trabajadores hacia la empresa como consecuencia de los despidos, constituye otro problema que éstas deben enfrentar. Como ya se dijo, los trabajadores de una empresa se pueden sentir afectados al ver que en su centro de trabajo cada vez labora menos gente, o que un determinado compañero de trabajo ya no está y él tiene que absorber la labor que el otro desempeñaba. En la gráfica número 18, encontramos que la opinión de no haberse visto afectada la actitud de los trabajadores hacia la empresa tuvo un 20%; la de percibir el temor de los trabajadores de ser despedidos, tuvo un 30%; la de notar que los trabajadores tratan de trabajar mejor un 36% y la de tener una mejor disposición hacia la empresa un 14%. Es decir, las opiniones acerca del temor y de tratar de mejorar el trabajo, fueron las que obtuvieron los mayores porcentajes, mientras que el cambio hacia una mejor disposición fue mínima.

De acuerdo con las gráficas 19 y 20, las empresas medianas dieron un 34.61% de valor a la opinión de percibir temor en los empleados; un 30.77% a la de tratar de mejorar el trabajo y un 20% a no haberse visto afectadas.

Las empresas pequeñas dieron un 41.66% a la opinión de encontrar mejoras - en el trabajo; un 25% al temor de los empleados. Pensamos que estas dos - opiniones, en todos los casos van unidas: si un empleado o un trabajador - se percata de que en su empresa hay recorte de personal, teme ser despedido y encontrarse de un momento a otro sin su fuente de ingresos y, por lo tanto, trata de mejorar la calidad y cantidad de su trabajo.

Por otra parte, la industria mediana dió un valor de 42.85% a la opinión de que los trabajadores tratan de trabajar mejor y de un 35.71% a la opinión de que los trabajadores temen ser despedidos. En la pequeña industria, en cambio, se dió un valor más alto al temor (42.85%) y uno menor a los deseos de trabajar mejor (28.57%). Los demás sectores presentan condiciones semejantes: el temor y los deseos de mejorar el trabajo fueron - los factores que mayor porcentaje obtuvieron.

Podemos ahora pasar al punto en el que los trabajadores son despedidos y ver lo que las empresas hacen en esos casos. Cuando un trabajador - es despedido injustificadamente, la empresa debe cubrir los siguientes puntos en la liquidación del trabajador:

1. Vacaciones. Art. 76 Ley Federal del Trabajo.
2. Prima vacacional. Art. 80 LFT.
3. Aguinaldo Art. 87 LFT.
4. Prima de antigüedad (con un mínimo de 15 años en la empresa) Art. 162 LFT.
5. 3 meses de sueldo como indemnización Art. 48 LFT.
6. 20 días por año Art. 50 LFT.

Las empresas deben cubrir los aspectos anteriores cuando así lo requieran las condiciones del empleado a despedir. Así, por ejemplo, en muchos casos no se paga la prima de antigüedad (si el trabajador tiene menos de 15 años en la empresa) o los tres meses o los 20 días por año. Los - - tres primeros incisos si se pagan en todos los casos. También existen - - otros aspectos que la empresa debe cubrir, cuando cuentan; por ejemplo, --

con caja o fondo de ahorro o alguna otra prestación; y también deben pagar más adelante, el reparto de utilidades.

El 31.81% de las empresas cubre sólo 5 de los 6 aspectos que debe cubrir al liquidar a una persona; el 25% cubre sólo 4 de los 6 aspectos; el 18.18% los 6 aspectos, el 11.36% cubre 3 y el mismo porcentaje más de 6--- (gráfica 21). Esto es de suma importancia ya que muchas empresas no liquidan a sus empleados como deberían, por ignorancia y otras abusando de la ignorancia de los trabajadores. Las empresas podrían pagar un mínimo de cinco factores, porque la prima de antigüedad no se paga a todos.

Las gráficas 22 y 23, muestran los porcentajes en que las empresas pequeñas y medianas cubren los aspectos de las liquidaciones. En ellas se localizan las características antes mencionadas: tienden a pagar cinco aspectos. Se presenta el caso de una pequeña empresa que no paga ninguno de los puntos anteriores, porque según se explicó, sus trabajadores trabajan a destajo. Pensamos que muchas empresas, incluso de las entrevistadas, deben encontrarse en las mismas condiciones, pero no respondieron así al ser entrevistadas. Por tanto, una vez más se pide se tome en cuenta el factor de error que está presente al realizar este tipo de trabajos.

La industria mediana respondió en un 36.36% que paga cinco de los aspectos y en un 27.27% paga 6 de los 6 aspectos. Este es el sector que en un mayor porcentaje tiende a hacer completas las liquidaciones porque los trabajadores están contratados más formalmente que en otros casos. El comercio mediano paga en un 28.57% 5 de los 6 puntos, y en la misma proporción paga sólo tres. El servicio mediano paga en un 50% 5 de los 6 puntos de la liquidación, en un 25% 3 y en un 25% 4. La industria pequeña paga en un 33.34% 5 de los 6 aspectos y en un 16.16% todos los demás. Y las demás empresas pequeñas guardan aproximadamente la misma proporción. Consideramos difícil que este tipo de empresas (pequeñas) paguen todos los aspectos de la liquidación, en primer lugar porque en muchas ni siquiera median un contrato formal entre empleado y patrón, y en segundo porque llegan a tener en su mayoría una antigüedad que no pasa de los quince años, lo que los excluye de pagar la prima en caso de tratarse de una renuncia.

Las entrevistas de salida que las empresas llevan a cabo cuando una persona abandona el empleo, sea por despido o por renuncia, tienen el objeto de que la empresa detecte las fallas que puede estar teniendo y que los empleados han notado, la forma en que se sienten los trabajadores después de haber laborado en ellas, al mismo tiempo que obtener las impresiones -- del trabajador respecto a otros aspectos más generales.

La mayoría de las empresas pequeñas y medianas no realizan entrevistas de salida: un 70.45% contra un 29.55% que sí lo hace. (gráfica 24).- Esto sólo nos demuestra que las empresas no están concediendo la importancia que debieran a este tipo de entrevistas que, en un momento dado pueden ayudarles a resolver problemas o a detectarlos. También las empresas, por medio de estas entrevistas, pueden ayudar a orientar a sus trabajadores, -- que están perdiendo el empleo de manera repentina. De acuerdo con la gráfica 25, las empresas medianas llevan a cabo entrevistas en un 27.28%: la industria mediana las lleva a cabo en un 27.27%; los comercios medianos en un 28.57% y los servicios medianos en un 25%. Del mismo modo las empresas pequeñas llevan a cabo las entrevistas en un 36.36%, es decir, en un porcentaje mayor que las medianas, quizá por el más estrecho contacto que existe entre patrón y empleados y del que ya hablamos antes. Las industrias pequeñas realizan entrevistas en un 33.33%, los comercios en un 36.36% y los servicios en un 40% (gráfica 26).

Las empresas que sí llevan a cabo entrevistas de salida obtienen una serie de respuestas que, en algunos casos son positivas y, en otros, negativas (en cuanto a la reacción del trabajador). De las empresas que llevan a cabo las entrevistas, 42.86% informan haber tenido una respuesta negativa. Así, las primeras, encuentran que los trabajadores reaccionan positivamente, comprendiendo la situación de la empresa y dejándola con relativa tranquilidad. Algunos empresarios encuentran que a algunos trabajadores incluso sienten placer o gusto al ser despedidos, al ver el monto de sus indemnizaciones, sin darse cuenta, por su ignorancia, que el dinero no les durará para siempre, y que de un modo u otro tienen que conseguir otro empleo. En los demás casos, en los que obtienen respuestas negativas, los --

trabajadores reaccionan con desesperación, enojo incertidumbre por su futuro, e inclusive con violencia. La respuesta anterior se comprende si nos damos cuenta de que estos trabajadores están conscientes de que les será muy difícil conseguir otro empleo, del que dependen para sobrevivir. Las respuestas positivas corresponden en un 33.33% a las empresas medianas y en un 66.67% a las pequeñas. El sector industrial mediano, afirmó haber tenido solamente respuestas negativas, en cambio, el sector comercio, encontró sólo respuestas positivas.

Existen varias formas como puede ayudarse a las empresas pequeñas y medianas para disminuir el índice de desempleo que la crisis ha provocado. A este respecto, se obtuvieron una serie de proposiciones por parte de los empresarios:

- El ofrecimiento de mejores apoyos económicos y fiscales, tuvo un 15.38% de apoyo. Esto nos está indicando que en los tiempos actuales, las empresas necesitan de más incentivos, de una mayor motivación para poder seguir invirtiendo y generando empleos o, por lo menos, conservar los que ya existen. Muchas veces los impuestos que una empresa tiene que pagar son tan altos, que a ésta no le conviene invertir más porque todo se esfuma con los impuestos y la utilidad restante es muy poca.

Disminuir el costo de los financiamientos y acabar con la corrupción tuvieron, cada uno, 13.84% de apoyo. La mayor parte de los financiamientos que ofrece el Gobierno son excesivamente elevados de acuerdo con las posibilidades de la mayoría de las empresas pequeñas y medianas; así, éstos pueden ser aprovechados únicamente por las grandes empresas. En este punto se ve también la opinión que muchos pequeños y medianos empresarios tienen del Gobierno, opinión que seguirá agravándose en tanto éste no tome las medidas adecuadas para brindar el apoyo que debe a los sectores que más lo necesitan.

La siguiente propuesta que obtuvo el mayor porcentaje de apoyo fue la de pedir que se de cierta preferencia a este tipo de empresas sobre las --

grandes empresas, con un 10.76%. El resto de las proposiciones hechas por las empresas pueden verse en la gráfica 27.

Las empresas medianas (gráfica 28) resultaron tener el mismo porcentaje de preferencia (17.64%) por dos opciones o proposiciones: disminuir el costo de los financiamientos (créditos o préstamos) y el ofrecimiento (por parte del Gobierno) de mejores apoyos económicos y fiscales. La industria mediana dio una mayor importancia a los apoyos económicos y fiscales con un 18.75% y después opinó por igual con un 12.50% que debe disminuir el costo de los financiamientos, debe detenerse el constante aumento en los precios de las materias primas y debe establecerse un control de precios. El comercio mediano, por su parte, considera más importante frenar la corrupción gubernamental con un 18.18%; también opinaron en la misma proporción, que debe crearse demanda y disminuirse el costo de los financiamientos. Los servicios medianos consideran también importante el ofrecimiento de mayores apoyos económicos y fiscales (33.33%) y la disminución de la corrupción en igual proporción. Lo anterior refleja que todas estas empresas tienen necesidad de apoyos económicos para sobrevivir a la crisis.

Por su parte, las empresas pequeñas (gráfica 29), consideran como factor más importante que se otorgue una mayor preferencia sobre las grandes empresas con un 16.12% y, con un 12.90% para cada uno, opinaron que debe disminuirse el costo de los financiamientos, deben ofrecerse mejores apoyos, debe terminarse con la corrupción y debe establecerse un control de precios. La industria pequeña consideró como proposición más importante -- con un 27.27%, el obtener una mayor preferencia sobre las grandes empresas, también considera importante la disminución del costo de los financiamientos, menos aumento en los precios de las materias primas y el ofrecimiento de mejores apoyos (todas un 18.18%). El comercio pequeño considera como lo más importante acabar con la corrupción, y los servicios pequeños consideraron como lo más importante el acceso a préstamos.

Como vemos, la mayoría de estas medidas pretenden hacer más atractiva

la inversión para los empresarios, ya que, si ésto sucede, se contribuirá a la disminución del desempleo.

Sin embargo, son muchas las empresas que todavía piensan que será necesario recortar más personal en un futuro cercano. Así, un 52.83% de las empresas entrevistadas, opinó que sí se verán forzadas a despedir más personal (gráfica 30), mientras que el 47.17% restante opinó que ya no se considera necesario despedir a más gente. Para opinar en uno u otro sentido, se arguyeron varias razones: se dijo que es necesaria la reducción de personal porque (gráfica 31) la disminución de las ventas es cada vez mayor, por faltas de financiamientos, debido al aumento en los costos, por los aumentos de salarios, habiéndole dado el porcentaje más alto a la primera razón, 45%. El resto de las empresas manifestaron que no se verían en esta situación debido a que se habían quedado con el personal estrictamente necesario, por evitar más liquidaciones, por considerar en un futuro un aumento en las ventas, por pensar que su demanda simplemente se está manteniendo, por no ser ya necesario, habiendo obtenido el mayor porcentaje la primera razón, 36% (gráfica 32).

Las proporciones en que las empresas consideran que tendrán que reducir a su personal van de un 5 a un 25%, siendo un 42.85% de las empresas - las que piensan despedir a un 5% y un 3.57% las que consideran la posibilidad de despedir al 25% (gráfica 33). Las empresas que piensan despedir a un 25% de personal son las que hasta el momento no han despedido a nadie o han despedido a poco personal, y, dadas las precarias condiciones en que se encuentran sus ingresos, tienen que recurrir ahora a esta alternativa.

Las empresas medianas consideran, en un 42.30%, que sí tendrán que despedir a más personal y, tiene la misma opinión, el 57.69% de las empresas pequeñas. Esto nos muestra que las empresas que más sufren son las pequeñas porque, entre otras cosas, son las que más cara compran la materia prima (por el volúmen), las que tienen ventas de menor magnitud, las que resienten más los aumentos de salarios, etc.

La industria mediana opinó en un 41.66%, que sí debe despedir a más personal, en tanto que la industria pequeña lo hizo en un 57.14%. El comercio mediano proyecta despedir a un 33.33% del personal y el pequeño en un 76.92%. Podemos también notar que los servicios medianos piensan en un 60% recurrir al despido, en tanto que los pequeños, en un 42.85%.

Todo lo anterior, no hace más que anticiparnos las proporciones del desempleo en las empresas pequeñas y medianas, y de lo que podemos esperar para un futuro inmediato en caso de que la crisis siga avanzando como lo ha venido haciendo hasta ahora.

El Gobierno brinda apoyos que pretenden ayudar a las empresas pequeñas y medianas a subsistir, e incluso, a mejorar. En la realidad, los empresarios no parecen estar muy de acuerdo con lo anterior.

Un 35.84% de las empresas afirma que el Gobierno no brinda apoyo alguno a las empresas, sino que por el contrario, cada vez las perjudica más (gráfica 34). Un 18.86% de las empresas reconoce que existen algunos (pocos) apoyos fiscales, y un 13.20% de las empresas no sabe de los apoyos que brinda el Gobierno para ayudarles a subsistir. El Gobierno debe estar alerta en este punto y vigilar que el apoyo que ofrece exista en realidad y no sólo en planes o en publicidad. Así, las empresas medianas, en un 34.61% no reciben ayuda alguna del Gobierno; en un 26.92% reciben beneficios fiscales y en un 11.53% no saben de ningún apoyo. Las empresas pequeñas presentan el mismo problema: un 37.03% no recibe ayuda o apoyo alguno, un 18.51% no sabe de la existencia de ningún apoyo y en un 11.11%, por igual, hablan de apoyos fiscales y financiamientos.

Del total de las empresas, un 9.43% no respondió esta pregunta, lo que indica que los empresarios prefieren, en esta proporción, no hablar nada relacionado con el Gobierno.

La forma como los empresarios opinan que el Gobierno debe intervenir para ayudar a resolver la crisis que tanto daño les causa, son muy varia-

das (gráfica 35). Como vemos, las empresas consideran importante que se les aliviane la carga impositiva que vienen soportando hasta ahora (13.55%). Lo anterior no es fácil, ya que el Gobierno a través de los impuestos recibe los ingresos que requiere para cumplir con todos sus compromisos, que ahora son demasiados. Pero, si deja de canalizar inversiones a aspectos -- que no las requieren, quizá sea posible. También las empresas piensan que deben dárseles más facilidades para la obtención de créditos, ya que hasta ahora les ha sido casi imposible el acceso a los mismos. También piensan - las empresas que deben otorgárseles más estímulos fiscales, reducirse los precios en las materias primas y disminuir la corrupción. Aquí nuevamente se obtuvo un 10.16% de falta de respuesta a esta pregunta. Las empresas -- presentaron también la opción de que el Gobierno no intervenga, y ésta tuvo un porcentaje del 8.47%, quedando dentro de los porcentajes más altos.- Las empresas medianas dieron el porcentaje más alto al alivianamiento de - la carga impositiva (17.24%) y las pequeñas al otorgamiento de más posibilidades para crédito, (16.66%).

c) Repercusiones Psicológicas, Económicas y Sociales de los Trabajados Desempleados.

Para la realización de nuestro análisis de desempleo, tomamos una --- muestra de 80 personas de diversas edades, niveles socioeconómicos y ocupaciones, por disposición. Esta muestra fue seleccionada en Bolsas de Trabajo únicamente, debido a que la localización e indisponibilidad de la gente desempleada que no recurre a las Bolsas de Trabajo, imposibilitó que nuestro estudio pudiera ser más amplio y más apegado a la realidad de nuestra población desocupada.

Nuestro cuestionario para el análisis de las repercusiones psicológicas, económicas y sociales de los trabajadores desempleados constó de 19-- preguntas que en su mayoría (como se puede ver en el anexo, cuadro 2) -- fueron elaboradas para recibir respuestas abiertas o amplias que permitieran recibir una información más valiosa para nuestro estudio.

Las respuestas a cada una de las preguntas de nuestro cuestionario -- fueron tabuladas para llegar al siguiente análisis, que se presenta con la presentación de gráficas. Cabe señalar que de los 80 cuestionarios aplicados, 4 fueron anulados por no aportar información confiable.

En base a la información complementaria que se pidió a los cuestionados, se pudo observar que el 66% posee estudios profesionales (gráfica no. 36), el 21.06% estudios de bachillerato o de comercio, el 6.6% estudios técnicos, el 5.3% estudios de secundaria y el 1.3% estudios de primaria.-- También de la muestra total el 34.20% eran mujeres y el 65.8 % de hombres, presentando todos ellos una edad promedio de entre 20 y 30 años.

Queremos hacer hincapié en que a pesar de que nuestra muestra no es -- del todo representativa de la población como hubiese sido nuestro deseo, -- los resultados nos indican que la mayoría cuenta con estudios profesiona-- les que en la situación de crisis de nuestro país, no son valideros para-- conseguir empleo, por lo menos fácilmente, lo que nos permite determinar-- que sin importar la preparación, la edad o el sexo, la gente sufre o puede padecer de problemas ocupacionales.

Los resultados que se ofrecen en la gráfica 37 nos permite establecer que el 50% de los desempleados de nuestra muestra provenían del Sector Industrial, el 9.2% del Sector Comercio, el 10.53% del Sector Servicio, el-- 10.53% de Organismos Públicos, mientras que el 15.79% no tiene aún ninguna experiencia de trabajo, y sólo el 3.9% no especificó de donde provenía.

Todos estos datos nos revelan que el Sector Industrial es indisenti-- blemente el Sector más afectado, pues además del total de los desempleados de este Sector, el 42% tuvo como motivo de desempleo el despido. Al refe-- rirnos al Sector Industrial incluímos a la empresa grande, y a la pequeña-- y mediana, que del 50% representó el 22.37%, con un porcentaje de despidos del 35.30% y un 64.70% de renunciadas.

Lo cierto es que la problemática ocupacional de la pequeña y mediana-

industria se ha reflejado hasta en el hecho de que se despide personal con siete años de antigüedad. Es importante mencionar que con anterioridad a la crisis de nuestro país, el sector servicios era el más atacado por el desempleo.

Causas de los Despidos y Renuncias.

Los resultados a las preguntas 4 y 5 -, presentados en la gráfica 38, nos reflejan que del total de los desocupados, el 22.36% se encuentra en esa situación por causa de despidos motivados en un 82.35% por recorte de personal, en un 11.76% por faltas al reglamento interior de trabajo, y en un 5.89% por quiebra de la empresa.

En los casos de renuncias (59.21%), las principales causas fueron: en un 31.11% motivos personales, un 15.55% por perseguir tener mayor proyección y/o cambiar de ambiente, el mismo 15.55% por mejorar el sueldo, y un 8.88% por inconformidad con la estructura, las demás causas que se presentaron aunque en un menor porcentaje a las mencionadas, fueron: las diferencias con el patrón, políticas de la empresa, por cambio de la empresa a otro estado y exceso de trabajo.

El porcentaje restante de nuestra muestra tuvo como motivo de desempleo en un 2.63% , la terminación de su contrato; o bien se encuentran en búsqueda de su primera experiencia laboral (15.79%).

Realización de los Despidos y Aceptación de las Renuncias en las empresas.

En base a los porcentajes que se presentan en la gráfica 39, en la mayoría de las empresas se está otorgando en los casos de despido, la indemnización que conforme a la ley corresponde al trabajador despedido injustificadamente; sin embargo el 11.76% de los trabajadores recibieron parte de la indemnización y el 5.88% de los trabajadores desempleados recibieron -- una mejor indemnización a la estipulada por la ley, percibiéndose con ello el hecho de que en un alto porcentaje, las empresas no están liquidando

a su personal como es debido, y del escaso porcentaje que por sus recursos o bien por la preocupación de la suerte de los trabajadores dan algo más-- a lo estrictamente considerado por la ley.

Un aspecto que consideramos de gran importancia para el trabajador y para la empresa, es la entrevista de salida, ya que aporta grandes beneficios para ambos por la retroalimentación que puede lograrse en la misma, - sin importar que el trabajador deje de cumplir con una función para la empresa y buscando cuando sea factible el beneficio moral, independientemente del beneficio económico que se pudiese otorgar.

Respecto a este aspecto, la gráfica 40 establece que el 59.21% fue entrevistado antes de dejar de laborar para la empresa, y que de este porcentaje, una mayoría (55.55%) obtuvo algún provecho de la misma. Las razones principales fueron: el reconocimiento que recibieron por parte de la - empresa (que en los casos de despido fue especialmente importante para ellos, porque por medio de ella se enteraron que no fue la falta de capacidad la que propició su despido), y el trato de la liquidación durante la - misma entrevista. El restante 44.44% manifestó que por sentir que la empresa estaba cumpliendo con asuntos ordinarios o de rutina, porque se mostraron renuentes o bien por haberse mostrado poco convincentes al realizar la entrevista de salida, no habían obtenido ningún beneficio específico.

En el 18.42% de los casos, los trabajadores no fueron entrevistados - antes de dejar de laborar para la empresa, y como ya se estableció anteriormente, el 15.79% busca su primera experiencia laboral.

Búsqueda de un nuevo empleo por parte del trabajador desempleado.

Al analizar la situación de estas personas, debemos tomar en cuenta - que no se encuentran desempleadas de una semana o dos, ya que en promedio-- conforme a las respuestas a la pregunta 3, tienen cuatro meses y medio sin poder encontrar empleo, y que además (también en promedio), tienen que -

sostener a dos personas, lo que ocasiona como lo muestra la gráfica 41 que casi en su totalidad busquen empleo insistentemente de un tiempo atrás, mo viéndose para ello por un interés económico, que coloca a las razones de - superación en un plan secundario; aunque en los casos de renuncia, ésta se hubiese podido presentar precisamente por motivos de superación personal.

Las respuestas a las preguntas 7 y 9 , nos revelan que existe una ten dencia a buscar emplearse en empresas grandes y empresas públicas, muy pro bablemente por la imágen que se ha creado alrededor de ellas en cuanto a - las prestaciones que ofrecen, recurriendo para ello a los periódicos y a - las Bolsas de Trabajo.

Causas por las que no se ha podido emplear el trabajador desempleado en -- las empresas.

El problema de falta de vacantes en las empresas, se refleja en el -- 66.66% que manifiesta no haberse podido emplear por este motivo; aunque -- existen también otro tipo de razones para que el 60.88% del total de la -- muestra no pudiera emplearse; éstas fueron en iguales porcentajes (16.66%) la falta de experiencia y el no reunir otro tipo de requisitos respecto a- la vacante.

El 14.49% que se encontró en condiciones para poder ocupar una va- cante, no lo hizo por las razones que muestra la gráfica 42, y que princi- palmente son de tipo económico, al no ofrecerles una remuneración adecuada; o bien porque la ubicación de la empresa no convino a sus intereses perso- nales. El restante 10.14%, se encuentra en espera de contestación, mien--- tras que el 14.49% se abstuvo de dar una respuesta a la pregunta.

Formas que emplea el trabajador desempleado para hacer frente a sus proble mas económicos.

Por referirnos a personas desempleadas, que antes de serlo trabajaron para empresas, y por ser en general personas que no tienen un nivel socio-

económico muy bajo, las respuestas nos hicieron conocer que entre las principales formas de sobrellevar el desempleo en el aspecto económico, se encuentra principalmente el de los intereses bancarios que obtienen de su liquidación o bien con ahorros hechos con anterioridad. Este porcentaje, como se indica en la gráfica 43, es de un 40.74%; mientras que por apoyo económico de otra persona o personas se estableció el 27.63%, más el 2.63%, - que se incluyó en ambos renglones, es decir que se sostienen mediante intereses bancarios y respaldo económico de otra u otras personas. Otras formas fueron mediante negocios propios, actividades ajenas a las empresas, - becas, etc., aunque todas ellas en porcentajes considerablemente menores.

Aspectos Psicológicos y Sociales del desempleo.

En las condiciones actuales de constante desempleo, es importante conocer las condiciones psicológicas o mentales y sociales por las que atraviesan las personas afectadas por este fenómeno. Nuestro estudio demuestra, tal como se observa en la gráfica No. 44, que la condición de desempleo, afecta agudamente a un número considerable, significativamente en el aspecto mental o psicológico, pues manifiestan su malestar en el aspecto profesional y moral, que en algunos casos lleva a los afectados a un estado de desesperación, al ver afectada su economía y con ella las relaciones familiares y sociales, que con discusiones y reproches tornan más tensa la situación. Lógicamente estos problemas se agravan de acuerdo al número de personas que se deben mantener económicamente, la condición socioeconómica, el tiempo de desempleo, madurez emocional, etc., aunque también es muy cierto que la clase baja está tan acostumbrada a vivir en la pobreza, que sabe cómo afrontar los problemas y salir adelante en la forma que sea y realizando la actividad que sea, por denigrante que pueda resultar. Es por ello -- que creemos que esta crisis afecta más a la clase media, pues es quien se enfrenta a nuevas situaciones.

La gravedad de el problema de desocupación o subempleo se refleja en forma definitiva, al ser la quinta causa más importante de suicidios en -- nuestro país.

Las causas de la crisis de desempleo en México, según los desocupados.

Definitivamente no existió, salvo en una minoría del 9.21%, la ignorancia sobre las causas de la crisis de desempleo en México, (ver gráfica 45), aunque también es cierto que sólo se conocen parcialmente, pues el 50% atribuyó el desempleo a razones meramente económicas (inflación, devaluaciones, altos impuestos, falta de capital, malos manejos del dinero por parte del gobierno, recesión, deuda exterior), otras razones señaladas -- fueron las fallas administrativas del gobierno al no sacar provecho a la riqueza petrolera, la situación económica aunada a la creciente explosión-demográfica, a la mala preparación del pueblo, cierre de empresas, disminución de ventas, incluyendo hasta la hegemonía de los Estados Unidos.

Todo ello nos refleja no sólo un pueblo consciente de lo que está pasando, quizá no por leer y analizar los problemas, sino simplemente por vivirlos en carne propia. Nos refleja que se culpa en mucho del problema al gobierno, lo que se confirma en las respuestas a la pregunta 17 del cuestionario, ya que el 61.85%, no cree que el gobierno haya tomado las medidas adecuadas para disminuir el desempleo (gráfica No. 46), principalmente porque se piensa que así fuere, ésto ya se hubiese reflejado en resultados, otros piensan que el gobierno simplemente no hace nada o no se preocupa por controlar los precios, ni por acabar con la corrupción, al no generar fuentes de trabajo, y al no apoyar a la pequeña y mediana empresa.

El restante 26.31%, que piensa que el gobierno ha tomado las medidas adecuadas, piensan que los resultados se verán más adelante, porque el gobierno da permisos de importación, porque piensan que efectivamente se está generando empleo o simplemente porque lo han leído en el periódico.

Todo el panorama antes señalado nos hace pensar, en lo peligroso que es que el gobierno no tenga la confianza de un pueblo, y que muy por encima de ello se le señale como el causante directo de los problemas por los que atravesamos, pues de esta desconfianza es en donde precisamente se puede partir hacia las crisis sociales de las que hemos hablado.

Espectativas de los trabajadores desempleados ante la crisis de desempleo.

En la realización del cuestionario, cuyas respuestas al mismo nos han servido para la realización de esta parte de nuestro capítulo, sobre " El-desempleo en las empresas pequeñas y medianas", pensamos en elaborar las -preguntas 18 y 19, con motivo de conocer el pensamiento de lo que después-se pueden convertir en acciones realizables tanto por parte de los desem--pleados, como por parte de la sociedad en general.

En cuanto a las espectativas individuales, nuestra evaluación determina una inclinación del 42.10% (gráfica No.47) por capacitarse más, el ---7.90% se mostró entusiasmado en montar un negocio, y en menores porcenta--jes en irse al extranjero, al interior de la República, capacitarse y dedicarse al negocio, irse al campo, vivir de los hijos e inclusive plantean--la alternativa viable a futuro, de robar. El porcentaje de un 15.79% se --mostró optimista de encontrar empleo en fechas próximas, lo que refuerza--nuestra opinión sobre el estado anímico de estas personas.

Respecto a la sociedad y las condiciones generales de nuestro país, -un amplio número de los individuos de nuestra muestra, esperan invariable--mente una crisis social manifestada en robos, huelgas, mítines, crímenes,-hambre y lucha en todos los estratos (gráfica 48), otros tantos (19.75%) esperan una guerra, golpe de estado o revolución; en otros porcentajes una crisis económica más grave, una crisis económica más grave conjuntada con--una peligrosa crisis social, una crisis social con fuga de gente al extranjero, crisis sociales con intromisiones del exterior, etc., llegando a pensar inclusive que nuestro país perderá la razón de existir como país. En -este aspecto el pensamiento del trabajador desempleado, es muy semejante -al del trabajador sin problemas de desempleo, pues éste es un clima social sentido por muchos de nosotros, que desgraciadamente no vislumbramos otro--panorama, a menos que el problema comience por erradicarse desde sus raf--ces, pues como lo mencionábamos anteriormente, el problema de desempleo en nuestro país es una maraña de fallas, ya que las fallas en el aspecto edu--cativo, son causa directa para el constante crecimiento demográfico e igno

rancia, que unida a una gubernatura con mala administración con sus consecuencias económicas graves, repercutidas a su vez a las empresas que para justificarse con utilidades, por facilitarse sus condiciones mediante tecnología o simplemente como sucede muy frecuentemente en la pequeña y mediana empresa para poder seguir existiendo como tal, se ven en la necesidad de despedir personal.

Por lo que, de no presentarse un cambio radical, las expectativas de muchos, se puede cumplir, convirtiendo lo que es grave, en algo caótico para todos, capitalistas o socialistas, ignorantes o muy preparados, pobres o ricos.

d) Repercusiones Psicológicas, Económicas y Sociales de los Trabajadores que continúan trabajando.

Para llevar a cabo el análisis sobre este punto, nos basamos en los cuestionarios aplicados a 46 empleados de empresas pequeñas y medianas. A través de ellos, logramos percatarnos de que los empleados que, después de un recorte de personal, lograron conservar su empleo, se ven afectados en muchos aspectos dentro y fuera de su centro de trabajo.

Para llevar a cabo este análisis, se entrevistó a 25 trabajadores de empresas medianas y 21 de empresas pequeñas, procurándose, además, que fueran personas de todos los niveles. De este modo, se obtuvo la siguiente información a través de los cuestionarios aplicados (Cuadro 3):

Las personas que trabajan para este tipo de empresas, tienen en un mayor porcentaje la instrucción primaria únicamente: es decir, un 23.91%. En segundo lugar, se encuentran las personas con preparación comercial, en un 10.86% y, en un porcentaje de 13.09% con preparación profesional. Con un 8.69%, por igual, se encontró gente con estudios de preparatoria o vocacional, preparatoria incompleta y secundaria. Los datos anteriores se localizan en la gráfica 49.

En las empresas medianas, en general, se encontró un mayor porcentaje de personal cuyo nivel de estudios llega a la profesional con un 16% y le siguen, con un 12%, cada una: primaria, secundaria incompleta y comercio. En las empresas pequeñas parece prevalecer el nivel de primaria con un 38.09%. También hay, con un 9.52%, por igual, personas con: primaria incompleta, secundaria, preparatoria o vacacional, comercio y profesional. Podríamos explicar lo anterior, tomando en cuenta que las empresas medianas requieren un mayor número tanto de personal administrativo como técnico, porque tienen maquinarias más sofisticadas, mayores volúmenes de producción, mayor cantidad de personal, que una empresa pequeña. En cambio (como fueron varios casos de empresas pequeñas entrevistadas) en las empresas pequeñas muchas veces, sólo el dueño dirige a un pequeño número de obreros que no requieren de mayor preparación.

En las industrias medianas y pequeñas se localiza un mayor porcentaje de personas con educación primaria únicamente. En los comercios medianos y pequeños, se encuentra, casi en las mismas proporciones, personas con primaria, secundaria, preparatoria o vocacional y profesional incompleta.

Los datos anteriores resultan de importancia ya que muchas veces, como se vio, la preparación es determinante para decidir si una persona se queda o sale de la empresa. Por lo tanto, a los trabajadores les llega a angustiar la idea de no tener una mayor preparación y estar, por ello, más expuestos a perder el empleo. Lo anterior les preocupa a tal grado, que muchas veces llega a interferir en la forma de realizar su trabajo.

En general, la antigüedad de estas personas (entrevistadas) no es alta. Se encuentra una antigüedad promedio de 4.31 años. También se encuentra que la antigüedad es mayor en las empresas medianas (4.89 años), que en las pequeñas (3.63 años en promedio). Eso indica que en estas empresas, además del recorte de personal, hay una alta rotación del mismo. En la industria mediana, los trabajadores tienen una antigüedad promedio de 4.88 años, en el comercio mediano 4.17 y en los servicios 5.9. Los de la industria pequeña, tienen una antigüedad de 4.31 años, el comercio 1.75 años y-

los de servicios 3.5 años. Este factor también viene a ser de importancia ya que los trabajadores saben que es de lo primero que se toma en cuenta - para despedir al personal y también les repercute psicológicamente.

Del total de la muestra tomada, 56.52% de las empresas pertenecían al sexo masculino y 43.47% al femenino. La edad promedio de estas personas - fue de 30.60 años, lo cual significa que la gente que está laborando ac--tualmente en este tipo de empresas, es joven. Las repercusiones psicológi cas y sociales de los empleados, suelen ser más fuertes en los hombres que en las mujeres ya que ellos sienten más la responsabilidad del sostén de - sus familias.

Las personas que trabajan para estas empresas lo hacen en un promedio de 9.01 horas diarias y representa más de un 30% de la muestra, y muchas - veces, ésto no se computa como tiempo extra. Un 26.08% del personal traba ja 8 horas, 13.04% diez horas, y en porcentajes que van del 4.34 al 2.17 % trabajan de 6 a 12 horas. Muchas veces, el personal debe quedarse a traba jar más de 8 horas porque este tiempo no es suficiente para terminar las - tareas encomendadas y quizá, muchos no se quejan por no perder el empleo.- Estas personas, además de estar sujetas a estos horarios, saben que por lo menos por el momento, no pueden pedir aumentos de sueldo porque las empre sas no pueden pagárselos; pero, están conscientes, de que el que tienen - no les alcanza para vivir.

Los empleados que continúan trabajando, notan la disminución de perso nal en un 37.13%, mientras que un 60.87% declara no haberlo percibido en -- forma alarmante, (gráfica 50). Del total de empleados de las empresas me dianas, el 60% no notó la disminución de personal y un 40% si lo hizo. De las empresas pequeñas el 38.14% del personal si notó la disminución y el - 61.86% no la notó. Con ésto se ve que el personal, en altos porcentajes,- alcanza a percibir que el personal a su alrededor disminuye, ésto llega a - provocar interferencias en su trabajo y en otros aspectos de sus vidas -- por el temor a verse en la misma situación que sus antiguos compañeros.

Así, el 56.56% de los trabajadores piensan que, dada las circunstancias, podrían ser despedidos; lo que quiere decir, que están llevando a cabo sus labores dentro de la empresa con cierto nerviosismo y temor. De las empresas medianas, el 56% de los trabajadores piensa que si podrían ser despedidos y, de las empresas pequeñas el 57.14% opina igual. Los trabajadores del sector comercio mediano, tienen más temor de ser despedidos que los de otros sectores, es decir, en un 71.42% piensan que podrían perder el empleo. Los trabajadores de la industria mediana parecen tener más confianza que los de la industria pequeña. Los primeros piensan en un 46.15% que si podrían ser despedidos, en tanto que los segundos piensan en un 66.67%.

En cuanto a la forma como los temores anteriores afectan la forma de trabajar de los empleados, sabemos lo siguiente: un 41.31% de los empleados (gráfica 51) se sienten afectados en la forma de trabajar y un 58.69% no, aunque esto, de ninguna manera resta importancia al primer porcentaje señalado. En las empresas medianas 52% de los empleados se sienten afectados, mientras que en las empresas pequeñas sólo 28% declararon sentirse igual.

Las formas como esto modifica o afecta a los trabajadores son: las cargas de trabajo se ven modificadas porque una persona específica que realizaba una tarea determinada, de un momento a otro ya no está, y otra persona debe absorber ese trabajo. Por esto, los trabajadores se llegan a quedar más del tiempo establecido en sus horarios, para lograr sacar el trabajo. Esto tiende a darse más en trabajadores administrativos, porque según lo informado por obreros y similares relacionados con producción, en este terreno el trabajo se reduce y, con él, los trabajadores. Este aspecto tuvo un 14.28%. También vemos que la tensión que causa el ver disminuir el personal, afecta a los trabajadores, que no pueden más que estar pendientes de no ser los siguientes. Este factor fue marcado con 14.28%, igual que el anterior. Las demás modificaciones que se encuentran son: tratar de mejorar el trabajo, modificaciones en el sistema administrativo que afectan a los trabajadores y otras que pueden encontrarse en la gráfica 52.

Hay también varias razones por las que la gente no se siente afectada por el despido de personal. Por ejemplo, cuando el despido se da en otras áreas ajenas a las del trabajador, o éste tiene confianza en su antigüedad o en sus conocimientos (gráfica 53).

La reducción de personal, juzgada por el mismo personal, se encontró necesaria por un 58.69% de los empleados: ellos, al estar dentro de la empresa, llegan a darse cuenta de que las ventas bajan, los costos suben, no se puede producir por falta de materia prima, etc. Lo anterior se encuentra en la gráfica 54. Por otro lado un 23.92% del personal, pensó que no había sido necesario y un 17.39%, se abstuvo de opinar. Las razones por las que no lo creyeron necesario (gráfica 55) fueron, entre otras, que no se puede trabajar al mismo ritmo, que las cargas de trabajo se hicieron muy fuertes, por la forma como afecta a cientos de familias, etc.

De las empresas medianas 68% de los trabajadores opinaron que era necesaria la reducción, 20% opinaron que no y 12% se abstuvo de opinar. De las empresas pequeñas 47.61% estuvieron a favor de el recorte, 28.47% no lo estuvieron y 23.80% no opinó.

El hecho de que era necesaria la disminución de gastos, la escasez de recursos, el exceso de personal, la baja de ventas y el alza constante de materias primas, entre otras, fueron consideradas por los trabajadores, como causas para justificar la reducción de personal (gráfica 56). Como puede verse, también desde el punto de vista de los trabajadores las ventas bajas y el aumento constante de costos, constituyen causas importantes de desempleo: ellos les dieron un valor de 25.92% y 18.52% respectivamente.

A las personas que continúan laborando, les preocupa el recorte de personal que actualmente viven las empresas del país, principalmente porque sus trabajos constituyen su única fuente de ingresos y de sostén de sus familias. El promedio de personas que dependen de cada uno de los trabajadores es de 2.57 que equivale a 3 personas. Detrás de cada trabajador, existe una serie de personas que dependen de él, y esto debe tenerse en --

cuenta cuando se habla de desempleo.

De los trabajadores de la industria mediana dependen un promedio de 3.07 personas, de los del comercio mediano 1.85 y de los del servicio mediano 2 personas. Por su parte, de los trabajadores de la industria pequeña dependen un promedio de 3.08 personas, del servicio pequeño 2.75 personas y del servicio pequeño 1.2 personas. Lo anterior muestra que las personas que tienen menos gente dependiendo de ellos, son los empleados del comercio mediano y del servicio pequeño. Los trabajadores de la industria son los que tienen a mayor número de personas dependiendo de ellos.

La inseguridad que puede tenerse en un empleo, como vimos, puede empujar a la gente a buscar a otro, aún antes de perder el actual. Este fue el caso de 17.40% de los empleados de las empresas. El 82.60% restante no busca empleo, en muchos casos simplemente, porque se considera con buena suerte de tener el que ya tiene. Un 16% de los trabajadores de empresas medianas aceptaron haber buscado otro empleo últimamente y lo mismo un 19.04% de los de empresas pequeñas. De los trabajadores que admitieron estar buscando empleo, el 50% eran de la industria, el 37.5% del comercio y el 12.5% de los servicios. De los que dijeron no haber buscado empleo últimamente 55.27% eran de la industria, 21.05% del comercio y 23.68% de servicios.

Entre las razones que encuentran los empleados para buscar otro empleo, destacan: por buscar un mejor desarrollo, con 25% y por inseguridad en el actual, otro 25%. Esto se ve en la gráfica 57. También, entre las razones que se dieron para no estar buscando empleo tenemos: por considerar difícil conseguir otro con el 13.15%; por estar a gusto en la empresa, 13.15%; por no necesitarlo 7.89%. Esto se observa en la gráfica 58.

Como vemos, las personas tratan, en general, de conservar el empleo que tienen. Pero, lo anterior, no quiere decir que estén completamente satisfechas con las condiciones del mismo. El 36.95% de los trabajadores no están satisfechos con el trabajo que realizan y la paga que reciben por él.

El 63.05% sí está satisfecho con lo que hace y lo que recibe. De las personas que sí están satisfechas 47.05% pertenecen a las empresas medianas y -- 52.95% a las pequeñas. De las que dijeron no estar satisfechas 58.62% pertenecen a las medianas y 41.38% a las pequeñas.

Las personas que sí se sienten satisfechas en sus empleos plantean las razones siguientes: les gusta el actual empleo, 29.41%, porque es un trabajo cómodo, 23.52%; no respondieron por qué 17.64%. Las demás causas se encuentran en la gráfica 59. Las personas que dijeron no estar satisfechas, explicaron las siguientes razones; entre otras: 24.13% tiene un bajo salario, el mismo porcentaje no respondió; el 13.79% no le agrada la actividad que realiza y en el mismo porcentaje por buscar una mayor superación. Lo anterior se ve en la gráfica 60. Por otra parte, pensamos que se registró un alto porcentaje de personas que no respondieron, el por qué de la insatisfacción en sus empleos, por temor a que ésto les causara algún tipo de represalia.

En las industrias medianas sí están satisfechos en un 30.76%, en los comercios 28.57% y en los servicios 40%. Es decir, se percibe más insatisfacción que satisfacción. Los empleados de industrias pequeñas están satisfechos en un 33.33%, las de pequeños comercios en un 50% y los de servicios en un 60%, lo que significa que en este sector es donde se encontró mayor satisfacción.

Considerando la posibilidad de que el trabajador tuviera que abandonar su empleo, un 39.14% piensa que podría conseguir otro rápidamente y un 60.86% piensa que no le sería posible. Las personas que se sienten con más capacidad para conseguir otro empleo son personas que cuentan con cierta preparación: licenciados en administración, enfermeras, etc. Pero, debe tenerse en cuenta que, de acuerdo con puntos anteriores, se cuenta con un gran número de profesionistas sin empleo. Los trabajadores de empresas medianas -- piensan en 44% que sí podrían conseguir otro empleo rápidamente, y los de las empresas pequeñas, piensan en un 33.33% que sí lo conseguirían, lo que muestra un mayor grado de desconfianza en estas empresas.

Las causas por las que los trabajadores piensan que sí podrían conseguir otro empleo rápidamente son: por saberse capaces y sentirse seguros de sí mismos 33.33%; por tener suficiente preparación 16.66%; por su experiencia 11.11%; por haber suficiente trabajo en el área 11.11% y no respondieron por qué 27.77%.

Por otra parte, tenemos a aquéllos que no son tan optimistas. Ellos piensan que no podrían conseguir empleo fácilmente por: la crisis existente 32.14%, por no haber empleos disponibles 17.86%, por horario 7.14%; por no tener experiencia 14.28% y no respondieron por qué 28.57%.

Los empleados de las empresas medianas y pequeñas piensan, en general, que el Gobierno no ha adoptado las medidas necesarias para resolver el problema de desempleo. Así, un 65.71% de los empleados piensa que no se han tomado medidas adecuadas, un 23.91% piensa que sí y un 10.88% se abstuvo de opinar. Nuevamente encontramos aquí la imagen del Gobierno deteriorada por la insuficiencia que ha demostrado para resolver estos y otros problemas. De las empresas medianas el 28% piensa que sí se ha hecho lo necesario por parte del Gobierno, y el 56% piensa que no se ha hecho lo adecuado. Además el 16% se abstuvo de opinar. De las empresas pequeñas el 19.04% indicó que el Gobierno sí ha tomado las medidas apropiadas, el 76.19% piensa que no se ha hecho lo adecuado y un 4.77% se abstuvo de opinar. Las razones por las que respondieron que sí había hecho lo adecuado son, entre otras que trata de ocupar a la mayor mano de obra posible, 27.27% y que ha puesto frenos salariales 18.18%, proporciona capacitación 18.18%.

Entre las razones por las que se cree que el Gobierno no ha hecho lo adecuado, destacan: las políticas erróneas 13.33%, falta de planes adecuados de empleo, 10%.

C A P I T U L O V

" Futuro del Desempleo en las Empresas Pequeñas y Medianas."

- a) Planes de ocupación para las personas desocupadas por las empresas medianas y pequeñas.

Al establecer planes es importante pensar no sólo en la gente actualmente desocupada o subocupada, sino tomar en cuenta a las futuras generaciones, a las cuales debe tratar de evitárseles padecer lo que hasta hoy es, una crisis económica y social grave, pero sin males mayores.

Es indudable de que además de dar apoyo a la pequeña y mediana empresa industrial y comercial, (que son quienes mayor número de empleos generarán en función a su inversión, pues en el caso de la industria formal absorbe el 67% de personal remunerado, mientras cuenta con el 53% de activos fijos), para que con ellos logren ocupar mano de obra en forma creciente, se debe crear a nivel general un ambiente de crecimiento económico, que permita no sólo la ocupación por la ocupación, sino la ocupación productiva que el país requiere.

Para ello es indispensable que además de los planes específicamente ocupacionales, se presenten las condiciones que faciliten el éxito de los mismos. Para ello será necesario que:

- a) La tasa de crecimiento disminuya para disminuir gradualmente las presiones constantes y críticas para generar empleos.
- b) Que se modifique el sistema educativo, con sus respectivos planes de estudio, para con ello formar personas preparadas para la realidad del mercado de trabajo. Para ello es indispensable que el pueblo esté consciente de la necesidad de buscar la preparación -

que el país y todos sus sectores económicos y productivos requieren. También debe procurarse determinar las necesidades de recursos humanos estratégicos, para ciertos sectores, actividades y proyectos regionales, ocupándose inclusive de grupos marginados urbanos y rurales.

c) Mejorar la infraestructura y las condiciones generales del campo, para que por el contrario la gente de las ciudades se vaya al campo.

d) Realizar acciones motivadoras de la inversión generadora de empleo:

1) De tipo crediticio:

Que apoyen mediante mayores recursos financieros y facilidades, a aquellas actividades y empresas que generen el mayor número de empleos, otorgando inclusive asesoría técnica y capacitación. Especialmente en aquellas actividades que además del empleo no favorezcan las importaciones.

2) De distribución del gasto público, hacia los sectores y renglones en donde se genere mayor creación de empleo, empleando el mismo criterio en los proyectos de inversión sobre todo si las actividades de esos proyectos, tienen una importancia estratégica para el país. Con ello debe buscarse el desarrollo regional en los aspectos de servicios públicos, educación, salud, vivienda, etc., para atraer a un número mayor de empresas.

En este punto es importante mencionar que para ello es ya imprescindible la buena administración de los recursos financieros, producto del petróleo, para poder aprovecharlos, en estas áreas.

3) Del incremento de estímulos fiscales: En donde se favorezca el uso de la mano de obra y las exportaciones.

- 4) Mayor coordinación y armonía entre los planes sectoriales.
- e) Controlar los conflictos laborales, como huelgas indebidas, para no hacer con ello, más crítica la situación de las empresas. También debe hacerse todo lo posible por no prolongarlas injustificadamente, y por el contrario, buscar premiar la productividad para con ello beneficiar a los trabajadores elevando sus ingresos, y a la empresa reduciendo sus costos de producción.
- f) Apoyar los proyectos que aporten tecnología adecuada a las necesidades de generación de empleo.

Sólo con base en estas acciones y políticas, se podrán llevar a cabo planes que a corto plazo permitan disminuir el desempleo, es decir que ayu-
den a igualar la oferta en contraposición a la demanda de mano de obra. Ju
gando para ello un papel determinante el Servicio Nacional de Empleo que -
permita la colocación y orientación ocupacional individual y masiva de tra-
bajadores; la información y análisis del comportamiento de los mercados de
trabajo; realización de acciones que apoyen la capacitación de desemplea-
dos; promocionar el empleo de microunidades familiares y la organización -
social para el trabajo.

Un ejemplo de programa de ocupación, es el de capacitación y empleo -
cooperativo para el fomento de recursos naturales en zonas marginadas, que
busca asegurar ocupación permanente y remunerada, mediante la implementa-
ción de módulos de reforestación que contemplan la reforestación anual de-
superficies constantes de 1,000 a 1,500 hectáreas durante ciclos de 10 a -
20 años, para tener al final del período, superficies forestales de 10 a -
30 mil hectáreas, generando con ello empleos en forma permanente y crecien-
te.

Es importante que la promoción de nuevas empresas al interior de la -
República, permita ya, el empleo de los profesionistas que ya no encuen-
tran empleo en la capital, y que por medio de la creación de fuentes de --

trabajo en el campo y zonas marginadas en general, se promueva la emigración de la capital a estas zonas (que deben contar con la infraestructura adecuada) de tanto desempleo y subempleado.

- b) Planes de apoyo para combatir el desempleo en las empresas Medianas y Pequeñas.

Las empresas Medianas y Pequeñas requieren de una serie de apoyos para poder combatir los graves problemas que les aquejan y que generan, principalmente, desempleo.

Tomando en cuenta que las empresas medianas y pequeñas representan la fuente que cuenta con un índice mayor de empleos en relación a su inversión y de acuerdo con la cantidad de las mismas, es necesario perfeccionar sus mecanismos de apoyo, considerando, entre otros, la operación de fondos de financiamiento, un mayor impulso a la acción de las diversas instituciones que le brindan apoyo y asesoría técnica en campos específicos y brindar una mayor ingerencia a la comercialización de sus productos. Los anteriores re presentan los campos básicos en los que deben actuar los apoyos para estas empresas.

Para el logro de los objetivos anteriores, existen actualmente una gran cantidad de fondos, instituciones, programas, planes y servicios, dedicados a cada uno de los puntos específicos: FOGAIN, UPECA, PAI, INFOTEC, Plan Nacional de Desarrollo, etc. Pero también en lo anterior existen problemas, tanto en lo referente a su funcionamiento, como a su existencia real. Así, por ejemplo, en los planes, se da una incongruencia real de los mismos, de un Régimen Gubernamental a otro. Por desgracia, el mismo problema acontece con las Instituciones y Programas mencionados, que son víctimas de la falta de continuidad de un sexenio a otro.

En general, podemos decir, que todos los organismos de apoyo a las empresas Medianas y Pequeñas, apoyan al empleo, ya que, a través de la concesión de créditos, asistencia técnica, informaciones de mercado, etc., ayu--

dan a la recuperación o supervivencia de las empresas, que a su vez seguirán creando empleos. Pero, debemos tener en cuenta, que lo primordial para que el desempleo pueda tener un control efectivo, es el control de la crisis por la que estamos atravesando.

Por lo tanto, la serie de planes que se proponen y ponen en práctica, (aunque no en su totalidad) pueden resumirse como sigue:

- El seguro y oportuno abastecimiento de materias primas e insumos, es uno de los más significativos problemas estructurales de las empresas pequeñas y medianas. Ello por sí mismo, implica precisar los apoyos y consolidar los esfuerzos que están siendo canalizados hacia la promoción de centros de adquisición de materias primas en común, a través de las cuales se alienta la organización horizontal de los pequeños empresarios, para que, unidos, concerten acciones concretas en el área de compras, teniendo entre otras ventajas, un mayor poder de negociación y la eliminación del intermediarismo innecesario. A través de esto, la empresa mediana y pequeña logra abatir en algo el desempleo: puede tener la posibilidad de aumentar ventas y disminuir costos y, por lo tanto, acabar con sus principales razones para la disminución de personal.

Los instrumentos en los cuales se base el apoyo referido son múltiples: desde el establecimiento de líneas especiales de crédito para estos grupos organizados, cualesquiera que sea la figura jurídica que adopten, hasta las operaciones que los citados centros puedan efectuar, de manera directa, con importantes empresas paraestatales proveedoras de materias primas e insumos estratégicos.

- Canalizar a estas empresas una cierta proporción de las compras que efectúa el sector público, a través de los mecanismos de comercialización y de adquisición masiva, garantizándole volúmenes mínimos y pago oportuno. Este modelo se sustenta en el aprovechamiento de la enorme capacidad de compra del sector público calculado en 500 mil millones de pesos, que al proveerse y proveer productos e insumos básicos a la población, se sirve de es

ta circunstancia para promover una mayor oferta de estos bienes. Para las empresas nacionales productoras de básicos, fundamentalmente las pequeñas y medianas, ofrecen una alternativa real para el mediano y corto plazos. Primero, porque cuentan con una capacidad ociosa promedio superior al 50%; segundo, por ser las que se ubican en casi todas las zonas del país; por ser estas empresas grandes generadoras de empleos, ya que, en términos generales, la misma inversión por crear un puesto de trabajo en la gran empresa, es suficiente para crear dos en la mediana y casi cinco en la pequeña. Este constituye una gran ayuda en lo que a creación y conservación de empleos se refiere, porque habiendo demanda y ventas hay empleos.

- Luchar contra la tendencia a la concentración oligopólica en las ramas dinámicas y propiciar la articulación de la gran empresa con la pequeña y mediana, parece tener una sola respuesta: la subcontratación de procesos. Ha sido necesario instrumentar en diversos puntos del territorio nacional, organismos de enlace entre empresas con la necesidad de mandar a hacer y aquellas que tienen la habilidad y la capacidad de saber hacer. A estos organismos se les conoce con el nombre de bolsas de subcontratación. Esto -- puede aumentar el volumen de producción y mantener el empleo.

-Desarrollo tecnológico. Las pequeñas y medianas empresas requieren participar en un dinámico proceso de adaptación, asimilación y desarrollo de tecnologías. Para ello funciona ya la bolsa de tecnologías transferibles, como un nuevo mecanismo que facilita a las empresas medianas y pequeñas el acceso a las tecnologías que les sean apropiadas.

- Acceso al crédito. La instrumentación y consolidación de los mecanismos de apoyo hasta aquí descritos, precisan de recursos financieros, suficientes y oportunamente asignados, lo que no resulta usual dentro de las condiciones en que se desenvuelven las pequeñas y medianas empresas considerando la rigidez del sistema de garantías, así como la relativa información financiera que reduce a la mayoría de los empresarios a no ser sujetos de crédito, lo que se traduce en escasa penetración en los estímulos de financiamiento que el Gobierno Federal asigna a través de los distintos fondos -

de fomento existentes.

Las uniones de crédito existentes coadyuvan a la democratización del crédito, orientando y asesorando a los empresarios para que, en común y adecuadamente, puedan cuantificar y aplicar los recursos financieros. Los créditos suelen ser una gran fuente de apoyo para las empresas con problemas.- En muchas ocasiones, un crédito oportuno pueda salvar a la empresa de la quiebra y a los empleados, del desempleo.

Después de señalados los aspectos anteriores, que en realidad vienen a constituir planes de acción para apoyar a las empresas pequeñas y medianas y que, en última instancia apoyan al empleo; podemos señalar los planes y actos concretos que se han llevado a cabo en las últimas fechas para evitar el desempleo.

En las últimas fechas se ha firmado un "Pacto de Solidaridad Nacional" que supone ayudar a empresarios y trabajadores a resolver los problemas dentro de sus empresas y, con ésto, ayudar a frenar el desempleo. También, últimamente, se ha puesto en marcha un plan más en pro de las empresas medianas. Por otra parte, se cuenta ahora con un "Plan Nacional de Desarrollo" (que viene a sustituir a todos los anteriores), propuesto por el señor Presidente de la República, Lic. Miguel de la Madrid, que también, entre otras cosas, trata de apoyar al empleo. De todo ésto hablaremos a continuación:

El "Pacto de Solidaridad" es un convenio de ayuda mutua entre obreros y empresarios y constituye una forma viable para encontrar una salida a los efectos negativos de la crisis económica que vive el país. Las empresas, han visto derrumbarse sus mercados y esfumarse su liquidez, encerradas en el problema profundo de la incapacidad para cumplir con sus compromisos. En muchos casos se ha visto obligadas al cese total de sus actividades.

Los trabajadores están sintiendo disminuir cotidianamente el poder adquisitivo de sus ingresos y sufren grandes preocupaciones acerca del futuro bienestar de sus familias, por la inseguridad del empleo. Por ésto se hace

necesaria la colaboración entre trabajadores y empresarios.

De acuerdo con este pacto, la crisis debe ser repartida equitativamente, y dentro del mismo, se dan pasos concretos para superarla. Este convenio no debe traer como consecuencia más sacrificios para la clase obrera, -- sino que debe encontrar una solución a la crisis y la inflación, al mismo tiempo que al desempleo.

A través de este pacto que, como se dijo, pretende lograr un mayor entendimiento entre obreros y empresarios, se ayuda a combatir el desempleo -- porque, al estar de acuerdo ambas partes en los aspectos básicos de la empresa, se evitan problemas extras a la crisis, tales como huelgas, paros, -- etc. que contribuyen a generar desempleo.

Por otra parte, y pasando a otro plan, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación y la Secretaría de Comercio desarrollarán un plan encaminado a organizar colectivamente a las industrias pequeñas y medianas -- para mejorar su capacidad instalada y racionalizar sus recursos disponibles. Esta acción repercutirá en el aumento de la capacidad productiva y ayudará a mejorar las condiciones de precios y oportunidad en el abasto de materias primas que demandan las industrias. Se desarrollarán programas específicos -- para la rama metal-metálica que es una de las actividades económicas que registra mayor concentración y generación de empleos. Para llevar a cabo este plan se están recabando datos sobre los residuos que generan y los que utilizan estas industrias además de los problemas de aprovisionamiento de materias primas.

Este plan, está llevándose a cabo en la ciudad de Puebla, y de tener -- resultados puede llevarse a cabo en otros lugares del país y beneficiar de este modo a más trabajadores. Este plan, al igual que los otros tiende a -- proteger el empleo, ya que, si da resultados positivos, no sólo lograrán -- conservarse los empleos ya existentes, sino que se generarán otros nuevos.

Pasamos ahora, una vez hechas las observaciones anteriores, al plan -- más importante de todos, que es el Plan Nacional de Desarrollo. Respecto a

éste, sólo mencionaremos los aspectos referentes al empleo.

Un objetivo explícito del Plan Nacional de Desarrollo es una reorganización de muchas de las actividades gubernamentales, que en última instancia van orientadas hacia la generación de empleos. No es ninguna sorpresa-- que las cosas sean así, pues el creciente desempleo del que tanto hemos hablado, en un país con tantas carencias, puede precipitar una crisis social-- de la que empezamos a tener señas en el momento actual.

Si bien el plan, en forma general, habla de promover el desarrollo social y fortalecer el aparato productivo y distributivo, así como una mejor asignación de recursos para que en todo el país se reciban los beneficios - del presupuesto nacional, encontramos que en alguna forma esta reordenación de recursos va a exigir un cambio que, debido a la crisis, será sustancial. Este cambio va a precipitarse por la canalización de los recursos públicos-- hacia ciertas áreas; en última instancia, ésta es la finalidad de un plan,- que su aplicación sirva para forzar un perfil económico y social diferente.

En la sección en la que se habla de política económica y social, se di ce lo siguiente: se reordenará la inversión pública sobre la base de criterios explícitos de generación de empleos: los sectores de comunicaciones y transporte, desarrollo rural y vivienda popular serán prioritarios. Estos-- son sectores que tienen una gran importancia en la generación de empleo, y que en un momento como el que vivimos, la falta de fuentes de trabajo es la mayor amenaza para la paz social. Es por todos conceptos, deseable que en - el plan de gobierno existan orientaciones que traten de preservar la paz so cial y es natural su énfasis en la generación de empleos.

En este momento, en una etapa en que el país ha gastado lo que no te-- nía, se tiene que volver a otra actitud. El problema actual es producción,- es el pago de la deuda, las exportaciones, fortalecer el aparato productivo y, sobre todo, generar empleos. Los sectores favorecidos por el plan con una alta inversión, son sectores que requieren de alta mano de obra para la construcción y desempeño de sus funciones.

Este plan, a pesar de no estar específicamente orientado a la pequeña y mediana empresa, es importante porque en el momento en que el gobierno logre todos estos objetivos y genere los empleos que menciona, se verá también mejorada la situación de las empresas pequeñas y medianas.

También, debemos tener en consideración, que todas las anteriores situaciones ideales, por ahora no están dándose(como los créditos a las uniones de compra), pero si saben orientarse y se llevan a cabo con honradez, lograrán mejorar la situación de las empresas estudiadas en un plazo no muy largo.

CAPITULO VI
(ANEXO GRAFICO)

" INVESTIGACION DE CAMPO"

- a) Cuestionarios**
- b) Anexo Gráfico**
- c) Conclusiones**

CUADRO No. 1

C U E S T I O N A R I O

Suplicamos, sea tan amable de contestar a las siguientes preguntas en forma verídica. Sus respuestas serán de gran utilidad a nuestra investigación.

Instrucciones: Llenar los espacios que se presentan a continuación, y contestar las preguntas que se presentan en seguida, tachando y/o respondiendo en forma amplia, según sea el caso.

Nombre de la Empresa: _____
 Tamaño de la Empresa: _____
 Número de Trabajadores: _____
 Giro de la Empresa: _____

1.- ¿ De qué manera considera usted que la actual crisis ha afectado a su empresa?

2.- ¿ Cuál es el número de trabajadores que ha sido necesario despedir en los últimos 12 meses?

3.- ¿ Cuál ha sido la causa o causas principales de estos despidos?

Aumento en precios de materias primas _____
 Disminución de ventas _____ Aumento de salarios _____
 Baja Capacitación _____ Otras _____

4.- ¿ Qué factores tomaron en cuenta para seleccionar al personal que seguiría laborando en su empresa ?

5.- ¿ Cómo siente que ha afectado a su empresa el despido de personal en los aspectos funcional y de productividad ?

6.- ¿ En qué forma, como consecuencia de estos despidos, ha visto modificada la actitud o disposición de los trabajadores hacia la empresa?

7.- De los siguientes factores, ¿ cuáles son incluidos en las liquidaciones de los trabajadores?

Prima Vacacional _____	Prima de antigüedad _____
Vacaciones _____	3 meses de sueldo _____
Parte proporcional de aguinaldo _____	Otros _____

8.- ¿ Han reelizado entrevistas de salida en cada uno de los casos de despido?

Sí _____ No _____

9.- Si las han efectuado, ¿ qué respuestas han obtenido por parte de los trabajadores ?

10.- ¿ De qué manera piensa que se podría ayudar a las empresas pequeñas y medianas para que disminuya el índice de desempleo provocado por la crisis ?

11.- ¿ Considera que se verá en la necesidad de recortar personal en un futuro cercano ?

Sí _____ No _____

¿ En qué proporción ? _____

¿ Por qué ? _____

12.- ¿ Qué tipo de apoyos está brindando el Gobierno para ayudar a las em
presas a sobrevivir a la crisis ?

13.- ¿ De qué manera piensa que el gobierno debería intervenir para ayu -
dar a resolver esta crisis ?

CUADRO No. 2

C _ U _ E _ S _ T _ I _ O _ N _ A _ R _ I _ O

Suplicamos, sea tan amable de contestar a las siguientes preguntas en forma verídica. Sus respuestas serán de gran utilidad a nuestra investigación.

Instrucciones: Llenar los espacios que se presentan a continuación, y contestar a las preguntas que se presentan en seguida, tachando y/o respondiendo en forma amplia, según sea el caso.

EDAD _____ OCUPACION REGULAR _____
ESTUDIOS _____ SEXO _____

1.- ¿ En donde trabajó por última vez ? (Si nunca ha trabajado pasar a la pregunta No. 6).

2.- ¿ Cuánto tiempo trabajó en esa empresa ?

3.- ¿ Cuánto tiempo hace que trabajó por última vez ?

4.- ¿ Por qué dejó de trabajar en su anterior empleo ?

Despido _____ Renuncia _____

5.- ¿ Cuáles son las causas que propiciaron su despido, o en su caso por qué renunció ?

6.- ¿ Ha buscado trabajo insistentemente últimamente ?

Si _____ No _____

¿Por qué ? _____

7.- ¿ En qué lugar o lugares ha buscado empleo últimamente ?

8.- ¿ Por qué no ha conseguido empleo en esos lugares ?

9.- ¿ Cómo se ha enterado de la existencia de esos trabajos ?

10.- ¿ Cuántas personas dependen de usted, y que edades tienen ?

11.- Dada su situación, ¿ cómo se mantiene económicamente ?

12.- ¿ Cómo ha afectado a su persona y a sus relaciones familiares y amistosas, el hecho de no tener empleo ?

13.- Al ser despedido (o al presentar su renuncia) , ¿ fue entrevistado antes de dejar de laborar para esa empresa ?

Si _____ No _____

14.- Si respondió afirmativamente a la pregunta anterior, obtuvo algún -- provecho de la entrevista ?

Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

15.- En caso de haber sido despedido, le fue otorgada algún tipo de indemnización ?

Si _____ No _____

Si le fue otorgada algún tipo de indemnización, ¿ en que consistió ésta ?

16.- ¿ Conoce usted las causas por las cuales existe desempleo en nuestro país ?

Si ----- No _____

En caso de conocer las causas, mencione cuáles son éstas.

17.-Ante la crisis de desempleo, ¿considera que el gobierno ha tomado las medidas adecuadas para combatir el problema ?

Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

18.- De no encontrar empleo en un corto plazo, ¿ cuáles serían sus alternativas ?.

Irse al extranjero _____ Capacitarse _____

Irse al campo _____

Otro _____ ¿Cuál ? _____

19.- ¿ Qué cree que pasará en el país, en caso de continuar la crisis de desempleo ?

CUADRO No. 3

C U E S T I O N A R I O

Suplicamos, sea tan amable de contestar a las siguientes preguntas en forma verídica. Sus respuestas serán de gran utilidad a nuestra investigación.

Instrucciones: Llenar los espacios que se presentan a continuación, y contestar a las preguntas que se presentan en seguida, tachando y/o respondiendo en forma amplia, según sea el caso.

Nombre de la Empresa: _____

Tamaño de la Empresa: _____

Giro de la Empresa: _____

Puesto o actividad desarrollada: _____

Antigüedad: _____ Estudios: _____

Sexo: _____ Edad: _____

1.- ¿ Cuántas horas trabaja al día? _____

2.- ¿ Ha notado usted que haya disminuído el personal en la empresa para la cual trabaja, en los últimos meses ?

Si _____ No _____

3.- En estos momentos, considerando que la empresa ha tenido que despedir personal, ¿ piensa usted que podría ser despedido ?

Si _____ No _____

4.- ¿ Le ha afectado a usted el despido de personal en la forma o ritmo-- con el que desempeña su trabajo ?

Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

5.- ¿ Considera usted que la reducción de personal fue necesaria ?

Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

6.- ¿ Cuántas personas dependen económicamente de usted ?

7.- ¿ Ha buscado últimamente algún otro empleo ?

Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

8.- ¿ Siente que el trabajo que realiza actualmente le satisface tanto por el tipo de actividad que desarrolla, como por el pago que recibe por realizarla ?

Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

9.- Si tuviera que dejar este empleo, ¿ piensa que podría conseguir otro rápidamente ?

Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

10.- ¿ Cree usted que el gobierno ha tomado las medidas acertadas para evitar o disminuir el desempleo ?

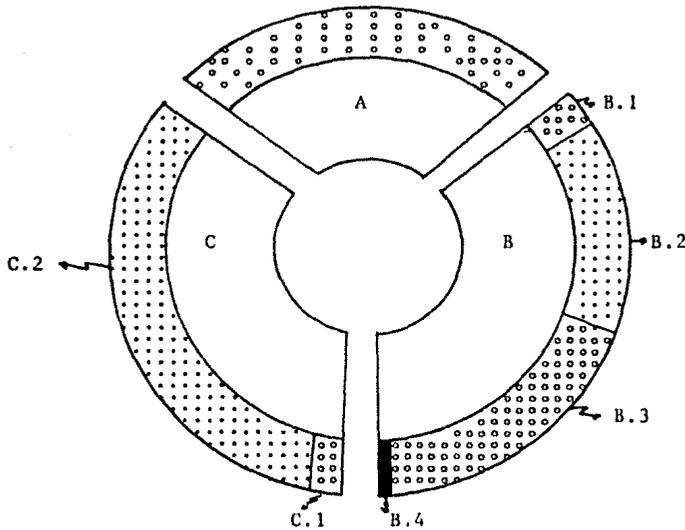
Si _____ No _____

¿ Por qué ? _____

ÁREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

CONDICION DE ACTIVIDAD DE LA POBLACION

ABRIL-JUNIO 1982.



A- Población menor de 12 años= 28.3%

B -- Población Económicamente Inactiva=35.9%

B.1- Otros= 4.9%

B.2- Estudiantes=43.6%

B.3- Quehaceres domésticos= 50.0%

B.4- Desocupada encubierta= 1.5%

C -- Población Económicamente Activa= 35.8%

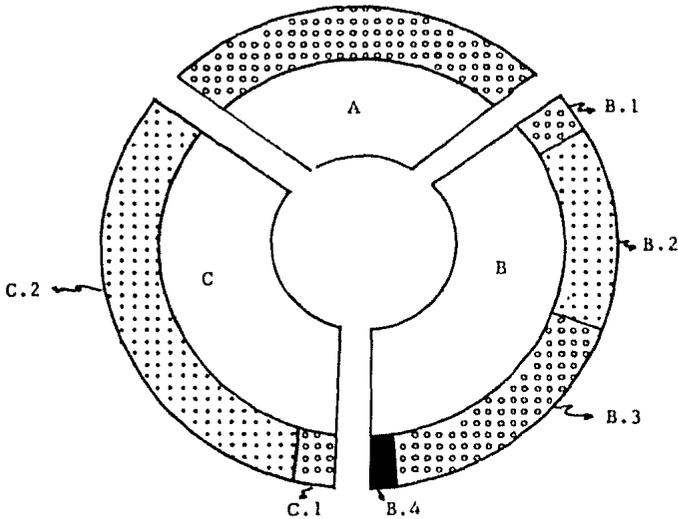
C.1- Desocupada abierta= 3.9%

C.2- Ocupada= 96.1%

GRAFICA No.1

AREA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE
GUADALAJARA.

CONDICION DE ACTIVIDAD DE LA POBLACION
 ABRIL-JUNIO 1982.



A -- Población menor de 12 años= 31.9%

B -- Población Económicamente Inactiva= 32.2%

B.1- Otros= 4.8%

B.2- Estudiantes= 37.1%

B.3- Quehaceres domésticos= 55.0%

B.4- Desocupada Encubierta= 3.1%

C -- Población Económicamente Activa= 35.9%

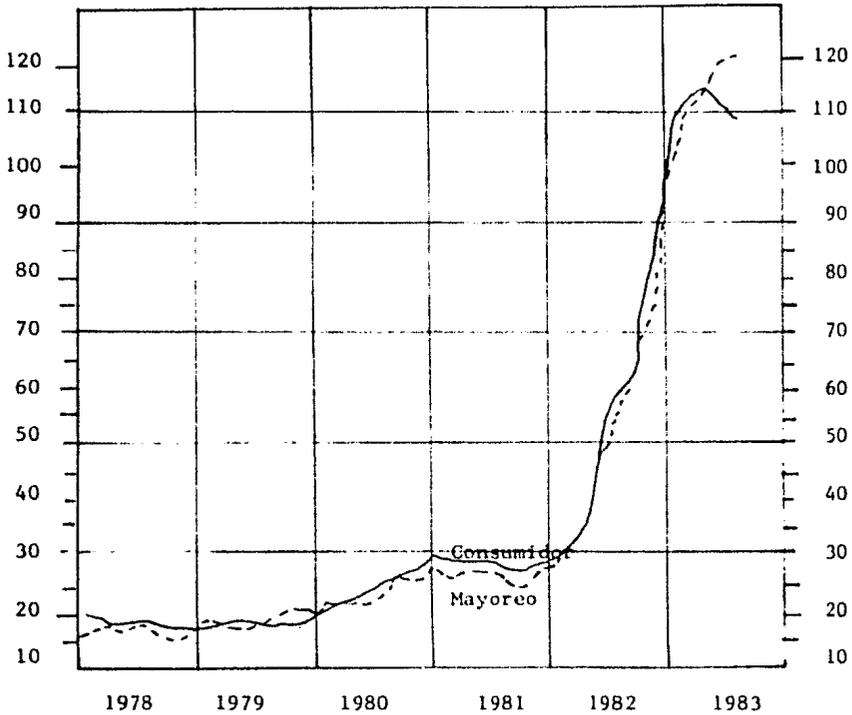
C.1- Desocupada Abierta=5.2%

C.2- Ocupada= 94.8%

GRAFICA No. 2

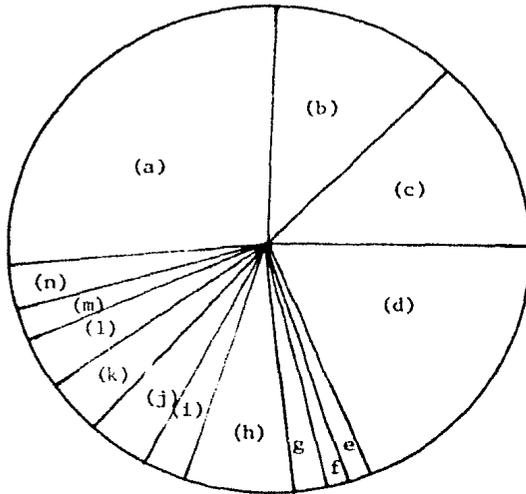
PRECIOS AL CONSUMIDOR Y AL MAYOREO.

(Variaciones porcentuales respecto al mismo período del año anterior).



GRAFICA No.3

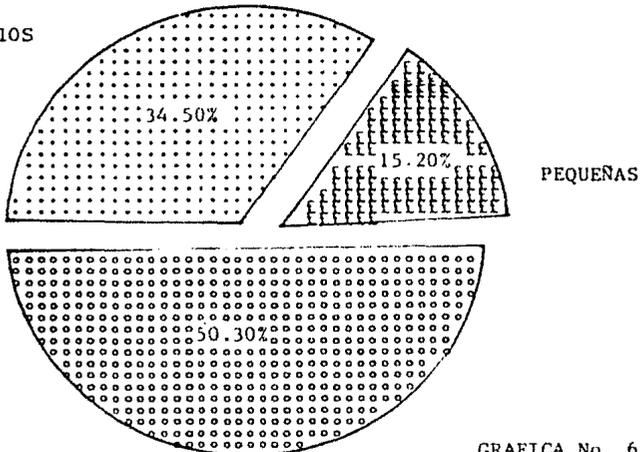
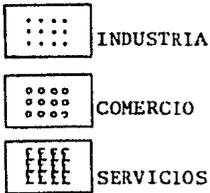
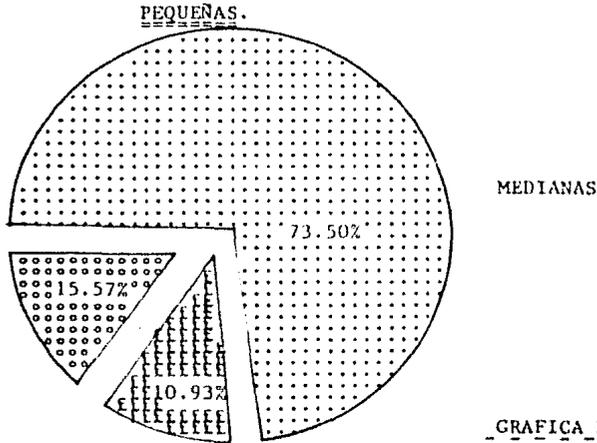
FORMAS COMO LA CRISIS AFECTA A LAS
EMPRESAS.



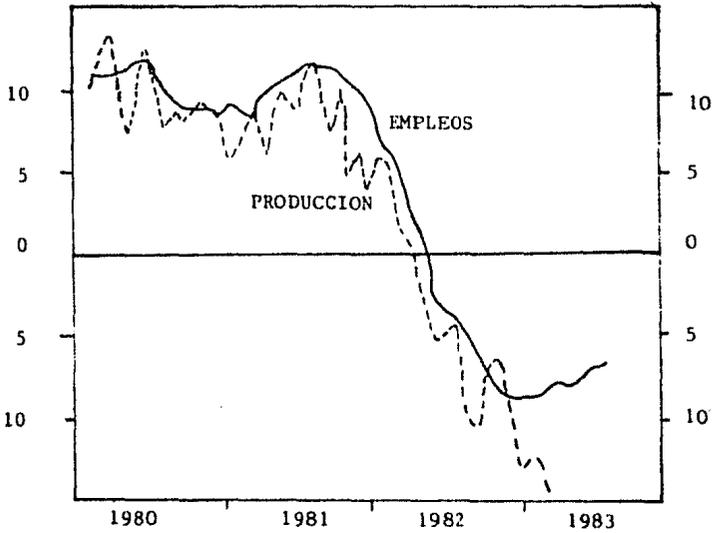
a	Disminución de ventas=25.83%	h	Falta de materias primas=6.62%
b	Recorte de personal= 11.92%	i	Descapitalización= 2.65%
c	Aumento de precios= 13.24%	j	Escaséz de productos terminados= 7.28%
d	Aumento de costos= 18.54%	k	Falta de refacciones= 3.31%
e	Falta de liquidéz= 1.33%	l	Acercarse a quiebra= 1.99%
f	No ha afectado= 1.33%	m	Falta de créditos= 2.65%
g	Cierre de importaciones= 1.99%	m	Intereses muy altos sobre préstamos= 1.32%

GRAFICA No. 4

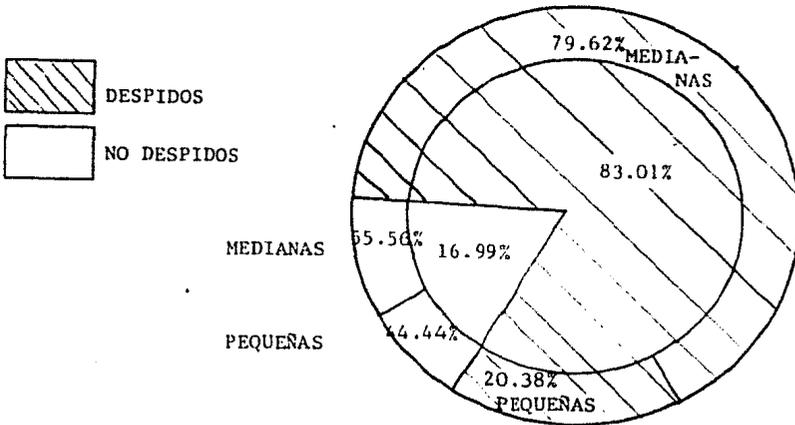
DESPIDOS POR SECTORES EN LAS EMPRESAS MEDIANAS Y



EMPLEOS Y PRODUCCION.



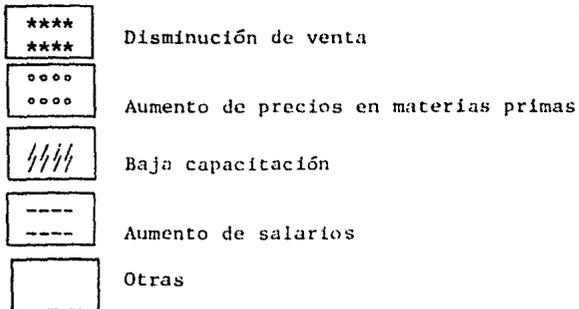
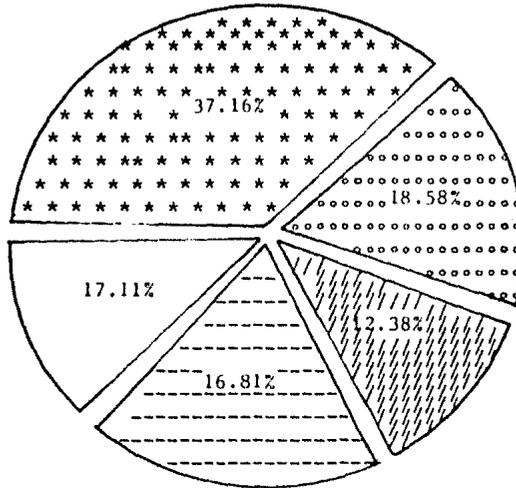
GRAFICA No. 7



GRAFICA No. 8

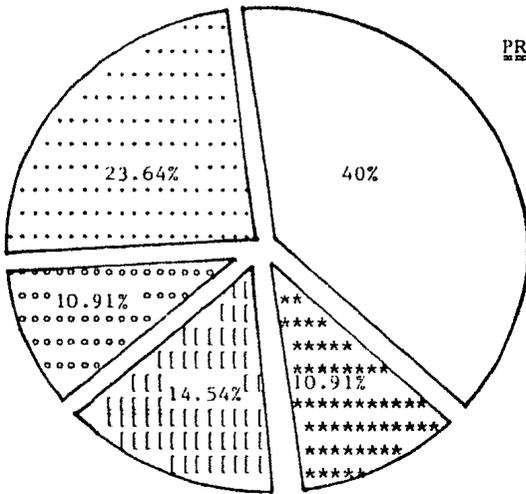
PROPORCION DE TRABAJADORES DESPIDIDOS.

PRINCIPALES CAUSAS QUE OCASIONAN DESPIDOS



GRAFICA No. 9

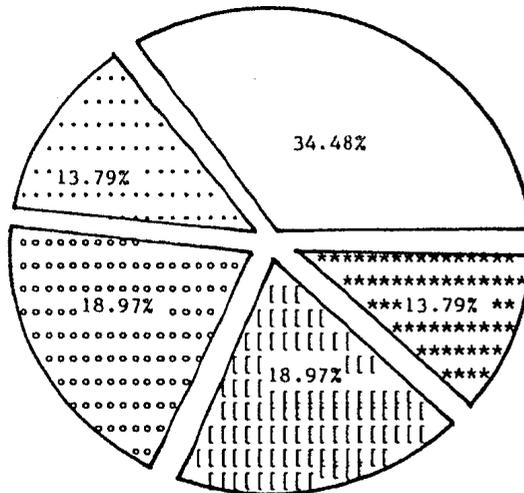
PRINCIPALES CAUSAS QUE OCASIONAN
DESPIDOS.



GRAFICA No. 10

EMPRESAS MEDIANAS

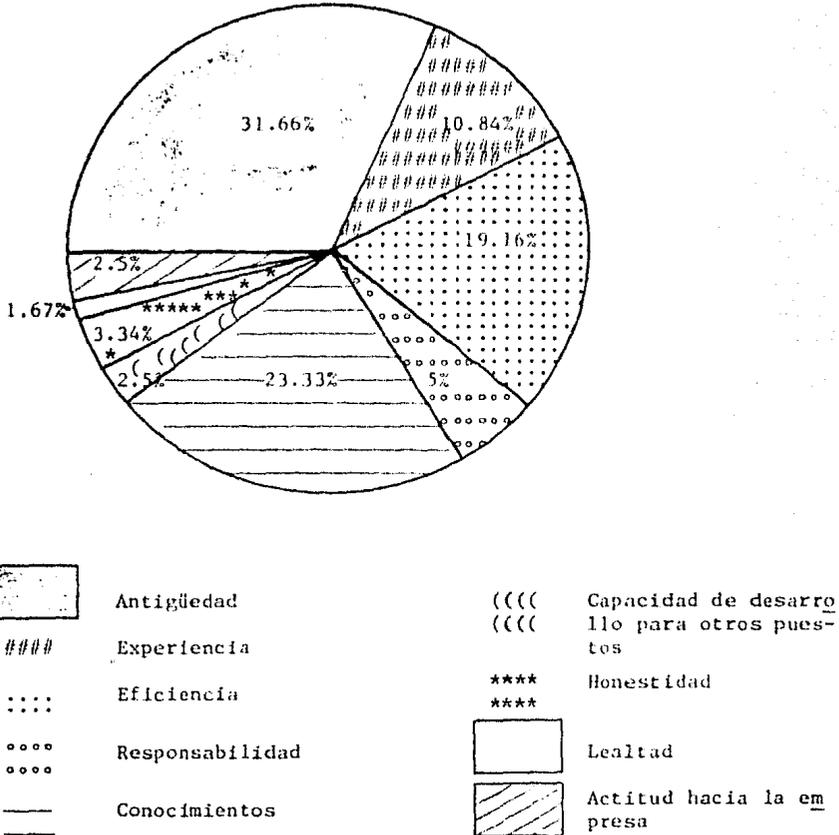
-  Aumento de materias primas
-  Disminución de ventas
-  Baja capacitación
-  Aumento salarios
-  Otras



GRAFICA No. 11

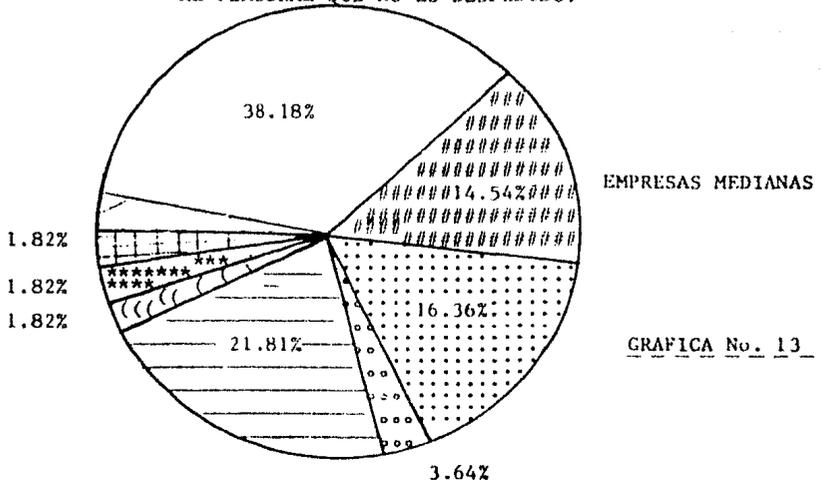
EMPRESAS PEQUEÑAS

CARACTERISTICAS PARA SELECCIONAR AL PERSONAL QUE NO ES
DESPEDIDO.

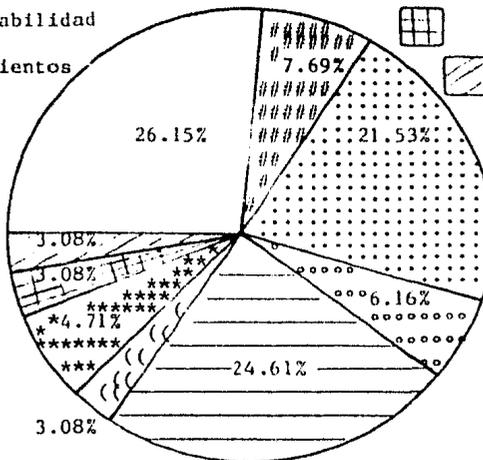
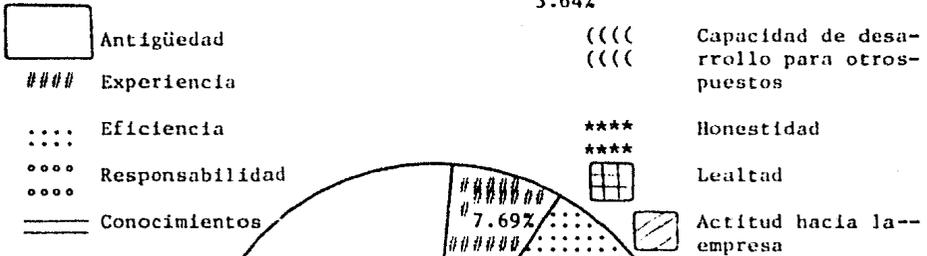


GRAFICA No. 12

CARACTERISTICAS PARA SELECCIONAR AL PERSONAL
AL PERSONAL QUE NO ES DESPEDIDO.

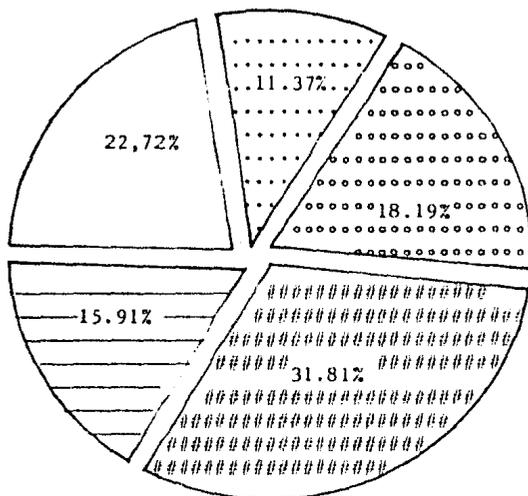


GRAFICA No. 13



GRAFICA No. 14

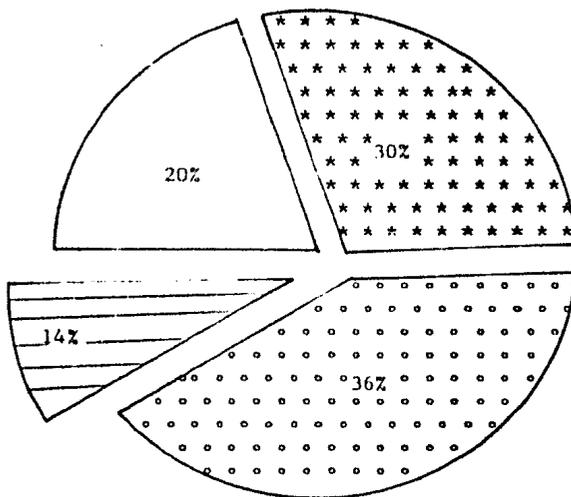
CONSECUENCIAS DE LOS DESPIDOS DE PERSONAL EN LAS
EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS



-  Ninguna
-  Menor productividad
-  Aumento en cargas de trabajo
-  Aumento de productividad
-  Menor producción

GRAFICA No. 15

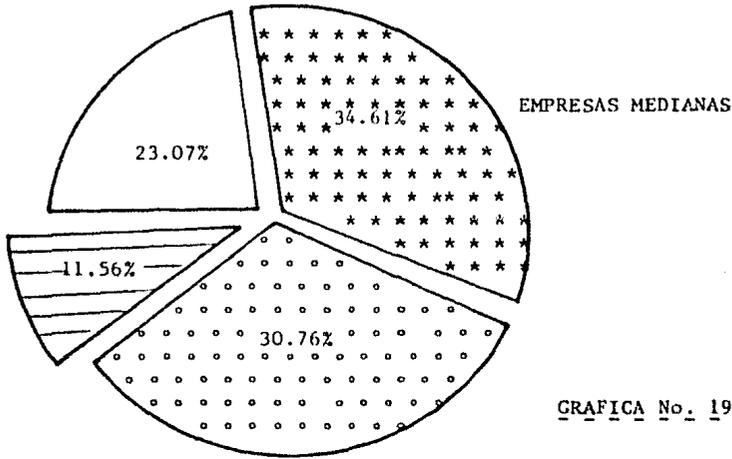
FORMAS COMO SE AFECTA LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES
COMO CONSECUENCIA DE LOS DESPIDOS



-  No se ha visto afectada
-  Temor a ser despedidos
-  Tratar de mejorar su trabajo
-  Mejor disposición hacia la empresa

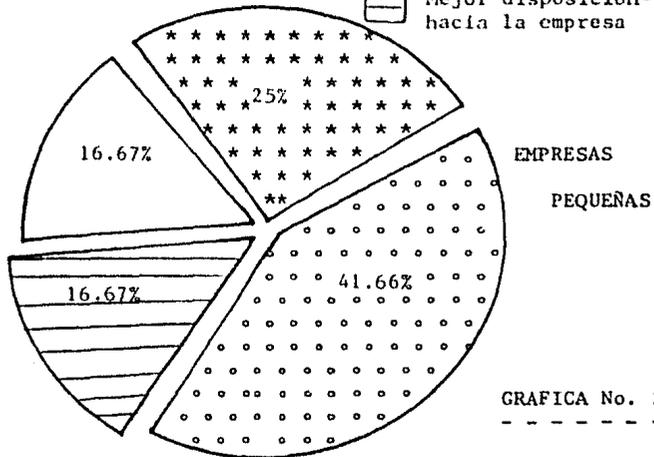
GRAFICA No. 18

FORMAS COMO SE AFECTA LA ACTITUD DE LOS TRABAJADORES COMO CONSE-
CUENCIA DE LOS DESPIDOS



GRAFICA No. 19

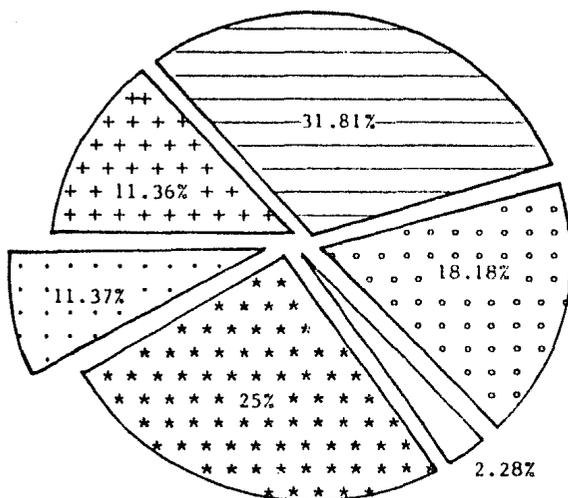
- No se ha visto afectada
- *** Temor a ser despididos
- ***
- o o o Tratar de mejorar su trabajo
- o o o
- Mejor disposición hacia la empresa



GRAFICA No. 20

PROPORCION DE LOS PUNTOS QUE CUBREN LAS EMPRESAS

EN LAS LIQUIDACIONES.



+ + + 3 de 6 factores

_____ 5 de 6 factores

• • • 6 de 6 factores

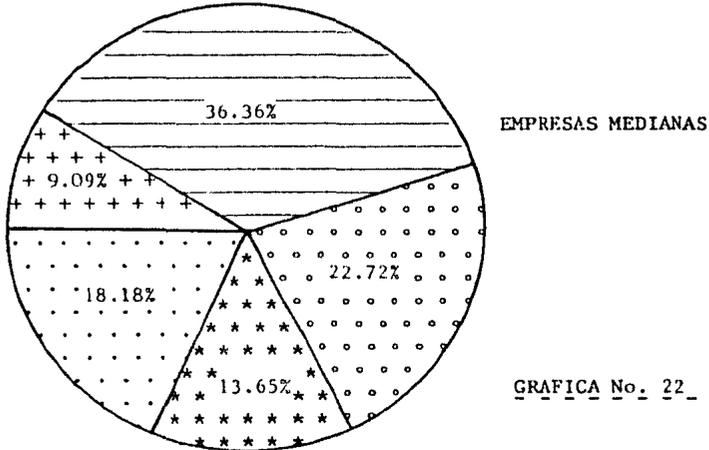
□ Ninguno

* * * 4 de 6 factores

. . . Más de 6

GRAFICA No. 21

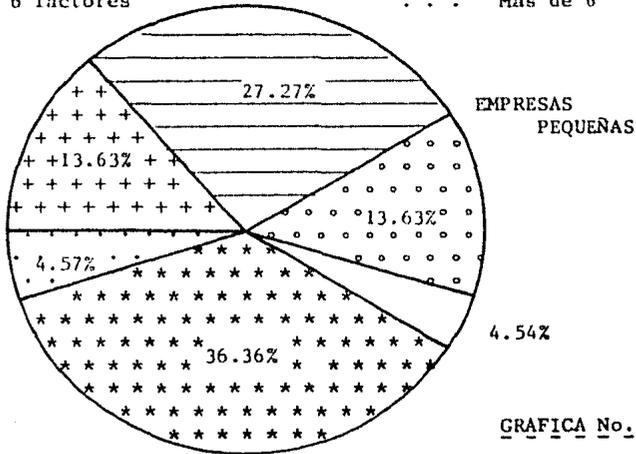
PROPORCION DE LOS PUNTOS QUE CUBREN LAS EMPRESAS EN LAS
LIQUIDACIONES.



GRAFICA No. 22_

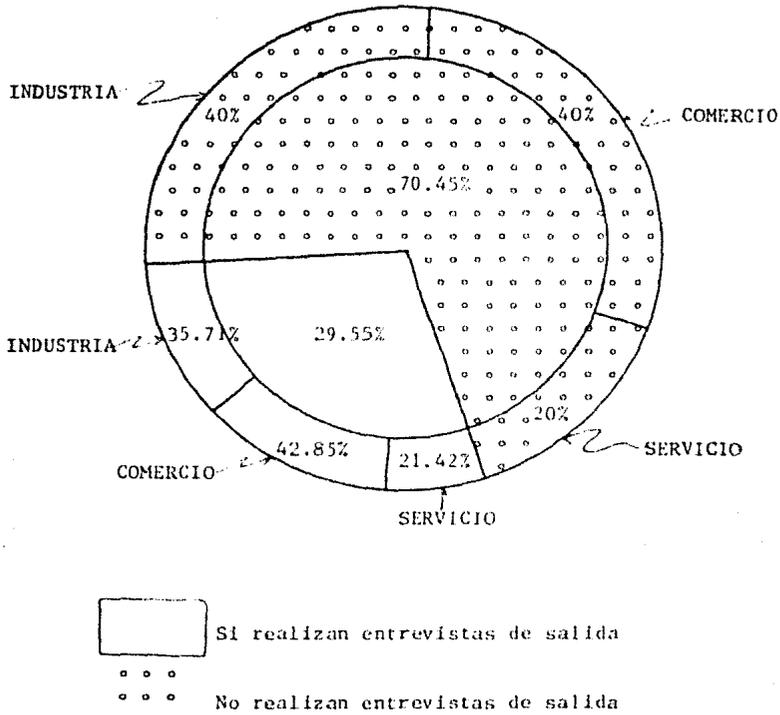
+++ 3 de 6 Factores
 _____ 5 de 6 factores
 o o o 6 de 6 factores

□ Ninguno
 *** 4 de 6 factores
 . . . Más de 6



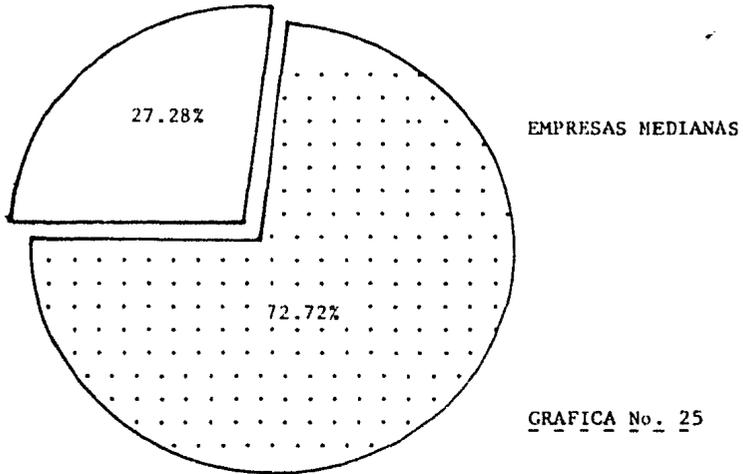
GRAFICA No. 23_

PROPORCIÓN DE LAS EMPRESAS QUE REALIZAN ENTREVISTAS
DE SALIDA.



GRAFICA No. 24.

PROPORCIONES EN QUE LAS EMPRESAS REALIZAN ENTRE-
VISTAS DE SALIDA.

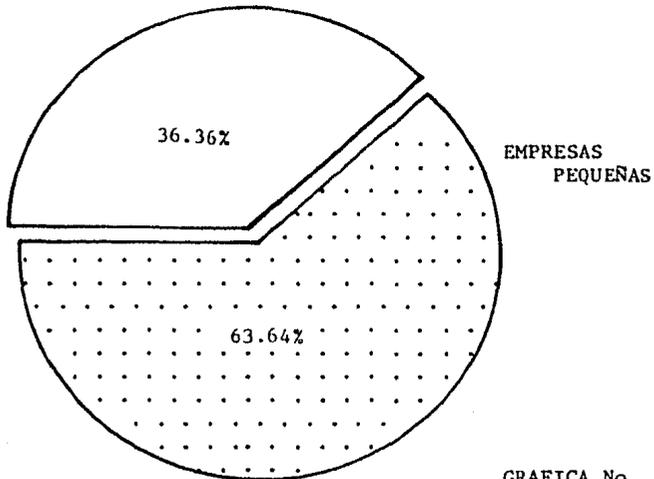


GRAFICA No. 25

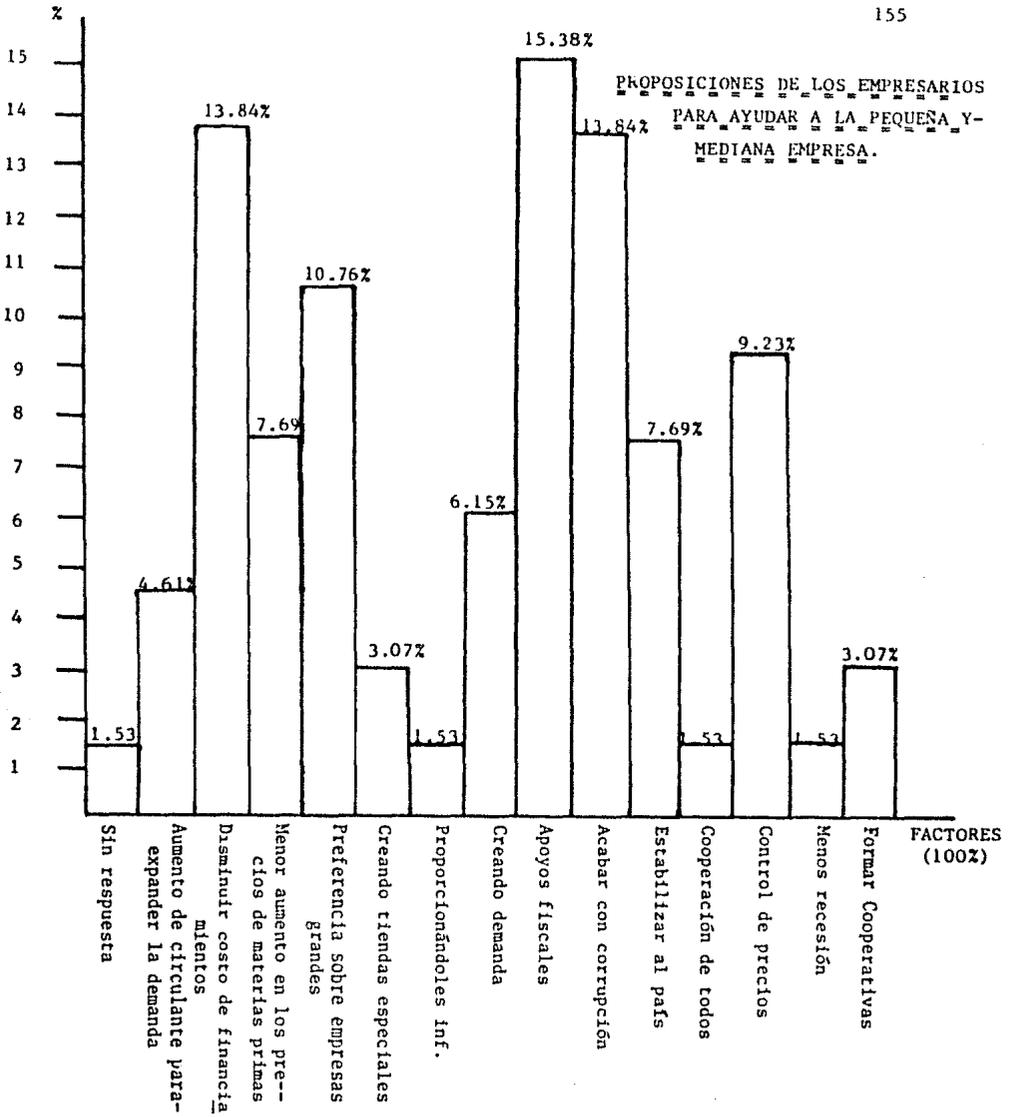


Si realizan entrevistas

No realizan entrevistas de salida.

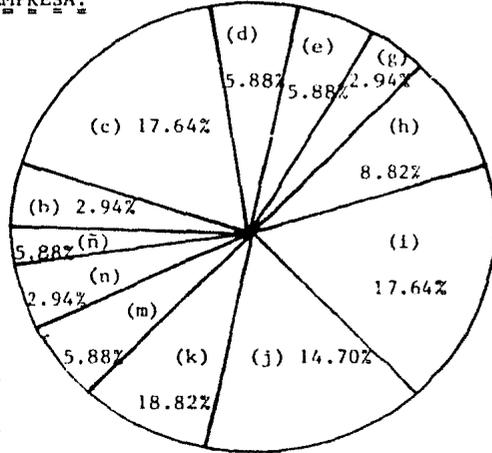


GRAFICA No. 26.



GRAFICA No. 27

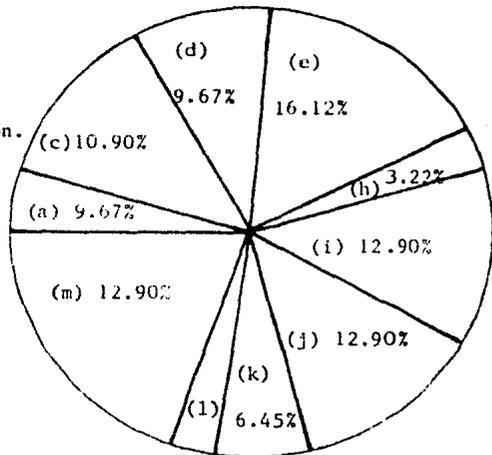
PROPOSICIONES DE LOS EMPRESARIOS PARA AYUDAR A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.



EMPRESAS MEDIANAS

GRAFICA No. 28

- (a) Sin respuesta
- (b) Aumento de circulante
- (c) Disminuir costos de financiamientos.
- (d) Menor aumento de precios a la materia prima.
- (e) Mayor preferencia sobre las grandes empresas.
- (f) Creando tiendas especiales.
- (g) Proporcionándoles información sobre aspectos económicos y de comercio.
- (h) Creando demandas.
- (i) Apoyos económicos y fiscales.
- (j) Acabar con la corrupción
- (k) Estabilizar al país.
- (l) Cooperación de todos.
- (m) Control de precios.
- (n) Disminuir el ritmo de recesión.
- (ñ) Formar Cooperativas.

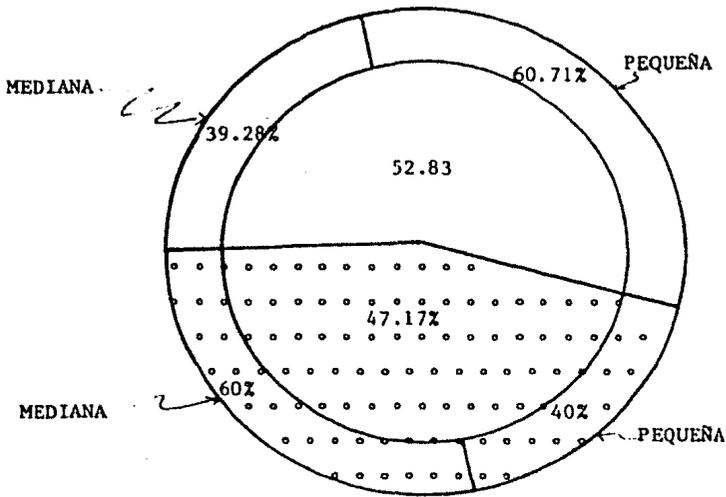


EMPRESAS PEQUEÑAS

GRAFICA No. 29

3.22%

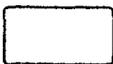
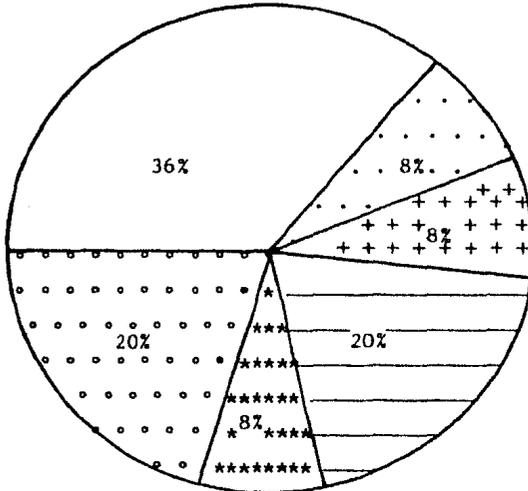
PROPORCION DE EMPRESAS QUE PLANEAN DESPEDIR PERSONAL
EN UN FUTURO CERCANO.



- Si planean despedir personal.
- No planean despedir personal

GRAFICA No. 30

RAZONES POR LAS QUE LAS EMPRESAS NO CONSIDERARAN DESPEDIR A MAS PERSONAL



Por sólo quedar el necesario



Ya no es necesario



Por evitar liquidaciones



Por mantenerse la -
demanda.



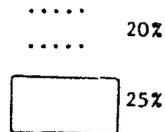
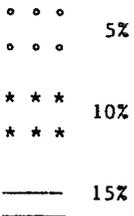
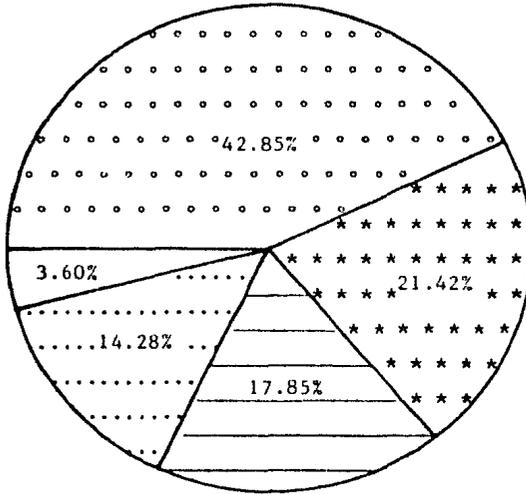
Esperar aumento de ventas



Sin respuesta

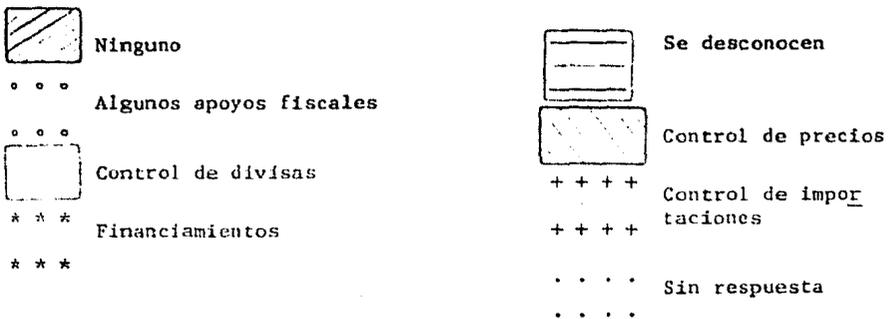
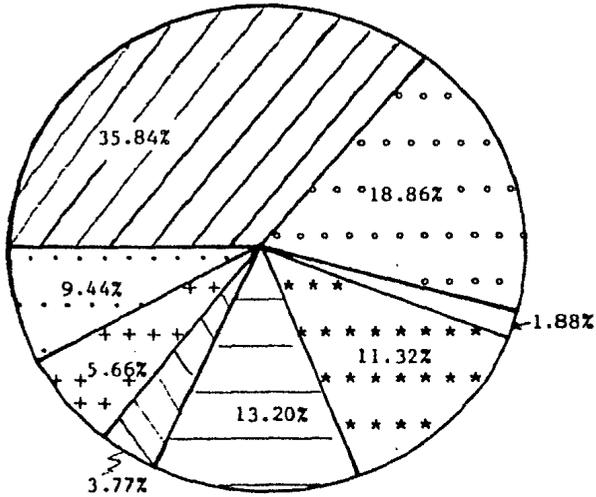
GRAFICA No. 32.

PROPORCIONES DE LA DISMINUCION DE PERSONAL DE LA PEQUEÑA
Y MEDIANA EMPRESA EN UN FUTURO CERCANO.



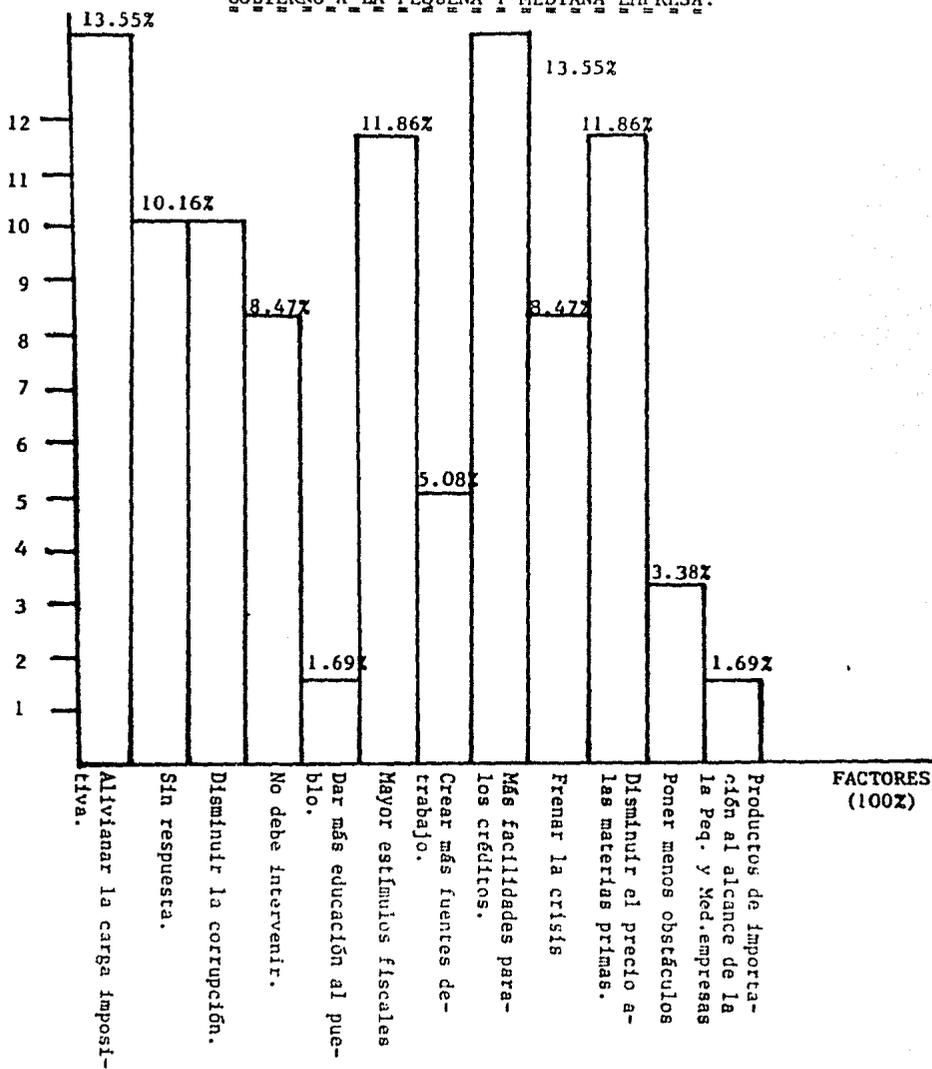
GRAFICA No. 33

APOYOS QUE, SEGUN LOS EMPRESARIOS, BRINDA EL GOBIER-
NO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.



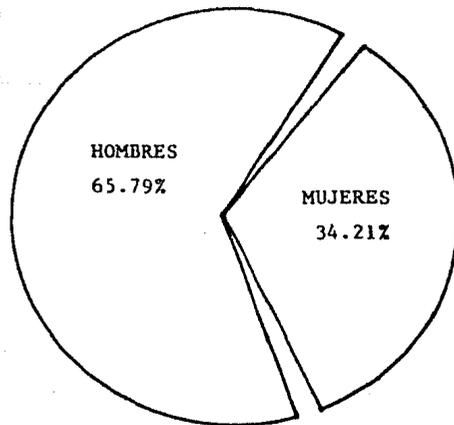
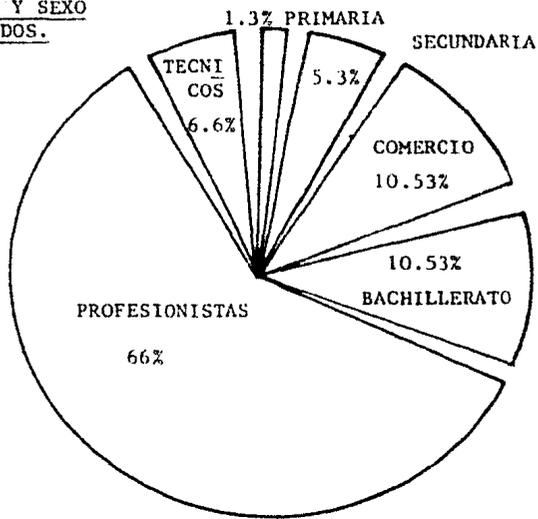
GRAFICA No. 34.

APOYOS QUE, SEGUN LOS EMPRESARIOS, DEBE BRINDAR EL GOBIERNO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.



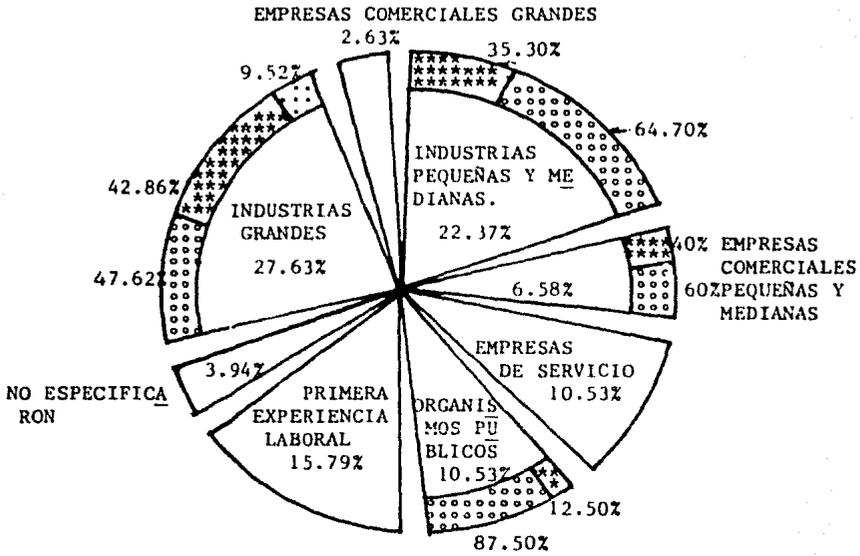
GRAFICA No. 35

NIVEL ACADEMICO Y SEXO
DE LOS ENCUESTADOS.



GRAFICA No. 36

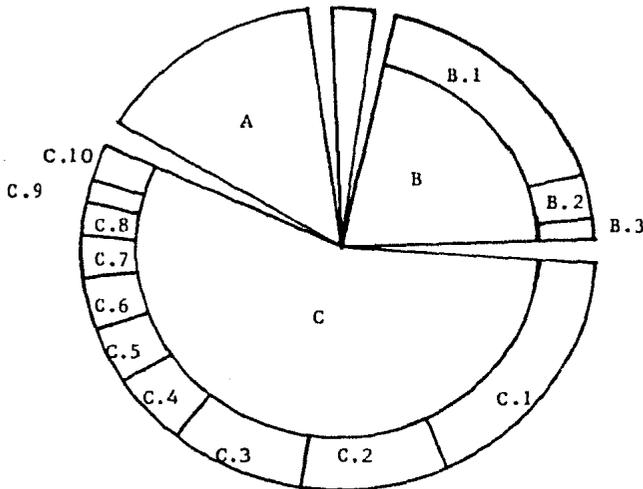
SECTOR DE PROCEDENCIA DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS, Y
LAS RAZONES DE SU DESEMPLEO EN ESE SECTOR.



- ***** DESPIDOS
- oooooo RENUNCIAS
- TERMINACION DE CONTRATO

GRAFICA No. 37.

CAUSAS ESPECIFICAS DE LAS RENUNCIAS O DESPIDOS DE
LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS.



A Buscan su primera experiencia laboral= 15.79%

B Despidos =22.36%

B.1 Recorte de personal=82.35%

B.2 Faltas al reglamento interior=11.76%

B.3 Quiebra de la empresa= 5.89%

C Renuncia= 59.21%

C.1 Motivos personales= 31.11%

C.2 Por tener mayor proyección y/o cambiar de ambiente=15.55%

C.3 Mejorar el sueldo=15.55%

C.4 Inconformidad con la estructura= 8.88%

C.5 Diferencias con el patrón= 6.66%

C.6 Por no estar a gusto= 6.66%

C.7 Por las políticas de la empresa=4.44%

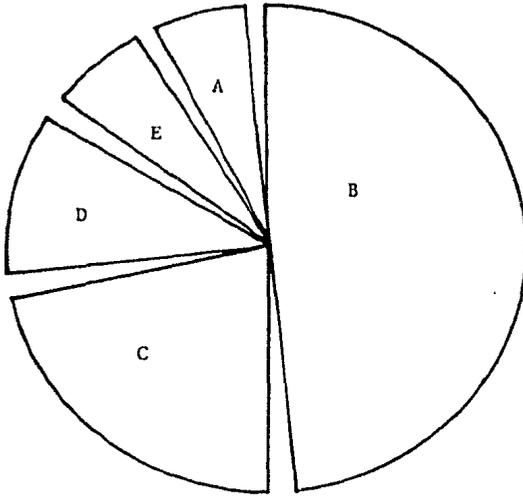
C.8 Cambio de la empresa a otro estado= 4.44%

C.9 Exceso de trabajo= 2.2%

C.10 Abstención=4.51%

GRAFICA No. 38

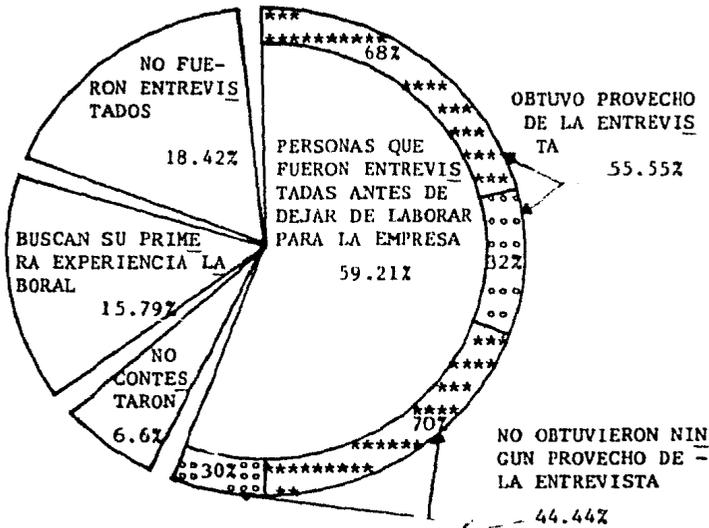
FORMAS DE INDEMNIZAR AL TRABAJADOR DESEMPLEADO POR
PARTE DE LAS EMPRESAS.



- A- Sólo les dieron cartas de recomendación=5.88%
- B- Recibió la indemnización conforme a la ley=52.95%
- C- No estipularon como fueron indemnizados= 23.53%
- D- Sólo les dieron parte de la indemnización=11.76%
- E- Fueron indemnizados mejor de como lo fija la ley=5.88%

GRAFICA No. 39

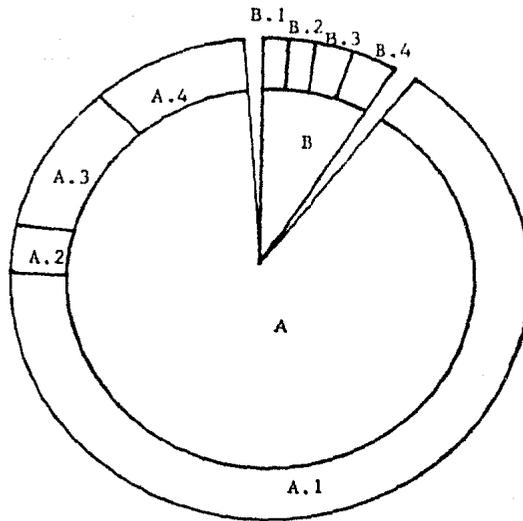
REALIZACION DE LA ENTREVISTA DE SALIDA EN LAS EMPRESAS.



 ***** DESPIDOS
 ooooo
 ooooo RENUNCIAS

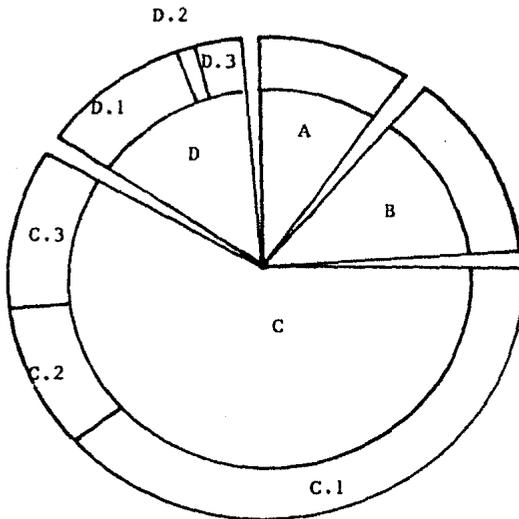
GRAFICA No. 40

CAUSAS PRINCIPALES DE LA BUSQUEDA INSISTENTE DE EMPLEO.



- A - Han buscado empleo insistentemente= 90.79%
- A.1- Por razones económicas exclusivamente= 72.46%
- A.2- Por razones económicas y de superación= 4.34%
- A.3- Por razones de superación o simple deseo de trabajar= 11.61%
- A.4- Abstención= 11.59%
- B - No han buscado empleo insistentemente= 9.2%
- B.1- Por problemas familiares= 14.28%
- B.2- Se abstuvieron de decirlo= 14.28%
- B.3- Por no necesitarlo= 28.57%
- B.4- Problemas de estudio= 42.85%

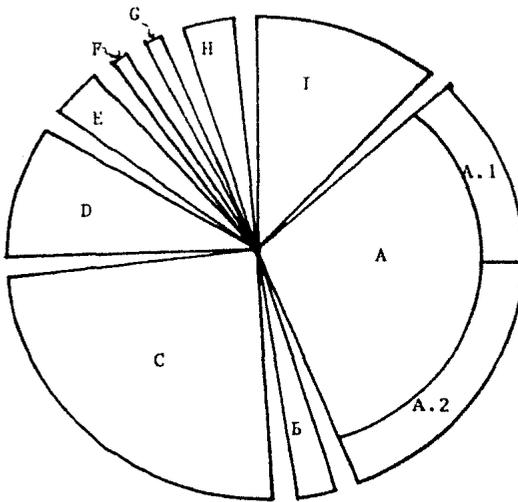
CAUSAS PRINCIPALES DE QUE EL TRABAJADOR DESEMPLEADO NO
CONSIGA EMPLEO.



- A - Se encuentran en espera de contestación= 10.14%
- B - Se abstuvieron en contestar= 14.49%
- C - No se empleó en la empresa aunque el puesto convenía a sus intereses= 60.88%
- C.1 - No existían vacantes= 66.66%
- C.2 - Por falta de experiencia= 16.66%
- C.3 - No reunió todos los requisitos= 16.66%
- D - No les convino trabajar para la empresa= 14.49%
- D.1 - Por no ofrecer adecuadas condiciones económicas= 70%
- D.2 - Por el horario inadecuado= 10%
- D.3 - Por encontrarse lejos la empresa= 20%

GRAFICA No. 42.

FORMAS PRINCIPALES EN QUE EL TRABAJADOR DESEMPLEADO
AFRONTA SUS PROBLEMAS ECONOMICOS



A - Por medio de intereses bancarios= 35.52%

A.1-De la indemnización del despido= 40.74%

A.2-De ahorros hechos con anterioridad= 59.26%

B - Intereses bancarios y apoyo económico de otra persona= 2.63%

C - Mediante la ayuda de padres, esposo, esposa o hijos= 27.63%

D - Mediante una actividad ajena a las empresas= 10.53%

E - Mediante un negocio propio= 3.94%

F - Con la venta de libros= 1.31%

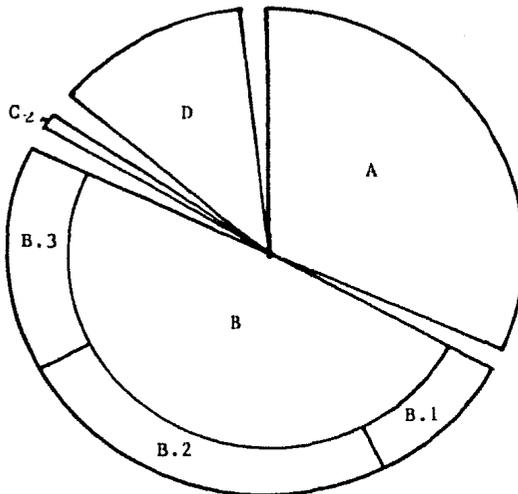
G - Mediante alguna beca= 1.31%

H - No contestaron= 3.95%

I - Otros= 13.16%

GRAFICA No. 43

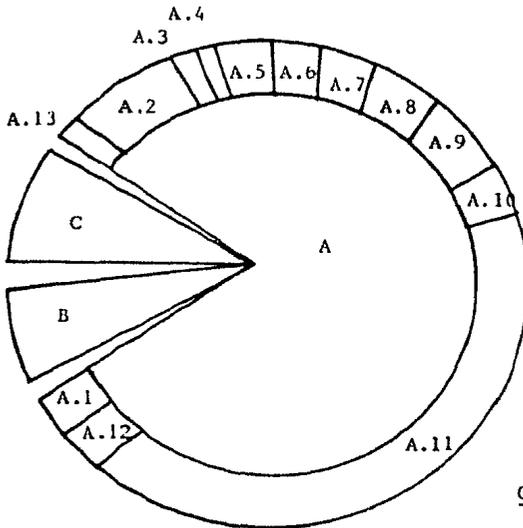
FORMAS EN QUE HA AFECTADO EL DESEMPLEO A LAS PERSONAS.



- A - No les ha afectado el desempleo= 32.89%
- B - Les ha afectado el desempleo= 52.63%
- B.1- Les ha afectado en la familia y socialmente= 20%
- B.2- Les ha afectado psicológicamente= 50%
- B.3 Les ha afectado económicamente= 30%
- C - Los familiares los han apoyado= 1.31%
- D - No contestaron= 13.16%

GRAFICA No. 44

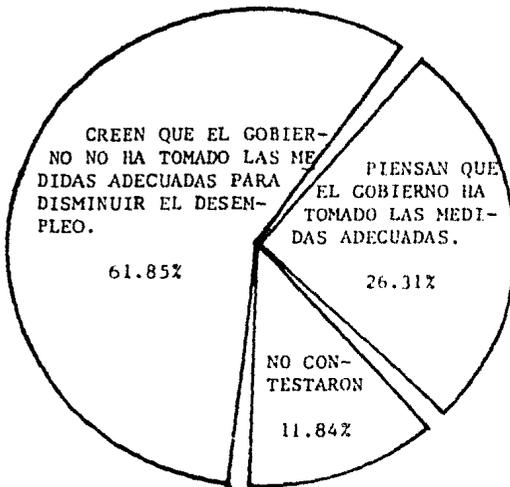
LAS CAUSAS DEL DESEMPLEO EN NUESTRO PAIS SEGUN LOS
TRABAJADORES DESEMPLEADOS.



GRAFICA No. 45

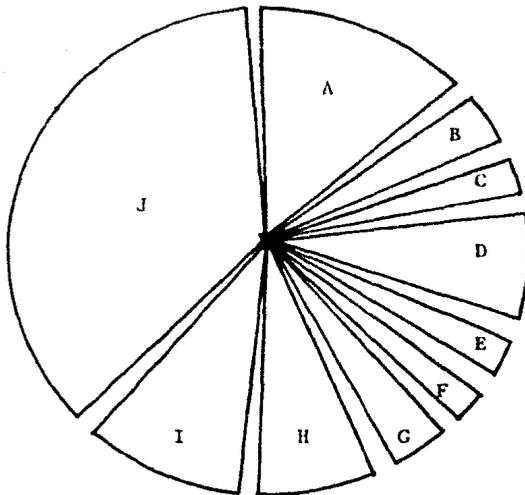
- A - Conocen por lo menos alguna de las causas del desempleo en Mé
xico= 84.21%
- A.1- Cierre de empresas= 3.13%
- A.2- Situación económica y explosión demográfica=9.40%
- A.3- Hegemonía de los Estados Unidos= 1.60%
- A.4- Mala preparación y explosión demográfica= 1.60%
- A.5- Mala preparación del pueblo= 4.95%
- A.6- Explosión demográfica= 3.15%
- A.7- Crisis económica y falta de preparación= 4.70%
- A.8- Razones administrativas, explosión demográfica y razones econó
micas= 6.25%
- A.9- Explosión demográfica, mala preparación y razones económicas=6.25%
- A.10 Razones exclusivamente administrativas= 4.25%
- A.11 Razones exclusivamente económicas= 50%
- A.12 Disminución de ventas= 3.13%
- A.13 Otras= 1.60%
- B - No conocen las causas del desempleo C - No contestaron= 9.21%

OPINION DE LOS DESEMPLEADOS, SOBRE LA CONTRIBUCION
DEL GOBIERNO PARA DISMINUIR EL DESEMPLEO.



GRAFICA No. 46

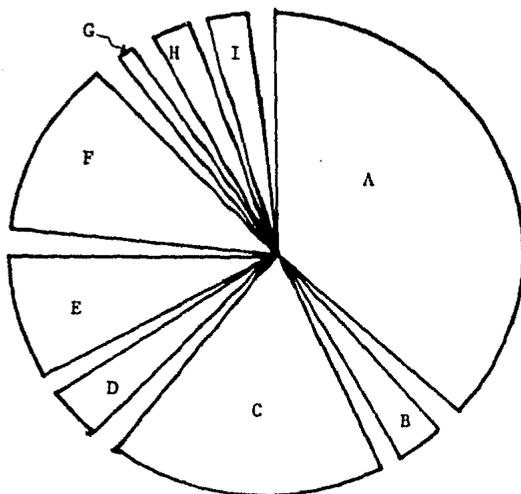
POSIBLES ALTERNATIVAS DE LOS DESEMPLEADOS,
EN CASO DE NO ENCONTRAR EMPLEO A CORTO PLAZO.



- A- Se muestran optimistas de encontrar empleo en corto plazo= 15.79%
 B- Irse al extranjero y capacitarse= 3.95%
 C- Capacitarse, cotizarse más bajo o irse al campo= 2.63%
 D- Otros= 7.90%
 E- Robar= 2.63%
 F- Irse al interior del país= 2.63%
 G- Irse al extranjero= 3.95%
 H- Montar un negocio= 10.52%
 I- No contestaron= 10.52%
 J- Capacitarse= 42.10%

GRAFICA No. 47

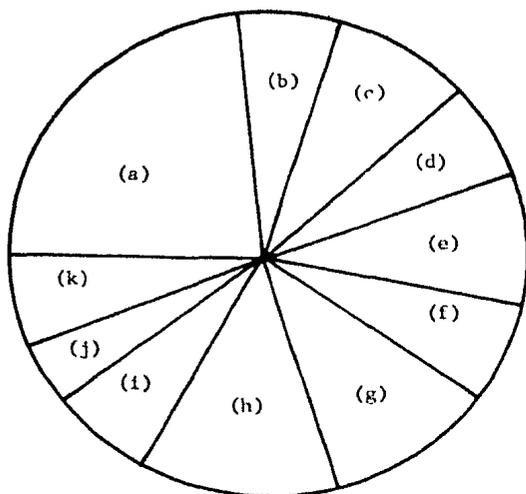
ESPECTATIVAS GENERALES DE LOS TRABAJADORES DESEMPLEADOS,
SOBRE LA SITUACION DE NUESTRO PAIS EN CASO DE CONTINUAR
EL DESEMPLEO MASIVO.



- A- Esperan una crisis social= 42.10%
 B- Esperan una crisis económica y social= 3.95%
 C- Esperan una guerra= 19.75%
 D- Consideran que la crisis no seguirá= 3.95%
 E- No contestaron= 9.21%
 F- Otros= 13.15%
 G- Crisis social e intromisiones extranjeras= 1.31%
 H- Crisis social, fuga de gente al extranjero y mayor importancia a carreras cortas y técnicas= 2.63%
 I- Esperan una crisis económica más grave= 3.95%

GRAFICA No. 48

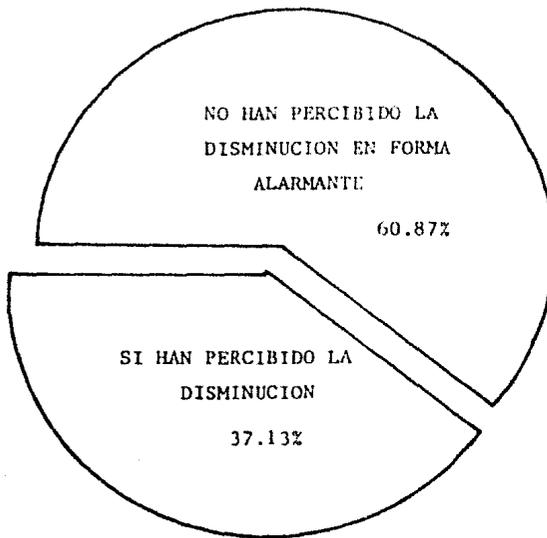
NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PEQUE-
NAS Y MEDIANAS.



(a) Primaria = 23.91%	(g) Comercio= 10.86%
(b) Primaria incompleta = 6.52%	(h) Profesional= 13.04%
(c) Secundaria= 8.69%	(i) Profesional incompleta= 6.53%
(d) Secundaria incompleta= 6.52%	(j) Grado(Maestría, Doctorado)=
(e) Preparatoria o Vocacional= 8.69%	2.18%
(f) Preparatoria o Vocacional	(k) Otro (Estudios técnicos)=
incompleta= 6.53%	6.53%

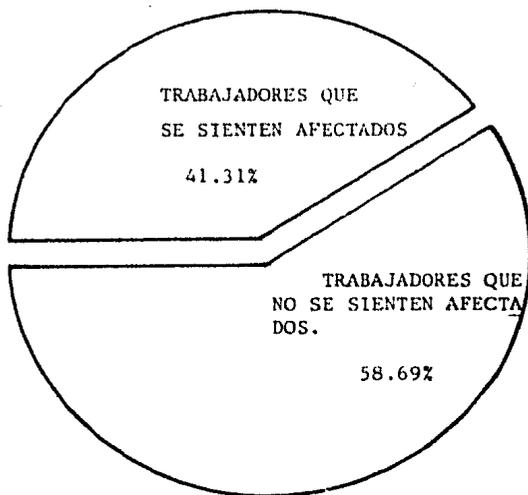
GRAFICA No. 49

PROPORCIÓN EN QUE LAS EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS
NOTAN LA DISMINUCIÓN DE PERSONAL.



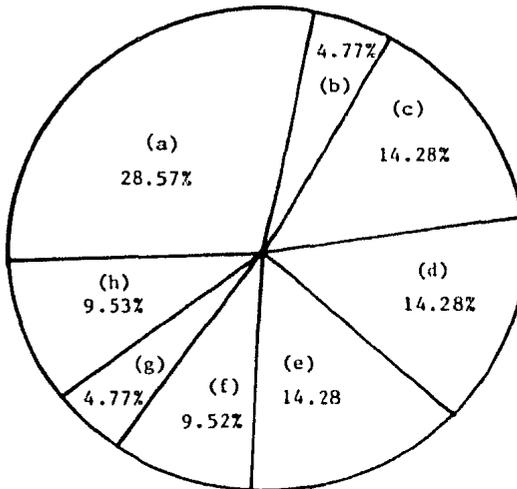
GRAFICA No. 50

PROPORCIÓN EN QUE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MEDIANAS
Y PEQUEÑAS SE SIENTEN AFECTADOS POR LOS DESPIDOS DE PERSONAL.



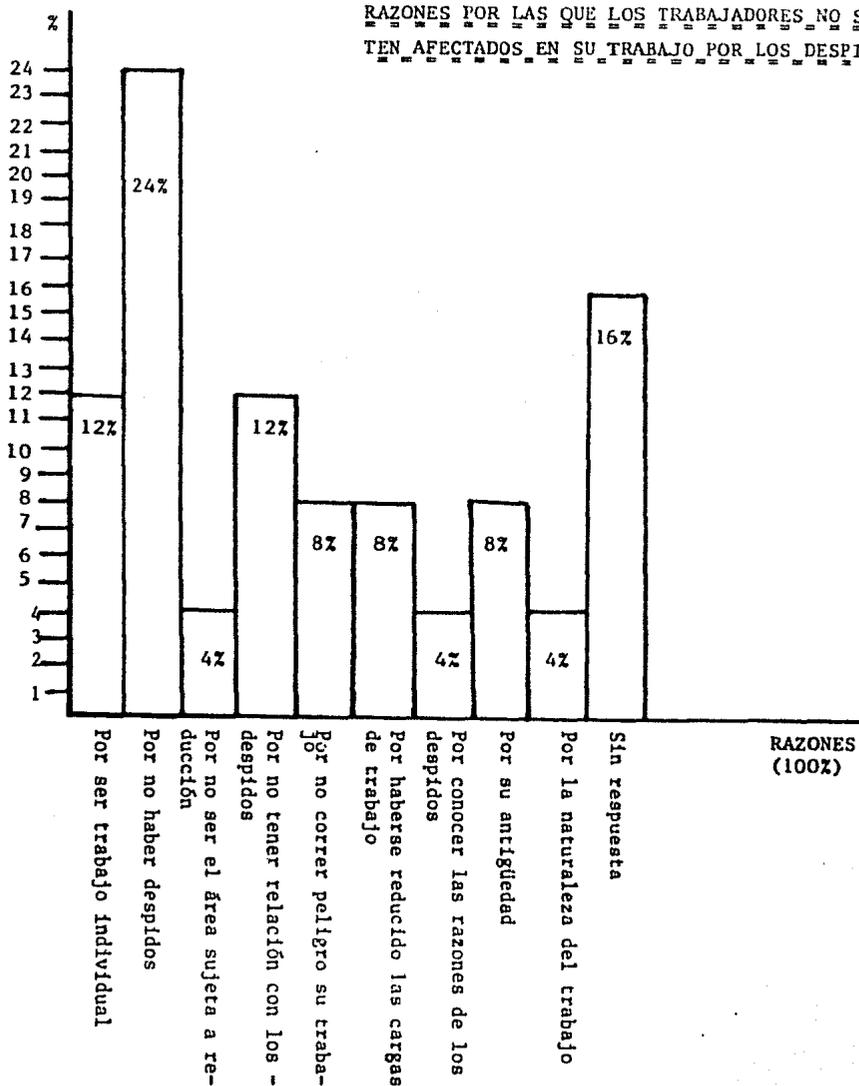
GRÁFICA No. 51

RAZONES POR LAS QUE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS SE SIENTEN AFECTADOS POR LA REDUCCION DE PERSONAL.



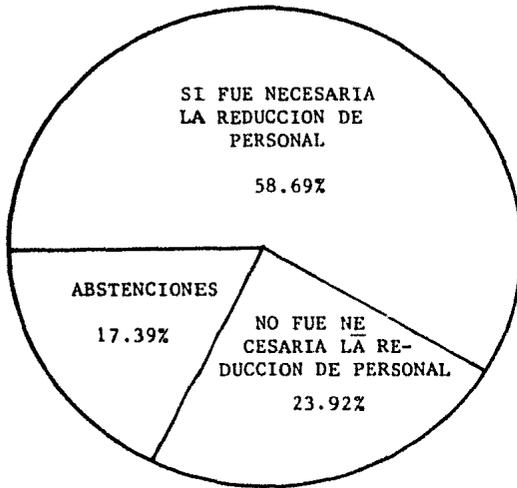
- | | |
|--|--|
| (a) Sin respuesta | (e) Por modificaciones en el trabajo |
| (b) Por modificaciones en el sistema administrativo. | (f) Por la reducción de personal que altera todas las funciones. |
| (c) Por aumento en cargas de trabajo. | (g) Tratar de trabajar mejor |
| (d) Por causar tensiones emocionales. | (h) Por ser nuevo. |

RAZONES POR LAS QUE LOS TRABAJADORES NO SE SIEN-
TEN AFECTADOS EN SU TRABAJO POR LOS DESPIDOS.



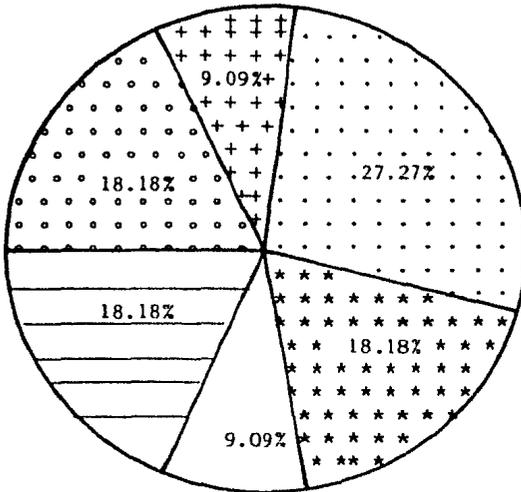
GRAFICA No. 53

LA REDUCCION DE PERSONAL, SEGUN OPINIONES DE
LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS.



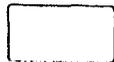
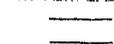
GRAFICA No. 54

RAZONES POR LAS QUE LOS TRABAJADORES NO ESTAN DE ACUERDO
CON LA REDUCCION DE PERSONAL.



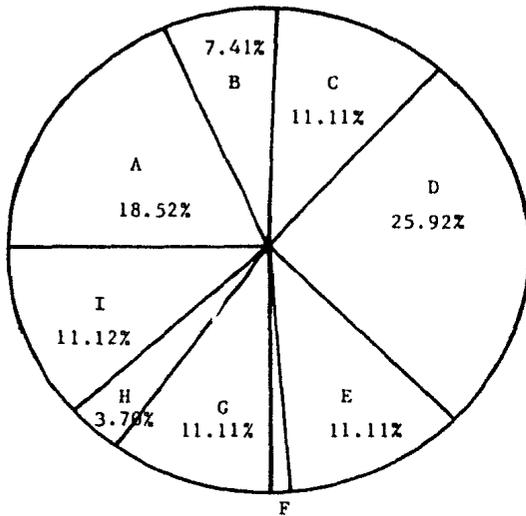
- • • Las funciones desarrolladas se vieron muy afectadas
- + + + No se puede trabajar al mismo ritmo
- . . . Aumento de cargas de trabajo

- * * * Esto aumenta la crisis

-  Muchas familias se vieron afectadas
-  Sin respuesta

GRAFICA No. 55

RAZONES QUE SEGUN LOS TRABAJADORES HACEN NECESARIA LA REDUCCION DE PERSONAL.

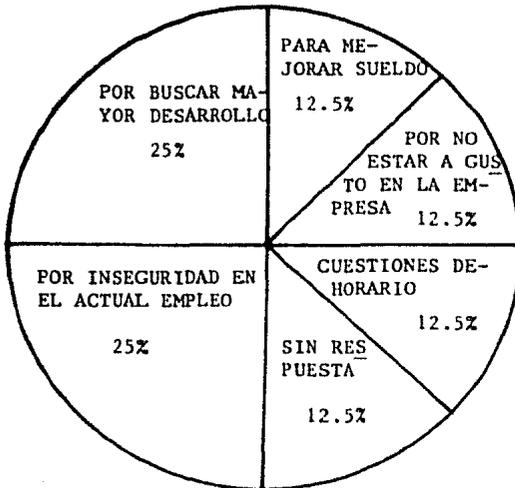


- A- Necesidad de disminuir costos
 B- Falta de recursos
 C- Posible trabajar con menos personal
 D- Por la baja de ventas

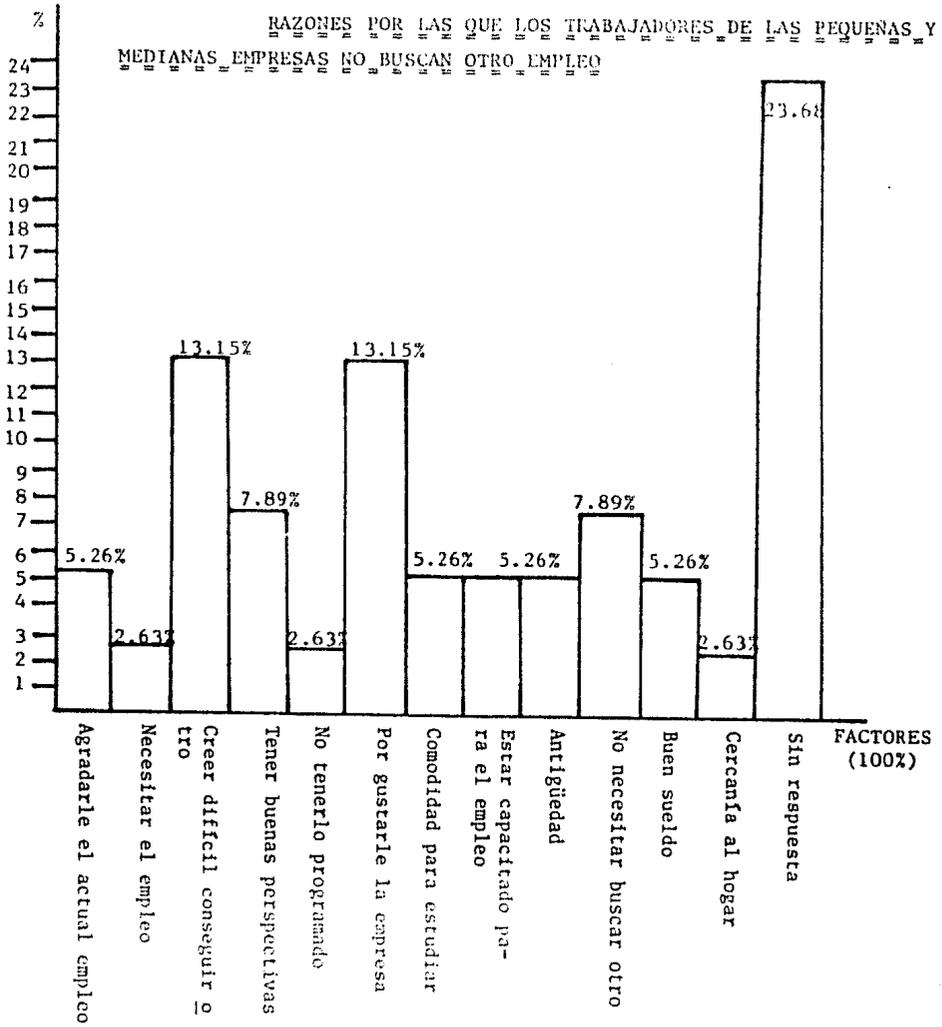
- E- Por la crisis económica
 F- Alza constante en los precios de materias primas.
 G- Falta de movimiento.
 H- Sin respuesta

GRAFICA No. 56

RAZONES POR LAS QUE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS
Y MEDIANAS EMPRESAS BUSCAN OTRO EMPLEO.

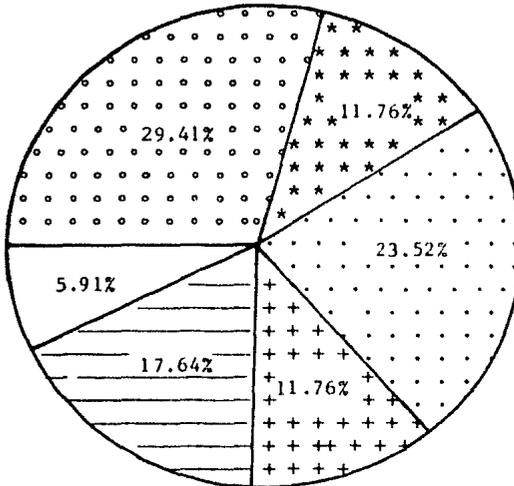


GRAFICA No. 57



GRAFICA No. 58

RAZONES POR LAS QUE LOS TRABAJADORES DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA
EMPRESA ESTAN SATISFECHOS CON SUS EMPLEOS



• • •
• • • Por desarrollar una actividad que les gusta

* * *
* * * Por que se conoce bien el puesto

. . .
. . . Por ser un trabajo cómodo

+ + +

+ + + Por su relación con los estudios

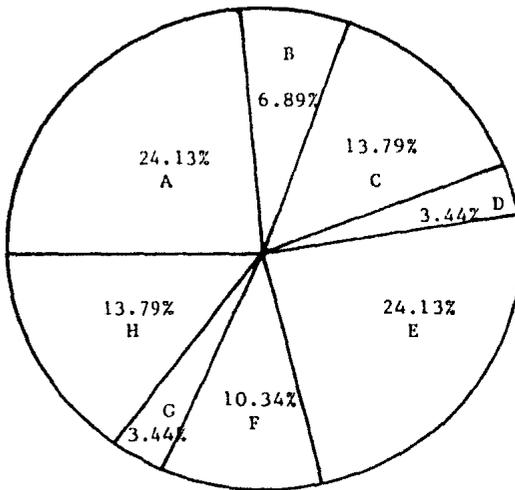
— — —

— — — Sin respuesta



Porque se aprende y adquiere más preparación

RAZONES POR LAS QUE LOS TRABAJADORES DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS NO ESTAN SATISFECHOS CON SUS EMPLEOS.



- | | |
|------------------------------------|---|
| A- Porque la paga es baja | E- Sin respuesta |
| B- El trabajo es muy cansado | F- Por querer conocer otras áreas |
| C- No les gusta la actividad | G- Ocupa mucho tiempo y no alcanza a realizar otras actividades |
| D- Por estar demasiado mecanizado. | H- Por buscar una mayor superación |

GRAFICA No. 60

CONCLUSIONES

- Las Empresas Pequeñas y Medianas, que constituyen uno de los apoyos más dinámicos e importantes de nuestra economía, se encuentran en una situación delicada, que, de no ser modificada a tiempo, llevará al país a un caos mayor del que ya vivimos. De ahí que con ello confirmemos nuestra hipótesis, ya que es indispensable estudiar las causas y los efectos -- del desempleo, para tomar las medidas adecuadas encauzadas a resolver el problema y concientizarnos sobre las consecuencias que en todos aspectos se ocasionarían en caso de no hacerlo.
- La Administración de los Recursos Humanos que originalmente pretende obtener mayor eficiencia y cooperación por parte de los trabajadores, además de proporcionarles satisfacción y seguridad en su trabajo, no está surtiendo efecto en las Empresas Pequeñas y Medianas, porque no ha sabido aplicarse. El resultado: están tratando con trabajadores que laboran y cooperan bajo una constante presión.
- Ante la crisis económica que vive el país, las funciones de Administración de Recursos Humanos (reclutamiento, selección, integración, etc.) pasan a ocupar un segundo plano para la empresa, que los deja a un lado para ocuparse únicamente de los problemas económicos por los que atraviesa.
- Tradicionalmente una deficiencia importante del desarrollo económico nacional, ha sido la incapacidad de proveer de satisfactores mínimos de bienestar a la mayoría de la población, entre ellos empleo y niveles de salarios que permitan adquirir tales mínimos. Ahora estas deficiencias aumentan el grado de peligro que corre la estabilidad económica, política y social del país.
- El subempleo constituye un recurso que la gente realmente desempleada -- utiliza para tratar de sobrevivir. Este crece cada día más y con él la gente que no tiene ingresos fijos, no tiene acceso a la seguridad so --

- cial (IMSS, ISSSTE) y que es, en última instancia, un grave problema social en potencia.
- Los males económicos, políticos y sociales por los que atraviesa el país, tienen siempre, en menor o mayor grado, repercusiones sobre las Empresas Pequeñas y Medianas, por ser las más abundantes en número y las que más empleos pueden generar.
- La crisis económica ha afectado a las Pequeñas y Medianas Empresas, al grado que estas trabajan con el personal absolutamente indispensable -- (en algunos casos, escaso e insuficiente), haciendo uso parcial de su capacidad y teniendo escasas utilidades en algunos casos y graves pérdidas en otros.
- La forma más grave como la crisis ha afectado a las Pequeñas y Medianas Empresas es: disminución de ventas, aumento de costos y recorte de personal. Este último trae consigo gravísimas consecuencias de carácter social, como por ejemplo, el altísimo índice de delincuencia que se ha venido registrando en el país principalmente a últimas fechas.
- Un síntoma característico de la crisis que ahora enfrentamos, es la reducción en la dinámica de las ventas y, por lo tanto de los ingresos de las empresas.
- No es posible esperar una rápida recuperación en las ventas de las em--presas, puesto que siguen presentando una tendencia a la baja: mientras no haya producción suficiente, no haya empleos suficientes y la gente--no cuente con ingresos igualmente suficientes, las ventas no aumentarán.
- Las empresas constituirán, sin duda, las primeras en responder cuando -se inicie el proceso de recuperación económica; sin embargo, difficilmente volverán a presentar la dinámica que habían presentado en años anteriores. La recuperación es lejana y lenta.

- En las condiciones actuales, el desarrollo económico del país es casi--nulo. El nivel de vida de la población tardará en mejorar, lo que tarde la crisis en solucionarse, y, aún más.
- El alto índice de desempleo en las Industrias Medianas y Pequeñas, es --indicador de la caída de la producción a nivel nacional.
- La acentuada disminución de los ingresos de las empresas (básicamente--por disminución de ventas y aumento de costos) pone en peligro su e--xistencia: no podrán existir si no son capaces de generar utilidades --que a su vez permitan la generación constante y creciente de empleos.
- La constante tensión con que llevan a cabo sus labores los trabajadores de las Pequeñas y Medianas Empresas como consecuencia de los despidos,--trae como consecuencia a corto plazo, un gran resentimiento e insatis--facción que en un futuro no muy lejano traerán graves consecuencias a --las empresas.
- Existe un descontento general en contra del gobierno. Tanto empresarios como empleados, opinan que éste no toma las medidas adecuadas para ayu--darlos.
- Es necesario que el Gobierno de a conocer de una manera más efectiva --los apoyos que brinda a las empresas Pequeñas y Medianas, haciendo pro--moción directa dentro de las mismas.
- Los apoyos (programas y planes) del Gobierno, no deben existir sólo --de nombre, sino que deben destinarse efectivamente a aquéllos para qui--nes fueron creados. Por ésto deberá existir una vigilancia más cercana--que permita que los apoyos lleguen sin tropiezos a su destino.
- De seguir el descontento y la desconfianza por parte de todos los secto--res hacia el Gobierno, la estabilidad y la solidez de éste peligran. Sin su apoyo y con su agresividad, el conflicto político no se hará esperar.

- El futuro del desempleo y subempleo es desalentador: se piensa que este año serán más de 15 millones de desempleados y subempleados los que deambularán por las calles; unos tratando de ganar dinero desempeñando -- cualquier trabajo, y otros completamente dedicados a aumentar el vandalismo que ya padecemos.

- El desempleo ocupa el quinto lugar entre las causas del suicidio. Exige respuestas rápidas.

BIBLIOGRAFIA

- Adione, S. G. y Hermanson, H. R. Administración de personal. México: Limusa, 1980.
- Arias, G. F. Administración de recursos humanos. México: Trillas, 1980.
- Babb, T. F. La empresa; su personal; su administración: Tesis, para optar por el grado de Lic. en Administración, Universidad La Salle, 1981.
- Brenis, E. R. La pequeña y mediana empresas, problemas comunes a su funcionamiento y desarrollo: Tesis, para optar por el grado de Lic. en Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, 1979.
- Córdova, I. J. Aspectos fundamentales de administración en la pequeña y mediana empresa: Tesis, para optar por el grado de Lic. en Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.
- Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. El empleo en México (Ponencia). México, 1980.
- Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales. Población. Consulta Popular, 1982.
- Instituto Mexicano de Ejecutivos de Finanzas. Fomento del empleo industrial en México. México: 1979.
- Jusidman, B. Clara. La política de empleo en México. Sexto Congreso Mundial de Economía. México: 1980.
- Nacional Financiera. Pequeña y Mediana Industria, (1979-1982), varios números.
- Pazos, L. El gobierno y la inflación. México: Diana, 1980.

- Quijada, O. F. La administración de empresas pequeñas y medianas en el Distrito Federal: Tesis, para optar por el grado de Licenciado en Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, 1981.
- Secretaría de Programación y Presupuesto. Información sobre ocupación, - 1982, 20.
- Secretaría de Comercio. Pequeño y mediano comercio. Comercio y Desarrollo, 1979, 2, 9.
- Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Indicadores de empleo. México: 1982.
- Excelsior, Novedades, Universal: Periódicos, marzo 1982-mayo 1982.