



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

**CREACIÓN DE EMPRESAS LOCALES A PARTIR
DE FIRMAS MULTINACIONALES UBICADAS EN
MÉXICO**

Tesis presentada por

Giorge Lizbel Burgueño Biul

para obtener el grado de

MAESTRA EN DESARROLLO REGIONAL

Tijuana, B. C., México
2010

A mi mejor amigo y
compañero en todos mis sueños,
mi esposo Florentino.

A la mujer más trabajadora
y tenaz que conozco,
que le debo lo que soy: mi Madre.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), por apoyarme económicamente para llevar a cabo mis estudios, Así como al El Colegio de la Frontera Norte (El Colef) por el apoyo recibido durante la realización de la maestría. Especialmente mi gratitud para el Dr. Jorge Carrillo Viveros, por sus dos años de paciencia y enseñanzas que no permitirán que me vaya como llegué. También agradezco al Dr. Redi Gomis por sus valiosas aportaciones a esta tesis y a la Dra. Carmen Alcalá Álvarez por sus acertados comentarios, que sirvieron para enriquecer el trabajo de investigación. A la Dra. Araceli Almaraz Alvarado por el apoyo que nos brindó durante la estancia en El Colef. Igualmente, quiero agradecer a los maestros que contribuyeron con nuestra formación durante estos dos años: la Dra. Sarah Martínez, la Dra. Rosio Barajas, al Dr. Víctor Espinoza y a la Teacher Esthela. Asimismo, al personal administrativo de El Colef. Finalmente y no menos importantes agradezco a mis compañeros de clase: a Alicia por estos dos años llenos de alegrías, a Sandra por toda su ayuda y paciencia, a Gabriel por enseñarme que todavía quedan grandes seres humanos, a José por los momentos compartidos, a Elided por su ayuda incondicional, a Marcela por su tan agradable compañía, a Manuelito por todas esas ricas comidas y esa gran sonrisa que alegra a todo El Colef, a Lucy por ser una gran amiga y a todos aquellos compañeros que con su compañía hicieron de estos dos años algo muy especial en mi vida.

INDICE

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
INTRODUCCIÓN.....	13
Antecedentes	1
Planteamiento del problema.....	4
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos	9
Hipótesis	9
CAPÍTULO I.- MARCO TEORICO: LA CREACIÓN DE	
EMPRESAS LOCALES ASOCIADAS A LA LLEGADA DE EMPRESAS	
MULTINACIONALES A MÉXICO, COMO PARTE DEL	
DESARROLLO	11
1.1.- Introducción.....	11
1.2.- El concepto de Multinacional	12
1.2.1.- Importancia de las Multinacionales	12
1.2.2.- Desventajas de las Multinacionales	16
1.2.3.- Generación de Externalidades a partir del establecimiento de firmas Multinacionales.....	17
1.3.- Las configuraciones socioprodutivas de las firmas Multinacionales que incentivan la creación de empresas locales.....	21
1.4.- Políticas de apoyo a la innovación y a la creación de empresas locales	25
1.4.1. - Políticas de apoyo a la innovación	26

1.5.- Creación de empresas locales a partir de empresas multinacionales ubicadas en una región con alto potencial de innovación y otra con potencial medio de innovación 29

1.6.- La creación de empresas locales a partir de empresas multinacionales, como parte del desarrollo endógeno 30

Conclusiones 32

CAPÍTULO II.- LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN

MÉXICO 35

2.1.- Introducción 35

2.2.- Importancia de la inversión extranjera en México 36

2.3.- Perfil de las empresas multinacionales en México 37

2.3- Configuraciones socio-productivas de las multinacionales en México 39

2.2.1.- ¿Cuáles son los principales sectores en que se encuentran las empresas multinacionales ubicadas en México? 40

2.2.2.- Países de procedencia de la Inversión Extranjera Directa 45

2.2.3.- Localización de las empresas multinacionales en México 45

2.2.4.- Creación de empresas locales a partir de empresas multinacionales en México 46

2.2.5.- Indicadores para definir en nivel de potencial de innovación de las regiones de México 48

2.2.3.- Inversión extranjera directa en una región con alto potencial de innovación 49

2.2.4.- Inversión Extranjera Directa en una región con potencial medio de innovación 51

2.2.5.- ¿Cuáles son las estrategias de inversión de las multinacionales ubicadas en la región con alto potencial de innovación y en la región con potencial medio de innovación 52

2.3.- ¿Qué tan fácil es hacer negocios en la región con alto potencial de innovación? 55

2.3.1.- Indicadores que miden las regulaciones gubernamentales que fomentan la actividad empresarial en México. 57

2.3.2.- Indicadores de <i>Doing Business</i> para la región con alto potencial de innovación.....	58
2.3.3.- Indicadores de <i>Doing Business</i> para la región con potencial medio de innovación.....	62
Conclusiones.....	65
CAPÍTULO III.- METODOLOGÍA	67
Introducción	67
3.1.- Tipo de estudio	67
3.2.- Recolección de datos	68
3.2.1.- Fuentes primarias.....	68
3.2.2.- Unidad de análisis.....	68
3.2.3.- Unidad específica de análisis.....	69
3.2.4.- Otras fuentes de información.....	69
3.2.5.- Análisis de la información y estructura del trabajo	70
CAPÍTULO IV.- INNOVACIÓN, REGIÓN Y CREACIÓN DE EMPRESAS LOCALES	75
4.1.- Introducción.....	75
4.2.- Configuraciones socio productivas de las empresas multinacionales que propician la creación de empresas locales	76
4.2.1.- Nivel de innovación de las multinacionales y creación de empresas locales	84
4.3.- Subcontratación por parte de las multinacionales	89
4.3.- Región donde es más fácil crear empresas y región donde es más difícil crear empresas.....	90
4.4.- Modelo de regresión logística multinomial para determinar cuáles son las variables más asociadas a la creación de empresas locales	92
4.4.1.-Resultados del modelo.....	94
Conclusiones.....	97
CAPÍTULO V.- CONCLUSIONES GENERALES.....	99
Fortalezas y limitaciones de la investigación.....	102

Agenda de investigación	103
ANEXOS.....	104
BIBLIOGRAFÍA	Error! Bookmark not defined.

INDICE DE FIGURAS, GRÁFICAS, CUADROS Y MAPAS

FIGURAS

Figura 1.1- Elementos básicos de las iniciativas de desarrollo local	26
Figura 1.2- Fuerzas que impulsan el desarrollo	31
Figura 1.3.- Empleo en el sector automotriz.....	44
Figura 1.4.- Comercio exterior en el sector electrónico de 2003 a 2008 (millones de dólares).....	44
Figura 4.1.- Estrategia metodológica	69

CUADROS

Cuadro 2.1.-Distribución sectorial de la IED de 2008 a 2009 (millones de dólares) .	41
Cuadro 2.2.- Inversión extranjera directa en la región con alto potencial de innovación (millones de dólares).....	50
Cuadro 2.3.- Inversión extranjera directa en la región con potencial medio de innovación (millones de dólares)	51
Cuadro 2.4.- América Latina y el Caribe: Beneficios y costos de la IED por estrategia corporativa	54
Cuadro 2.5.- Apertura de empresas en México (Trámites).....	58
Cuadro 2.6.- Indicadores de <i>Doing Business</i> en la región con alto potencial de innovación.....	62
Cuadro 2.7.- Indicadores de <i>Doing Business</i> en la región con potencial medio de innovación.....	64

Cuadro 2.8.- Comparativo de los indicadores de <i>Doing Business</i> para la región con alto potencial de innovación y la región con potencial medio de innovación	64
Cuadro 3.1.- Sectores productivos donde se ubican las multinacionales entrevistadas	68
Cuadro 4.1.- Número de firmas multinacionales que crearon empresas por parte de sus ex empleados.....	76
Cuadro 4.2.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte sus ex empleados según sector de actividad.	77
Cuadro 4.3.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados según el país de origen.	78
Cuadro 4.4.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados según las funciones globales que realizan.....	79
Cuadro 4.5.-Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados según el potencial de innovación reinal donde se ubican.	80
Cuadro 4.6.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados de acuerdo con los incentivos que reciben los trabajadores	80
Tabla 4.7.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados según el gasto total de dicado a capacitación de los trabajadores.	81
Cuadro 4.8.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados según el nivel de mecanismos para potencial Gerentes Senior....	82
Cuadro 4.9.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte sus ex empleados de acuerdo con el número de horas de capacitación que ofrece a sus trabajadores.	83
Cuadro 4.10.-Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas por parte se sus ex empleados según su nivel de sindicalización.....	84
Cuadro 4.11 Porcentaje de trabajadores de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados de acuerdo al número de empleados en investigación y desarrollo.	84
Cuadro 4.12.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados de acuerdo a si están asociadas con centros de enseñanza media superior y superior para realizar I+D.	85

Cuadro 4.13.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados de acuerdo a la opinión sobre la difusión a la reversa.....	87
Cuadro 4.14.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados de acuerdo con las expectativas de gasto en I+D.	88
Cuadro 4.15.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados de acuerdo a las expectativas sobre desarrollo de tecnología propia.	89
Cuadro 4.16.- Gerentes de las operaciones mexicanas que crearon su empresa y se convirtieron en proveedores de la multinacional	90
Cuadro 4.17.- Regiones donde es más fácil o difícil abrir nuevas empresas.....	91
Cuadro 5.1. - Definición de las variables seleccionadas.....	93
Cuadro 5.2. - Regresión logística multinomial: resultados.....	95

GRAFICAS

Grafico 2.1- Producción de Vehículos de 2000 a 2008 (miles de unidades).....	43
Grafico 2.2.- Origen de la IED en enero – diciembre de 2009 (Porcentajes).....	45
Grafico 2.3.- Comportamiento de la IED en la región con alto potencial del innovación 2008-2009(millones de dólares).....	51

MAPAS

Mapa 2.1.- Potencial de innovación regional.....	52
--	----

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

MNCs	Corporaciones Multinacionales
IED	Inversión Extranjera Directa
OIT	Organización Internacional del Trabajo
UNCTAD	Conferencia de las naciones unidas sobre comercio y desarrollo
CEPAL	Comisión económica para América Latina y el Caribe
OCDE	Organización para la cooperación y el desarrollo económico
USA	Unites State of America
UE	Unión Europea
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática
PEA	Población Económicamente Activa
D.F	Distrito Federal
SIEM	Sistema Empresarial Mexicano
ISN	Impuesto Sobre Nomina

RFC

Registro Federal de Contribuyentes

RESUMEN

La creación de empresas locales a partir del establecimiento de multinacionales es considerada en la literatura como un instrumento del desarrollo endógeno, puesto que da lugar a la transferencia tecnológica y de conocimientos, la acumulación de capital humano así como a la generación de externalidades. Por tanto, esta tesis tiene como objetivo determinar los factores asociados con la creación de empresas locales formadas por ex empleados de las corporaciones multinacionales, a partir de las configuraciones socio-productivas que constituyen. Así mismo, analizar si los mecanismos asociados con la creación de empresas están relacionados con el nivel de innovación en una región con alto potencial de innovación y otra con potencial medio de innovación. Los resultados obtenidos muestran que son las empresas multinacionales estadounidenses las que más favorecen la creación de nuevas empresas por parte de sus ex-empleados. Además, que las multinacionales más innovadoras se convierten en un incentivo para que sus trabajadores permanezcan en éstas. Finalmente, se encontró que la región más innovadora favorece la creación empresas locales.

ABSTRACT

The creation of local businesses from multinational firms is considered in the literature as an instrument of endogenous development, since it gives rise to technology and knowledge transfer, human capital accumulation and the generation of externalities. Hence, this thesis aims to determine the factors associated with the creation of local enterprises formed by former employees of multinational corporations, from socio-configurations that are productive. Also, it analyzes whether the mechanisms associated with start-ups are related to the level of innovation in a region with high potential for innovation and a potential means of innovation. The results show that U.S. multinational corporations are the most beneficial to the creation of new firms by former employees. It was found that the most innovative region favors the creation firms.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

La creación de empresas por parte de ex empleados de firmas multinacionales, ha llamado la atención de investigadores y académicos¹. Este fenómeno es considerado en la literatura como un instrumento del desarrollo endógeno², puesto que da lugar a la transferencia tecnológica y de conocimientos, la acumulación de capital humano y la generación de efectos secundarios (*spillovers*) (Meyer, 2003; Barro y Sala-i-Martin, 1995). No obstante el impacto que este fenómeno tiene en el desarrollo regional y sus potenciales efectos positivos que puede generar, existen muy pocos estudios en México, los cuales, en su mayoría, se han enfocado en las empresas de nueva creación, pero poco se sabe sobre los factores dentro de las firmas multinacionales que contribuyen a la creación de nuevas empresas.

Cabe hacer referencia a la experiencia de los países asiáticos de reciente industrialización, tal como Singapur y Malasia, en donde existe evidencia empírica que demuestra que una de las vías hacia la endogenización de las multinacionales ha sido la transformación de sus gerentes e ingenieros en proveedores de las propias empresas multinacionales (Altemburg, 2000). En México, una firma muy estudiada ha sido la Ford en Hermosillo, la cual ha permitido transferencias de capacidades tecnológicas y empresariales hacia los proveedores locales (Contreras, 2007).

El presente trabajo busca analizar las características de las firmas multinacionales de donde han salido gerentes a formar sus propias empresas, así como de las regiones donde se establecen. Para ello se parte de dos perspectivas analíticas: 1) las características

¹ Dussel, 1999; Altemburg, 2000; Dutrénit, 2004; Contreras, 2007 y Carrillo y Gomis, 2009.

²“La teoría del desarrollo endógeno considera que la acumulación de capital y el progreso tecnológico son, sin duda, factores claves en el crecimiento económico. Pero, además, identifica una senda de desarrollo autosostenido de carácter endógeno, al argumentar que los factores que contribuyen al proceso de acumulación de capital, generan economías, externas e internas, de escala, reducen los costos generales y los costos de transacción y favorecen las economías de diversidad. La teoría del desarrollo endógeno reconoce, por lo tanto, la existencia de rendimientos crecientes de los factores acumulables y el papel de los actores económicos, privados y públicos, en las decisiones de inversión y localización” (Vázquez, 2000: página 5).

socioproductivas y 2) el análisis de las políticas regionales que incentivan la creación de empresas locales.

Las configuraciones socioproductivas de las empresas representan un gran número de aspectos entre los que resaltan la estrategia de ganancia, la política-producto, la organización productiva y la relación salarial³, las cuales en un determinado momento podrían combinarse para dar surgimiento a un modelo productivo. Un modelo productivo de acuerdo con Boyer y Freyssenet es una especie de mapa de las configuraciones socioproductivas de las empresas, compromisos de gobierno de las firmas que permiten desarrollar de manera duradera y rentable una de las estrategias de ganancia viable en el marco de los modos de crecimiento de los países en los que las empresas realizan sus actividades, por medios coherentes y aceptables; que permitan dar respuesta lógica a los problemas surgidos de las evoluciones anteriores (Boyer y Freyssenet, 2000). Cabe hacer referencia a que, en la medida en que los modelos productivos han evolucionado, sus estrategias han cambiado considerablemente. En la etapa del Fordismo, por ejemplo, (1908- 70s), el centro era la producción en masa, con procedimientos mecanizados y trabajo sistematizado, limitando así el aprendizaje de los trabajadores. No es sino hasta modelos como el Toyotiano (70s) y el Hondiano donde adquieren importancia los conocimientos, la polivalencia de los trabajadores (es decir, la multifuncionalidad)⁴ y el trabajo en equipo (Boyer y Freyssenet, 2000). Estos últimos modelos buscan la reducción de costos a través de la polifuncionalidad de los empleados; enfocando la estrategia de ganancia en la innovación y la flexibilidad. Ello, exige una mayor concentración para incentivar el aprendizaje, la creatividad, y la pericia de sus trabajadores

³ La estrategia de ganancia puede estar enfocada en la búsqueda de economías de escala, la diversidad de la oferta, la calidad del producto, la innovación comercialmente pertinente, la flexibilidad productiva, la reducción permanente de los costos. La política producto concierne a los mercados y segmentos de mercados a los que se apunta, la concepción de los productos ofrecidos y de su gama, los objetivos del volumen de ventas, de diversidad de modelos, de calidad, de novedad y de margen. La organización productiva Abarca el grado de integración de las actividades, su distribución espacial, la organización de la concepción, del abastecimiento, de la fabricación y de la comercialización, las técnicas empleadas y los criterios de gestión y la relación salarial. Esta constituida por los sistemas de reclutamiento, de empleo, de clasificación, de remuneración directa e indirecta, de promoción, de horarios, de expresión y representación de asalariados (Boyer y Freyssenet, 2000).

⁴ Se basa principalmente en la transferencia de un gran número de tareas y responsabilidades a los trabajadores, los cuales, son altamente calificados. Por medio del trabajo en equipo, manejo simple de información y un sistema moral de obligaciones (Womack, *et al*, 1992).

(Idem), proceso que facilita la externalización de las ventajas competitivas de las corporaciones multinacionales.

Acerca del análisis de los modelos productivos en el contexto mexicano, en particular de la introducción y adaptación del modelo Toyotiano para el caso de las maquiladoras de exportación, se encontró que las empresas siguen trayectorias diversas. Carrillo y Lara (2004) desarrollan una clasificación de la industria maquiladora, agrupándola en cuatro generaciones: las de primera generación basadas en la intensificación del trabajo manual, las de segunda asociadas con la racionalización del trabajo, las de tercera basadas en competencias intensivas en conocimiento y, por último, las de cuarta generación que realizan la función de casa matrices.

De acuerdo a lo anterior, cada firma tiene distintas configuraciones socioproductivas, las cuales pueden convertirse en modelos productivos, tal como la estrategia de volumen y diversidad que requiere equipo y trabajadores polivalentes, o la estrategia de volumen donde el proceso de producción es estandarizado y los obreros son especializados. Por lo tanto las multinacionales que operan con modelos productivos exitosos, como Toyota, Honda y Volkswagen, privilegian la calidad y la capacitación continua, y al igual que en las generaciones de empresas maquiladoras, son más proclives a la creación de empresas locales por parte de sus ex empleados, aunque no ha sido un tema relevante en dicha literatura (Boyer y Fressenet, 2000; Carrillo y Lara, 2004).

Otra de las vertientes que analizamos en nuestro estudio son las políticas regionales de apoyo a la creación de nuevas empresas. Por medio de la gestión pública los gobiernos nacionales, regionales y locales proveen el ambiente macroeconómico donde se establecen las relaciones entre los agentes productivos. Asimismo establecen políticas, competencias a nivel local, regional y nacional que permiten a cada uno de ellos alcanzar sus objetivos. Por lo tanto podrían ser estas agentes promotores o inhibidores en la creación de nuevas empresas. (Vázquez, 1999).

Esta investigación hace una comparación de las configuraciones socioproductivas asociadas con la innovación y las políticas regionales que apoyan la creación de nuevas empresas, de corporaciones multinacionales ubicadas en dos regiones de México, para lo cual tomamos la clasificación de las regiones según innovación de Clemente Ruiz (2008). Este autor construye las regiones a partir de la construcción de capacidades productivas, la contribución del Estado a la creación de insumos innovadores y la participación en redes innovadoras. La construcción de capacidades productivas se refiere a la creación de una política industrial que dirija la inversión hacia sectores de mayor valor agregado. Por otro lado la contribución del Estado a la creación de insumos innovadores lo determina la participación en el Sistema Nacional de Investigadores, el Consejo de Ciencia y Tecnología, así como en el sistema de protección a la propiedad industrial. Por último la participación en redes innovadoras es uno de los efectos que ha tenido en México la inversión extranjera directa para crear regiones de aprendizaje vinculados con la economía global (Ruiz, 2008).

Planteamiento del problema

Entre los beneficios económicos asociados con las Corporaciones Multinacionales (MNCs por sus siglas en inglés) se encuentra la creación de nuevas empresas por parte de ex empleados de las MNCs (los denominados *start ups* o *spin offs*). En el caso de México el efecto de arrastre asociado con la creación de empresas ha sido criticado por su baja intensidad (De La Garza, 2007). La industria de la manufactura, que es la actividad que ha sido más estudiada por el sector de los académicos, cuenta con pocos estudios realizados al respecto (Altemburg, 1998; Dutrénit, 2003; Contreras y Munguía 2006;). A nivel nacional se utilizan las encuestas industriales para demostrar un bajo encadenamiento con empresas locales. En un nivel mas micro, se analizan sectores y territorios específicos, y se encuentran resultados semejantes, pero se logra detectar mayores encadenamientos, y de particular importancia para esta tesis, la creación de nuevas empresas derivadas de empleados que laboraban en las propias firmas multinacionales (Altemburg, 2000).

El enfoque analítico sobre el tema de la creación de empresas nuevas vinculadas a las redes globales de producción se ha orientado fundamentalmente a estudiar los resultados y no a las causas, es decir, se estudian las propias empresas que han establecido ingenieros, profesionistas, ex gerentes y, en general, ex empleados, con el objetivo fundamentalmente de conocer si han logrado insertarse productivamente en las cadenas de valor global (Contreras y Munguía, 2006). Pero poco o nada se sabe de los factores y mecanismos que podrían estar asociados con la formación de dichas empresas. Por tanto, este proyecto busca avanzar en esta laguna particular del conocimiento sobre los factores que dan origen a la creación de empresas por parte de las multinacionales.

Los factores y mecanismos de las empresas multinacionales que podrían estar asociados con la creación de empresas nuevas no han sido estudiados aún; por lo que este estudio busca conocerlos y analizarlos. Como sabemos varias dimensiones y múltiples variables de las empresas no funcionan de manera independiente, sino que están interconectadas de diversas maneras; por ello, se requiere un instrumento analítico que permita comprender de manera sistémica cómo interactúan las dimensiones y las variables. Además, este estudio hace una comparación entre las dos regiones donde se establecen las multinacionales estudiadas⁵, para determinar si los mecanismos asociados con la creación de empresas se encuentran relacionados con el nivel de innovación en éstas.

La primera vertiente para nuestro análisis son las configuraciones socioproductivas de las firmas multinacionales. Se conoce que las empresas constituyen configuraciones socioproductivas determinadas en la búsqueda por incrementar tanto la eficiencia y productividad como la competitividad en el mercado, en particular en la creación de capacidades competitivas (Fujimoto, 2007). Los modelos exitosos que alcanzan algunas configuraciones han sido conceptuados como modelos productivos (Boyer y Freyssenet, 2000). El ejemplo

⁵ Una región con alto potencial de innovación y la otra con potencial medio de innovación. De acuerdo con Ruíz, 2008.

más estudiado por muchos autores ha sido el sector automotriz, en donde se han encontrado seis diferentes modelos productivos⁶ (Boyer y Freyssenet, 2000:23).

Las configuraciones socioproductivas están asociadas con estrategias de ganancia y por ende de inserción. En este sentido se considera que la estrategia de inversión seguida por las multinacionales es un determinante del modelo productivo; Mortimore (2006) define cuatro estrategias de inversión de las empresas multinacionales: La búsqueda de recursos naturales, la búsqueda de mercados de bienes y servicios en los países receptores, la búsqueda de eficiencia en industrias, y la búsqueda de ventajas estratégicas (activos tecnológicos). En esta perspectiva, no es sorprendente que muchos estudios tratan a la inversión extranjera directa en la economía como un fenómeno diferenciado.

Los estudios empíricos sobre la variación de los efectos secundarios (*spillovers*) a través de las características específicas de las multinacionales son sorprendentemente escasos, aunque

⁶ Los seis modelos de acuerdo con Boyer y Fressenet (2000:29) son: 1) el modelo Tayloriano el cual basa su estrategia de ganancia en diversidad y flexibilidad, el compromiso de dirección de la empresa se encuentra asociado a salarios elevados, mano de obra barata y métodos científicos; la política de producto consiste en la producción de productos específicos, oferta variada y serie mediana; la organización productivo se basa en procedimientos estándar y tiempos asignados, flexibilidad del equipamiento y puestos fijos individuales; la relación salarial consiste en salario por tarea, aumentando entre 30 por ciento y 100 por ciento si se respetan los procedimientos y plazos. 2) El Woollardiano cuya estrategia de ganancia consiste autonomía y calificaciones colectivas, flexibilidad, remuneración elevada del capital; la política-producto que se basa en productos específicos, oferta variada, series pequeña y mediana, precio remunerador; la organización productiva está integrada por talleres pro producto o subconjunto, mecanización y sincronización del abastecimiento; la relación salarial se basa en la autonomía de los equipos, salario por pieza, negociado por el delegado del equipo, flexibilidad del tiempo. 3) El modelo Fordiano basa su estrategia de ganancia en volumen, la política-producto consiste en un producto único y estándar, descenso de precios reales; la organización productiva está integrada por producción integrada, continua, mecanizada, en cadencia y descompuesta en operaciones elementales; la relación salarial consiste en salarios fijo, creciente, igualitario, contra trabajo parcelizados y repetitivo. 4) El modelo Sloaniano está integrado por una estrategia de ganancia basada en volumen y diversidad; la política-producto consiste en una gama jerarquerizada, plataformas comunes, diversidad de superficies, muchas opciones; la organización productiva está integrada por centralización estratégica y descentralización operacional, herramientas polivalentes y subcontratación; la relación salarial consiste en salario según puesto ocupado y polivalencia contra aceptación de la organización. 5) El modelo Toyotiano está integrado por una estrategia de ganancia basada en reducción permanente de los costos a volumen constante; la política-producto consiste en modelos de base equipada, calidad perceptible al cliente; la organización productiva se basa en equipo de trabajo polivalente, justo a tiempo interno y externo; la relación salarial está integrada por garantía de empleo y de carrera contra participación colectiva en la reducción de los tiempos. Y 6) el modelo Hondiano cuya estrategia de ganancia se basa en innovación y flexibilidad; la política-producto en modelos conceptualmente innovadores y específicos, anticipación de las expectativas de los clientes; la organización productiva está integrada por líneas, maquinas, y personal rápidamente reconvertibles, tasa de integración baja; la relación salarial consiste en reclutamiento, salario y promoción por iniciativa, pericia y reactividad.

la lógica de negocios sugiere una variación considerable en el impacto a través de papel subsidiario, el modo de entrada y posiblemente la nacionalidad. (Meyer, 2003). En el caso de las maquiladoras de exportación en México, cuatro configuraciones socio-productivas se han encontrado, las cuales han sido conceptualizadas como generaciones de empresas (Carrillo y Lara, 2004). En otras palabras, existen diferentes tipos de mezcla en la industria maquiladora, aunque para otros autores prácticamente solo hay un modelo (De la Garza, 2005).

La segunda vertiente que trata este estudio se refiere al análisis de las políticas públicas diseñadas para favorecer la creación de empresas nuevas. Dichas políticas son muy diversas: algunas se dirigen a la mejora de la infraestructura física y el capital social que es necesario para el funcionamiento del sistema productivo; otras buscan suplir la ausencia de factores inmateriales del desarrollo mediante iniciativas que buscan la formación de recursos humanos e impulsan la creación de empresas y la difusión de conocimientos e innovaciones a través redes de empresas y la coordinación institucional (Vázquez, 1996). Una política cada vez más utilizada es la Triple Hélice que busca conectar al sector académico, el gobierno con el sector productivo en casos concretos de cooperación/vinculación.

De igual manera, para este estudio se hace una comparación entre dos regiones de México, una considerada con un alto potencial de innovación y otra con un potencial medio de innovación, según la clasificación de Ruiz (2008). La región con un alto potencial de innovación está integrada por los estados de Chihuahua, Coahuila, Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Puebla y Nuevo León. Y la región con potencial medio de innovación se encuentra integrada por Baja California, San Luis Potosí y Sonora, (Ruiz, 2008). Consideramos relevante esta comparación regional, ya que se pensaría que una multinacional que se establece en la región con alto potencial innovador es más propensa a la creación de empresas nuevas por parte de sus ex empleados.

Para algunos autores como Moriano, *et al*, 2001, la creación de empresas por parte de los ex empleados de las multinacionales poco tiene que ver con el haber laborado en dichas empresas y atribuyen el fenómeno a características individuales de los emprendedores. Para esto se apoyan principalmente en dos enfoques, el primero es el psicológico el cual sostiene

que el surgimiento de emprendedores es explicado primordialmente por la existencia de motivación, siendo el detonador de esta la necesidad de un logro. Son individuos con gran necesidad de logros, que prefieren ser responsables de la resolución de problemas, así como sacar adelante objetivos relevantes por su propio esfuerzo y desean ser reconocidos por las actividades que realizan (McClelland, 1961).

El otro enfoque que analiza a los emprendedores es el sociológico, el cual relaciona la creación de empresas con factores económicos, sociológicos, culturales, que el individuo va adquiriendo a lo largo de su vida (Gibb y Ritchie, 1982). Sin embargo nuestro estudio, a pesar de considerar relevante lo anterior, por cuestiones de disponibilidad de información, se centrará principalmente en las características internas de las multinacionales la cuales favorecen la creación de nuevas empresas por parte de sus ex empleados.

Si bien se reconoce la importancia del papel de las MNCs en este fenómeno de transferencia de conocimiento, y tomando en cuenta que las MNCs son quizá la fuente originaria de este proceso, se sabe muy poco qué factores podrían estar propiciando, de manera directa o indirecta, la creación de empresas. En particular, se desconoce si los procesos de innovación en la empresa MNCs favorecen la creación de nuevas empresas. Existe suficiente evidencia sobre la gran diversidad de firmas multinacionales que operan en México, por tanto, nos preguntamos si ¿existen tipos de firmas multinacionales más proclives que otras a la creación de empresas nuevas? ¿Qué factores están asociados con ello? A estas preguntas trataremos de dar respuesta a lo largo de la tesis.

Objetivo general

Determinar los factores asociados con la creación de empresas locales formadas por ex empleados de las corporaciones multinacionales, a partir de las configuraciones socio-productivas que constituyen. Así mismo, analizar si los mecanismos asociados con la creación de empresas están relacionados con el nivel de innovación en las dos regiones de estudio.

Objetivos específicos

Determinar si las configuraciones socioproductivas de las corporaciones multinacionales asociadas con la innovación, están asociadas a la creación de nuevas empresas formadas por los ex empleados de las mismas.

Determinar si las políticas públicas regionales que incentivan la creación de empresas donde se ubican las firmas multinacionales se encuentran asociados con la creación de empresas por parte de ex empleados.

Determinar si las multinacionales ubicadas en regiones con un alto potencial de innovación son más proclives a la creación de empresas por parte de sus ex empleados, que las que se establecen en regiones con un potencial medio de innovación.

Hipótesis

H1

La creación de nuevas empresas derivadas de las firmas multinacionales se encuentra asociada con las configuraciones socioproductivas que privilegian la innovación. En donde:

A mayor participación de trabajadores calificados, mayor la creación de empresas por parte de los ex empleados.

H2

La creación de empresas locales por parte de los ex empleados de las multinacionales, se encuentra asociada a las políticas públicas que incentivan el establecimiento de nuevas empresas.

H3

Las multinacionales que se ubican en una región con alto potencial de innovación son más proclives a la creación de empresas por parte de sus ex empleados, que aquellas que se establecen en la región con potencial medio de innovación. En donde:

A mayor región innovadora, mayor la creación de nuevas empresas.

Este trabajo de investigación se encuentra estructurado en cuatro capítulos, en el primero se analizan los principales planteamientos teóricos sobre los ejes en que plantemos el trabajo, se discuten los conceptos de configuraciones socioproductivas, modelos productivos, derramas o *spillovers*, desarrollo endógeno e innovación.

En el segundo capítulo, revisamos las principales estadísticas sobre inversión extranjera directa, el comportamiento de la IED en las regiones de estudio, los sectores que atraen un mayor flujo de IED, y analizamos un estudio del Banco Mundial y *Doing Business* sobre la facilidad o dificultad que se tiene en las regiones de estudio para la creación de nuevas empresas.

El tercer capítulo, se plantea la metodología que se utilizaron para la elaboración de esta tesis y cuáles son los instrumentos con los que se analizó la encuesta que se aplicó a las multinacionales que se ubican en la región con alto potencial de innovación y la región con potencial medio de innovación.

En el cuarto capítulo se exponen los resultados de acuerdo a los ejes de planteados a lo largo de este trabajo de investigación y a las técnicas utilizadas para el análisis de los resultados de la encuesta aplicada a las multinacionales ubicadas en las regiones de estudio.

Finalmente, en el capítulo cinco se redactan las conclusiones a partir de los resultados obtenidos en la investigación y se proponen algunas sugerencias e interrogantes para investigaciones posteriores. Al final del documento muestra la bibliografía utilizada y los anexos.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO: LA CREACIÓN DE EMPRESAS LOCALES ASOCIADAS A LA LLEGADA DE EMPRESAS MULTINACIONALES A MÉXICO, COMO PARTE DEL DESARROLLO ENDÓGENO

1.1.- Introducción

Los efectos de la llegada de empresas multinacionales a los países en desarrollo es un fenómeno ampliamente estudiado en la literatura. Al respecto existen dos puntos de vista extremos. Uno que señala a las Multinacionales como el factor central que le da forma a la economía global a partir del impacto económico y social que tienen los flujos de Inversión Extranjera Directa en los países de acogida (Dicken, 1998; Skalar, 2001). Y otro que señala que las firmas MNCs se caracterizan por el uso de mano de obra barata con un bajo grado de especialización, con esquemas laborales rígidos y con escasos efectos positivos (*spillovers*) para las localidades (De la Garza, 2005).

Este debate se transforma en la guía teórica de la presente tesis. En primer lugar, se presentan los beneficios asociados a la llegada de las Multinacionales⁷ y las externalidades positivas, en particular los *spillovers*⁸ en los países de acogida. En segundo lugar analizamos las configuraciones socioproductivas dentro de las MNCs las cuales favorecen o limitan la creación de los *spillovers*; y en tercer lugar analizamos la relación de estas externalidades con el desarrollo endógeno local.

⁷ “El desarrollo económico se produce como consecuencia de la utilización del potencial y del excedente generado localmente y la atracción, eventualmente, de recursos externos, así como de la incorporación de las economías externas ocultas en los procesos productivos. Para neutralizar las tendencias al estado estacionario es preciso activar los factores determinantes de los procesos de acumulación de capital, como son la creación y difusión de las innovaciones en el sistema productivo, la organización flexible de la producción, la generación de economías de aglomeración y de diversidad en las ciudades y el desarrollo de las instituciones” (Vázquez, 1999: 5).

⁸ El concepto de *spillovers* que retomamos para este trabajo, es que las empresas locales resultan beneficiadas en términos de productividad por el establecimiento de grandes corporaciones multinacionales en sus respectivos sectores.

1.2.- El concepto de Multinacional

Se define como multinacional o transnacional a las empresas que se dedican a la fabricación de mercancías o a la prestación de servicios en más de un país. Sus actividades comprenden la inversión y producción. Se extienden a la obtención de capital, la creación de instalaciones, la adquisición de elementos productivos y a la fabricación directa de mercancías, hasta la concepción de nuevas técnicas de producción. Las empresas multinacionales llevan a cabo dichas actividades a partir de la Inversión Extranjera Directa (IED), mediante acuerdos de capital social, licencias o franquicias, y por medios de la subcontratación de componentes, productos acabados o servicios (UNCTAD, 1999). Si bien existe una amplia literatura sobre el tema, así como varias definiciones (Carrillo y Gomis, 2009), no hay una única definición aceptada en las diferentes organizaciones internacionales y escuelas de pensamiento (Carrillo, *et al.*, 2010). Por ello aquí tomaremos para el desarrollo de la tesis la definición del grupo de investigación INTREPID⁹ basada en operaciones en dos países al menos y un mínimo de empleo mundial, como veremos más adelante.

1.2.1.- Importancia de las Multinacionales

Las firmas multinacionales tienen un rol preponderante en la mayor parte de los países y en las relaciones económicas internacionales. Por medio de la IED, estas empresas pueden aportar ventajas importantes para el país de acogida y para el país de origen, coadyuvando a una utilización más eficiente del capital, la tecnología y el trabajo. Sin embargo, en función de las políticas públicas establecidas por los gobiernos, dichas MNCs pueden ayudar también a la promoción del bienestar económico y social; a mejorar el nivel de vida y a la satisfacción de las necesidades básicas así como a la creación de empleos (tanto directos como indirectos) (OIT, 2007).

⁹ INTREPID (Investigation of Transnationals Employment Practices: An International Database) es un grupo de investigación integrado por investigadores de Australia, Argentina, Canadá, España, Irlanda, Noruega/Dinamarca, México y Reino Unido.

Además de lo anterior, es a través de las grandes empresas multinacionales que los hombres y mujeres tienen la capacidad de usar los recursos globales con la eficiencia que dicta la lógica objetiva del beneficio. La empresa planetaria ha producido una revolución organizacional con implicaciones tan relevantes como la revolución industrial o la propia creación de los Estados-Nación (Barnet y Muller, 1975). Los flujos de IED tienen el potencial de crear empleos, aumentar la competitividad, transferir tecnología y conocimientos especializados, así como de contribuir al desarrollo económico de los países en desarrollo.

Hymer, tratando de explicar la existencia de empresas MNCs, menciona que existe una ventaja específica que la empresa obtendría al salir al extranjero, y que sería difícil de conseguir por otras entidades de su entorno. En el mismo sentido manifiesta que las firmas transnacionales al tomar capital de donde es más barato e invertirlo ahí donde es más productivo y al llevar las tecnologías avanzadas a los países en los que opera, coadyuva a la asignación más eficiente de los recursos. Posteriormente esto fue retomado por Dunning (1993), quien elaboró la “teoría ecléctica” donde explica la internacionalización empresarial debido a tres ventajas: de propiedad, de internalización y localización¹⁰.

Debido a las ventajas antes mencionadas, los países buscan atraer IED en pro del desarrollo. Por tanto, el número de multinacionales en el mundo cada vez es más relevante, de acuerdo a la UNCTAD (2009), actualmente existen en el mundo alrededor de 82,000 empresas transnacionales¹¹ con 810,000 filiales extranjeras. Las exportaciones de las filiales de las empresas transnacionales representan la tercera parte de las exportaciones mundiales de bienes y servicios, y el número de personas empleadas por estas en el mundo ascendía a 77 millones en 2008. Según el Organismo mencionado, a pesar de que la crisis económica y

¹⁰ La ventaja de propiedad, se refiere a las empresas que buscan internacionalizarse y cuentan con bienes materiales o inmateriales que las hace más fuerte que sus rivales en mercados extranjeros; la segunda ventaja, la de internalización se refiere a las ventajas de operar dentro de un mismo organigrama y la ventaja de localización señala las características que hacen atractivo a un país para recibir capitales (Dunning, 1980).

¹¹ Naciones Unidas define a la empresa multinacional como aquella empresa que produce en más de un país. Cabe mencionar que para el análisis estadístico en el capítulo tres utilizaremos la definición de multinacionales de INTREPID que combina localización en países y empleo.

financiera ha tenido un importante impacto en la actividad de las empresas multinacionales. Aún así las 100 principales empresas transnacionales siguen representando un porcentaje considerable de la producción internacional en su conjunto.

Cabe mencionar además que, en el período de 2006 a 2008 las 100 empresas más grandes representaron el 9 y el 11 por ciento, respectivamente, de los activos extranjeros, las ventas y el empleo del conjunto las multinacionales en el mundo. Y su valor agregado combinado representó aproximadamente el 4 por ciento del PIB mundial. La UNCTAD (2009) espera que a partir del 2010 las corrientes de inversión empiecen a recuperarse hasta alcanzar cifras de 1,400 billones de dólares y ganen mayor impulso en el 2011 donde su monto estimado podrá acercarse a 1,800 billones de dólares (monto alcanzado en 2008).

Por consiguiente, se reconoce que los flujos de IED siguen siendo la principal fuente de financiamiento para los países en vías de desarrollo y en transición (pues son estos los que mayor resistencia han mostrado ante la actual crisis). A pesar del embate económico el cual ocasionó un importante retroceso en estos flujos, la inversión extranjera directa presentó gran estabilidad e incluso se incrementó en términos absolutos (CEPAL, 2008).

En América Latina y el Caribe los flujos de inversión extranjera directa se incrementaron en 2008 en 13 por ciento alcanzando los 144.000 millones de dólares a pesar de la crisis económica. Sin embargo, el crecimiento fue diferenciado por regiones: aumento 29 por ciento en América del sur y disminuyó 6 por ciento en América Central y el Caribe (UNCTAD, 2009).

En el caso de México los flujos de IED han sido de particular importancia ya que estos han servido como un catalizador para el crecimiento de los empresarios locales y ha permitido la entrada de conocimiento tecnológico. Este aumento en la entrada de tecnología es esencial para el mejoramiento de las capacidades de la fuerza de trabajo y ha permitido fortalecer la competitividad y productividad nacional (Secretaría de Economía, 2009).

En este mismo sentido, algunos estudios (ProMéxico, 2010) coinciden en que la posición geográfica de México junto con sus ventajas comparativas lo vuelven un país ideal para establecerse y producir para las economías más importantes del mundo. Esto explica la importancia de crear políticas e instrumentos que promuevan y protejan los flujos de IED (Secretaría de Economía, 2010). En el 2007 México fue el país que atrajo mayor inversión extranjera directa en América Central y el Caribe, captó el 73 por ciento de la misma según el informe de la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Comercio y Desarrollo

Lo anterior, considerando que las ventajas más atractivas para las empresas multinacionales son el tamaño del Mercado dentro del país de acogida, el nivel de apertura comercial y algunas combinaciones de costos y productividad. Desde esta perspectiva las firmas multinacionales tienen la posibilidad de obtener volúmenes de producción asociados a las economías de escala. Estas estrategias buscan encontrar la combinación costo-productividad más adecuada desde el punto de vista de alcanzar la rentabilidad máxima para la multinacional (Carrillo y Gomis, 2009)

Por otro lado, los flujos de IED dedicados para la compra de activos estratégicos regularmente se producen en la etapa más avanzada del proceso de mundialización de las empresas, invierten fuera del país de origen con la finalidad de obtener capacidad para realizar actividades de investigación y desarrollo. La integración de la producción internacional implica la localización de cada etapa de la cadena de valor donde la acumulación del valor agregado sea la de mayor aporte a la rentabilidad de la empresa multinacional. Por lo tanto, resulta beneficioso desplazar las actividades de diseño, investigación y desarrollo a una filial fuera del país de origen (UNCTAD, 1999).

1.2.2.- Desventajas de las Multinacionales

Algunos autores consideran que son mayores los aspectos negativos que se producen por la llegada de firmas multinacionales que los beneficios que se generan en los países de acogida (UNCTAD, 1999). Por lo tanto señalan que las MNCs emplean la estrategia del desafío de los procesos institucionales, ya que pasan por alto normas y creencias explícitas de la ciudadanía en su conjunto, donde imponen el valor económico por encima de los valores culturales y éticos.

Por lo anterior, pareciera que las MNCs causan tantos efectos negativos sobre los Estados y los procesos de integración, que se han originado una serie de denominaciones para las mismas, por ejemplo, la escuela de la dependencia las ha llamado “neoimperialistas.” L. Turner las llamó “corporaciones sin Estado”; Said y Simmons las denominaron “soberanías a raya” y Vernon se refirió a ellos como “orden de las multinacionales”.

En ese mismo sentido, se incluyen afirmaciones como que las MNCs motivadas por la lógica de la ganancia, crean un ambiente de competencia destructiva para alcanzar sus planes de manipular económicamente a países completos. En este sentido, las firmas MNCs son percibidas, como eliminadoras de empresas locales y así poder explotar poderes de monopolio, explotar salarios bien pagados en países de bajos salarios, dañar el medio ambiente, prolongar la pobreza mundial y aprovechar el trabajo infantil (Gary, 2007).

Otros autores señalan que son pocos o nulos los efectos secundarios que producen las multinacionales, ya que en países como México se establecen MNCs basadas en trabajo no calificado, plantas de ensamble básico, sindicatos simulados, salarios relativamente bajos y esquemas laborales rígidos, lo cual es poco favorecedor para la generación de *spillovers* (De la Garza, 2006).

1.2.3.- Generación de Externalidades a partir del establecimiento de firmas Multinacionales

La llegada de empresas multinacionales a nuevas regiones hace necesaria la creación de una estructura tecnológica local que se adapte a las necesidades de las mismas. Dando como resultado la creación de departamentos de ingeniería, de investigación y desarrollo los cuales se convierten en capacitadores básicos de ingenieros y técnicos locales (Dutrénit, 2007). Estudios recientes sobre empresas multinacionales muestran que los compradores y proveedores que se relacionan con las mismas han experimentado mejoras en su nivel de tecnología y productividad. Este puede ser un indicador de que existe una conexión entre transferencia tecnológica y los efectos de encadenamiento de las empresas multinacionales.

Ello, reconociendo que el conocimiento científico puede ser fácilmente transferido a través de publicaciones, ingeniería inversa, intercambio de investigaciones, así como con la colaboración conjunta en investigación y desarrollo. Los beneficios de estos no sólo son capturados por el inventor, sino que se transfieren por medio de las externalidades (*spillovers*) a otras firmas (Kafouros, 2008). En tal sentido, la literatura señala algunos de los siguientes como canales potenciales de efecto de derrame por parte de las multinacionales:

- Efectos demostración: en este las empresas locales pueden adoptar las tecnologías introducidas por las empresas transnacionales a través de la imitación o de la ingeniería inversa.
- Rotación de personal: por medio de trabajadores capacitados o entrenados previamente por las firmas multinacionales.
- Encadenamientos verticales: por medio de transferencia de tecnología o procesos a las empresas proveedoras y a compradores de sus productos (Saggi, 2005).

Generalmente, los efectos secundarios (*spillovers*) tienen lugar cuando la presencia de empresas multinacionales aumenta la productividad o la eficiencia en los países locales. El

ejemplo más común de los efectos secundarios es el caso de una empresa local que mejora su productividad mediante la copia de la tecnología utilizada por las multinacionales que operan en el mercado local. Otro tipo de efecto secundario ocurre cuando la entrada de una filial conduce a una competencia más intensa, de modo que las empresas locales se ven obligadas a utilizar la tecnología y los recursos existentes de manera más eficiente (Blomstrom y Kokko, 2008).

Otro medio importante de transmisión de externalidades, es el contacto directo con los usuarios ya que considera el factor principal de explicación de la difusión de la tecnología. Antes de un nuevo proceso productivo o de innovación de productos, el potencial de adoptantes tienen información muy limitada sobre los costos y beneficios de la innovación, por lo tanto estas tienen un alto riesgo. A medida que el potencial de adoptantes entra en contacto con los usuarios existentes, por ejemplo, las empresas multinacionales, la información sobre la tecnología se difunde, la incertidumbre acerca de los costos y los beneficios de la innovación disminuye y la probabilidad de adopción o imitación aumenta.

Por otro lado es de esperarse que las externalidades positivas de la IED estén relacionadas con las características típicas de las empresas multinacionales, entre las que cabe destacar: economías de escala, altos requisitos de capital inicial, publicidad intensiva y la tecnología avanzada. La investigación y desarrollo es considerada generalmente como una de las actividades con alto potencial para la generación de externalidades, y el aumento de la misma es posible gracias a los flujos de IED. Tales efectos pueden darse como consecuencia de los vínculos entre las firmas multinacionales y sus proveedores locales y subcontratistas, pero es probable, que además, se generen como resultado de la movilidad laboral; la formación de personal de investigación y desarrollo por parte de las firmas multinacionales. En ese sentido, se pueden beneficiar las empresas locales si los ex empleados de las multinacionales aceptan un empleo en otra firma de la localidad o crean su propia empresa en el país. (Dutrénit, 2003).

Algunos estudios dan evidencia de efectos secundarios o externalidades positivas (*spillovers*) debido a la llegada de empresas multinacionales a la localidad (Dutrénit, 2007; Contreras y

Munguía, 2006; Gorb y Strob, 2002; Altemburg, 2000). Por ejemplo en Ghana se realizó un estudio para el sector manufacturero por Gorg y Strob (2002) donde proporcionaron evidencia sobre rotación de personal y su efecto sobre el nivel de productividad de las empresas locales. Se demuestra que las empresas manejadas por dueños ex empleados de las multinacionales en la misma industria, lograron un aumento de la productividad más alto que otras empresas de la localidad. Este resultado muestra que los empresarios llevan con ellos parte del conocimiento adquirido en la multinacional.

Otro estudio de Larrain *et al* (2000) muestra los efectos de la inversión de Intel en Costa Rica en donde encuentra que los proveedores de la localidad se beneficiaron de dicha inversión. De igual forma, Moran (2001) encontró que en Malasia las empresas multinacionales ayudaron a sus subcontratistas locales a adquirir tecnologías modernas y asignaron técnicos para ayudarlos a adaptarse a nuevos procedimientos automatizados de producción. En ese mismo sentido, Altemburg (2000) señala que los países asiáticos de reciente industrialización como Singapur y Malasia, dan razón de que una de las vías hacia la endogenización de las empresas multinacionales ha sido la transformación de sus gerentes e ingenieros en proveedores de las propias empresas transnacionales.

Otro ejemplo sobre los efectos de las multinacionales lo aportan Batra y Tan (2002); en su estudio toman datos sobre el sector manufacturero de Malasia, y estudian el efecto de las firmas multinacionales en los encadenamientos entre empresas y el aumento de la productividad en el período de 1985 a 1995. Los resultados arrojaron que no solo las empresas transnacionales están envueltas en encadenamientos, sino que están asociadas con transferencia de tecnología hacia los proveedores de la localidad. Se evidenció que tales transferencias tecnológicas ocurrieron a partir del entrenamiento de los empleados, lo que contribuyó a que los proveedores aumentaran la productividad y mejoraran en la puntualidad en sus entregas.

En el caso de la industria automotriz mexicana, algunos estudios sobre el sector, muestran como la IED puede contribuir al desarrollo industrial del país receptor. En tal sentido, las inversiones realizadas por los fabricantes de automóviles de Estados Unidos fueron seguidas

por las inversiones de fabricantes japoneses y europeos, y además llegaron inversiones de fabricantes de partes y componentes. De igual forma se transfirió tecnología a los proveedores locales incrementando con ello las prácticas de cero defectos, mejorando la productividad y la calidad de los productos. Lo anterior dio como resultado un aumento en las exportaciones mexicanas de la industria automotriz (Blostrom y Kokko, 1998). Respecto al mismo sector, un caso muy estudiado en México ha sido la Ford en Hermosillo, la cual ha permitido transferencias de capacidades tecnológicas y empresariales hacia los proveedores locales (Contreras, 2007).

Otros casos exitosos sobre generación de externalidades positivas, relacionados con la llegada de MNCs a nuestro país, que se encuentran en la literatura son los siguientes: el sector de maquinados en Ciudad Juárez donde el 77 por ciento de los propietarios de talleres tienen experiencias de trabajo en las maquiladoras; el de manufacturas y estructuras metálicas también en esa misma localidad donde se detectaron dos casos de *start-ups*, y el de la electrónica en Jalisco donde se ha creado un gran conglomerado de empresas de apoyo. Estos casos muestran la generación de *spillovers* a partir de la instalación de firmas multinacionales, lo cual permite un mayor dinamismo de la actividad económica en las regiones (Dutrénit *et al.*, 2003; Carrillo, 2001; Dussel-Peters, 1999).

Por lo anterior, consideramos que la llegada de empresas multinacionales a países como México, favorece en alguna medida la creación de empresas locales por parte de sus ex empleados. La tarea ahora es investigar si existen ciertas características dentro de las mismas MNCs que se asocien más con la generación de estos *spillovers*¹².

¹² O a lo que hemos venido llamando a lo largo de este trabajo efectos secundarios o externalidades positivas.

1.3.- Las configuraciones socioproductivas de las firmas Multinacionales que incentivan la creación de empresas locales

Uno de los enfoques analíticos en que basamos nuestro estudio es en las configuraciones socioproductivas de las firmas. De acuerdo a la combinación de capital-trabajo con la que esté produciendo la multinacional, se incentivarían o inhibirían la creación de empresas locales a partir multinacionales establecidas en la localidad. Esto debido a que en la medida que las configuraciones de las empresas han evolucionado¹³, se ha dejado atrás los modelos de producción en masa donde los trabajadores eran poco calificados, a modelos más estilizados que han hecho resurgir el factor humano como un determinante en la transformación industrial de la sociedad (Carrillo, 1996).

Esa revalorización del factor humano dentro de las firmas, a partir de la evolución de las configuraciones socioproductivas de las empresas, impulsa la capacitación y formación de los trabajadores, tanto al inicio de la contratación, como posterior a ella. Asimismo, la promoción a puestos de mayor rango, se alcanza por medio de la multicalificación o polivalencia, es decir se privilegia el trabajo basado en el conocimiento. De igual forma, tienden a involucrar el trabajo calificado de acuerdo a los multiobjetivos y las capacidades de los equipos para operar de acuerdo a los cambios en los productos (Piore, 1991).

Por lo tanto, determinadas configuraciones socio-productivas en la búsqueda de incrementar en un determinado momento tanto la eficiencia como la productividad, así como la competitividad en el mercado, pueden dar lugar al surgimiento de modelos exitosos los cuales han sido conceptuados como modelos productivos. El ejemplo más estudiado, acerca de tales configuraciones, ha sido el del sector automotriz, en donde se han encontrado cinco modelos productivos. (Boyer y Freyssenet, 2001:23).

Las configuraciones socio productivas de las firmas muestran algunos aspectos importantes que pueden agruparse en tres componentes (Ídem: 42):

¹³ Esto para responder a las condiciones cambiantes del mercado o por los cambios en las políticas económicas de países (Boyer y Freyssenet, 2000).

- La política-producto: esta se relaciona con los mercados y segmentos de mercado, la creación de los productos ofrecidos y la gama de estos, los objetivos en cuanto a volumen de ventas, la diversidad de modelos, calidad, novedad y margen.
- La organización productiva: abarca el grado de integración de la producción, la distribución espacial, el abastecimiento, la fabricación y la comercialización, así como las técnicas empleadas en la producción.
- La relación salarial: se constituye por las formas de reclutamiento, de empleo, los sistemas de remuneración, las formas de promoción, de horarios y de representación de los asalariados.

Los modelos productivos han evolucionado desde su primera fase donde estaba constituida por una producción casi artesanal, caracterizada por una gran cantidad de mercancías elaboradas por obreros de oficio, donde sus productos se personalizaban de acuerdo a las necesidades de los clientes. Luego surge otra etapa llamada producción en masa, es en esta donde se producen bienes en serie por parte de obreros sin calificación, donde el trabajo estaba estrictamente delimitado. A partir de los noventa la actividad productiva entra en una tercera fase, la que denominan producción ajustada, la cual surge en Japón antes de ser difundida mundialmente, esta hace posible la producción de bienes diferenciados, de calidad, a precios competitivos debido a trabajadores y proveedores asociados con la mejora continua de su desempeño (Boyer y Freyssenet, 2001).

Un modelo productivo según las ciencias sociales puede ser concebido de cuatro formas distintas (Boyer y Freyssenet, 2001):

En la tradición de la Organización Científica del Trabajo: un modelo es el sistema de producción que garantiza los resultados óptimos. Existe el mejor camino que las firmas obligadamente deben adoptar para no ser eliminadas por la competencia. El modelo es una especie de mapa de las prácticas socioproductivas. Se consideran modelos las constelaciones de rasgos que comparten entre ellas y con resultados financieramente positivos. Un modelo

es también considerado una construcción de encadenamientos lógicos a partir de comportamientos fundamentales de los actores. El modelo se considera un método para delimitar la coherencia de la configuración socioproductiva a partir de la construcción teórica que representa el núcleo de comportamiento de los actores. Finalmente, un modelo es una respuesta coherente a los problemas generados en las etapas posteriores. Para comprender su sentido, los cambios organizacionales, técnicos y administrativos, se analizan los problemas surgidos en las fases anteriores. Es decir los modelos productivos anteriores.

Por lo tanto la pluralidad de los modelos se crea a partir de la diferenciación de los modos de crecimiento, la elección de una estrategia de ganancia y de la adopción o invención de medios para implementarla que sean aceptables por parte de los actores de la firma. Además, cabe reconocer que las configuraciones socioproductivas con que produce la multinacional también están en función de la estrategia inversión con la que llegan a los distintos países.

En este sentido, Mortimore (2006) define cuatro estrategias de inversión de las empresas multinacionales: La búsqueda de recursos naturales, la búsqueda de mercados de bienes y servicios en los países más grandes, la búsqueda de eficiencia en industrias y la búsqueda de ventajas estratégicas (activos tecnológicos). Los estudios empíricos sobre la variación de los efectos secundarios (*spillovers*) a través de las características específicas de las multinacionales son sorprendentemente escasos, aunque la lógica de negocios sugiere una variación considerable en el impacto a través de papel subsidiario, el modo de entrada y posiblemente la nacionalidad (Meyer, 2003).

De igual manera, Carrillo y Lara (2004) llevaron a cabo un proyecto donde agruparon un grupo de maquiladoras mexicanas de acuerdo a sus configuraciones socioproductivas y encontraron cuatro tipologías de maquiladoras, las cuales conceptuaron como generaciones de maquiladoras. El concepto de generaciones de empresas lo refieren a un ámbito de análisis cualitativo ya que no se busca saber cuántas plantas pertenecen a cada generación, si no los cambios que suponen ante otras formas de organización y estrategias de las empresas, y al mismo tiempo determinar las potencialidades bajo nuevas formas de operación y gestión. Debido a lo anterior, se clasifica a la maquiladora de la siguiente manera: de primera

generación basada en la intensificación del trabajo manual, de segunda generación asociada con la racionalización del trabajo, de tercera generación basadas en competencias intensivas en conocimiento y de cuarta generación que son aquellas que realizan la función de casa matrices (Ídem).

En el mismo sentido, Ichijo y Kohlbacher (2008) llevaron a cabo un estudio el cual señala cómo Toyota ha transitado de un modelo que se basaba en la mera transferencia de conocimientos de Japón a las filiales en todo el mundo a aprovechar el conocimiento tácito y el conocimiento local en los mercados extranjeros por el personal local. El éxito de una empresa en el siglo XXI será determinado por el grado en que sus líderes puedan desarrollar capital intelectual a través de la creación e intercambio de conocimientos a nivel mundial. Este modelo incluye tanto conocimiento tácito y explícito acerca de los productos, mercados, clientes, competidores, socios, procesos de comercialización y la estrategia de mercado. También incluye experiencias de comercialización anteriores, así como las expectativas de futuro (Ichijo y Kohlbacher, 2008).

En otro estudio, Novil *et al* (2000) consideran que los rasgos centrales de los modelos productivos se mantienen aunque adaptados a las condiciones locales y esto depende de los marcos regulatorios e institucionales en el lugar de destino¹⁴, el grado de desarrollo de los agentes locales y el rol de las redes en la lógica global del negocio. Lo anterior determina si los modelos originales se ennoblecen o pierden sus características más virtuosas.

De acuerdo a distintos estudios sobre las configuraciones socioproductivas, la selección de estrategias por parte de las empresas, de los sindicatos y de los empleados, son distintas en los diferentes países, regiones, sectores industriales, empresas y plantas. Dando como resultado, algunas tipologías de firmas. De acuerdo a lo anterior, nuestro estudio analizará las distintas configuraciones de empresas multinacionales¹⁵ establecidas en dos regiones de

¹⁴ Esto es llamado en la literatura modelos híbridos.

¹⁵ Este estudio se apoya en las definiciones y clasificaciones sobre modelos productivos de Boyer y Freyssenet, 2001.

México, y su asociación con la creación de nuevas empresas por parte de sus ex empleados (Carrillo, 1996).

1.4.- Políticas de apoyo a la innovación y a la creación de empresas locales

Buscar el desarrollo local suena contradictorio, cuando se busca integrarse a las dinámicas globales, desde una posición poco privilegiada. Sin embargo, esto se vuelve posible mediante la potencialización de las ventajas competitivas de cada territorio, principalmente aquellas que pueden ofrecer una característica particular de un área concreta, es decir, dar valor agregado a la producción mediante sus recursos particulares (Elizalde, 2003).

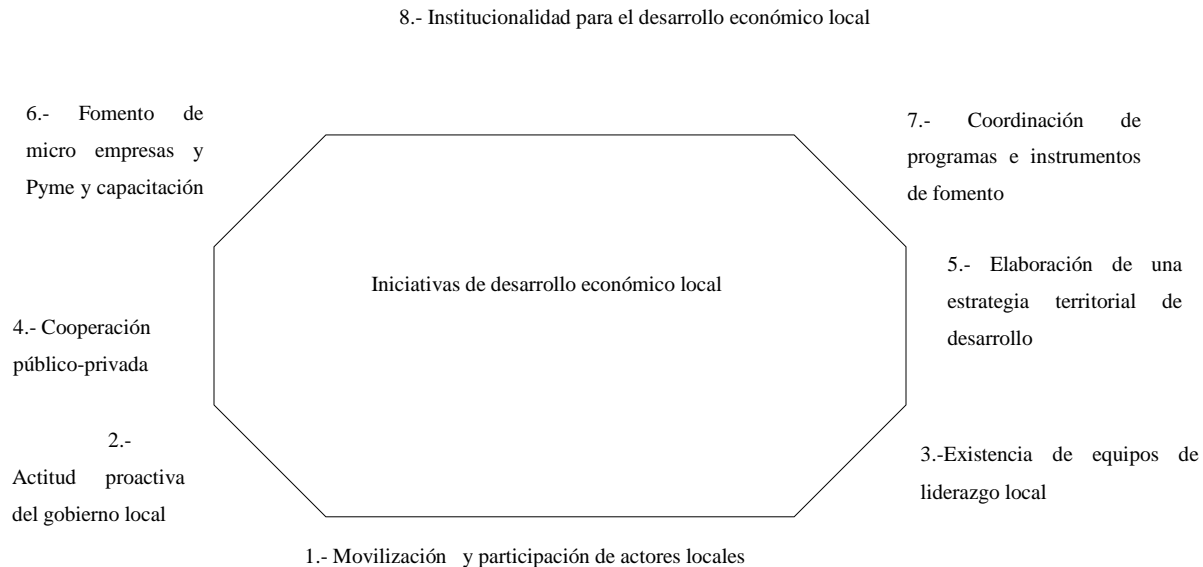
En ese mismo sentido, los administradores locales tienen la responsabilidad de generar ambientes industriales innovadores aprovechando sus ventajas competitivas para atraer flujos de IED a su territorio y así permitir el desarrollo de los recursos endógenos de que disponen. Todos los gobiernos regionales, de alguna forma u otra, están presionados por adaptarse a las nuevas condiciones de la economía global, alcanzar el éxito está determinado por su capacidad para crear o adaptar tecnología, por el nivel de inversión nacional y por su poder para atraer inversión extranjera, la cantidad de mano de obra calificada, la creación de infraestructura, el uso de la subcontratación, la flexibilidad de las empresas y el acceso a los mercados globales (Elizalde, 2003).

De igual forma, es necesaria la democratización y modernización de los gobiernos locales, lo cual, permitirá conformar estrategias entre el sector público y el sector privado para fortalecer los núcleos empresariales y a los sindicatos de trabajadores. Este proceso genera una institucionalidad que propicia la conformación de redes empresariales que a la larga pueden fomentar la creación de empresas locales (Boisier, 2005; Vázquez, 2004).

Asimismo, Alburquerque considera que los elementos básicos de las iniciativas de desarrollo económico en América Latina, que constituyen los pilares fundamentales de sustentación, son los que señalan en la figura que presentamos posteriormente. En ese sentido, algunas de

las políticas de desarrollo económico local están avanzando en varias de las dimensiones ahí señaladas. Por lo tanto, se considera, que la debilidad de alguna de las políticas se debe, principalmente, a la carencia de alguna de las dimensiones (Figura 1.1.).

Figura 1.1.- Elementos básicos de las iniciativas de desarrollo local



Fuente: Francisco Alburquerque, 2004.

1.4.1. - Políticas de apoyo a la innovación

En gran medida el desarrollo económico local y la dinámica productiva dependen de la introducción y difusión de innovaciones que fomentan la transformación del sistema productivo. Estudiosos del desarrollo, reconocen que tales procesos de crecimiento y cambios estructurales son resultado de la acumulación del capital, sin embargo, para que esto sea posible, es necesario que se tomen las decisiones adecuadas de inversión en Investigación y Desarrollo (I&D) (Vázquez, 2004).

Según el enfoque neoclásico, el principal objetivo de la política científica y tecnológica es asegurar un flujo continuo de innovaciones, por medio del financiamiento público a la investigación científica, la investigación que se hace en las universidades y en los centros de investigación públicos, así como de la protección a la propiedad intelectual e incentivos fiscales a las empresas que realizan I&D (Alburquerque, 2001)

En ese sentido, el enfoque institucionalista señala la necesidad de demostrar cómo grupos específicos de hábitos están empotrados y reforzados por instituciones sociales específicas. *Además, las instituciones juegan un rol esencial en proveer un marco cognitivo para interpretar los datos de la experiencia y en proveer hábitos intelectuales o en rutinas para transformar información en conocimiento útil. La fuerte influencia de instituciones sobre la cognición individual provee una estabilidad significativa en sistemas socioeconómicos, en parte, separando y limitando las acciones diversas y variables de muchos agentes* (Hodgson, 1993)

Así, el avance tecnológico no solo constituye la adquisición de bienes y servicios, sino que establece un proceso de aprendizaje colectivo, que supone un entorno institucional, asociado a una red social amplia que incluye al sistema educativo, los centros de investigación y las empresas. Lo anterior conlleva a reconocer que las innovaciones tienen determinantes más allá de la empresa (Ídem). Según Lundvall (1993) la importancia del entorno institucional surge por el hecho de que las instituciones sirven a los agentes de “guías para la acción”. En suma, el entorno institucional en que operan las empresas determina la manera en que llevan a cabo sus procesos productivos y su organización productiva. Por otro lado, su posicionamiento dentro del territorio permite una articulación mutua y posibilita la creación de sinergias dentro del grupo social.

Por otro lado, las conductas monopólicas a las que da lugar el desarrollo y apropiación de las innovaciones pueden ser contrarrestadas mediante una política de defensa de la competencia. Debido a las fallas de los mercados de la información se justifica el diseño de programas que faciliten el acceso a la tecnología y en general a mejores prácticas productivas (Chudnovsky, 1998).

Es importante para nuestro trabajo hacer una distinción entre invención e innovación. La invención es la primera aparición de una idea para un nuevo producto o proceso, por otro lado, la innovación es el primer intento de llevarlo a cabo en la práctica. Regularmente la invención y la innovación están estrechamente relacionadas; en muchos casos, sin embargo, hay un desfase considerable entre las dos. En muchas ocasiones, un retraso de varias décadas o más es frecuente. Mientras que la invención puede ser llevada a cabo en cualquier lugar, por ejemplo las universidades, las innovaciones se generan sobretodo en las empresas, aunque también pueden ocurrir en otro tipo de organizaciones (Fagerber, *et al* 2005).

Para poder transformar una invención en innovación, una empresa necesita combinar diferentes tipos de conocimientos, habilidades y recursos, conocimiento del mercado y recursos económicos suficientes. De ello se deduce que el papel del innovador, la persona o la empresa responsable de la combinación de los factores necesarios, puede ser muy diferente al del inventor (Ídem). Otro enfoque basado en Shumpeter, clasifica a las innovaciones de acuerdo al cambio radical en comparación con la tecnología actual. Desde esta perspectiva la mejora continua se considera como “elemental” o “marginal”, la introducción de un tipo totalmente nuevo de maquinaria como “radical” y la “revolución tecnológica” constituida por un conjunto de innovaciones que pueden tener un gran impacto.

En ese sentido, las recomendaciones de la OCDE (2009) para México señalan que es necesaria una política regional de innovación, un mejoramiento de la educación superior, el diseño de una política regional y la creación de políticas empresariales. Esto para buscar disminuir la brecha tecnológica entre México y los países tecnológicamente más avanzados, para lograrlo, es necesario una coordinación adecuada entre los empresarios locales, las instituciones de investigación científica y de educación pública y privada, para poder así alcanzar el crecimiento económico, la competitividad y el desarrollo integral (Plan Nacional de Desarrollo, 2007-2012).

En relación a lo descrito anteriormente, es importante aclarar que la evolución tecnológica de una región o un país, es llevado a cabo, en muchas ocasiones, por la iniciativa de muchos

empresarios o ingenieros, sin embargo para que dichos avances tecnológicos sean exitosos es necesaria la combinación de un conjunto de condiciones sociales, institucionales, maduradas en el tiempo, y de otros actores que forman parte del proceso de innovación tecnológica (Montero y Morris, 1997).

Por otro lado, las teorías recientes sobre competitividad consideran al desarrollo como un proceso endógeno. Ello conlleva a que las instituciones y los actores tienen un rol central dentro del territorio. En este sentido consideramos fundamental el papel de las instituciones públicas en la generación de políticas que apoyen la innovación, la investigación y desarrollo, así como la creación de programas que impulsen la creación de nuevas empresas en nuestro país (Ídem).

1.5.- Creación de empresas locales a partir de empresas multinacionales ubicadas en una región con alto potencial de innovación y otra con potencial medio de innovación

Territorialmente hablando, el desarrollo socioeconómico no se da de manera uniforme, surge con una mayor magnitud en algunas localidades que en otras. El fenómeno es global, no hay país, sea capitalista, socialista o de economía mixta que no presente desigualdades regionales en su ingreso per cápita, en la calidad de vida de la población y en la distribución del ingreso nacional. Así mismo, se considera que las actividades de I&D, la acumulación de tecnología, la capacidad empresarial son determinantes del desarrollo. Sin embargo en las regiones más pobres, donde la inversión en educación es baja, las políticas de apoyo a la creación de empresas son débiles, dichas actividades pasan a ser un componente que acentúa dichas diferencias interregionales (Guerrero y Acosta, 1999).

En una buena medida la globalización, ha provocado la transformación de los territorios regionales en espacios de la economía global, ello ha determinado la división territorial y la división social del trabajo. En ese sentido las empresas multinacionales han jugado un rol relevante, ya que su lógica indica que pueden segmentar sus procesos productivos y

distribuir espacialmente su producción, lo cual induce a privilegiar territorios y valorizar regiones con ventajas estratégicas para la expansión de sus empresas (Silva, 2003).

Considerando lo anterior, Ruíz Durán (2008) señaló que la acumulación de capacidades tecnológicas en las regiones es diferenciada, por lo tanto estimó necesario identificar las concentraciones espaciales de acuerdo a su perfil tecnológico basándose en la clasificación de la OCDE. Una vez que se hizo la clasificación se correlacionó con la prevalencia de empresas de media.-alta y alta tecnología. De acuerdo con estos resultados se podría decir que la aglomeración industrial ha estado ligada al desarrollo de las capacidades de innovación en el territorio y que se han generado productos diferenciados en las distintas regiones de nuestro país.

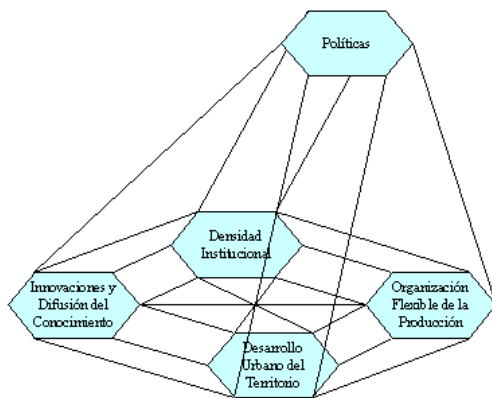
1.6.-La creación de empresas locales a partir de empresas multinacionales, como parte del desarrollo endógeno

La creación de empresas locales a partir de empresas multinacionales es considerada como parte del desarrollo endógeno ya que, la endogeneidad se presenta en el plano economía, como la apropiación y reinversión local del excedente con el propósito de diversificar la economía local, generando una base de sustentación en el largo plazo. Es decir, endogeneizar el crecimiento local significa intentar conciliar la estrategia de largo plazo del territorio con la estrategia de largo pazo de los flujos de capital internacional que se localizan en la localidad (Boisier, 2005).

De tal forma, que Vázquez considera que el desarrollo se produce como resultado del aprovechamiento del potencial y el excedente generado localmente, y además de la atracción eventual de recursos externos, así como de la de la integración de las economías externas ocultas en el proceso productivo. Para alcanzar los objetivos de desarrollo es necesario activar los determinantes de los procesos de acumulación de capital, como lo son la difusión y creación de innovaciones, la organización flexible de la producción, la creación de economías de aglomeración y el desarrollo institucional.

Algunos otros autores como Giácomo Gorofolifi destacan a la innovación como la esencia del desarrollo endógeno, John Friedman a la cultura, en tanto que Sergio Boisier sostiene que la endogeneidad se plantea en cuatro planos: el plano político, el económico, el científico/tecnológico y el cultural. Por otro lado, para Vázquez Barquero (2004), las fuerzas que impulsan el desarrollo son la organización flexible de la producción; la difusión de las innovaciones y el conocimiento; el cambio y la adaptación de las instituciones, y el desarrollo urbano del territorio (Figura 1.2.).

Figura 1.2.- Fuerzas que impulsan el desarrollo



Fuente: Vázquez Barquero (2004).

Otro importante trabajo llevado a cabo por PNUD, OIT, UNOPS y EUR en 2002, señala algunos puntos sobresalientes sobre el desarrollo local: 1.- el desarrollo está condicionado por la voluntad y capacidades de los actores locales; 2.- el desarrollo de un territorio es determinado por la valorización de las potencialidades locales; 3.- en todos los lugares se ha comprobado la importancia de la pequeña y mediana empresa; 4.- el desarrollo está también en función de la capacidad de integrar iniciativas empresariales; 5.- el territorio debe proveer los instrumentos adecuados y 6.- el secreto del éxito reside en la habilidad para interactuar entre lo local, lo nacional y lo global.

Después de revisar a algunos de los estudiosos del desarrollo endógeno, podríamos decir que una de las vías para lograr el desarrollo local es saber aprovechar los factores exógenos, que para esta tesis sería el establecimiento de empresas multinacionales en las regiones de estudio. Sin embargo, como también lo analizan dichos autores, para que se logre endogeneizar al territorio las ventajas del establecimiento de dichas MNCs, es necesaria una coordinación inteligente entre los distintos actores locales¹⁶.

Conclusiones

La discusión planteada en el presente capítulo sobre los mecanismos que favorecen la creación de empresas locales, a partir de empresas multinacionales, es importante ya que este fenómeno es considerado como parte del desarrollo endógeno. Dichos mecanismos son distintos de acuerdo a las firmas y a las regiones como hemos visto.

De acuerdo a lo anterior, un elemento básico en la discusión son las configuraciones socioproductivas de las empresas, ya que en la medida que estas evolucionan, privilegian el aprendizaje y la capacitación de sus trabajadores, lo cual les permite una acumulación de conocimientos que los impulsa a crear sus propias empresas.

Otra vertiente de nuestro análisis son las políticas públicas regionales de apoyo a la creación de empresas locales. Los gobiernos locales (municipales y estatales para el caso mexicano) tienen la responsabilidad de generar ambientes industriales que permitan la creación de nuevas empresas, y así aprovechar los recursos endógenos disponibles en sus regiones.

Partiendo de que todas las regiones del mundo que compiten en la atracción de IED y captación de valor agregado presentan disparidades, el análisis de la creación de empresas locales en México a partir de multinacionales, debe considerar estas diferencias. Por ello,

¹⁶ Como actores locales en este trabajo nos referimos a los empresarios, las instituciones (gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil).

consideramos en nuestra metodología una región con un alto potencial de innovación y una con potencial medio, de tal manera que se pueda observar si en realidad las políticas hacen diferencia en la generación de empresas locales asociadas a las multinacionales.

CAPÍTULO II LAS EMPRESAS MULTINACIONALES EN MÉXICO

2.1.- Introducción

La teoría económica clásica ha planteado que la inversión extranjera directa es una variable que impulsa el crecimiento económico, ya que al incorporar flujos de efectivo que permiten equilibrar la cuenta corriente de la balanza de pagos y favorecer la transformación industrial se generan *spillovers* que se convierten en elevaciones de la productividad, del valor agregado y una mejora de los términos del intercambio (Dussel, *et al*, 2007).

Sin embargo, los impactos de la IED en el desarrollo van más allá de relaciones meramente comerciales. La IED introduce en los países receptores recursos tales como, conocimientos técnicos, mano de obra especializada, técnicos capacitados, acceso a redes internacionales, vinculación a los principales mercados y acceso a grandes empresas (Dussel *et al* 2007) . Estos recursos contribuyen en gran medida a la modernización de las economías en desarrollo y a la aceleración del crecimiento económico. Asimismo, estos flujos de IED ayudan a elevar el índice de inversión y a incrementar el volumen de capital en las economías receptoras (UNCTAD, 1999).

Bajo el supuesto de la existencia de rendimientos privados y sociales positivos asociados a las multinacionales, se vuelve tan importante para los países la atracción y el incremento de flujos de IED, que la competencia por atraer empresas extranjeras se ha intensificado enormemente entre los países y las regiones. Si bien no se han cuantificado de manera concluyente sus efectos directos en el empleo, la actividad productiva o la transferencia de conocimientos, entre otros, los estudios permiten suponer con cierta certeza su existencia, así como la presencia de externalidades positivas y derramas tecnológicas que pueden acompañar a la IED a partir de las empresas MNCs y que son apropiados no solo por estas, sino por otros agentes económicos con los que interactúan (Sobarzo *et al*, 2009).

A pesar de la crisis económica y financiera que vivimos la IED sigue siendo un catalizador importante para el crecimiento de los empresarios locales, ya que ello permite la entrada de tecnología y conocimientos tecnológicos, el mejoramiento y capacitación de la fuerza laboral y el fortalecimiento de la competitividad y la productividad nacional (CEPAL, 2008; Secretaría de Economía, 2009).

El objetivo de este capítulo es presentar como se encuentran estructuradas las empresas multinacionales en México. Para ello en la primera parte presentamos un análisis sobre las configuraciones socioproductivas de las multinacionales, y su estrategia de inversión, y en la segunda parte revisamos que tan fácil o difícil es abrir una empresa en las regiones que hemos seleccionado para este estudio.

2.2.- Importancia de la inversión extranjera en México

Para la economía mexicana ha sido fundamental la atracción de inversión extranjera directa, se ha convertido en la base macroeconómica para solventar los déficits de la cuenta corriente de la balanza de pagos. Esta estrategia se materializa en múltiples acuerdos comerciales con 44 países y acceso preferencial a más de mil millones de consumidores en el mundo, es el segundo país con un mayor número de tratados de libre comercio y acuerdos comerciales, además ha firmado acuerdos para la promoción y protección recíproca de inversiones con 27 países y suscrito acuerdos para evitar la doble tributación con más de 30 países (Dussel, 2000; Secretaría de Economía, 2010)

En el caso de los países de América Latina y el Caribe, específicamente en América del Sur, México es uno de los países que atrae mayores flujos de IED, de 2000 a 2005 captó 22,327 millones de dólares el más alto en ese período seguido por Brasil. En el año de 2006 obtuvo 19,779 millones de dólares seguido por Brasil y en 2007 Brasil superó a México, ya que este captó 34, 585 millones de dólares y México sólo obtuvo 27, 311 millones de dólares. Sin

embrago, México sigue siendo de los países de América Latina y el Caribe que atraen la mayor cantidad de flujos de IED (CEPAL, 2010).

El sector que atrae una mayor cantidad de flujos de inversión extranjera directa es el manufacturero, el 42.3 por ciento en 2009, el cual genera alrededor de un 15.06 del empleo total en México. El estado de Baja California cuenta con 249 mil personas laborando en ese sector, siendo este el que más empleo genera. En el caso de Chihuahua, se encuentran trabajando en el sector manufacturero 250,000 personas, seguido por el sector servicios, los sectores más dinámicos en este estado, En el estado de Jalisco 561 mil trabajadores se encuentran laborando en el sector manufacturero y en Guanajuato 455 mil. Asimismo, en nuestras regiones de estudio el 65.60 por ciento de la población ocupada se encuentra laborando dentro del sector manufacturero (ProMéxico: con base en INEGI, 2010)

2.3.- Perfil de las empresas multinacionales en México

El perfil que tienen las empresas multinacionales es definido de diferentes maneras, por ejemplo, Mortimore (2006) lo define de acuerdo con la estrategia de inversión de las empresas: La búsqueda de recursos naturales, la búsqueda de mercados de bienes y servicios en los países más grandes, la búsqueda de eficiencia en industrias y la búsqueda de ventajas estratégicas (activos tecnológicos). En esta perspectiva, no es sorprendente que muchos estudios tratan sobre la inversión extranjera directa en la economía como un fenómeno diferenciado.

La búsqueda de recursos naturales se refiere a la llegada de empresas multinacionales atraídas por las materias primas, los insumos como gas natural, petróleo que posee el país receptor; la búsqueda de mercados de bienes y servicios es cuando dentro del país de acogida existe un gran mercado potencial y se tiene la posibilidad de penetrar a este; y la búsqueda de eficiencia en industrias y de ventajas estratégicas es cuando en el país donde se instala la multinacional cuenta con tecnología de punta y una buena capacidad innovadora.

De igual forma Carrillo y Gomis, parafraseando a Ohmae (2010:3), consideran que existen tres distintos tipos de MNCs acorde con distintas fases de su internacionalización:

La multinacional como subsidiaria. En esta primera fase de la internacionalización las firmas buscan tener una especie de mini réplicas del corporativo asentadas en el país de origen. En buena medida las ganancias están en función de mercados protegidos.

La multinacional como filial exportadora. En este segundo periodo las empresas internacionalizan la producción a través del establecimiento de plantas para la exportación de productos y servicios. En México este tipo de firma se le conoce como el modelo de maquila, el cual inició en el norte de México a mediados de los sesentas, aunque cobra auge veinte años después, y basa su competitividad principalmente en la reducción de los costos de producción, en especial el diferencial salarial con el país de origen de las empresas.

La multinacional como empresa global. En esta tercera fase se internacionalizan además funciones con alto valor agregado como la investigación y desarrollo (I+D) y los servicios post-venta; en su fase más completa transfiere funciones del propio corporativo (Ohmae, 2005).

Asimismo, las principales multinacionales en México según el *ranking* de la revista Expansión de las 100 más importantes en 2009, fueron en primer lugar Wal-Mart de México, en segundo lugar Grupo Financiero BBV-Bancomer, y en tercer lugar General Motors de México. Tales MNCs generan alrededor de 555,856 mil empleos en el país (Expansión, 2010).

Los países de donde procede principalmente la inversión extranjera directa son Estados Unidos (50.9%), Holanda (12.8%), Puerto Rico (10.2%), Canadá (9.1%), España (5.5%), Reino Unido (3.7%), Japón (1.6%), Singapur (1.4%) y el 4.8 por ciento restante se divide entre otros países con baja participación en el total nacional. Los principales sectores de la actividad económica donde se ubican las multinacionales en México según Expansión son: los servicios financieros, las armadoras, bebidas y cervezas, automotriz y autopartes, electrónica, química farmacéutica y química y petroquímica (Secretaría de Economía, 2010; Expansión, 2010).

2.3- Configuraciones socio-productivas de las multinacionales en México

En México la reestructuración productiva asumió la forma de cambio tecnológico a principios de la década de los ochenta, la cual se dirigió principalmente a la industria y posteriormente se extendió a los servicios modernos de las grandes empresas. Después se trasladó a la organización del trabajo con la introducción de nuevas formas de organización del trabajo. Y hacia finales de los ochentas, arribó el concepto de flexibilidad asociado al Toyotismo, posteriormente fue relacionado con el conjunto de relaciones de trabajo (De la Garza, 2010).

En ese sentido, las empresas constituyen configuraciones socio-productivas determinadas en la búsqueda por incrementar tanto la eficiencia y productividad como la competitividad en el mercado. Los modelos exitosos que alcanzan algunas configuraciones han sido conceptuados como modelos productivos (Boyer y Freyssenet, 2000). Como ya vimos, el ejemplo más estudiado por muchos autores ha sido el sector automotriz, en donde se han encontrado cinco modelos productivos. (Boyer y Freyssenet, 2001:23). Así mismo, Boyer y Freyssenet sostienen que los modelos productivos pueden comprenderse mediante de las combinaciones entre modos de crecimiento y estrategia de ganancia.

En el caso de las maquiladoras de exportación en México, cuatro configuraciones socio-productivas se han encontrado, las cuales han sido conceptuadas como generaciones de

empresas (Carrillo y Lara, 2004). Asimismo, es importante señalar que las empresas multinacionales ubicadas en México surgen en distintas fases de industrialización, pero conviven en la actualidad. Es decir, existen mini-réplicas de corporativos multinacionales, empresas de tipo maquiladora y firmas globales, las cuales constituyen en conjunto configuraciones híbridas (Carrillo y Gomis, 2009).

Sin embargo, las empresas responden de formas muy variadas para garantizar su estrategia de ganancia, pueden elegir cualquier combinación de medios para sostener una determinada estrategia. Por ejemplo, en el caso de Toyota y Honda, aún cuando tienen sus corporativos en el mismo país, adoptan estrategias diferentes y privilegian distintas fuentes de ganancia. Mientras que Toyota se enfocó en la estrategia de “reducción permanente de costos”, Honda se orientó a una estrategia de innovación y flexibilidad (Boyer y Fressenet, 2001).

A partir de lo anterior, consideramos que si el tipo de filiales que llegan al país, favorecen configuraciones socioproductivas basadas en innovación y flexibilidad, al mismo tiempo que propician el desarrollo tecnológico endógeno, contribuirán a que las externalidades en las regiones donde se establecen sean mayores.

Sin embargo, la descentralización de la producción a lo largo de cadenas globales de producción transformaron los mecanismos de apropiación de las rentas económicas, las cuales se encuentran en función del lugar que un país ocupa en el sistema global de producción. En este sentido, las empresas multinacionales instaladas en México tendrían que ser capaces de participar de las rentas globales y al mismo tiempo, contribuir a desarrollar el tejido productivo local -desarrollo de proveedores (Pozas, 2009).

2.2.1.- ¿Cuáles son los principales sectores en que se encuentran las empresas multinacionales ubicadas en México?

En el segundo semestre de 2009, los flujos de divisas debido a la inversión extranjera directa representaron alrededor del 23 por ciento de los ingresos totales de la balanza de pagos. Asimismo, de acuerdo a la Secretaría de Economía en 2008 había un total de 34,535

empresas con capital extranjero y el empleo que estas generan, de acuerdo con el INEGI en 2008, representaba entre el 7 y 11 por ciento de la PEA y entre un 21 y 36 por ciento de los trabajadores registrados en el IMSS (Secretaría de Economía, 2008).

En ese mismo sentido, el sector más dinámico en cuanto a la recepción de IED fue la industria manufacturera, con una participación del 42.3 por ciento dentro del total de flujos recibidos; en segundo lugar los servicios financieros que atrajeron un 22.6 por ciento y en tercer lugar el sector comercio con un 10.4 por ciento de captación. Los sectores menos dinámicos fueron transportes y comunicaciones (0.4%), el sector agropecuario (0.1%) (Cuadro 2.1).

Cuadro 2.1.-Distribución sectorial de la IED de 2008 a 2009 (millones de dólares)

Sector	2008	Part. %	2009	Part. %
Total	18,589.3	100.0	11,417.5	100.0
Agropecuario	9.0	0.0	7.4	0.1
Extractivo	4,248.8	22.9	456.6	4.0
Industria manufacturera	6,160.9	33.1	4,831.1	42.3
Electricidad y agua	411.1	2.2	5.6	0.0
Construcción	463.6	2.5	455.1	4.0
Comercio	1,728.0	9.3	1,186.3	10.4
Transportes y comunic.	774.3	4.2	50.8	0.4
Servicios Financieros	3,985.5	21.4	2,584.9	22.6
Otros Servicios	808.1	4.4	1,839.7	16.1

a/ Incluye la IED realizada y notificada al RNIE al 31 de diciembre de cada año. No incluye estimaciones.

b/ Servicios financieros, de administración y alquiler de bienes muebles e inmuebles.

c/ Servicios comunales y sociales; hoteles y restaurantes; profesionales, técnicos y personales.

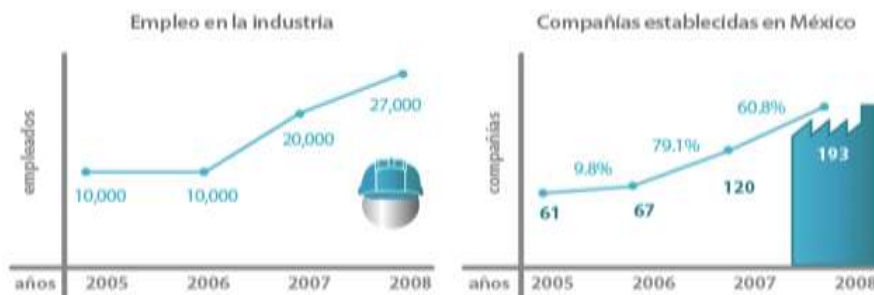
Fuente: INEGI: Banco de información económica, 2010

Dentro del sector manufacturero, una de las ramas más dinámicas es la aeroespacial. Las exportaciones de esta rama se incrementaron en 140 por ciento en los últimos cinco años. En 2008, México se situó como el sexto proveedor de productos aeroespaciales de la Unión Europea (UE) y en el noveno de Estados Unidos (USA). En caso del sector automotriz, uno

de cada ocho automóviles que se venden en USA fue fabricado en México. Otro sector importante para México es la industria del televisor, ya que en 2008 fue el segundo mayor exportador mundial de televisores. Asimismo la agroindustria se encuentra en crecimiento, ya que según Sagarpa nuestro país es el primer productor de café orgánico en el mundo. (ProMéxico, 2010).

En el caso específico del sector aeroespacial en nuestro país se han establecido un poco más de 190 empresas, la mayor parte de origen extranjero. Las cuales emplean aproximadamente a 30 mil personas y han captado más de 3 mil millones de dólares en el presente año. El nivel de empleo ha crecido considerablemente ya que en 2005 solo había alrededor de 10,000 trabajadores. De igual manera, el número de de empresas se incremento en un 60.8 por ciento en cinco años. (Secretaría de Economía, 2010, Figura 2.3.).

Figure 2.3.- Empleo en el sector aeroespacial

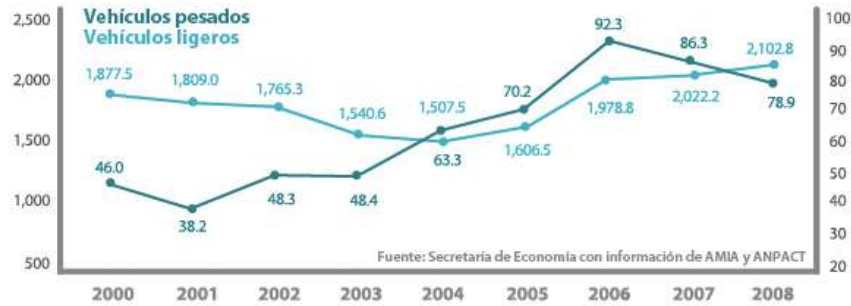


Fuente: ProMéxico información sectorial. Sectores estratégicos, 2010.

Otra rama muy importante de la industria manufacturera, es el sector automotriz el cual se encuentra integrado por empresas que producen vehículos automotrices para el transporte de personas y el de carga en general, así como firmas encargadas de fabricar partes y componentes, tanto de equipo original, como para repuestos. De las principales armadoras de autos en el mundo, ocho cuentan con plantas ensambladoras en México, de las cuales ocho fabrican vehículos ligeros y doce vehículos pesados y alrededor de 1,100 son productoras de

autopartes. Esta industria ha generado más de un millón de empleos. (Secretaría de Economía, 2010, Gráfica 2.1.).

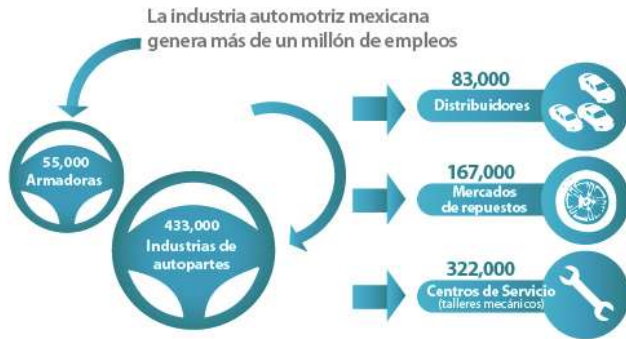
Gráfica 2.1.- Producción de Vehículos de 2000 a 2008 (miles de unidades)



Fuente: ProMéxico: información sectorial. Sectores estratégicos, 2010.

México se ha consolidado como un destino atractivo para inversiones por parte de las empresas del sector automotriz. Tan solo en 2008, corporativos como Ford, GM y VW anunciaron inversiones por más de 7 mil millones de dólares, para la producción de vehículos completos y autopartes. De igual forma, la distribución de los empleos de esta industria se conforma de la siguiente manera: 55,000 mil empleados se encuentran dentro de las armadoras, 433 mil se encuentran en la industria de autopartes, alrededor de 83,000 empleados se localizan con los distribuidores, 167,000 en el mercado de repuestos y 322,000 en los centros de servicios (Figura 2.4).

Figura 2.4.- Empleo en el sector automotriz



Fuente: ProMéxico: información sectorial. Sectores estratégicos, 2010.

Otra rama importante de la industria manufacturera es la electrónica, la misma contribuyó con un 8 por ciento al Producto Interno Bruto (PIB) manufacturero en 2008. El país cuenta con 1,600 plantas en este ramo, las cuales cuentan con más de 542,000 empleados durante el mismo año. Los productos más fabricados fueron: televisores, teléfonos celulares y equipos de cómputo (Figura 2.5).

Figura 2.5.- Comercio exterior en el sector electrónico de 2003 a 2008 (millones de dólares)

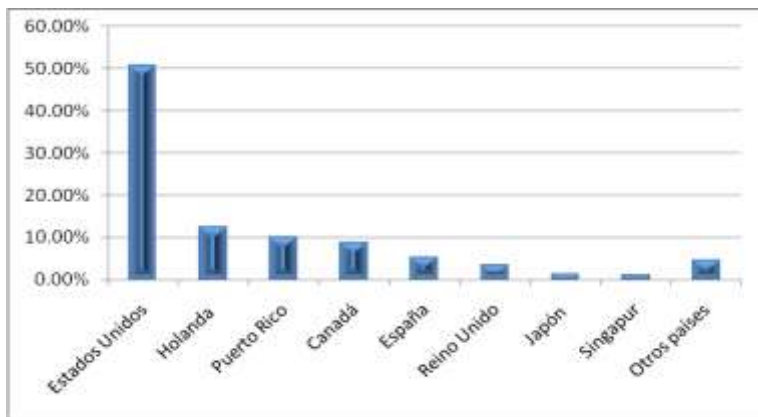


Fuente: ProMéxico: información sectorial. Sectores estratégicos, 2010.

2.2.2.- Países de procedencia de la Inversión Extranjera Directa

Los flujos de Inversión Extranjera Directa que llegaron a México durante el 2009 fueron principalmente de Estados Unidos, con una participación del 50.9 por ciento del total, después Holanda quien aportó un 12.8 por ciento, Puerto Rico con 10.2 por ciento, Canadá con 9.1 por ciento, España con 5.5 por ciento, Reino Unido 3.7 por ciento, Singapur con 1.4 por ciento y otros países con 4.8 por ciento (Gráfica 2.1).

Gráfica 2.1.- Origen de la IED en enero – diciembre de 2009 (Porcentajes)



Fuente: Secretaría de Economía: Inversión extranjera: estadísticas sobre inversión extranjera directa, 2010.

2.2.3.- Localización de las empresas multinacionales en México

La IED de 1999 al 2009, se localizó principalmente en el centro-occidente del país (74%), el 25 por ciento en el norte y solamente el 1 por ciento en el sur. De acuerdo con los 10 principales estados receptores de IED, se tiene que el Distrito Federal es, con mucho, el que

más concentra (63%); y junto con el Estado de México, acaparan un 69 por ciento del total de la IED. Enseguida se tiene Nuevo León, con el 11 por ciento y Baja California y Chihuahua, con el 5 por ciento cada uno. Es conveniente aclarar que el Distrito Federal (DF) tiene una alta concentración de IED, debido a que, ahí se localizan, en muchos casos, las oficinas centrales de los corporativos (Carrillo y Gomis, 2009).

Asimismo, en términos relativos, en el norte se ubican una mayor proporción de firmas extranjeras y, en el centro, de MNCs tanto extranjeras como mexicanas. En el norte se ubican principalmente empresas manufactureras y, en el centro, compañías de servicios. Mientras que 8 de cada 10 firmas en el norte son de manufactura, 5 son de servicios en el centro, las estrategias de inversión de las multinacionales, son distintas. Mientras que en el norte se localizan sobre todo las multinacionales del tipo maquiladora, en el centro-occidente privilegian las empresas de servicios que buscan mercados locales-regionales (Carrillo y Gomis, 2009).

2.2.4.-Creación de empresas locales a partir de empresas multinacionales en México

De acuerdo con Dutrénit, existe evidencia empírica de que las empresas multinacionales han generado ciertas externalidades en las regiones donde se establecen. Principalmente, mediante los vínculos que se establecen entre las MNCs y las empresas e instituciones locales, se generan cúmulo de derramas locales. Destaca un conjunto de mecanismos que facilitan el aprovechamiento de tales derramas: 1.- Los encadenamientos entre las MNCs y los proveedores locales y 2).- La capacitación técnica de empleados que después crean sus propias empresas.

En el caso de Ciudad Juárez la industria maquiladora de maquinados ha sido una escuela para las empresas locales. Varios de los actuales propietarios de estas empresas fueron trabajadores de las maquiladoras locales, muchos de ellos son ingenieros. Estos ingenieros detectaron una oportunidad de negocios, salieron de la maquiladora y crearon su propia empresa (Dutrénit, 2004). El 72.5 por ciento de los propietarios de empresas en la industria

de maquinados trabajaron en la industria manufacturera local. El 65 por ciento de ellos laboró por más de 6 años en la Industria Mexicana de Exportación (IME). Estos empresarios adquirieron mayormente habilidades técnicas, debido a que, el 78.5 por ciento trabajaron como operarios, supervisores, ingenieros de producción, lo que les permitió adquirir conocimiento técnico indispensable para operar su propia empresa. Es decir, parece existir relación entre haber laborado en la IME y lograr obtener capacidades tecnológicas y empresariales para el establecimiento de sus propias empresas.

Otro caso que ilustra la creación de empresas locales formadas por técnicos provenientes de la IME, es NIPEL una pequeña empresa mexicana, con 36 empleados, en el sector de la manufactura electrónica; se dedica al ensamble de tablillas electrónicas. Pertenece una red de 3 empresas que comparten edificio, agente aduanal, administración de calidad, publicidad, y distintas experiencias. El centro Delphi fue su primer cliente adquiere el 10 por ciento de su producción total (Dutrénit, 2004).

En el caso de Jalisco se ha desarrollado un interesante esquema de subcontratación en la industria electrónica. Por ejemplo, desde mediados de 1993 la empresa IBM diseñó un esquema de subcontratación, que incluye el justo a tiempo y el justo en el lugar. Cuentan con una serie de proveedores nacionales localizados en Puebla, Aguascalientes, entre otros; IBM espera que el 80 por ciento importado pueda ser surtido por proveedores nacionales (Dussel, 1999).

Otro caso muy estudiado, es el de la Ford en Hermosillo, donde algunos ingenieros dejaron la planta para establecer su propia empresa, en un estudio llevado a cabo por Contreras (2006) el 20 por ciento de los entrevistados, 6 de un total de 30, señalaron que al salir de la planta habían tomado otro trabajo y además crearon su propia empresa. Las trayectorias más frecuentes de estos, son las que van desde la universidad a laborar en la planta y de ahí a ocupar un empleo en las empresas maquiladoras del sector automotriz o al establecimiento de su propia empresa (Contreras, 2008).

Finalmente, otro caso interesante sobre las derramas que han generado las empresas multinacionales en México, el de manufacturas mecánicas en Ciudad Juárez donde se encontraron dos casos de pequeñas empresas mexicanas vinculadas a la industria maquiladora y fundadas por dos ingenieros que antes habían laborado en la industria maquiladora local (Carrillo,2001).

2.2.5-Incadores para definir en nivel de potencial de innovación de las regiones de México

Para medir el potencial innovador de las regiones de México Ruíz Durán realizó en 2008 un estudio donde elaboró el índice del potencial de innovación el cual tiene diferentes aplicaciones, así como, definir a las regiones de acuerdo a su grado de innovación. Este estudio muestra las disparidades entra las distintas regiones del país y la necesidad del cambio de paradigma de la competitividad basada únicamente en precios (Ruiz, 2008).

Los indicadores que considera Ruíz Durán para la construcción del índice son: construcción de capacidades innovadoras, contribución del estado a la construcción de insumos innovadores, redes innovadoras, los cual da como resultado el índice del potencial de innovación a escala estatal (Cuadro 2.1).

Cuadro 2.1.- Índice del potencial de innovación

MÉXICO: ELEMENTOS DEL ÍNDICE DE POTENCIAL DE INNOVACIÓN A NIVEL ESTATAL(IPINE)					
Entidad	1)Construcción de capacidades productivas	2) Contribución del Estado a la creación de insumos innovadores	3)Redes innovativas	Lugar	Índice de potencial de innovación en escala estatal
Distrito Federal	3	1	1	1	0.7944
Estado de México	1	2	5	2	0.7352
Nuevo León	2	3	2	3	0.6553
Jalisco	5	5	3	4	0.5384
Guanajuato	6	8	4	5	0.4231
puebla	7	4	10	6	0.4028
Chihuahua	4	16	6	7	0.3994
Coahuila	8	11	6	8	0.2838
Morelos	17	6	13	9	0.2739
Veracruz	10	7	14	10	0.2659
Baja California	9	10	9	11	0.2569
Queretaro	12	9	11	12	0.2137
Sonora	13	14	8	13	0.217
Tamaulipas	11	17	15	14	0.2048
San Luis Potosí	16	15	17	15	0.1582
Hidalgo	14	23	16	16	0.1355
Michoacán	21	13	18	17	0.1348
Aguascalientes	19	27	12	18	0.1208
Chiapas	20	18	23	19	0.1118
Yucatán	24	18	20	20	0.1094
Oaxaca	15	26	24	21	0.0999
Tabasco	18	22	22	22	0.0971
Sinaloa	25	20	19	23	0.0925
Guerrero	28	12	31	24	0.0888
Durango	23	28	21	25	0.0675
Tlaxcala	22	32	27	26	0.0519
Zacatecas	26	25	28	27	0.0515
Colima	27	24	25	28	0.0514
Baja California sur	32	21	30	29	0.0439
Quintana Roo	30	30	26	30	0.0341
Campeche	31	29	29	31	0.0319
Nayarit	29	31	32	32	0.0221

Fuente: Ruíz Durán con base en INEGI: Censos económicos, 2004.

2.2.3.- Inversión extranjera directa en una región con alto potencial de innovación

La región con alto potencial de innovación es aquella donde se tienen los mejores indicadores en cuanto a construcción de capacidades productivas, la creación de insumos innovadores, redes innovadoras y en el índice del potencial de innovación en escala estatal. En ese sentido, los resultados del estudio de Ruíz Durán señalan que las entidades con mayor

capacidad de innovación han sido aquellas donde se presentaron economías de aglomeración, los estados donde los insumos innovadores han sido relevante lo que corresponde a un patrón de vinculación con redes innovación por medio de la inversión extranjera directa (Ruiz, 2008)

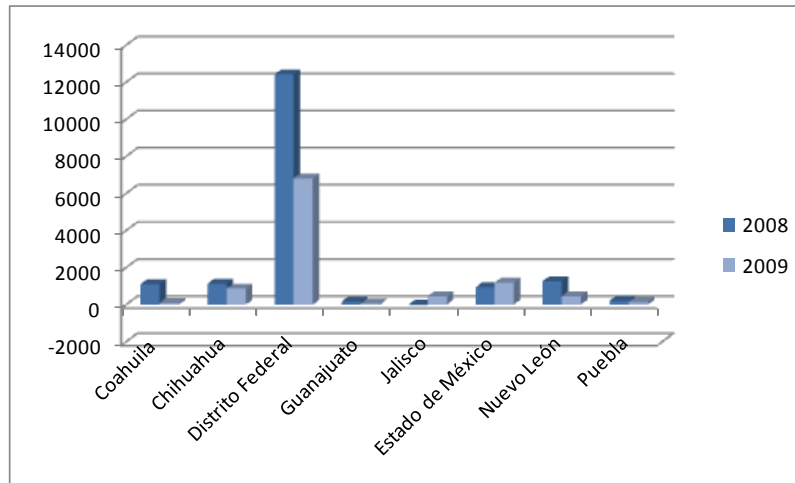
De acuerdo con la definición de Ruíz Durán (2008), la región con alto potencial de innovación en México se encuentra integrada por los estados de Coahuila, Chihuahua, Distrito Federal, Guanajuato, Jalisco, Estado de México y Puebla y es una de la que retomamos para nuestro trabajo. En ese sentido fue el Distrito Federal quien captó una mayor cantidad de IED, 6,812.4 millones de dólares, cabe aclarar que muchas de las matrices de las multinacionales se siguen estableciendo en el mismo. El siguiente estado con un alto nivel de captación fue el Estado de México con 1,192.9 millones de dólares, seguido por Chihuahua con 864.1 millones de dólares. Por otro lado los estados que menos recibieron menos flujos en esta región fueron: Coahuila con 86.4 millones de dólares y Guanajuato con 66.3 millones de dólares en 2009 respectivamente (Cuadro 2.2).

Cuadro 2.1.- Inversión extranjera directa en la región con alto potencial de innovación (millones de dólares)

Período	Coahuila	Chihuahua	Distrito Federal	Guanajuato	Jalisco	Estado de México	Nuevo León	Puebla
2008	1098.6	1121.5	12431.1	160	-34	933.7	1261	206
2009	86.4	864.1	6812.4	66.3	457.9	1192.9	455.4	143.3

Fuente: Secretaría de Economía. Dirección General de Inversión Extranjera Directa, 2010. Sitio web: www.Economía.gob.mx.

Grafica 2.2.- Comportamiento de la IED en la región con alto potencial del innovación 2008-2009 (millones de dólares).



Fuente: Secretaría de economía. Dirección de inversión extranjera directa, 2010. Sitio web: www.Economía.gob.mx

2.2.4.- Inversión Extranjera Directa en una región con potencial medio de innovación

La región con potencial medio de innovación de acuerdo con Ruíz Durán (2008) está integrada por los estados de Baja California, San Luis Potosí y Sonora. El Estado que mas IED capto fue Baja California con 507 millones de dólares, seguido de; Sonora quien atrajo 259.9 millones. San Luis Potosí, por el contrario, presentó un déficit de - 72.8 millones de dólares (Cuadro 2.3).

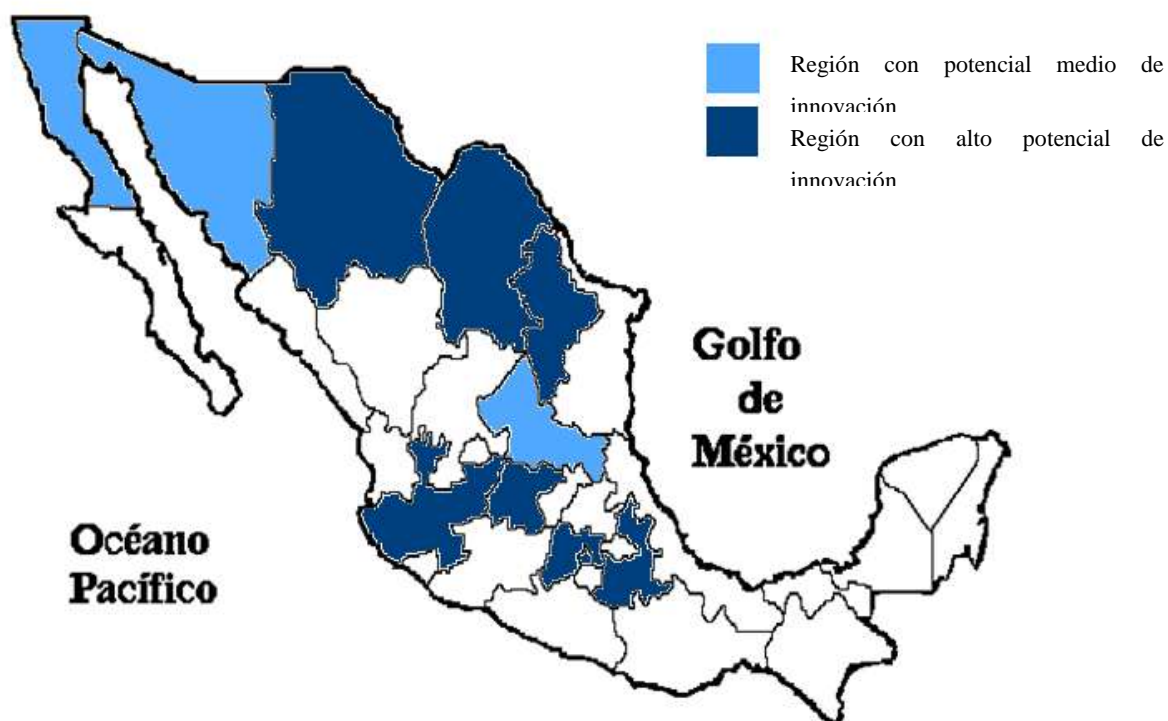
Cuadro 2.2.- Inversión extranjera directa en la región con potencial medio de innovación (millones de dólares)

Período	Baja California	San Luis Potosí	Sonora
2008	1484.1	77.3	1293.8
2009	507	-77.2	259.9

Fuente: Secretaría de Economía. Dirección General de Inversión Extranjera: sitio web: www.economía.gob.mx.

Mientras que la región con alto potencial de innovación captó en 2009 el 88.27 por ciento del total de los flujos de IED que llegaron a México, la región con potencial medio de innovación obtuvo solo el 6.079 por ciento es decir, juntas captaron el 94.3 por ciento del total de flujos. El 5.6 por ciento se repartió entre el resto de los Estados (Mapa 2.1.)

Mapa 2.1.- Potencial de innovación regional



Fuente: elaboración propia con base en Ruíz, 2008.

2.2.5.- ¿Cuales son las estrategias de inversión de las multinacionales ubicadas en la región con alto potencial de innovación y en la región con potencial medio de innovación

De acuerdo a los intereses de las multinacionales, y en la búsqueda por diversificarse, alcanzar economías de escala y entrar a nuevos mercados Mortimore (2000) con base en

Dunning, 1993 y Mortimore, 2000 identifica cuatro estrategias principales de inversión de las multinacionales:

- a).- Buscadores de Recursos Naturales.- las multinacionales que utilizan esta estrategia, invierten en países donde existen recursos naturales necesarios para su producción o porque pueden acceder a estos un menor costo.
- b).- Buscadores de Mercados: en este caso las MNCs invierten en países o regiones donde pueden ofrecer sus bienes o servicios.
- c).- Buscadores de eficiencia.- las multinacionales buscan racionalizar la estructura de los recursos establecidos basados en la búsqueda de mercados a través de ganancias derivadas de la gobernanza común.
- D).- Buscadoras de activos estratégicos o tecnológicos. Aquí la inversión se presenta por medio de fusiones o adquisiciones con otras MNCs.

En las regiones de estudio el sector de actividad que atrae una mayor cantidad de flujos de inversión extranjera directa es el manufacturero, por lo tanto se podría considerar que la estrategia de inversión más utilizada por las mismas, es la de búsqueda de eficiencia. En consecuencia, las firmas MNCs buscan aprovechar los recursos ya establecidos en las regiones. Asimismo, los beneficios esperados por la región receptora de acuerdo a Mortimore (2006) son: incremento de las exportaciones manufactureras, mejoramiento de la competitividad manufacturera y transferencia de tecnología. (Cuadro 2.4)

Cuadro 2.3.- América Latine y el Caribe: Beneficios y costos de la IED por estrategia corporativa.

Estrategia de la IED	Beneficios esperados en el país receptor	Problemas que se han presentado más frecuentemente
Buscadora de Materia Primas	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento en las exportaciones de recursos naturales • Mejoramiento de la competitividad internacional de recursos naturales • Alto contenido nacional en las exportaciones • Empleo en área no urbanas • Impuestos e ingresos por regalías 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades tipo enclave sin encadenamientos con la economía receptora • Bajos niveles de procesamientos de recursos • Precios internacionales cíclicos • Bajos impuestos sobre los ingresos de recursos no renovables • Contaminación ambiental
Buscadora de mercados	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades económicas nuevas • Incremento del contenido nacional • Nuevos/más profundos encadenamientos productivos • Desarrollo empresarial • Mejoramiento de servicios (calidad, cobertura y precio) y de la competitividad sistémica 	<ul style="list-style-type: none"> • Producción de bienes y servicios poco competitivos a nivel nacional (no de clase mundial) • Poco interés en la competitividad • Problemas de regulación y competencia • Disputas relacionadas con las obligaciones de la inversión extranjera • Desplazamiento de empresas nacionales
Buscadora de eficiencia para plataformas de exportación	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de exportaciones manufactureras • Mejoramiento de la competitividad manufacturera • Transferencia/asimilación de tecnología • Capacitación de Recursos humanos • Nuevos/más profundos encadenamientos productivos • Desarrollo empresarial • Mejoramiento de la infraestructura en ciencia y tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas nacionales desenfocadas • Baja propensión a invertir en ciencia y tecnología • Estancamiento • Tensión entre objetivos corporativos y metas de las políticas nacionales sobre ciencia y tecnología

Fuente: Mortimore, 2009.

2.3.- ¿Qué tan fácil es hacer negocios en la región con alto potencial de innovación?

Algunos académicos como Mortimore *et al*, 2008, consideran que en épocas de globalización la inversión extranjera directa se convierte en uno de los principales elementos para alcanzar el desarrollo económico. La llegada de IED puede crear empleos, incrementar las exportaciones, difundir nuevas técnicas de producción y comercialización; convirtiéndose esta en un importante estímulo para el desarrollo económico de largo plazo. Debido a lo anterior, se reconoce la necesidad de crear condiciones propicias para la atracción IED y la responsabilidad de diseñar políticas enfocadas a facilitar su llegada (Banco Mundial, 2005).

Es importante reconocer que en las economías globalizadas, el atractivo de un país está en función de sus ventajas competitivas y el tamaño de su mercado, la llegada de IED está asociada con los costos y beneficios de hacer negocios en el mismo. En ese sentido, los inversionistas extranjeros continúan evaluando la dotación de factores de un país, su estabilidad macroeconómica, los trámites burocráticos, la legislación sobre derechos de propiedad, impuestos para la apertura de empresas y en general, la facilidad o dificultad que tienen para hacer negocios (Mortimore, 2006).

Ello se transforma en un verdadero desafío, ya que si consideramos que uno de los beneficios de la llegada de las empresas multinacionales es la creación de empresas locales a partir del establecimiento de las mismas y que esto contribuye al desarrollo endógeno de nuestras regiones, sin embargo como esto no es un efecto directo, es necesario crear condiciones internas que faciliten el establecimiento tanto de las multinacionales como de las mismas empresas locales (Meyer, 2003; Barro y Sala-i-Martin, 1995).

La disminución de las barreras para la creación de nuevas empresas se encuentra asociada a un menor sector informal, la disminución de los costos para la apertura de empresas reduce los niveles de corrupción e incentiva a los emprendedores a llevar a cabo nuevas ideas. Además, un procedimiento sencillo para la creación de empresas deriva en mayores

oportunidades de empleo y en un mayor número de emprendedoras y trabajadoras (*Doing Business*, 2009).

La facilidad o dificultad para la apertura de empresas depende en gran medida de que tan eficientes sean los siguientes indicadores: el número de trámites, los días que se requieren, el costo, el número de días para obtener los permisos de construcción, el costo de los mismos, los trámites para registrar una propiedad, el número de días para registrar la propiedad, el costo de dicho registro, los procedimientos para hacer cumplir un contrato, los días para hacer cumplir un contrato, los costos que implica hacer cumplir un contrato. Es decir, el hacer más eficiente los procedimientos anteriores motivaría la creación de nuevas empresas (Ídem).

Ya que la creación de nuevas empresas permite: la generación de empleos productivos, el desarrollo de nuevos emprendedores, la creación de redes de proveedores, el desarrollo de sectores específicos de la economía y el desarrollo local, es necesario lograr la modernización de la estructura productiva regional. El gobierno mexicano ha impulsado algunos programas como “tu empresa”, “México emprende”, algunos Estados como Sinaloa y Puebla promueven el uso de medios electrónicos para asesorar a los empresarios en la apertura de empresas mediante páginas web en línea. En ese sentido, gobiernos como el de Morelos implementaron el sistema SIGER-FEDANET¹⁷ para la inscripción de actas constitutivas por medios remotos (Secretaría de Economía, 2010; Gamboa, 2006).

Es decir, los gobiernos comprometidos con el desarrollo económico de su país, no se limitan con generar oportunidades para sus pobladores, es decir, no sólo se enfocan en el mejoramiento de los indicadores macroeconómicos, sino que prestan atención a leyes y regulaciones que configuran el día a día de las actividades económicas (*Doing Business*, 2009).

¹⁷ El objetivo de FedeNet es permitir al notario y corredor público utilizar los medios electrónicos (Internet), para realizar las inscripciones de los actos jurídicos de comercio en el Registro Público de Comercio, garantizando la seguridad jurídica, reduciendo el tiempo de respuesta a sólo 2 días hábiles, sin tener que desplazarse a la oficina del Registro para realizar el trámite de inscripción. Es importante destacar que ésta modalidad se encuentra normada y regulada en el marco legal aplicable al Registro de Comercio, tal y como se describe en los artículos que hace referencia el Código de Comercio (Secretaría de Economía).

Sin embargo, para analizar si los indicadores sobre las regulaciones y las leyes que rigen la apertura de empresas en México, y saber si ha habido un avance o un retroceso, revisaremos el estudio que *Doing Business* México y Banco Mundial llevaron a cabo durante el 2009, donde revisaron algunos de los indicadores más importantes que ayudan o restringen la apertura de empresas en los 31 Estados de la República Mexicana y el Distrito Federal y que además los compara nivel mundial (Ídem).

2.3.1.-Indicadores que miden las regulaciones gubernamentales que fomentan la actividad empresarial en México.

Los indicadores que se utilizan para medir la actividad empresarial en México, sirven para estimar en qué medida las regulaciones gubernamentales fomentan la apertura de empresas o la restringen. Dichos indicadores cubren tres áreas que son fundamentales para la apertura de una empresa: 1. - registro de propiedad, 2.- cumplimiento de contratos, 3.- obtención de permisos.

En 2009 *Doing Business* cubre todos los Estados de la República Mexicana y documenta el avance de los mismos, asimismo evalúa el impacto de las reformas en cada uno de los indicadores ante mencionados. Dichos indicadores están elaborados sobre la base de casos estandarizados con supuestos específicos, como por ejemplo, que tales empresas están ubicadas en ciertas ciudades de los Estados de la República o en el Distrito Federal, los indicadores económicos también realizan supuestos limitantes, por ejemplo, las estadísticas de inflación se basan en los precios de productos en las zonas urbanas. Esos supuestos permiten tener cobertura global y regional, además permiten la comparación, aunque existe un costo inevitable por la generalización (Cuadro 2.5)

Cuadro 2.4.- Apertura de empresas en México (Trámites)

TRAMITES PARA CREAR Y OPERAR UNA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none">• Fase anterior al registro (por ejemplo, comprobación de la denominación social, certificación notarial)
<ul style="list-style-type: none">• Registro en la ciudad más relevante para los negocios del estado
<ul style="list-style-type: none">• Fase posterior al registro (por ejemplo, inscripción ante la seguridad social, sello de empresa)
<ul style="list-style-type: none">• Tiempo necesario para completar cada tramite (días naturales)
<ul style="list-style-type: none">• No incluye el tiempo empleado en recopilar información
<ul style="list-style-type: none">• Cada trámite comienza en un día diferente
<ul style="list-style-type: none">• El trámite se completa una vez que se reciba el documento final
<ul style="list-style-type: none">• No existe contacto previo con los funcionarios
<ul style="list-style-type: none">• Costo necesario para completar cada trámite (% de ingreso per cápita)
<ul style="list-style-type: none">• Únicamente costos oficiales, no sobornos
<ul style="list-style-type: none">• No se incluyen honorarios de profesionales a no ser que la ley exija su intervención
<ul style="list-style-type: none">• Capital mínimo pagado (% de ingreso per cápita) depositado en un banco o notario antes del registro

Fuente: *Doing Business*, 2009

Se considera importante la comparación que se hace entre los mismos indicadores en distintos Estados de México, incluso entre distintos países, ya que esto se puede convertir en un estímulo para llevar a cabo reformas que favorezcan la creación de empresas. Debido a que se comparten leyes y regulaciones, resulta prácticamente injustificable que en un Estado sea más engorroso cumplir con las leyes y regulaciones que en otro.

2.3.2.- Indicadores de *Doing Business* para la región con alto potencial de innovación

Si bien los índices de competitividad, como el de innovación, ayudan tener un mejor entendimiento de la diversidad regional en México, esconden mucha variedad al interior de las regiones. Como veremos enseguida, la facilidad para abrir una empresa varía de manera sustantiva entre los diferentes estados, no obstante que estén considerados como una zona con alta potencialidad de innovación.

El tiempo promedio que lleva abrir una empresa mejoró, pasando de 36 días a 24 días, sin embargo, el Distrito Federal, ocupa la posición 56 de 181 países en 2009, cayó 12 posiciones

respecto al 2008, y se encuentra por debajo del desempeño de 25 de los 30 países de la OCDE. En el caso de Chihuahua el permiso de denominación o razón social expedido por la Secretaría de Relaciones Exteriores (SER) se tramita en tres días en promedio y tiene un costo de 640 pesos; la notarización del acta constitutiva y ante el Registro Federal de Contribuyentes lleva 3 días y el costo es de 8,500; la inscripción del acta constitutiva ante el Registro Público de la Propiedad y el Comercio tarda cuatro días y cuesta 12, 853 pesos; la inscripción en el Instituto Mexicano del Seguro Social se hace en un día y no tiene ningún costo; la inscripción al Sistema de Información Empresarial (SIEM) se hace en un con un costo de 385 pesos; el trámite para obtener la licencia de funcionamiento lleva días en promedio y tiene un costo de 1,011 pesos; el registro de la empresa ante la compañía para el Impuesto Sobre Nómina (ISN) lleva un día y no tiene costo; el Registro ante el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática tarda un día y no tiene costo.

Por otro lado, en el caso de Coahuila el trámite del permiso de uso de denominación o razón social ante la SRE tarda dos días con un costo de 640 pesos; la notarización de la escritura constitutiva y la inscripción ante el RFC lleva tres días y cuesta 9,629 pesos; la inscripción de la escritura constitutiva en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio del Estado se hace en dos días con un costo de 8,160 pesos; el obtener la licencia de funcionamiento mercantil lleva dos días y cuesta 387 pesos; el registro ante el IMSS se hace en un día y no tiene costo; el registro de la empresa para el ISN se lleva a cabo en un día y no implica ningún costo; el registro ante el INEGI es en un día y no tiene costo; la inscripción en el SIEM se hace en un día y tiene un costo de 385 pesos.

En el caso de Guanajuato, el permiso para el uso de denominación social por la SRE se hace en dos días y cuesta 640 pesos; la notarización de la escritura constitutiva en el RFC dura tres días con un costo de 5,729 pesos; dar el aviso de uso del suelo lleva un día y cuesta 400 pesos; la inscripción de la escritura constitutiva ante el Registro Público de la Propiedad y el Comercio se hace en dos días con un costo de 763 pesos; la inscripción en el IMSS se hace en un día y no tiene costo; el registro de la empresa para ISN tarda un día y es gratis; el registro en el INEGI lleva un día y es sin costo; la inscripción al SIEM dura un día con un costo de 385 pesos.

En el Estado de Jalisco, el permiso de uso de denominación social por la SRE dura dos días y cuesta 640 pesos; la notaría de la escritura constitutiva tarda tres días con un costo de 5,000 pesos; la solicitud de inscripción de la sociedad en RFC tarda tres días y no tiene costo; la inscripción de la escritura constitutiva en el registro público de la propiedad y del comercio del Estado tarda 14 días y cuesta 1,347 pesos; obtener la licencia municipal dura un día con un costo de 162 pesos; la inscripción al IMSS lleva un día y es sin costo; el registro de la empresa para el ISN se hace en un día y no tiene costo; el registro ante es INEGI es en un día y no implica costo; la inscripción al SIEM lleva un día y cuesta 383 pesos.

Por otro lado, en el Estado de México el permiso para uso de la denominación o razón social por la SER dura dos días y tiene un costo de 640 pesos; la notaría de la escritura constitutiva en el RFC se hace en tres días con un costo de 8,500 pesos; la inscripción de la escritura constitutiva en el registro público de la propiedad y el comercio dura veinte días y tiene un costo de 11,702 pesos; Obtener la licencia de funcionamiento lleva un día y no tiene costo; la inscripción al IMSS se hace en un día y es gratis; el registro al ISN es en un día y no implica costo, el registro en el INEGI lleva un día y sin costo; la inscripción en el SIEM dura un día y no cuesta.

En el caso de Puebla, el permiso de uso de denominación o razón social por la SER se obtiene en dos días con un costo de 640 pesos, la notaría de la escritura constitutiva en el RFC dura dos días y cuesta 7,000 pesos; la inscripción de la escritura constitutiva en el registro públicos de la propiedad y el comercio lleva tres días con un costo de 457 pesos; obtener una licencia de funcionamiento lleva un día y tiene un costo de 104 pesos; el registro en el IMSS se hace en un día y es gratis; el registro para el ISN lleva un día y es sin costo; el registro en INEGI es en un día y no tiene costo; el registro en el SIEM se hace en un día y no implica costos.

En el mismo sentido, en Nuevo León obtener el permiso de uso de denominación o razón social por la SER lleva dos días con un costo de 640 pesos; la notaría de la escritura constitutiva e inscripción en el RFC se hace en siete días y cuesta 11,000 pesos; la

inscripción de la escritura constitutiva en el registro público y del comercio tarda 10 días con un costo de 2,305 pesos; la inscripción en el IMSS se hace en un día y es gratis; el registro de la empresa para el ISN es en un día y sin costo; el registro en el INEGI lleva un día y no tiene costo; la inscripción al SIEM se hace en un día y cuesta 385 pesos.

A partir de esta información podemos resumir, que, el número de trámites que son necesarios para abrir una empresa, los tiempos y el costo que ello significa varían de Estado a Estado en el caso mexicano. En otras palabras, a pesar de tratarse de una región con alto potencial de innovación (Ruiz, 2008) el desempeño para impulsar la creación de empresas varía de manera sustantiva. Por lo tanto, los rankings de cada indicador muestran comportamientos heterogéneos, por ejemplo, ¿Dónde es más fácil hacer negocios?, de la región que estamos analizando Guanajuato es el que ocupa el mejor lugar, pero ocupa el lugar número 9 del conjunto de los estados en México. El que ocupa la segunda posición dentro de dicha región es Coahuila. El estado más difícil para hacer negocios nuevos es el Distrito Federal ocupando el lugar 32. En cuanto al indicador de donde es más fácil abrir una empresa Guanajuato resulto ser el Estado en mejor posición de todos, seguido de Puebla, y del Nuevamente el último lugar fue el Distrito Federal (25avo. de la lista completa). Otro de los indicadores mide, ¿Dónde es más fácil obtener permisos de construcción y donde no lo es?, el Estado que obtuvo la mejor posición fue Nuevo León y el peor calificado fue Jalisco. Otro indicador que se evaluó fue ¿Dónde es fácil registrar una propiedad y donde no lo es?, siendo el Estado de Chihuahua quien ocupó el mejor lugar, con la posición 4 del ranking y el Estado de Jalisco el que ocupó el lugar más bajo (32avo). En cuanto al indicador, ¿Dónde es fácil hacer cumplir contratos?, el Estado que ocupó el mejor ranking dentro de la región fue Chihuahua, en el lugar 4, y el lugar donde es más difícil hacer cumplir los contratos fue el Distrito Federal (Cuadro 2.6).

Cuadro 2.5.- Indicadores de *Doing Business* en la región con alto potencial de innovación

Estado	¿Dónde es más fácil hacer negocios?	¿Dónde es fácil abrir una empresa y donde no lo es?	¿Dónde es más fácil obtener permisos de construcción y donde no lo es?	¿Dónde es fácil registrar una propiedad y donde no lo es?	¿Dónde es fácil hacer cumplir los contratos y dónde no lo es?
Chihuahua	11	19	22		4
Coahuila	10	8	10	22	5
Guanajuato	9	1	20	5	20
Jalisco	29	20	29	32	8
Estado de México	28	22	26	21	24
Distrito Federal	32	25	28	26	30
Puebla		2	23	16	25
Nuevo León	12	9	11	13	21

Fuente: elaboración propia con base en Ruíz (2008) y *Doing Business* (2009).

2.3.3.- Indicadores de *Doing Business* para la región con potencial medio de innovación

En el Estado de Baja California el permiso de uso o denominación o razón social por la SER se obtiene en dos días y cuesta 640 pesos; el trámite de notarización de la escritura constitutiva se hace en siete días y tiene un costo de 7,000 pesos; la solicitud de inscripción de la sociedad en el RFC lleva cuatro días y es sin costo; la inscripción de la escritura constitutiva en registro público de la propiedad y del comercio del Estado se hace en dos días y cuesta 4,067 pesos; la inscripción al IMSS se hace en un día y es sin costo; el registro de la empresa para el ISN es en un día y es gratis. Por tanto, crear una empresa en Baja California cuesta 22, 592 pesos (1,738 dólares) y puede lograrse el trámite en 31 días.

Por otro lado, en el Estado de San Luis Potosí el permiso de uso de denominación o razón social por la SER se hace en dos días y cuesta 640 pesos; la notarización de la escritura constitutiva e inscripción de la sociedad en el RFC dura 5 días y tiene un costo de 5,600 pesos; la inscripción de la escritura constitutiva en el RFC del Estado se hace en tres días y cuesta 2,355 pesos; obtener la licencia de funcionamiento lleva un día y no tiene costo; la

inscripción al IMSS lleva un día y es gratis, el registro de la empresa para el ISN se hace en un día y es sin costo; el Registro en el INEGI lleva un día y no tiene costo; la inscripción al SIEM es en un día y cuesta 385 pesos.

Asimismo, el Estado de Sonora el permiso de uso de denominación o razón social por la SRE se obtiene en dos días y cuesta 640 pesos; la notarización de la escritura constitutiva tarda cinco días y tiene un costo de 5,000 pesos; la inscripción de la escritura constitutiva en el registro público de la propiedad y el comercio del Estado lleva siete días con un costo de 2,853 pesos; la solicitud e inscripción de la sociedad en el RFC se hace en siete días y no tiene costo; la inscripción al IMSS lleva un día y es gratis; la inscripción al SIEM se hace en un día y cuesta 385 pesos; obtener la licencia de funcionamiento lleva dos días y es sin costo; registrarse en el INEGI se hace en un día y no tiene costo; el registro de la empresa para ISN lleva un día y se hace sin costo.

Como se puede observar, el comportamiento de los estados con que conforman la región con potencial medio de innovación presenta un comportamiento heterogéneo respecto a los trámites y costos. En cuanto al ranking de los indicadores el indicador de ¿Dónde es más fácil hacer negocios? el Estado de esta región con una mejor posición dentro del ranking fue el San Luis Potosí, ocupando el lugar 4, y el Estado en peor posición fue Baja California, ocupando el lugar 27. En cuanto al segundo indicador que es ¿Dónde es fácil abrir una empresa y donde no lo es?, el Estado que ocupó el mejor lugar fue San Luis Potosí, ocupando el sitio 5 del ranking y fue seguido por el Estado de Sonora, el cual ocupó el lugar 16. El siguiente indicador fue ¿Dónde es más fácil obtener permisos para la construcción y donde no lo es?, en este el Estado en mejor posición fue Sonora y fue seguido por el Estado de San Luis Potosí. En el caso del indicador ¿Dónde es fácil registrar una propiedad y donde no lo es?, el Estado de dicha región donde resultó más fácil registrar una propiedad fue San Luis Potosí y el Estado donde fue más difícil fue Baja California (Cuadro 2.7).

Cuadro 2.6.- Indicadores de *Doing Business* en la región con potencial medio de innovación

Estado	¿Dónde es más fácil hacer negocios	¿Dónde es más fácil abrir una empresa y dónde no lo es?	¿Dónde es más fácil obtener permisos de construcción y dónde no lo es?	¿Dónde es fácil registrar la propiedad y donde no lo es?	¿Dónde es fácil hacer cumplir los contratos y dónde no lo es?
Baja California	27	31	16	19	26
San Luis Potosí	4	5	9	11	9
Sonora	13	16	12	10	18

Fuente: elaboración propia con base en Ruíz (2008) y *Doing Business* (2009).

Como podemos ver, después de hacer una comparación entre las dos regiones de estudio, a pesar de que una es considerada con alto potencial innovador y la otra con potencial medio de innovación, y se pensaría que en la primera abrir una empresa sería una labor más sencilla, los indicadores muestran prácticamente la misma dificultad en ambas.

Cuadro 2.7.- Comparativo de los indicadores de *Doing Business* para la región con alto potencial de innovación y la región con potencial medio de innovación

Región	¿Dónde es más fácil hacer negocios	¿Dónde es más fácil abrir una empresa y dónde no lo es?	¿Dónde es más fácil obtener permisos de construcción y donde no lo es?	¿Dónde es fácil registrar una propiedad y dónde no lo es?	¿Dónde es fácil hacer cumplir los contratos y dónde no lo es?
Región con alto potencial de innovación	19	13	21	18	17
Región con potencial medio de innovación	15	18	18	14	18

Fuente: Elaboración propia con base en *Doing Business* (2009) y Ruíz, (2008).

Conclusiones

Las empresas multinacionales en México, al igual que en las regiones de estudio pertenecen principalmente al sector manufacturero y son primordialmente de capital estadounidense.

Si bien las estrategias de inversión que buscan las multinacionales son distintas, destaca la búsqueda de eficiencia, principalmente para la exportación, ya que las empresas tratan de aprovechar los recursos existentes en los países receptores, así como el acceso a nuevos mercados. En ese sentido, los principales beneficios esperados en las regiones receptoras son: incremento de las exportaciones, mejoramiento de la competitividad y transferencia tecnológica (Mortimore, 2006).

La creación de empresas nuevas es uno de los objetivos de política económica de los países, por lo tanto el diseño de sus programas requiere de instrumentos enfocados a facilitar dicho proceso. Sin embargo, cuando revisamos los indicadores regionales sobre la facilidad o dificultad para abrir una empresa, vemos que los trámites son muy heterogéneos entre los Estados, incluso si se comparan al interior de cada región de acuerdo a su potencial de innovación. En algunos casos los trámites siguen siendo muy engorrosos, lo que inhibe la apertura de empresas y limita los efectos *spillovers* que podrían ser generados con la llegada y operación de las multinacionales.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

Introducción

En este capítulo explicamos cómo se respondió la pregunta de investigación. Los principales ejes de análisis fueron las configuraciones socioproductivas de las empresas multinacionales, las políticas regionales que apoyan la innovación y las dos regiones de estudio que se seleccionaron para este trabajo de investigación.

3.1.- Tipo de estudio

Este estudio se encuentra sustentado en una encuesta representativa de las empresas multinacionales, extranjeras y mexicanas, operando en México sobre innovación y prácticas de empleo, bajo el enfoque de la cadena global de valor. La encuesta cubrió la estructura y los modelos de influencia entre la casa matriz y las filiales. Cuatro áreas de prácticas de empleo fueron analizadas: a).- desempeño de la gerencia y sistema de remuneración; b) aprendizaje y desarrollo; c).- representación de los empleados y d).- participación de los trabajadores. Para reforzar dichas áreas de prácticas de empleo, el estudio se enfocó en tres tipos de empleados, I).- gerentes, II).- grupo clave de empleados para la investigación y diseño de productos y III).- trabajadores de producción o piso.

Se utilizó esta técnica, ya que el cuestionario es un método que sirve para obtener información de manera clara y precisa, donde existe un formato estandarizado de preguntas, en el cual el entrevistador registra sus respuestas. Es decir, se puede entregar a cada persona de manera individual o repartirlo a un grupo que se encuentre reunido en un determinado lugar o puede ser enviado por correo. El cuestionario tiene ventajas muy evidentes, tales como: facilidad en la aplicación y la simplicidad para responderlo y codificarlo (Pick y López, 1995). En este caso, el cuestionario fue aplicado a los directivos de Recursos Humanos de las empresas MNCs en México, tanto extranjeras como mexicanas.

3.2.- Recolección de datos

3.2.1.- Fuentes primarias

Las fuentes primarias de información que se utilizaron para la elaboración de esta tesis fueron un cuestionario para multinacionales mexicanas y una versión para multinacionales extranjeras. Además se aplicó un cuestionario telefónico a más de 2,000 firmas multinacionales (mexicanas y extranjeras). Los cuestionarios aplicados cara a cara a 171 directivos de recursos humanos de las corporaciones multinacionales ubicadas en los Estados de Aguascalientes, Baja California, Chihuahua, Coahuila, Guanajuato, Jalisco, México, Puebla, San Luis Potosí, Nuevo León y Sonora.

3.2.2.- Unidad de análisis

La unidad de análisis en esta investigación fueron las multinacionales y la creación de empresas locales a partir de las mismas. Las multinacionales pueden ser extranjeras o mexicanas, que participen en por lo menos otro país además de México, y que cuenten por lo menos 500 empleados en total, con un mínimo de 100 empleados en México. Bajo ese criterio las MNCs pueden ser tanto de origen extranjero como nacional. Las empresas entrevistadas fueron principalmente del sector manufacturero el 78.8 por ciento, del sector servicios 20.6 por ciento y recursos naturales el 0.6 por ciento.

Cuadro 3.1.- Sectores productivos donde se ubican las multinacionales entrevistadas

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Manufactura	129	78.65
Servicios	34	20.73
Recursos naturales	1	0.06
Total	164	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009.

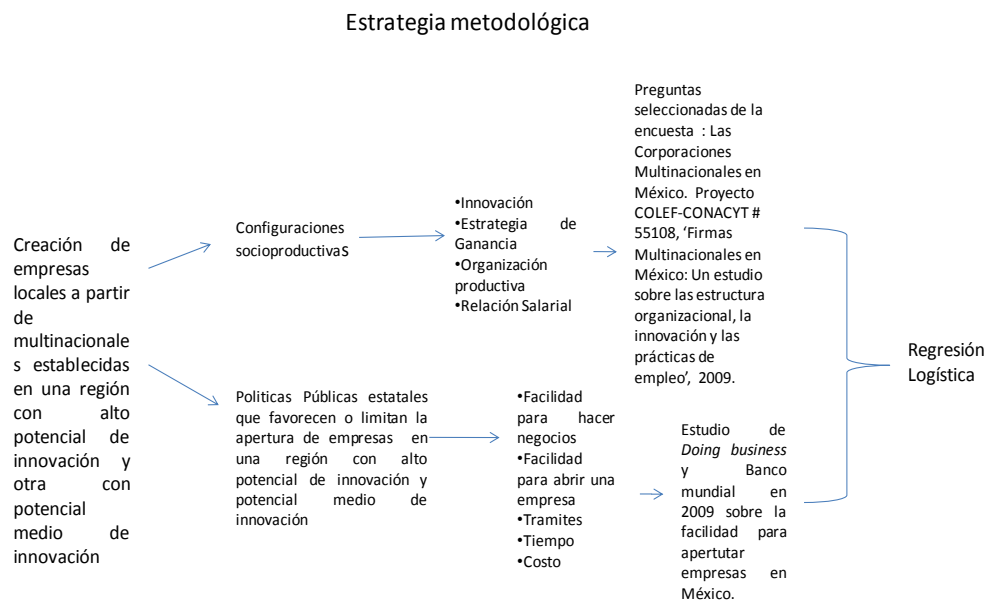
3.2.3.- Unidad específica de análisis

Tres tipos de empleados fueron entrevistados: gerentes, grupo clave de empleados para la investigación y diseño de productos y trabajadores de producción y piso.

3.2.4.- Otras fuentes de información

Para la elaboración de este trabajo de investigación también se utilizaron otras fuentes de información como bases de datos del INEGI, bases de datos de la Secretaría de Economía, ProMéxico. Además se revisaron trabajos académicos sobre las multinacionales, *spillovers*, creación de empresas, desarrollo endógeno e innovación. También se revisaron algunas páginas web como la de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) y la OIT (Organización Internacional del trabajo), así como distintos reportes de UNCTAD (*United Nations Conference on Trade and Development*) y CEPAL y algunas de las publicaciones de Bancomext (Banco de Comercio Exterior).

Figura 3.1.- Descripción de la estrategia metodológica



Fuente: elaboración propia.

3.2.5.- Análisis de la información y estructura del trabajo

A partir de la información recabada por la encuesta que fue aplicada para el proyecto “Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, ‘Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo’”, se creó una base de datos de donde partimos para nuestro análisis.

La primera parte de nuestro análisis la enfocamos a responder la primera vertiente de nuestro estudio sobre las configuraciones socioproductivas y su influencia en la creación de empresas locales por parte de sus ex empleados para esto partimos de la definición de Boyer y Freyssenet (2001) sobre las dimensiones que componen tales configuraciones¹⁸. A partir de tales dimensiones se seleccionaron algunas preguntas de la encuesta que nos dan información acerca de las mismas. Cuando se tienen seleccionadas las preguntas se hace un análisis de regresión logística multinomial en el SPSS para analizar cuáles de las dimensiones están más relacionadas con la creación de empresas por parte de sus ex empleados.

Para fines de esta investigación retomamos el índice de innovación que construyó Ruíz Durán para distinguir la capacidad innovadora de los Estados de la república mexicana de las vertientes que analizamos en este trabajo es el nivel de innovación de las multinacionales. Este trabajo analiza dos regiones de México la primera que está integrada por Estados con alto potencial de innovación que comprende el Estado de México, Nuevo León, Jalisco, Guanajuato, Puebla, Chihuahua y Coahuila. La otra región que es llamada con medio potencial de innovación comprende los Estados de Baja California, Sonora, San Luis Potosí y Aguascalientes¹⁹.

Para la construcción del índice regional se consideró la construcción de las capacidades innovadoras, la contribución del Estado al avance de insumos innovadores y la creación de redes de innovación.

¹⁸ Política-Producto, Relación Salarial, Organización Productiva y Estrategia de Ganancia.

¹⁹ El índice de innovación que retomamos para esta tesis es el creado por Clemente Ruíz Durán (2008).

- La construcción de capacidades productivas: aquí se consideró la variable que refleja mejor el desempeño tecnológico de la acumulación de tecnología de los Estados, el porcentaje de valor agregado de las industrias de tecnología alta y media-alta.
- La contribución del Estado en el avance a insumos innovadores: las variables que se consideraron fueron: las instituciones de educación superior, el número de investigadores nacionales, el desembolso de fondos de CONACYT y el número de patentes por Estado.

Para medir la importancia de las instituciones de educación superior se consideró a las instituciones registradas en el sistema de investigación científica y tecnológica por entidad federativa en 2007. En cuanto a los investigadores nacionales, se consideró la distribución territorial de acuerdo a los resultados de la convocatoria de 2008 del Sistema nacional de Investigadores. La aglomeración de investigadores en una zona cercana potencializa las capacidades individuales ante las posibilidades de interacción entre ellos. En relación al incremento de proyectos de ciencia y tecnología, se consideró la cantidad de recursos aprobados en el Estado desde 2002 hasta el 2008.

- La creación de redes innovadoras: en este caso se consideró la importancia de la Inversión Extranjera Directa en la creación de redes mundiales de valor agregado, para esto se clasificaron los flujos de inversión por tipo de tecnología, se consideraron los sectores de alta y media-alta tecnología y se ponderaron de acuerdo a su representación a escala nacional. Asimismo se consideraron empresas registradas en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas, que conforman el padrón nacional de empresas e instituciones vinculadas a la investigación científica, al desarrollo tecnológico y a la formación de capital humano de alto nivel.

Considerando las variables anteriores se construyó un índice del potencial de innovación por estado, dentro de la república. Para ello se utiliza el concepto de ambientes innovadores y de la combinación de las variables analizadas anteriormente. De acuerdo con este índice se dio un rango a cada entidad federativa. En este proceso, un IPINE (índice potencial de innovación) muy cercano a 1 indica que una entidad federativa tiene una importante concentración de empresas, un nivel alto de investigadores y que su promedio de patentes obtenidas es importante.

En este sentido, los resultados del estudio de Ruíz Durán muestran que los Estados con mayor capacidad de innovación son aquellos donde se observaron economías de aglomeración, lo que les permitió alcanzar economías de escala y generar un espacio para la innovación. Además, para fines de la presente investigación también consideramos la caracterización del proceso de industrialización y desenvolvimiento territorial de Ruíz Durán (2008) creó una tipología de entidades federativas según su grado de especialización, a decir:

Por otro lado, cuando el IPINE es muy bajo o cercano a cero, indica que existe una baja concentración de empresas o la carencia de estas, poca concentración de investigadores o la ausencia de los mismos, y que su número de patentes es bajo o nulo.

Para medir la importancia de las instituciones de educación superior se consideró a las instituciones registradas en el sistema de investigación científica y tecnológica por entidad federativa en 2007. En cuanto a los investigadores nacionales, se consideró la distribución territorial de acuerdo a los resultados de la convocatoria de 2008 del Sistema nacional de Investigadores. La aglomeración de investigadores en una zona cercana potencializa las capacidades individuales ante las posibilidades de interacción entre ellos. En relación al incremento de proyectos de ciencia y tecnología, se consideró la cantidad de recursos aprobados en el Estado desde 2002 hasta el 2008.

- La creación de redes innovadoras: en este caso se consideró la importancia de la Inversión Extranjera Directa en la creación de redes mundiales de valor agregado, para esto se clasificaron los flujos de inversión por tipo de

tecnología, se consideraron los sectores de alta y media-alta tecnología y se ponderaron de acuerdo a su representación a escala nacional. Asimismo se consideraron empresas registradas en el Registro Nacional de Instituciones y Empresas Científicas y Tecnológicas, que conforman el padrón nacional de empresas e instituciones vinculadas a la investigación científica, al desarrollo tecnológico y a la formación de capital humano de alto nivel.

Por otro lado, cuando el IPINE es muy bajo o cercano a cero, indica que existe una baja concentración de empresas o la carencia de estas, poca concentración de investigadores o la ausencia de los mismos, y que su número de patentes es bajo o nulo.

Sin embargo, desde el punto de vista territorial los cambios tecnológicos parecen alterar el patrón de localización y los usos del territorio que se habían gestado en modelos anteriores por lo tanto es de esperarse que se modifiquen las ventajas comparativas regionales de acuerdo a la división espacial del trabajo.

CAPÍTULO IV INNOVACIÓN, REGIÓN Y CREACIÓN DE EMPRESAS LOCALES

4.1.- Introducción

A partir del proceso de globalización, las empresas multinacionales juegan un rol central en el proceso de internacionalización, por lo que la comprensión de sus configuraciones representa un desafío para los científicos sociales. Uno de los principales beneficios relacionado con la llegada de firmas multinacionales es la creación de empresas locales por su capacidad de endogenización hacia el territorio. La transferencia mediante estos procesos conlleva un cierto patrón de desarrollo hacia las comunidades locales (Aboítes *et al.*, 2003).

Algunos casos exitosos se encuentran documentados en México. El sector de maquinados es quizás el mejor documentado. El 77 por ciento de los propietarios de talleres fueron empleados de multinacionales maquiladoras en Ciudad Juárez antes de convertirse en empresarios; también se encontraron en el sector de estructuras metálicas dos casos exitosos de *start-ups* asociados con multinacionales maquiladoras del sector automotriz. En la industria electrónica en Jalisco fue creado un amplio conglomerado de empresa de apoyo asociado a las multinacionales de equipo original y manufactura de contrato. Estos casos muestran que, a partir de la instalación de firmas multinacionales, se desarrollan externalidades o *spillovers* que brindan un mayor dinamismo a la actividad económica de las regiones (Dutrénit *et al.*, 2003; Carrillo, 2001; Dussel-Peters, 1999).

A partir de lo anterior este capítulo busca aportar nuevos elementos que nos ayuden a comprender los mecanismos en las empresas multinacionales que influyen en la creación de empresas locales por parte de sus ex empleados. Se han detectado un número importante de casos en las multinacionales estudiadas que permitieron seguir con este trabajo de tesis, sin embargo, es importante clarificar cuáles son las configuraciones dentro de las empresas que propician el fenómeno.

La pregunta inicial que dio paso al resto de la investigación fue: si se tenía conocimiento de ex gerentes de operaciones que salieron de la compañía para establecer su propia empresa. El 34 por ciento de la muestra respondió que si conocía gerentes que hubieran establecido su propia empresa. Si bien el porcentaje no es mayoritario, es elevado tomando en cuenta que se le preguntó a un solo directivo en recursos humanos de la firma transnacional localizada en México. Por otra parte no tenemos datos de otros estudios que permitan comparar si 3 de cada 10 firmas es alto o no. Este dato contrasta con el hecho de que a pesar de que existe evidencia empírica de que el establecimiento de multinacionales en el país genera externalidades, es un fenómeno poco generalizado (Dutrénit, 2004), pero quizás sea alta la capacidad de endogenización regional (Cuadro 4.1).

Cuadro 4.1.- Número de firmas multinacionales que crearon empresas por parte de sus ex-empleados.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	53	33.75
No	104	66.24
Total	157	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 33.

En cuanto al número de gerentes que salieron de la empresa para establecer su propia empresa, en promedio fueron 6 por multinacional, aunque el número que más se repitió en el total de las empresas que respondieron el cuestionario fue 3. Lo que arroja 318 empresas creadas a partir de las 53 que respondieron favorablemente.

4.2.- Configuraciones socio productivas de las empresas multinacionales que propician la creación de empresas locales

A partir de la consideración de que la creación de nuevas empresas derivadas de las firmas multinacionales se encuentra asociada con las configuraciones socioproductivas que

privilegien la innovación, analizamos la información obtenida mediante la encuesta relacionada con tales configuraciones. Revisamos el sector de actividad, el país de origen, la edad de las empresas, el tamaño, así como su complejidad productiva y las funciones que realiza. El perfil de las empresas donde más se presentaron externalidades, es decir, de donde salieron más ex gerentes para crear su propia empresa es el siguiente:

Todo indica que en las multinacionales de la manufactura es donde ocurre con más amplitud el fenómeno en estudio. Mientras que en el 72 por ciento de las empresas de manufactura se crearon *spillovers* solo ocurrió en el 22 por ciento de las de servicios. Del total de los casos en cuanto a la edad de las empresas en México, aquellas que iniciaron operaciones de 1990 a 2008 fueron donde más *spillovers* se presentaron; en contraste las más antiguas tuvieron un menor número de externalidades.

De acuerdo con el tipo de proceso de producción que llevan a cabo las multinacionales, si la compañía lleva a cabo todo el proceso, es decir, si son bienes de consumo final o no. Las firmas que producen bienes de consumo final tienen un 28.8 por ciento de ex gerentes que salieron para formar su propia empresa, mientras que las empresas que no llevaron a cabo todo el proceso productivo tuvieron un 19.2 por ciento.

Cuadro 4.2- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte sus ex-empleados según sector de actividad.

Sector de Actividad	Porcentaje
Manufactura	71.7
Servicios	22.10
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. n=53. Pregunta 3

De acuerdo al país de procedencia de la multinacional, encontramos que en las multinacionales que son originarias de los Estados Unidos es donde más casos de gerentes de operaciones dejaron la empresa para establecer la propia (36% del total); de ahí siguieron las multinacionales mexicanas también con un porcentaje importante (11%) y por último las japonesas (9%). (Cuadro 4.3).

Cuadro 4.3.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex -empleados según el país de origen.

País de origen	Porcentaje
Estados Unidos	35.8
México	11.3
Japón	9.4
Alemania	7.5
Otros	34.02
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 5 n=53.

Otro dato interesante que da a conocer la encuesta, es en cuanto al año de inicio de operaciones de la multinacional y su relación con la creación de empresas locales por parte de sus ex gerentes; la mayoría de los casos de los gerentes que salieron para crear su empresa, fueron de las multinacionales que se establecieron en México entre 1970 y 2008, el 79.2 por ciento del total de los casos y el resto entre las multinacionales que llegaron desde 1890 a 1969.

También es importante señalar que de los 53 casos encontrados de gerentes de operaciones que dejaron la multinacional para formar su propia empresa, solo 2 casos se encontraron en empresas de tamaño mediano y los 51 restantes salieron de grandes empresas, esto de

acuerdo a la clasificación que hace la Secretaría de Economía de respecto al número de trabajadores²⁰.

Un indicador interesante sobre las multinacionales, es si llevan a cabo la función de negocios globales, es decir, manufactura, ventas entre otras; en este sentido encontramos que las empresas que llegaron a México como negocios globales en donde se encontraron un alto números de casos donde gerentes de operaciones salieron a crear su propia empresa, mientras donde la multinacional no tiene la función de negocios globales el número de ex gerentes que establecieron su empresa fue mucho menor (Cuadro 4.4).

Cuadro 4.4.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados según las funciones globales que realizan.

Realiza la multinacional funciones de negocios globales	Porcentaje
Si	75
No	25
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta p11_3 n=52.

En ese mismo sentido es importante describir la creación de empresas en las dos regiones de estudio seleccionadas: la región con alto potencial de innovación (Chihuahua, Coahuila, Guanajuato, Jalisco, Estado de México/D.F, Puebla y Nuevo León) y la región con potencial medio de innovación (Baja California, San Luis Potosí y Sonora), de acuerdo con Ruíz Durán (2008). Con base en los resultados de la encuesta sobre Multinacionales, la región donde más gerentes de operaciones dejaron la compañía para establecer su propia empresa, fue en la región con alto potencial de innovación, este resultado es acorde con la teoría que señala que la apropiación de las externalidades que generan las multinacionales, depende en gran medida de la capacidad de absorción de las localidades (Dutrénit, 2004).

²⁰ Clasificación que hace la Secretaría de Economía, 2008.

Cuadro 4.5.-Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex empleados según el potencial de innovación donde se ubican.

Región	Porcentaje
Alto potencial de innovación	47.16
Potencial medio de innovación	35.84
Otros	16.99
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 2 n=53.

De acuerdo a las características de los trabajadores y los incentivos (o la falta de estos) que ellos reciben por parte de las multinacionales, revisamos si tiene alguna relación con la creación de empresas locales. De acuerdo con los incentivos que los gerentes reciben, en las multinacionales que menos bonos recibieron fueron quienes más empresas crearon sus ex empleados. Esto se puede interpretar de la siguiente manera: existen pocos incentivos económicos para que el personal permanezca en la empresa y en este sentido, le conviene más establecer su propia empresa. En contraparte, en las empresas donde recibieron entre un 61 y un 100 por ciento extra del total de su sueldo en bonos, no hubo casos de ex gerentes que dejaran la compañía para crear su empresa.

Cuadro 4.6.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados de acuerdo con los incentivos²¹ que reciben los trabajadores.

Cantidad Incentivos que reciben los Gerentes	Porcentaje
Muy pocos incentivos	73.5
Pocos incentivos	24.5
Muchos incentivos	2
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 24_1 n=53.

²¹ Muy pocos incentivos se refiere a los trabajadores que recibieron entre un 0 a 20 % de su sueldo en bonos, pocos incentivos a los que recibieron entre un 21 a 40 % del total de su sueldo en bonos, muchos incentivos fueron aquellos que recibieron de 41 al 100 % de su sueldo en bonos.

De igual manera, las multinacionales que destinaron un porcentaje menor a los gastos de capacitación tuvieron una mayor propensión a formar *spillovers*. Del total de multinacionales que formaron empresas locales, el 89 por ciento destinaron del 0 al 10 por ciento del total de su gasto a la capacitación. Y por el contrario, las firmas multinacionales de donde menos gerentes salieron para formar su empresa, fueron en las que se destinó un mayor gasto a la capacitación (entre 61 y 70 %) (Cuadro 4.7.).

Dentro de los incentivos que los gerentes de las empresas reciben se encuentran los mecanismos de desarrollo gerencial. Nuevamente las multinacionales que tienen menos mecanismos de desarrollo gerencial estuvieron asociadas con la generación de empresas locales. De las multinacionales que contestaron que si se formaron empresas locales por parte de sus ex gerentes, resultó que sólo el 1.2 por ciento de las firmas no tienen mecanismos de desarrollo gerencial. Mientras que un 25 por ciento de empresas tienen pocos mecanismos, y un 9.6 por ciento siempre cuentan con mecanismos de desarrollo gerencial

Cuadro 4.7.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados según el gasto total de dedicado a capacitación de los trabajadores.

Nivel de capacitación por parte de las multinacionales ²²	Porcentaje
Muy poca capacitación	88.9
Poca capacitación	8.9
Mucha capacitación	2.2.
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 29_20 n=45.

²² Muy poca capacitación se refiere a cuando las multinacionales gastan entre un 0 por ciento y 10 por ciento del total de su gasto en capacitación, poca capacitación es cuando las empresas multinacionales dedican del 11 al 20 por ciento del total de su gasto a capacitación y mucha capacitación cuando las multinacionales dedican arriba del 40 por ciento de su gasto a capacitación.

Otro mecanismo de estímulo para los gerentes es si estos puestos son ocupados por los empleados del país de origen de la multinacional o por empleados locales. En las multinacionales donde es menor el volumen de *expatries* es menor la creación de empresas locales; por el contrario, las firmas donde los puestos gerenciales los ocuparon empleados del lugar de origen de la multinacional fue mayor la creación de *spillovers* (28.8 % contra 17.3 %).

Es importante para los gerentes los programas para potenciarlos como Gerentes Senior que llevan a cabo las multinacionales. En las compañías donde siempre se tienen programas de desarrollo gerencial fueron pocas las empresas donde salieron gerentes de operaciones a establecer su empresa (Cuadro 4.8)

Cuadro 4.8.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex -empleados según el nivel de mecanismos para potencial Gerentes Senior.

La multinacional cuenta con mecanismos para potenciar Gerentes Senior	Porcentaje
Poco	53.8
Mucho	32.7
Siempre	13.5
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 30_1_3 n=52.

En relación a la ocupación de gerentes externos o locales en las empresas que si tuvieron *spillovers*, resultó que el 54.7 por ciento de las multinacionales favorece la ocupación de puestos a locales. Es decir, aunque pensáramos que de las multinacionales que promueven menos a sus empleados en los puestos gerenciales saldrían a establecer su empresa, sucede lo contrario.

Un mecanismo más de estímulo para los trabajadores son las horas de capacitación que reciben por parte de la multinacional. En ese sentido encontramos que las multinacionales

que menos horas dedican a la capacitación de sus trabajadores es de donde menos trabajadores salieron a crear su propia empresa, esto tal vez, debido al poco aprendizaje que los gerentes pueden obtener; por otro lado las empresas donde más horas de capacitación recibieron el porcentaje de ex gerentes que establecieron su propia empresa fue mucho más alto (Cuadro 4.9)

Cuadro 4.9- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte sus ex-empleados de acuerdo con el número de horas de capacitación que ofrece a sus trabajadores.

Número de horas de capacitación recibida	Porcentaje
8 horas o menos	13.2
9 a 16 horas	17
17 a 40 horas	28.3
Más de 40	41.5
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 30 n=52.

De acuerdo con la representación sindical que tienen los trabajadores de las multinacionales, encontramos que la mayoría de empresas (de las que crean *spillovers*) tuvieron sindicato reconocido (67.9 por ciento). Es decir, aunque se pudiera pensar que los trabajadores que tienen representación sindical no dejarían la multinacional para crear su propia compañía, de acuerdo con los resultados de la encuesta sucede lo contrario, ya que donde no tienen representación sindical es mucho más bajo el número de gerentes que salieron de la multinacional para establecer su propia empresa.

Cuadro 4.10.-Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas por parte sus ex-empleados según su nivel de sindicalización.

Sindicato reconocido	Porcentaje
Si	67.9
No	32.1
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 40 n=53.

4.2.1.- Nivel de innovación de las multinacionales y creación de empresas locales .

De acuerdo con el nivel de innovación de las empresas multinacionales, en esta parte analizamos si la creación de empresas por parte de sus ex gerentes se encuentra asociada con las firmas multinacionales más innovadoras o con las menos innovadoras. Un primer indicador del nivel de innovación de las firmas multinacionales es el número de empleados que tienen en el área de investigación y desarrollo, en este sentido encontramos que en las multinacionales donde no existía un departamento de investigación y desarrollo fue de donde salieron un número más alto de gerentes a crear su propia empresa, esto tal vez por la desmotivación que provoca estar en una empresa donde el aprendizaje es limitado, ya que donde se tiene un número alto de trabajadores haciendo I+D no se encontraron casos de gerentes que salieran a formar su propia empresa (Cuadro 4.11)

Cuadro 4.11.- Porcentaje de trabajadores de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados de acuerdo al número de empleados en investigación y desarrollo.

Cantidad de trabajadores en I+D	Porcentaje
No tiene Trabajadores en I+D	42
Tiene pocos Trabajadores en I+D	42
Muchos trabajadores en I+D	16
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 15_1 n=53.

Asimismo, en cuanto al impulso que las empresas le dan a las áreas de investigación y desarrollo y la importancia que esto tiene para medir el nivel de innovación de las multinacionales, las empresas donde se han impulsado más puestos en las áreas de investigación y desarrollo el número de gerentes que salió de la compañía para establecer su propia empresa fue bajo (4.0%), y en las empresas en las cuales en los últimos tres años el número de empleados en I+D disminuyó considerablemente el porcentaje de gerentes que salieron de la compañía para establecer su propia empresa fue de 2.4 por ciento, y donde no cambió salieron un 51.2 por ciento del total de ex gerentes que crearon su propia empresa, es decir, en las multinacionales donde no se tenían expectativas de mejorar el nivel de innovación fue de donde más gerentes dejaron su trabajo para establecer su propia empresa.

Otro indicador sobre el nivel de innovación de la multinacional que podemos observar a partir de la encuesta, es el hecho de que la empresa lleve a cabo actividades de investigación y desarrollo en conjunto con centros de enseñanza medio superior y superior. En este caso encontramos que cuando las multinacionales realizan actividades de I+D junto con estos centros, tuvieron una cantidad alta de gerentes de operaciones que salieron a crear su propia empresa respecto del total (Cuadro 4.12)

Cuadro 4.12.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados de acuerdo a si están asociadas con centros de enseñanza media superior y superior para realizar I+D.

Se encuentra asociado con centros de enseñanza media superior y superior para realizar I+D	Porcentaje
Si	66.5
No	33.5
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 20_5 n=52.

En ese mismo sentido, en las empresas donde la investigación y desarrollo se lleva a cabo fuera del país donde se encuentra ubicada la multinacional tuvieron un 9.4 por ciento del total

de ex gerentes que salieron de las multinacionales para establecer sus propias empresas, mientras que en las firmas donde la investigación y desarrollo se lleva a cabo dentro de la misma se tiene conocimiento que un 15.1 por ciento de ex gerentes salieron de ella para crear su empresa. De igual forma en las multinacionales donde las actividades en investigación y desarrollo han permanecido iguales en los últimos años, es decir, no hubo nuevas inversiones en I+D, el número de gerentes que salió para establecer su propia empresa fue alto, un 51.2 por ciento del total que crearon su empresa.

En cuanto a las multinacionales que consideraron que un factor de atracción de inversiones a México es la capacidad para innovar, es de esas multinacionales donde un número mayor de gerentes salieron para establecer su propia empresa; el 75.4 por ciento de los gerentes de las firmas multinacionales que salieron para crear su empresa fueron de las que consideran que el atractivo de su inversión es la capacidad de innovación de las operaciones mexicanas, mientras que en las multinacionales que consideraron que en la operaciones mexicanas se tiene poca capacidad de innovación, sólo salieron el 24.6 por ciento de los gerentes que establecieron su propia empresa.

El nivel innovación de las multinacionales, también se mide a partir de la implementación de alguna práctica novedosa o de la innovación en productos o servicios. De acuerdo con esto, tenemos que las empresas multinacionales donde no se desarrollaron prácticas novedosas, ni se innovó en el desarrollo de productos el porcentaje de gerentes de operaciones que salió de la compañía para establecer su propia empresa fue del 27.5 por ciento, mientras que en las multinacionales donde se llevaron a cabo algunas prácticas novedosas o se desarrollaron innovaciones sobre productos o servicios salieron un 54.91 por ciento de ex gerentes para crear su propia empresa, esto tal vez, debido al aprendizaje obtenido en dichas multinacionales.

De igual forma, en las multinacionales que realizan investigación y desarrollo en nuestro país y que después es utilizada en otros países fuera de donde se localiza la multinacional a partir de la encuesta encontramos que el porcentaje más alto de gerentes de operaciones que salieron de la empresa para establecer su propia compañía fue de las multinacionales donde

no realizan investigación y desarrollo que se utilizada en otras partes del mundo (Cuadro 4.13).

Cuadro 4.13.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados de acuerdo a la opinión sobre la difusión a la reversa.

Multinacionales desarrollan tecnología utilizadas en otros países donde se ubica la multinacional	Porcentaje
En desacuerdo	35.9
De acuerdo	43.4
Otros	20.7
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta núm. 65_2 de la encuesta, n=53.

Asimismo, las multinacionales donde la investigación y desarrollo se realiza en los países donde se localiza la multinacional, se observó a partir de la encuesta que de tales multinacionales salió un 41.5 por ciento del total de gerentes de operaciones que establecieron su propia empresa, mientras que las multinacionales que llevan a cabo la investigación y desarrollo en México, salió el 32.1 por ciento del total de gerentes de operaciones que crearon su propia empresa.

De acuerdo con las expectativas que la empresa multinacional tiene en cuanto a la investigación y desarrollo, las empresas que consideran que en los próximos tres años la inversión en investigación y desarrollo aumentará o permanecerá igual, fue de donde salieron más gerentes de operaciones a establecer su propia empresa, por otro lado, en las empresas donde el gasto en I+D disminuirá el porcentaje de gerentes de operaciones que estableció su propia empresa fue muy bajo (Cuadro 4.14).

Cuadro 4.14.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados de acuerdo con las expectativas de gasto en I+D.

Variación en el gasto en I+D en los próximos tres años	Porcentaje
Disminuirá	6.1
Se mantendrá	46.9
Aumentará	46.9
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 68_6
n=49.

En cuanto a las expectativas que la empresa multinacional tiene sobre la ingeniería y el diseño de productos, lo que encontramos a partir de la encuesta fue: que en las multinacionales donde la ingeniería y diseño de productos permanecerá igual hubo muy pocos casos de gerentes de operaciones que salieron de la compañía para establecer su propia empresa, solo el 6.1 por ciento del total; por otro lado en las multinacionales donde el nivel de ingeniería y diseño se mantendrá, se encontraron un 31.7 por ciento del total de los casos de gerentes que dejaron la multinacional para establecer su propia empresa; y en el caso de las empresas que aumentarán en los próximos tres años la ingeniería y el diseño, es de donde salió el porcentaje más alto de gerentes a crear su propia empresa, un 55.1 por ciento del total que estableció su propio negocio.

Un indicador más sobre la innovación dentro de las multinacionales, es el desarrollo de tecnología propia, las empresas que consideran que dentro de los próximos tres años el desarrollo de tecnología propia disminuirá es de donde salieron menos gerentes de operaciones para establecer su empresa propia, por otro lado, en las multinacionales donde se consideró que en los próximos años el desarrollo de tecnología propia aumentará se obtuvo un porcentaje alto respecto al total de gerentes que salieron de la multinacional para crear su empresa (Cuadro 4.15).

Cuadro 4.15.- Porcentaje de firmas multinacionales que crearon empresas locales por parte de sus ex-empleados de acuerdo a las expectativas sobre desarrollo de tecnología propia.

Expectativa para los próximos tres años en cuanto al desarrollo de tecnología	Porcentaje
Disminuirá	2
Se mantendrá	46
Aumentará	52
Total	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 68_7. n=50.

4.3.- Subcontratación por parte de las multinacionales

Algunos autores como Dussel-Peters (1999) consideran que la subcontratación por parte de las firmas multinacionales es determinante para la creación de empresas locales. De acuerdo a lo anterior, a partir de la encuesta, analizamos si las multinacionales subcontratan algunas partes de su proceso productivo, cuál es la relación que llevan con los subcontratistas y si esto se encuentra asociado con la creación de empresas locales.

Una de las preguntas que se tenía al inicio de esta tesis, fue si se tenía conocimiento de gerentes de operaciones que salieron de la multinacional para establecer su propia empresa. A partir de esa pregunta, se hace la siguiente, ¿Cuántos de esos gerentes que crearon su propia empresa se convirtieron en proveedores de la multinacional?, lo cual, en cierta medida nos permite decir si se generan externalidades a partir del establecimiento de las multinacionales en México. Los resultados de la encuesta mostraron lo siguiente:

Cuadro 4.16.- Gerentes de las operaciones mexicanas que crearon su empresa y se convirtieron en proveedores de la multinacional

Proveedores de la multinacional	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	38.46
No	32	61.53
Total	52	100

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009. Pregunta 34 n=52.

En el caso del tipo de proveedores con el cual tienen relaciones de subcontratación las multinacionales encuestadas, podemos observar que un porcentaje alto de multinacionales considera que cuenta con proveedores que producen bienes y servicios a la medida, son flexibles y se adaptan a las necesidades de otros (64.7%); por otro lado, un 12.4 por ciento de las multinacionales consideró que se proveen de bienes o servicios estandarizados, por lo que no necesitan de proveedores específicos; el otro 14.7 por ciento consideró que cuenta con proveedores especializados que producen bienes no estandarizados.

4.3.- Región donde es más fácil crear empresas y región donde es más difícil crear empresas

Otro de los ejes de análisis, que nos plantemos al principio de este trabajo de investigación, es el rol que juegan las regiones en la apropiación de las externalidades que se generan a partir del establecimiento de multinacionales en México. Para medir este efecto diferenciado, retomamos el estudio que *Doing Business* y Banco de Mundial llevó a cabo en México, donde estudiaron todos los estados de la república y presentaron resultados donde se refleja su dificultad o facilidad para abrir nuevas empresas.

A partir del estudio *de Doing Business* y de un estudio que Clemente Ruíz Durán llevó a cabo en 2008 donde creó un índice del potencial de innovación y con base en este realizó una

clasificación de cuatro regiones de México de acuerdo con su potencial de innovación. Para nuestro estudio retomamos dos de estas regiones y de acuerdo con el estudio sobre la facilidad o dificultad para establecer empresa encontramos lo siguiente:

Cuadro 4.17.- Regiones donde es más fácil o difícil abrir nuevas empresas

Región	¿Dónde es más fácil hacer negocios	¿Dónde es más fácil abrir una empresa y dónde no lo es?	¿Dónde es más fácil obtener permisos de construcción y donde no lo es?	¿Dónde es fácil registrar una propiedad y dónde no lo es?	¿Dónde es fácil hacer cumplir los contratos y dónde no lo es?
Región con alto potencial de innovación	2	1	2	2	1
Región con potencial medio de innovación	1	2	1	1	2

Fuente: *Doing Business* (2009) y Ruiz, (2008).

En la región con alto potencial de innovación es más fácil abrir una nueva empresa, esto de acuerdo al apoyo recibido por parte de las instituciones gubernamentales, sin embargo en la región con potencial medio de innovación resultó más fácil hacer negocios, obtener permisos de construcción y registrar una propiedad, lo que la convierte en un atractivo para la llegada de multinacionales a esta región.

Además los costos de apertura de una empresa de acuerdo con el porcentaje del Ingreso Nacional Bruto (INB) per cápita fueron más altos en la región con potencial medio de innovación, debido a que en el estado de Baja California se tiene un gasto muy alto para abrir una empresa (24.7% del PNB per cápita), mientras que en el resto del los Estados de la república son de 11 por ciento del PNB per cápita.

4.4.- Modelo de regresión logística multinomial para determinar cuáles son las variables más asociadas a la creación de empresas locales

Los modelos de regresión logística resultan útiles para los casos donde se quieren predecir la presencia o la ausencia de algún fenómeno según los valores de un conjunto de variables predictoras. La RL (regresión logística) pretende expresar la probabilidad de que ocurra el evento en cuestión como función de ciertas variables. La ecuación general (o *función logística*) es:

$$P(Y = 1) = \frac{1}{1 + \exp(-\alpha - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \dots - \beta_k X_k)}$$

Donde α , β_1 , β_2 , $\beta_3 \dots \beta_k$ son los parámetros del modelo, y *exp* denota la función exponencial. La función exponencial es una expresión simplificada que corresponde a elevar el número *e* a la potencia contenida dentro del paréntesis, siendo *e* el número o constante de Euler, o base de los logaritmos neperianos (cuyo valor aproximado a la milésima es 2,718).

El método que utilizamos para seleccionar variables en el modelo fue el **método “Adelante”**: debido a que este es uno de los métodos automáticos (o por pasos), que deja que el programa vaya introduciendo variables en el modelo, empezando por aquellas que tienen coeficientes de regresión más grandes, estadísticamente significativos. En cada paso reevalúa los coeficientes y su significación, pudiendo eliminar del modelo aquellos que no considera estadísticamente significativos²³. De esta forma y a partir de la teoría,²⁴ determinamos cuáles variables utilizaríamos en el modelo de regresión logística multinomial.

²³ SPSS modelos de regresión 12.0. 1995-2000. Estados Unidos.

²⁴ Los planteamientos utilizados en el capítulo teórico y las hipótesis, así como los objetivos de investigación se tomaron como base para plantear el modelo de regresión logística.

A continuación planteamos el modelo teórico y los resultados obtenidos en la regresión. Para el modelo multinomial la función de probabilidad puede ser escrita como sigue:

$$P_{nj} = P_j(\beta_j' x_n) = Pr(y_n = i) = \frac{e^{\beta_j' x_n}}{\sum_{j=0}^J e^{\beta_j' x_n}}$$

Los parámetros para este modelo se obtienen mediante el *maximum likelihood*. Este método selecciona a aquellos estimadores que maximizan la probabilidad en una muestra observada.

Los parámetros estimados se calculan mediante un proceso interactivo. Esto es necesario debido a que P_{nj} es una función no lineal de todos los valores. El SPSS utiliza el método interactivo de *Newton-Raphson* de tanteo mediante un valor inicial calculado por mínimos cuadrados ordinarios que se ajustan hasta que la pendiente del *log-likelihood* converge a cero²⁵.

De la encuesta aplicada a las empresas multinacionales fueron seleccionadas las siguientes variables que presentamos en el Cuadro 5.1.

Cuadro 5.1. - Definición de las variables seleccionadas

Variable	Definición	Categorías
Lugar de origen	Representa el lugar de procedencia de la multinacional	Estados Unidos Otro país
Funciones de negocios globales que llevan a cabo las multinacionales	Se refiere a las actividades de carácter global que lleva a cabo en México la multinacional, por ejemplo, ventas, marketing, diseño de productos.	Si lleva a cabo funciones de negocios globales No lleva a cabo funciones de negocios globales
Programas de capacitación formal en gerencia global	Se trata de si existen o no programas de capacitación para promover a empleados de la multinacional como	Si No

²⁵ SPSS modelos de regresión. 1995-200. Estados Unidos.

Gerentes Senior		
Sindicato reconocido	Se refiere a si los empleados cuentan con un sindicato reconocido por la propia multinacional que defienda sus intereses.	Si No
Horas de capacitación	Representa las horas de capacitación	Menos de 8 horas Más de 40 horas
Difusión de reversa	Se refiere a las empresas que realizan I+D utilizada por la multinacional en otros países	Si No

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009.

4.4.1.-Resultados del modelo

La ecuación estimada para cada una de las variables es la siguiente:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \beta_4 x_4 + \beta_5 x_5 + \beta_6 x_6$$

Donde:

Y= Creación de empresas locales

β_0 = representa la variable independiente del modelo o intercept.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \beta_6$ = coeficientes de las variables predictoras.

x_1 = Lugar de origen de la multinacional

x_2 = Función de negocios global

x_3 = Programas de capacitación gerencial

x_4 = Horas de capacitación

x_5 = Sindicato reconocido

x_6 = Difusión en reversa

Sustituyendo:

Creación de empresas locales = .201 + 1.443(lugar de origen de la multinacional) - .025(función de negocios globales) + .091(programas de capacitación gerencial) + .397(horas de capacitación) - .550(Sindicato reconocido) - .394(difusión en reversa)

Cuadro 5.2. - Regresión logística multinomial: resultados

Parámetros					
Creación de empresas locales	B	Std. Error	Wald	df	Sig.
Intercept	.201	1.414	.020	1	.887
Estadounidenses	1.443	.888	2.641	1	.104
Función de negocios globales	-.025	.807	.001	1	.975
Más de 40 horas de capacitación	.091	.627	.021	1	.884
Capacitación para desarrollo de gerentes	.397	.611	.422	1	.516
Sindicato	-.550	.675	.663	1	.415
Difusión en reversa	-.394	.626	.395	1	.530

Fuente: Encuesta Las Corporaciones Multinacionales en México. Proyecto COLEF-CONACYT # 55108, 'Firmas Multinacionales en México: Un estudio sobre las estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo', 2009.

El intercept es el estimado multinomial respecto a la creación de empresas locales cuando las variables predictoras se evalúan en cero, es decir, cuando toman el valor contrario del que aparece en la tabla de resultados. Esto es, cuando se dan al unísono la circunstancia de que las empresas no sean estadounidenses, ni tengan funciones de negocios globales, ni capacitan para el desarrollo de gerentes, ni sindicatos, ni difusión de reversa, ligeramente son más propensas a crear empresas locales que a no crearlas.

Sin embargo, cuando observamos el impacto individual de cada una de las variables explicativas, el escenario es otro. El valor multinomial del estadístico (B) en cada uno de ellos constituye el estimado de cuanto variaría el peso del mismo en relación a su aporte a la creación de empresas locales, por cada unidad de incremento propio, asumiendo el resto de las variables con valor constante. Así, por ejemplo, cuando se aumenta en una unidad el valor de una empresa en ser de origen estadounidense, la probabilidad de crear empresas locales, frente a la probabilidad de no crearlas, aumenta 1.443 veces. Algo similar, aunque en menor medida, ocurre para las variables “tener capacitación para el desarrollo de gerentes” y “tener más de 40 horas de capacitación” (.397 y .091, respectivamente).

Si se observa la tabla, el resto de las variables, por el contrario, tiene el efecto inverso. Es decir, si se aumenta en una unidad el valor de “tener sindicato”, todas las restantes variables constantes, se reduce la probabilidad en .550 (el valor es negativo) de que se creen empresas locales. O, lo que es lo mismo, que el fenómeno de la creación de empresas locales tiende a reducirse con el aumento de la sindicalización. De igual manera, la existencia de “difusión de reversa” y de “funciones globales en la multinacional”, tienen al parecer un impacto negativo sobre el fenómeno de la creación de empresas locales.

El intercept creación de empresas locales (.201) significa que en las multinacionales encuestadas se crean .201 empresas nuevas cuando las otras variables del modelo permanecen constantes.

En resumen se puede decir, que el factor determinante para la creación de empresas locales por parte de ex gerentes de las multinacionales, es que la multinacional sea de origen estadounidense. Sin embargo que no cuente con sindicato y la capacitación para el desarrollo de gerentes también fueron variables significativas.

Conclusiones

Del total de empresas encuestadas, se presentaron 53 casos de gerentes de operaciones que abandonaron la multinacional para establecer su propia empresa. Esto permitió seguir con la investigación. El principal sector de actividad de donde salieron los gerentes de operaciones para crear su propia empresa fue el manufacturero, el 71.70 por ciento del total de los casos. Las multinacionales que se establecieron más recientemente en México (1990-2008) es de donde salieron más gerentes para establecer su empresa. El país de donde proceden las multinacionales donde se generaron más *spillovers* fue Estados Unidos, seguido de México.

La mayoría de los gerentes de operaciones que establecieron su propia empresa salieron de las grandes multinacionales, esto en relación con su número de empleados. La región con alto potencial de innovación es donde más casos de empresas creadas por parte de los ex gerentes de las multinacionales.

De acuerdo con los incentivos que reciben los trabajadores, en las multinacionales donde menos bonos recibieron los gerentes, es de donde salió un mayor número de estos a establecer su propia empresa. En cuanto a capacitación, las multinacionales donde se dedicó un porcentaje bajo de gasto en capacitación, fue donde más gerentes dejaron su trabajo para establecer su propia empresa.

En cuanto a los mecanismos de desarrollo gerencial, las multinacionales que buscan potenciar a sus trabajadores para ocupar puestos gerenciales, tuvieron pocos casos de empleados que abandonaran la empresa para crear su propia compañía.

Por otro lado, las empresas que tienen pocos empleados en investigación y desarrollo, mostraron un porcentaje alto de casos de empleados que dejaron la multinacional para establecer su empresa. Y en cuanto a las multinacionales que llevan a cabo innovaciones

dentro de México, presentaron un porcentaje importante de casos en que los gerentes salieron de la compañía para crear su propia empresa.

En cuanto a los resultados del modelo de regresión logística multinomial, mostraron que la variable más significativa dentro del modelo fue el lugar de origen de la multinacional, es decir, las empresas de origen estadounidense tiene una mayor probabilidad de que sus ex gerentes creen empresas nuevas, que los ex gerentes de las multinacionales que su lugar de origen sea otro. Además, la variable no cuenta con sindicato reconocido y la variable capacitación para el desarrollo de gerentes también resultaron significativas para el modelo.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES GENERALES

En el presente capítulo se muestran las conclusiones generales de esta tesis. En primer lugar abordamos la respuesta a la pregunta de investigación. Después se revisa el objetivo general y los objetivos particulares. A partir de esto se contrasta la hipótesis planteada con los resultados obtenidos. Asimismo, se presentan algunas sugerencias de políticas públicas que contribuyan con la creación de nuevas empresas, ya que se considera que este fenómeno puede ser un detonador del desarrollo endógeno. Para finalizar se sugieren algunas recomendaciones para futuras investigaciones.

Al inicio de este trabajo de investigación, se planteó la interrogante ¿cuáles son los factores asociados con la creación de empresas locales formadas por los ex gerentes de las empresas multinacionales, a partir de las configuraciones socioproductivas que constituyen y de las políticas públicas en los lugares donde están localizadas?. Definiendo como configuraciones socioproductivas a las relaciones de organización- trabajo que se generan dentro de las multinacionales en función de su estrategia de ganancia (Boyer y Freyssenet, 2001).

A partir del enfoque de las configuraciones, se analizaron algunas de las características de las multinacionales ubicadas en dos regiones de México (una con alto potencial de innovación y otra con potencial medio de innovación) para determinar si existe alguna tipología de empresas que estén más asociadas con la creación de empresas nuevas por parte de sus ex gerentes. En ese sentido, se encontró que las empresas de manufactura fueron donde más gerentes dejaron la empresa para crear su propia compañía. Del mismo modo, es en las empresas de gran tamaño²⁶ donde más se repitió el fenómeno. Igualmente, en las multinacionales donde se lleva cabo todo el proceso productivo es donde salieron menos gerentes para establecer su empresa. Se considera que dentro de las empresas donde se elaboran productos terminados las posibilidades de aprendizaje es mayor, en ese sentido es lógico que menos empleados abandonen la compañía. Mientras que aquellas multinacionales

²⁶ De acuerdo con la definición por número de empleados de la Secretaría de Economía.

que capacitaron menos a sus empleados y que no contaban con mecanismos de desarrollo gerencial, un mayor número de ex-empleados dejó la empresa para establecer la suya.

También, se planteó la hipótesis: la creación de empresas locales está asociada con las configuraciones socioproductivas que privilegian la innovación. No obstante, se observó que en las multinacionales donde más se apoya la innovación es de donde menos gerentes dejaron la compañía para establecer su propia empresa. De tal manera, que en las multinacionales donde se apoya a la innovación y la I+D los empleados se sienten motivados a permanecer en la empresa debido a las posibilidades de aprendizaje continuo.

Como se planteó en el capítulo teórico, el aprendizaje obtenido por parte de los trabajadores durante su estancia en las multinacionales permite la generación de externalidades hacia las localidades donde se establecen. Al respecto, los resultados de la encuesta “Las Empresas Multinacionales en México: Encuesta sobre prácticas de empleo, innovación y la cadena de valor global” evidencian la existencia de tales externalidades, puesto que un 33 por ciento del total de las empresas entrevistadas presentó casos de ex empleados que dejaron la empresa para establecer su propia compañía, pero además el 39 por ciento de estos se convirtió en proveedor de las mismas multinacionales.

A partir de modelo regresión multinomial se encontró que las variables más relacionadas con la creación de empresas fueron: que la multinacional sea estadounidense, que tenga sindicato reconocido y que no cuente con programas para desarrollar Gerentes *Senior*. Sin embargo, la variable estadísticamente más significativa es que la multinacional sea originaria de Estados Unidos.

De acuerdo con la región donde se establecen las multinacionales, en un inicio se planteó la hipótesis que las multinacionales que se ubican en la región con alto potencial de innovación²⁷ eran más proclives a la creación de empresas por parte de sus ex empleados, que las que se establecen en regiones con potencial medio de innovación. En este sentido los

²⁷ Las regiones fueron definidas de acuerdo a un estudio de Clemente Ruíz Durán, 2008.

resultados de la encuesta muestran que la región con alto potencial de innovación conformada por los estados de Coahuila, Chihuahua, Distrito Federal, Guanajuato, Jalisco, Estado de México, Nuevo León y Puebla presentan un mayor número de casos de ex gerentes que dejaron las multinacionales para establecer su propia compañía. Mientras que en la región con potencial medio de innovación integrada por los estados de Baja California, San Luis Potosí y Sonora los casos encontrados fueron menores. A partir de lo anterior, se puede decir que las multinacionales que se establecen en una región más innovadora favorecen la creación de empresas.

Otra de las vertientes en las que se fundamenta esta tesis es sobre las políticas públicas de apoyo a la creación de nuevas empresas. Se cuestionó si las regiones con políticas públicas que incentivan la creación de empresas locales se relaciona con las multinacionales donde mas ex- empleados crearon su propia empresa En ese sentido encontramos que prácticamente las dos regiones de estudio presentan las mismas dificultades para hacer negocios y abrir nuevas empresas, sin embargo, por el lado de los costos que implica la apertura de nuevas empresas, la diferencia fue muy marcada, ya que, en la región con potencial medio de innovación resultaron muy por encima de los costos que se tienen en la región con alto potencial de innovación²⁸. En consecuencia, se considera que este no es un factor diferenciador de la creación de empresas locales en las dos regiones de estudio.

En este punto, es importante cuestionarse si los resultados obtenidos de las multinacionales estudiadas podrían ser generalizables. Encontrar patrones de comportamiento dentro de las multinacionales asociados a la creación de empresas locales, no es una tarea fácil, dado la gran cantidad de multinacionales establecidas en México y sus diferentes configuraciones socioproductivas. Respecto a esto, es importante señalar que las conclusiones de esta tesis, son un intento de establecer un marco para el análisis de la creación de empresas nuevas por parte de los ex empleados de las multinacionales.

²⁸ Debido principalmente, a que en el estado de Baja California se incurre en gasto muy por encima de la media nacional para abrir una nueva empresa.

No obstante, es importante señalar que las empresas multinacionales estadounidenses son las que están más asociadas con la creación de nuevas empresas, las firmas que más capacitan a sus empleados los motivan a permanecer dentro de la compañía y en estas se presentan menos casos de ex- empleados que creen sus propias empresas.

Por otro lado, desde el inicio de este documento se estableció la importancia de las instituciones en la creación de empresas locales, no obstante, encontramos que el alto número de trámites gubernamentales para la apertura una empresas y el alto costo que implica, son una limitante (Cuando se pensaría que son los agentes promotores del desarrollo) para la creación de nuevas empresas.

Fortalezas y limitaciones de la investigación

Las principales fortalezas de esta investigación son: en primer lugar el poder contar con una base de datos muy completa de 170 empresas multinacionales encuestadas ubicadas en gran parte del país, lo cual, permitió el análisis de dos regiones de México. La cantidad de datos obtenidos a partir de la encuesta, hizo posible la elaboración de un modelo de regresión logística multinomial, el cual permitió dar una mayor certeza a los hallazgos encontrados. Además la temporalidad del estudio, hace posible la obtención de resultados novedosos, ya que la encuesta es de aplicación reciente.

Por otro lado, una de las principales limitaciones de este trabajo de investigación fue la existencia de pocas preguntas en la encuesta que se relacionaran con la creación de nuevas empresas por parte de los ex-empleados de las multinacionales. Además, solo se preguntó acerca de ex gerentes de operaciones que salieron de la compañía para establecer su propia empresa, dejando de lado a otro tipo de empleados que tal vez dejaron la empresa para crear su propia empresa.

Agenda de investigación

Como se señaló anteriormente, esta tesis encontró algunos hallazgos interesantes, como el hecho de que las empresas estadounidenses se encuentran más asociadas con la creación de empresas locales por parte de sus ex empleados. Por lo tanto, es interesante estudiar cuales son las configuraciones de estas empresas y que las hace diferentes de las originarias de otros países.

Otro de los puntos pendientes en la agenda de investigación, es las características de los ex gerentes de las multinacionales que salieron de la compañía para establecer su propia empresa. El conocer que los hace diferente de los empleados que permanecen en las multinacionales, es una interrogante que puede ser respondida en posteriores trabajos de investigación.

ANEXOS

Encuesta: Las Corporaciones Multinacionales en México: Encuesta sobre prácticas de empleo, innovación y la cadena de valor global

1. - Sector principal de actividad:

01 *Manufactura* 02 *Servicios* 03 *Recursos naturales*

2. ¿En qué país/es se encuentra/n localizada/s la/s filial/es de esta compañía mexicana multinacional?

3. ¿En qué año inició operaciones esta empresa multinacional en México?

4. Aproximadamente, ¿cuántos empleados en sus Operaciones Mexicanas trabajan en cada una de las siguientes áreas?

5. - En promedio, ¿del salario anual en las Operaciones Mexicanas, qué porcentaje de cada uno de los siguientes grupos comprende bonos variables –por ejemplo, bonos relacionados con el desempeño o pago por resultados? 00 *Si el grupo no recibe bonos*

6. - ¿Qué porcentaje de los gastos de las Operaciones Mexicanas se destinó a capacitación y desarrollo para empleados en los últimos 12 meses?

7. - De la Tarjeta 7, y en el año pasado, ¿cuántas horas de capacitación en promedio se le proporcionó a los empleados del GOG en las Operaciones Mexicanas?

8. - De la Tarjeta 7.1, ¿cuán extensamente usan sus Operaciones Mexicanas los siguientes mecanismos de desarrollo gerencial para desarrollar “altas potencialidades” o potenciar a los Gerentes *Senior*?

9. - ¿Tiene usted conocimiento de gerentes de las Operaciones Mexicanas que hayan salido de la compañía para establecer su propia empresa?

10. - ¿Alguna de esas empresas se convirtieron en proveedores de esta compañía multinacional?

11. - ¿Existe algún sindicato reconocido o registrado en las Operaciones Mexicanas que ostente la titularidad y negocie el Contrato Colectivo de Trabajo?

12.- De la Tarjeta 26, mencione, qué tan de acuerdo está con cada una de las siguientes afirmaciones, sobre la importancia de las Operaciones Mexicanas para el corporativo de esta multinacional

BIBLIOGRAFÍA

Alburquerque, F. (2001). La importancia del enfoque del desarrollo económico local. *Flacso andes* , 1-16.

Alburquerque, F. (2004). Sistemas productivos locales: una mirada desde la política económica local para la generación de empleo. *Seminario CEPAL-MTE y SS* (pág. 10). Buenos Aires: OIT Argentina.

Atemburg, T. (2000). Linkages and Spill-overs between Transnational Corporations and Small and Medium- sized Enterprises in Developing Countries- Opportunies ans Policies . Alemania.

Barnet, R., & Ronald, M. (1975). *Global Reach. The Power of the Multinationals Corporations*. London: Jonathan Cape.

Barquero, A. V. (2000). Desarrollo endógeno y globalización. Santiago, Chile.

Barquero, A. V. (1999). El desarrollo local en tiempos de la globalización. *Ciudad y territorio: Estudios territoriales* , 721-734.

Barquero, A. V. (1996). Gran empresa y desarrollo endógeno. La convergencia estratégica de las empresas y territorios ante el desafío de la competencia. *Eure (Santiago)* .

Barquero, A. V. (2004). *Las nuevas fuerzas del desarrollo*. Barcelona: Antoni Bosch.

Barro, R. J., & Xavier Sala, I. M. (1990 de Agosto de Estados Unidos). Economic Growth and Convergence and the United States.

Blostrom, M., & Ari, K. (1998). Multinational Corporations and Spillovers. *Journal of economic surveys* , 1-31.

Boisier, S. (2005). *¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización?* Santiago de Chile: CEPAL.

Boyer, R., & Michel, F. (2001). *Los modelos productivos*. Buenos Aires: Hymanitas.

Business, D. (2008). *Doing Business en México 2009*. Washington D.C.: Banco de Mexico.

Caribe, C. e. (2008). *La inversión extranjera directa en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.

Carrillo, J., & Arturo, L. (2004). Nuevas capacidades de coordinación centralizada, ¿Maquiladoras de cuarta generación en México? 22 , 647-667.

Carrillo, J., & Redi, G. (2009). *Corporaciones multinacionales en México: un primer mapeo*. México: El COLEF.

Carrillo, J., Maria del Carmen, A. A., Ismael, P., & Robert, Z. (2010). *Que son las corporaciones multinacionales. Principales controversias*. Tijuana: El COLEF.

Chudnovsky, D., & Andrés, L. (2000). A Third wave of FDI from developing countries Latin American TNCs in 1990s. *UNCTAD* , 31-74.

Contreras, O. F. (2008). Pequeñas empresas globales: un conglomerado automovilístico en México. *Comercio Exterior* , 617-629.

Contreras, O., & Luis Felipe, M. (2007). Evolución de las maquiladoras en México: política industrial y aprendizaje tecnológico. *Región y Sociedad* , 71-87.

Contreras, O., & Luís, M. (2006). *Redes globales de producción y aprendizaje local: el caso de los ingenieros de Ford Hermosillo*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.

development, O. f.-o. (2009). *Proyecciones económicas de la OCDE 2009-2010*. Estados Unidos: OCDE.

Development, U. N. (2009). *World Economic Situation and Prospects 2009*. New York: UNCTAD.

Dicken, P. (1998). *Transforming the World Economy*. New York: The Guilford Press.

Durán, C. R. (2008). México geografía económica de la innovación. *Revista de Comercio Exterior* .

Dussel-Peters, E. (2000). La inversión Extranjera en México. *Desarrollo productivo* , 5-69.

Dussel-Peters, E. (1999). La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco. México.

Dussel-Peters, E. (1999). *La subcontratación como proceso de aprendizaje: el caso de la electrónica en Jalisco (México) en la década de los noventa*. Santiago de Chile: CEPAL.

Dutrénit, G. (2007). Rentas económica y aprendizaje tecnológico en el contexto de Redes Globales de Producción: El caso de México. *Reflexiones sobre cadenas globales, creación de capacidades tecnológicas y apropiación de valor (Subsidiarias de empresas MNCy empresas mexicanas)* (pág. 24). México: UNAM.

Dutrénit, G., & Javier, M. (2004). Knowledge spillovers absorptive of the SMEs. *Seminario Globelics*. Beijing.

Dutrenit, G., Alexandre, V.-c., & José Luis, G. (2003). *Estadísticas del sector maquinados industriales en Ciudad Juárez 2001-2003*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Economía, S. d. (6 de Diciembre de 2009). *www.economía.gob.mx*. Recuperado el 19 de Febrero de 2010, de http://www.economia.gob.mx/swb/es/economia/p_Comercio_e_Inversion.

Expansión. (12 de agosto de 2010). *http://www.cnnexpansion.com/expansion*. Recuperado el 14 de Marzo de 2010, de <http://www.cnnexpansion.com/rankings>.

Friedman, J. (1991). *Planificación en el ámbito público*. Madrid: MAP.

Garza, E. d. (2005). *Modelos de producción en la maquila de exportación: la crisis del toyotismo precario*. México: UAM y Plaza y Valdéz.

Giacchino, G. (1995). Desarrollo económico, organización de la producción y territorio. En C. d. Madrid, *Desarrollo económico local en Europa* (págs. 114-122). España: yorku.

Gibb, A., & John, R. (1982). Understanding the process of starting small businesses. *European Small Business Journal* , 26-46.

Gorb, H., & Eric, S. (2002). Spillovers from foreign firms through worker mobility: An empirical investigation. *Iza Discussion* , 693-709.

Guerrero, D. C., & Manuel, A. S. (1999). Innovación tecnológica y desarrollo regional. *Cambio tecnológico y competitividad* , 104-116.

Hevia, A. E. (2003). *Planificación estratégica y políticas públicas para el desarrollo local*. Santiago de Chile: CEPAL.

- Hodgson, G. M. (2004). What are institutions? *Journal of economic issues* , 1-25.
- Ichijo, K., & Florian, K. (2008). Tapping tacit local knowlegde in emerging markets- the toyota way. *German institute for japanese studies* , 173-186.
- Kafouros, M. I. (2008). *Industrial innovation and Firm Performance: the impact of scientific knowledge on multinationals corporations*. UK: Peter J Buckley.
- Lira, I. S. (2003). *Disparidades, competitividad regional y desarrollo local y regional en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Lundvall, B.-A. (2003). *User-producer relationships systems of innovation and internalisation*. Londres: Technology and the wealth of nations.
- McClelland, D. (1961). *The achieving Society*. Estados Unidos: D. Van Nostrand Co.
- mexicana, P. d. (8 de Agosto de 2010). *www.presidencia.gob.mx*. Recuperado el 14 de Abril de 2010, de <http://pnd.presidencia.gob.mx/>.
- Meyer, K. E. (Marzo de 2003). FDI spillovers in emerging markets a literature review and new perspectives. London, UK.
- Meyer, K. E. (2003). Spillover in emerging markets: A literature review and new perspective. *Centre for new and emerging markets* , 55.
- Moriano, J. A., Enrique, T., & Francisco J, P. (2001). El perfil psicosocial del emprendedor: un estudio desde la pespectiva de los valores. Madrid, España.
- Morris, P., & Cecilia, M. (1997). Territorio, competitividad sistémica y desarrollo endógeno. Metodología para el estudio de los Sistemas Regionales de Innovación.

Instituciones y actores del desarrollo territorial en el marco de la globalización (págs. 30-65). Chie: CEUR y ILPES.

Mortimore, M. (2006). *The Transnationalization of developing America: opportunities and challenges*. Londres: Mimeo.

Mortimore, M. (2006). *The transnationalization of developing America: opportunities and chanllenges*. . Londres: Mimeo.

Mundial, B. (8 de agosto de 2010). <http://www.bancomundial.org/>. Recuperado el 18 de febrero de 2010, de <http://www.bancomundial.org/publicaciones/gep2005.htm>.

-Peters, E. D., Luis Miguel, G. P., Edurado, L., & Michael, M. (2007). *La inversión extranjera directa en México: Desempeño y potencial. Una perspectiva macro, meso, micro y territorial*. México: Siglo XXI.

Pozas, M. d. (2000). Innovación y desarrollo tecnológico endógeno: factores decisivos en la captura de rentas globales. *Red de revistas científicas de América Latina y el Caribe* , 75-97.

ProMéxico. (2 de Agosto de 2010). <http://www.promexico.gob.mx/>. Recuperado el 16 de Marzo de 2010, de <http://mim.promexico.gob.mx/>.

Report, W. I. (1999). *Foreign Direct Investment and the Challenge of Development*. New York: United Nations on Trade and Development.

Saggi, K. (2005). Impacto de la inversión extranjera directa sobre los encadenamientos y la transferencia tecnológica, perspectiva. *Análisis de temas críticos para el desarrollo sostenible* , 37-60.

Shumpeter, J. A. (2004). *the theory of economic development*. New Jersey: Harvard Economic Studies.

Sklair, L. (2001). *The Transnational Capitalis Class*. Massachusetts: Blackwell.

Sorbazo, H. (2009). *Cambio tecnológico y perfil de la mano de obra en el sector manufacturero en México*. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Storper, M., Charles F, S., & Michael J, P. (1991). Distritos industriales y desarrollo regional: límites y posibilidades. *Sociología del trabajo* , 181-230.

Toledo, E. d. (2006). La polémica acerca de la tasa de sindicalización en México. *La situación del trabajo en México* (págs. 17-29). México: UAM Iztapalapa.

Toledo, E. d., Hector, h, & Héctor, G. (2010). Modelos de producción y mercado de trabajo de los profesionistas en México. *Institute for research and labor and employment UC Los Angeles* , 1-37.

trabajo, O. I. (Marzo de 2007). <http://www.ilo.org/legacy/spanish/protection/safework/worldday/products07/presentation.pdf>. Recuperado el 12 de Marzo de 2010, de <http://www.ilo.org>.

Viveros, J. C. (1996). *Flexibilidad y calificación en la nueva encrucijada industrial*. México: Cintenfor.

Viveros, J. C. (2001). *Maquiladoras de exportación y formación de empresas mexicanas exitosas*. Santiago de Chile: CEPAL.

Viveros, J. C. (2001). Maquiladoras de exportación y la formación de empresas mexicanas exitosas. En E. D. Peters, *Claroscuros: integración exitosa de pequeñas y medianas empresas en México*. México: CEPAL.

Womack, J., Daniel, T. J., & Daniel, R. (1992). *La maquina que cambi6 el mundo*.
New York: McGraw-Hill.

La autora es Licenciada en Economía por la Universidad Autónoma de Sinaloa. Egresada de la Maestría en Desarrollo Regional de El Colegio de la Frontera Norte.

Correo electrónico: giorgelizbel@hotmail.com

© Todos los derechos reservados. Se autorizan la reproducción y difusión total y parcial por cualquier medio, indicando la fuente.

Forma de citar:

Burgueño Biul, Giorge Lizbel (2010). Creación de empresas locales a partir de multinacionales ubicadas en México. Tesis de Maestro en Desarrollo Regional. El Colegio de la Frontera Norte, A.C. México. 100 pp.