

La guardería subrogada: una estrategia de cambio en la forma de organización



IZTAPALAPA

Agua sobre lasjas

Silvia Pomar Fernández*

Resumen

Las guarderías son una forma de organización que responde a la necesidad de las mujeres de cumplir su doble papel como trabajadoras y madres. En el marco legal, este servicio es una prestación obligatoria generada por el derecho de la madre trabajadora a que su hijo sea atendido durante su jornada laboral. En 1983, una crisis financiera en el Instituto Mexicano del Seguro Social provocó modificaciones en la prestación del servicio de guarderías, adoptando una modalidad de servicio indirecto –subrogado– por medio de asociaciones y sociedades civiles. En la presente investigación se analiza el cambio organizacional que tal modificación ha conllevado.

Palabras clave: cambio, organización, modelo, servicio indirecto, guarderías.

Abstract

Nurseries are a type of organization, which gives an answer to women's needs due to their twofold role as workers and mothers. Within a legal frame, this is a mandatory benefit generated by the right of the working mother to have her child cared during her working day. In 1983, a financial crisis in the *Instituto Mexicano del Seguro Social* (Social Service Mexican Institute) determined the need to implement new organizational methods. In order to fulfill the new needs, different models were developed where services are given in an indirect or subrogated way through civic societies and associations. Here it is analyzed the organizational change that this Institution has made by modifying direct nursery services to indirect ones.

Key words: change, organization, model, indirect services, nurseries.

* Profesora investigadora del Departamento de Producción Económica de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
spomar@correo.xoc.uam.mx,
silvia_pomar@yahoo.com

Introducción

El mundo se ha caracterizado por un constante cambio originado por la influencia del medio ambiente en el que se desenvuelve, razón por la cual las organizaciones requieren ser dinámicas, de tal manera que su capacidad de adaptación sea más fácil. Esto ha implicado que muchas organizaciones establezcan estrategias de largo plazo que les permitan dar solución a los problemas que las presiones del contexto les demandan.

Para explicar el cambio que han sufrido las organizaciones, Clegg y Hardy hablan de una *revolución cultural*, la cual en el contexto mundial y sobre todo a partir de los ochenta se observa con la implosión del comunismo, la aparición de redes virtuales, las organizaciones posmodernas y globales y el avance de la participación femenina. En efecto, desde los cincuenta ha habido cambios, al transformarse la estructura ocupacional “con un declive en las actividades agrícolas y un aumento en las actividades industriales y de servicios, la subutilización de la mano de obra, el incremento de trabajadores desocupados y subocupados, la elevación de los índices de trabajo informal en microestablecimientos y una creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo” (Infante y Kein, cit. en Saravi, 1997: 10). Según Saravi, los momentos de crisis y recesión vividos en los años ochenta se expresaron en situaciones de mayor necesidad para los hogares, por lo cual las mujeres tuvieron que buscar ingresos fuera de ellos y apoyar económicamente a su familia, propiciando un aumento de la participación femenina.

Frente a esta transformación económica, social y cultural en la que la participación de la mujer en el mercado laboral es evidente, ésta ha tenido que ausentarse por algún tiempo de su casa y de sus hijos, razón por la cual surge la necesidad de dar respuesta social a la mujer que tiene que cumplir con sus dos papeles, como trabajadora y madre; es por ello que diversos organismos gubernamentales y privados se han dado a la tarea de crear servicios sociales para apoyarla.

Es en el marco de los servicios sociales que el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) configura un seguro obligatorio a los empresarios, el cual consiste

en el pago de 1% sobre los salarios de sus trabajadores, con el propósito de otorgar la prestación de guarderías; ésta es creada para proteger a la mujer del riesgo que corre al no poder darle a sus hijos que se encuentran en la primera infancia los cuidados maternos durante su jornada de trabajo. Esta obligación se origina con base en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 110 y en la Ley del Seguro Social, artículo 184, en donde se establece la obligación de crear organizaciones que presten este servicio. A partir de 1973 se establece una forma de organización que, mediante el modelo ordinario, proporciona el servicio de guarderías a todas aquellas mujeres que son derechohabientes del IMSS por la prestación de un servicio personal subordinado a una empresa privada.

En el año de 1983 se inicia una crisis financiera¹ que impacta a todas las áreas del IMSS. En el ramo de guarderías, debido a los altos costos que los modelos tradicionales tenían, se plantea la necesidad de generar nuevos modelos que disminuyeran de manera importante el impacto de los mismos. En respuesta a esta crisis y al Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 se crea en ese año el modelo participativo, el cual difiere del tradicional al otorgar el servicio en forma indirecta –subrogada–. Este modelo se implementa por medio de la participación de organizaciones sindicales, comunidades y padres de familia, con el fin de mejorar la eficiencia y probar nuevos modelos que permitieran la expansión de los servicios (IMSS, 1994).

Al continuar las presiones financieras y sociales en relación con la demanda de este servicio, se adopta otra forma de organización en 1995, cuya propiedad es de una sociedad civil. Esta forma de organización es para el IMSS un servicio indirecto, el cual se presta a cambio del pago de una cuota por niño; esto implica que estas guarderías sean proveedoras de servicios del IMSS, y únicamente cuando la capacidad del inmueble no sea ocupada por los hijos de las o los derechohabientes podrán admitir niños de padres no asegurados, quienes pagarán una cuota por lo menos igual a la que el instituto les otorga.

El artículo inicia con el estudio del ámbito institucional, para continuar con lo que implica el cambio organizacional, las nuevas formas de organización y la transferencia de modelos, con el propósito de explicar, mediante un caso, la transformación del servicio directo al indirecto llevado a cabo por una institución social como lo es el IMSS.

Este trabajo forma parte de una investigación más amplia, en donde el objeto principal de estudio es el proceso de apropiación de modelos por parte de las guarderías que como pequeñas organizaciones privadas prestan el servicio indirecto.

¹ Los altos costos de los modelos iniciales se encontraban en el personal, representando 86% del total de los gastos (IMSS, 1994).

El ámbito institucional

Las instituciones se encuentran inmersas en un medio ambiente que las enfrenta a grandes retos que involucran constantes cambios; nos encontramos inmersos en una economía en donde los tratados internacionales, la apertura de nuevos mercados y los cambios tecnológicos, entre otros, originan que las organizaciones que quieran permanecer y ser más competitivas se adapten al contexto.

En el proceso de cambio se crean programas junto con los productos y servicios que se supone deben producirse racionalmente, el proceso hace que surjan nuevas organizaciones y obliga a las existentes a incorporar prácticas y procedimientos novedosos. Se generan una serie de mitos y ceremonias que permiten legitimar las estructuras formales de muchas organizaciones, como es el caso del tema a tratar.

Al conjunto de reglas, normas, prácticas informales y tradicionales se le conoce, según March y Olsen, como marco institucional.

El concepto de institución se relaciona con la presencia de reglas compartidas como parte de las actividades que deben ser realizadas por los diversos actores sociales, así como de sus interacciones recíprocas, en este sentido, mencionan que el nuevo institucionalismo económico concibe a las instituciones como un conjunto de reglas que son obedecidas debido a la amenaza de una posible sanción, lo cual implica asumir la existencia de individuos racionales capaces de calcular si el beneficio de no obedecer las reglas es mayor o menor que la sanción. (1997: 23)

Existe un conjunto de reglas formales e informales que pueden ser compartidas y son externas a los actores, los cuales siguen algunos cursos de acción, pero que también están en la disponibilidad de descartar otros.

Desde el punto de vista sociológico, Selznick (1980) retoma el concepto de institución y menciona que es necesario analizar la estructura organizacional como un constructor social, que debe adaptarse a las exigencias de intercambio y negociación de los actores dentro de la organización y a las fuerzas que son determinadas por el medio ambiente.

Por su lado March y Olsen (1997) destacan que las instituciones son un marco de referencia cultural que determinan su comportamiento. También señalan que todo cambio es resultado de una adaptación al medio ambiente, por lo cual las instituciones son concebidas y modificadas sobre esta base.

Las instituciones son creadas para satisfacer diversas necesidades, dentro de ellas están las que la sociedad demanda; por ello, organismos como el IMSS tienen que establecer una serie de cambios en su estructura que les permita cumplir con ellas.

El IMSS es una institución que proporciona servicios obligatorios de seguridad social en el ámbito nacional a todas aquellas personas vinculadas a otras por un contrato de trabajo. Es una institución hoy por hoy considerada como la principal financiadora y proveedora de los servicios de salud en nuestro país. Su fin es combinar la investigación y la práctica médica con el servicio a sus derechohabientes y la administración de los recursos para el retiro de sus asegurados.

La seguridad social es un deber estatal encaminado a garantizar a los derechohabientes lo mínimo vital para sortear las adversidades básicas, por lo que ésta se convierte en prenda de garantía para la convivencia pacífica de la sociedad. El desarrollo de la seguridad social en México inicia por la necesidad de los seres humanos de encontrar las condiciones que les permitieran lograr la subsistencia y encontrar la forma de desarrollar sus habilidades para vivir dignamente.

Desde su fundación, el Instituto Mexicano del Seguro Social ha sido uno de los pilares de la seguridad y la solidaridad social, como expresión del esfuerzo y el trabajo de millones de mexicanos de los sectores productivos para la consecución del bienestar general de sus derechohabientes y de la sociedad en general.²

Ante la imperiosa necesidad de dar una respuesta social a la mujer en su doble función de trabajadora y madre, gran cantidad de organismos gubernamentales y privados se dieron a la tarea de impulsar, sobre todo en las últimas décadas, la creación de servicios sociales para apoyar a la madre trabajadora. En 1994 el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) reconoció que el grupo de edad de uno a seis años es la etapa más vulnerable en la personalidad del niño, razón por la cual se han desarrollado programas a nivel mundial por medio de servicios de asistencia materno infantil, programas de instrucción y de servicios sociales para el niño. Se determina también que la protección a la familia y al niño debe comprender el servicio de guardería.³

El otorgamiento de la prestación del servicio de guarderías infantiles tuvo su origen bajo el fundamento de la Ley Federal del Trabajo a los patrones. En 1973 se estableció la obligación de otorgar estos servicios a cargo del IMSS. Así, se originó una forma de organización que emana del instituto, el cual se ve en la necesidad de implementar nuevas reglas de operación que rijan el comportamiento de la organización, para cumplir con los objetivos para los cuales fueron creadas.

² www.imss.gob.mx, 2003.

³ En el campo de la seguridad social se le configura como un seguro obligatorio de naturaleza previosora que se crea con el fin de cubrir el riesgo que tiene la madre trabajadora al no poder proporcionar cuidados maternos a sus hijos en la primera infancia durante su jornada de trabajo (IMSS, 1994).

Las razones de la institucionalización obligatoria del IMSS de otorgar la prestación social de guarderías obedecieron, entre otras cosas, a:

1. El Seguro Social ha sido concebido como un sistema tendiente a proteger a la clase trabajadora, dentro de la cual un alto porcentaje se encuentra integrado por mujeres, muchas de ellas madres de familia, que pueden encontrar graves dificultades en la compatibilidad de su actividad laboral.
2. El IMSS, desde 1943, ha demostrado responder a las necesidades de salud y atención de la clase trabajadora, por lo cual se consideró que contaba con la infraestructura y organización adecuadas para prestar dichos servicios.
3. Al ser un organismo descentralizado, presentaba cierta flexibilidad en su estructura orgánica y financiera que le permitía adaptarse a las necesidades de la nueva prestación.
4. Los nexos entre el instituto y las autoridades educativas y de salubridad podrían facilitar el otorgamiento de la prestación de manera efectiva y acorde al crecimiento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Se podría instituir un sistema uniforme en todo el país adaptable a las condiciones propias de cada región. (IMSS, 1994)

Todo esto ha propiciado en la institución un cambio en su estructura organizacional determinada por las necesidades que el contexto le demanda.

El cambio organizacional

Son muchos los factores internos y externos a los cuales debe responder la organización, como a las variaciones económicas, tecnológicas, de tipo legal, a las necesidades de los clientes y a las de la sociedad.

Esta situación propicia modificaciones en la organización con miras a mejorar el rendimiento tanto de las personas como de ella misma. El cambio, como dicen Scott y Meyer (en Powell y DiMaggio, 1999), es resultado de una adaptación al medio ambiente, el cual es una evolución lenta de tradiciones y valores institucionales que nadie puede predecir ni controlar.

El proceso de globalización conlleva a que las organizaciones establezcan estrategias, lo que reduce la incertidumbre, disminuye los costos y posibilita la realización de grandes proyectos (Barba, 2000).

Las instituciones se transforman, algunas de ellas por hacer coherentes las demandas de las organizaciones y los individuos. Los cambios derivan de la

movilización de los participantes o de los recursos que éstos controlan. Se trata de un modelo de convenio y negociación (March y Olsen, 1997).

Las tensiones entre las organizaciones y el medio ambiente provocan también cambios institucionales, originando que el ritmo de las transformaciones sea más rápido de lo que puede hacer la organización. Las rutinas difícilmente son modificadas, por lo cual se establece lo siguiente:

1. Una rutina es creada por la organización para satisfacer una demanda específica del medio ambiente.
2. No es suficiente transformar la rutina, también deben cambiar las normas y tradiciones existentes alrededor de la misma.
3. Las diferencias entre las exigencias del medio ambiente y la realidad de la organización impulsan el cambio institucional.
4. Los cambios ocurren como procesos paulatinos de adaptación, pero las organizaciones a veces son forzadas a transformar sus prácticas institucionales en poco tiempo.
5. Una reforma institucional se define como un conjunto de acciones que aspiran a modificar de manera deliberada la estructura y la cultura de una organización.
6. La reforma institucional es un proceso de adaptación que ocurre con base en la interacción entre el medio ambiente y la institución, por lo que echará mano de las soluciones que encuentren disponibles en su repertorio organizacional. (March y Olsen, 1997: 28-30)

En el cuadro 1 se muestra cómo se ha ido desarrollando la seguridad social en nuestro país, la cual ha estado vinculada con las aspiraciones de bienestar de la población. El cambio institucional ha sido lento y los motivos por los que se ha realizado provienen principalmente de movimientos sociales.

Como se observa en el cuadro, el IMSS es una institución compleja por la diversidad del servicio que proporciona y por su estructura organizacional. Los cambios en el entorno producen una serie de acciones y reacciones que han dado origen a nuevas formas de organización en algunas de las actividades que realiza.

Nuevas formas de organización

El IMSS es una institución donde prevalece el modelo burocrático, en el cual, como lo determina Weber (2002), impera el carácter legal de las normas y reglamentos, el carácter formal de las comunicaciones, el carácter racional, la división

CUADRO 1
Antecedentes de la seguridad social

Motivos	Periodo	Resultados
Con la Revolución Industrial y la automatización hay accidentes en los talleres y minas, lo que provoca conflictos laborales	Luchas llevadas a cabo en los siglos XIX y XX	Dotar al país de autonomía y libertad.
En el siglo XX con motivo de la lucha armada, surgen disposiciones de carácter estatal que tienen que ver con la seguridad social	30 de abril de 1904 9 de abril de 1906	Ley de Accidentes del Estado de México Ley sobre accidentes de trabajo expedida en Monterrey
Venustiano Carranza toma la presidencia de la República y se promulga la Constitución	5 de febrero de 1917 1925	En el artículo 123 se establece la fundamentación legal de la seguridad social Iniciativa de ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en la que se dispone de la creación de un instituto de seguridad social
Lázaro Cárdenas envía proyecto de ley del Seguro Social	1935	Se encomienda la prestación del servicio a un instituto de seguridad social, con aportaciones y administración tripartita. Este cubre y previene riesgos y enfermedades generales, maternidad, vejez e invalidez

continúa...

...continuación

<p>Ávila Camacho envía nuevamente al congreso de la Unión la iniciativa de Ley al Congreso de la Unión</p>	<p>El congreso aprueba la iniciativa el 19 de enero de 1943</p>	<p>Se publica en el diario oficial la Ley del Seguro Social</p>
	<p>6 de enero de 1944</p>	<p>Se pone en marcha formalmente el otorgamiento de servicios médicos en todas las modalidades prescritas</p>
<p>En los setenta se fortalece el carácter integral del Seguro Social</p>	<p>1973</p>	<p>Nueva ley del Seguro Social, en la que se dispone la creación del seguro de Guarderías, y la extensión de los servicios médicos para personas que se incorporan al Instituto en forma voluntaria</p>
<p>La crisis económica afecta la situación financiera del IMSS</p>	<p>1° de julio de 1997</p>	<p>La nueva ley del Seguro Social introduce importantes cambios en el régimen financiero; en el artículo 213 se abre la posibilidad de que el IMSS pueda celebrar convenios de reversión de cuotas o de subrogación del servicio de guarderías, con los patrones que tengan instaladas guarderías en sus empresas o establecimientos</p>

Fuente: elaboración propia con base en Hernández (2003).

del trabajo y la jerarquía de la autoridad; asimismo, existe una gran división del trabajo, y para cada actividad hay normas, políticas, costumbres y valores que deben ser socializados a su personal, para que cada uno realice la función que le corresponde.

En el modelo burocrático se habla de las formas de legitimidad, en donde se define a la dominación (autoridad) como “la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para realizar un mandato” (Weber, 2002: 170); esta dominación puede ser por sumisión en forma inconsciente, hasta llevarla a cabo de forma racional. También se menciona que hay tres tipos puros de dominación legítima: la de carácter racional, que obedece a ordenaciones impersonales; la tradicional, que se basa en las tradiciones, algo que se ha hecho así por mucho tiempo; y la de carácter carismático, la cual descansa en el ejemplo de una persona y en las ordenaciones creadas por ella. En el caso que se analiza se dan los tres tipos de dominación.

En este mismo sentido, Merton (2002) habla de que en este tipo de instituciones existe una extensión del desarrollo de las reglas impersonales, la centralización de decisiones y el desarrollo de las relaciones de poder. También se establece que existe una estructura social formal, racionalmente organizada, la cual implica normas de actividad bien definidas, en donde se determinan obligaciones y privilegios fijados por reglas limitadas y específicas; cada una de estas actividades se encuentra relacionada con los propósitos que persigue la organización.

No se puede negar la existencia del modelo burocrático en muchas organizaciones en la actualidad, sobre todo en las gubernamentales o paraestatales; sin embargo, algunas de ellas han tenido que crear nuevas formas de organización, debido al contexto en el que se mueven, el cual las ha orillado, como mencionan Clegg y Hardy (1996), a establecer estilos de organizaciones –los clusters, las redes y las alianzas estratégicas, por ejemplo– que generan apertura e interacción de las mismas; éstas son consideradas por los autores organizaciones posmodernas que son modelos muy diferentes a los de la burocracia tradicional, en cuanto a que están descentralizadas, y el liderazgo se basa en un equipo que requerirá habilidades para la resolución de problemas y conflictos para la toma de decisiones. En el caso que se explicará más adelante se crean formas de organización que cubren los puntos tratados por estos autores, al generar la modalidad del servicio indirecto subrogado de guarderías.

Este caso va también de acuerdo con lo que Heydebrand (1989) señala sobre las nuevas formas de organización. Se habla de un cambio estructural, de la transformación de las organizaciones a determinados modelos por medio de variables o fuerzas externas que determinan estas nuevas modalidades. La organización postindustrial tiende a ser pequeña o a localizarse en pequeñas subunidades de

organizaciones más amplias, con división del trabajo informal y flexible en una estructura gerencial funcionalmente descentralizada. Las guarderías subrogadas pueden ser consideradas como subsubunidades del IMSS, en donde se transmite el modelo operacional de las subunidades propiedad del Instituto que prestan el servicio de guarderías, a organizaciones privadas constituidas como sociedades civiles, las cuales operaran bajo la modalidad establecida por él, pero que la eficiencia, eficacia y cumplimiento de las normas, reglas y procedimientos dependen exclusivamente de las habilidades de quienes las dirigen.

Con el paso del tiempo y por la necesidad de las organizaciones de ser más homogéneas, dentro de estas nuevas modalidades se ha hablado de un término que Hawley (1968, cit. en Powell y DiMaggio, 1999) definió como isomorfismo, éste es “un proceso limitador que obliga a una unidad en una población a parecerse a otras unidades que enfrentan las mismas condiciones ambientales”. Powell y DiMaggio (1999) identifican tres mecanismos por los cuales ocurre el cambio institucional isomorfo: el isomorfismo coercitivo, el mimético y el normativo, que se explican en el cuadro 2.

CUADRO 2
Mecanismos de cambio isomorfo

Coercitivo	Mimético	Normativo
Presiones formales e informales que ejercen unas organizaciones sobre otras de las que dependen	Las organizaciones se construyen según el modelo de otras organizaciones; existe ambigüedad entre los medios y los fines	Cambio normativo debido a la profesionalización
Existe un ambiente legal común que afecta muchos aspectos de la conducta y estructura de una organización	Los modelos pueden difundirse involuntariamente mediante transferencia de empleados o explícitamente mediante organizaciones consultoras o confederaciones industriales	Varias clases de profesionales en la organización pueden diferir, pero presentan gran similitud con sus contrapartes en otras organizaciones
Hay una imposición directa y explícita de modelos de organización sobre organizaciones dependientes	Las organizaciones se modelan siguiendo organizaciones similares en su campo	Se estructuran organizaciones centrales que sirven como modelos activos y pasivos, sus políticas y estructuras son copiadas en todos sus campos

Fuente: elaboración propia con base en Powell y DiMaggio (1999).

Hay una tendencia hacia el isomorfismo estructural que asume la posibilidad de transferencia de modelos organizacionales; sin embargo, como comenta Montaña (2000), no contempla algunas de las particularidades y premisas que intervienen en su construcción y que amplían las posibilidades de una percepción positiva en el proceso de difusión.

El contexto bajo el cual se mueven algunas instituciones gubernamentales y paraestatales consideradas organizaciones modernas exige un cambio estratégico en su forma de operar sobre la base de su cultura interna y de acuerdo a los intereses institucionales. Existen situaciones en la organización que la orillan a establecer estrategias de cambio en su estructura y forma de organización que permiten darle solución a sus problemas. Éste es el caso del servicio indirecto subrogado, en el cual el IMSS, en la prestación del servicio de guarderías, cambia la configuración de modelos y la estructura de autoridad, sin perder su poder. El uso de las estrategias para adaptarse a un contexto más institucionalizado en el cual se mueven las organizaciones ha orillado a que algunos organismos como el IMSS transfieran el modelo de organización tradicional de guarderías, aunque con algunas modificaciones para adecuarlo al modo de operación de la nueva estrategia.

El modelo de servicio indirecto instaurado por el IMSS desde 1983 ha sufrido diversos cambios, creándose dos esquemas más, uno en 1995 y el otro recientemente. Se puede decir que la transmisión de estos modelos es de tipo mimético –en virtud de que se forma con base en otro modelo organizacional: el ordinario, y más tarde el participativo–, y coercitivo, porque depende del ambiente legal del instituto, que afecta el comportamiento y la estructura de la organización, además de que existen presiones para que cumplan con la normatividad convenida. Prevalece el modelo burocrático para legitimar y formalizar el ejercicio de poder en sus estructuras organizacionales, por lo que tiene las características de una organización posmoderna, debido a la forma en que están operando. El IMSS desarrolla una estrategia interinstitucional que trata de orientar a las organizaciones para adaptarse a los cambios contextuales y al cambio cultural que esto provoca, razón por la cual deberá modificarse la cultura organizacional.

Cambio cultural en las organizaciones

Las culturas reflejan experiencias de la sociedad y ayudan al individuo a hacerle frente a las diversas formas de vida. Desde el punto de vista de las organizaciones, hay una mezcla de valores, normas, costumbres, tradiciones y comportamiento que son compartidos o transmitidos por los miembros de la organización.

Es importante mencionar que en estos procesos de cambio en las organizaciones se requiere también la modificación de los valores, normas y actitudes de las personas para lograr lo que la organización pretende.

Jamil (1998) nos dice que las organizaciones son vistas como instrumentos sociales que generan bienes y servicios, pero que también son productoras de subproductos que crean valores culturales y normas, por lo cual se establecen reglas de lo que es bueno y lo que es malo, y se fija un comportamiento normativo de lo que debe ser. Se dice que cuando en una organización todos los integrantes comparten los mismos valores y normas se habla de una cultura organizacional.

En el concepto de cultura organizacional (O'Reilly y Chatman, 1996) se involucra al compromiso como un mecanismo determinante por medio del cual es posible construir culturas fuertes. Edgar Schein define a la cultura como

Un modelo de suposiciones básicas –inventadas, descubiertas, o desarrolladas por un grupo dado como un aprendizaje, enfrentándose a problemas de adaptación externa e integración interna que ha trabajado suficientemente bien para ser considerado como válida y que por lo tanto será tomada por los nuevos miembros como el camino correcto a percibir, pensar y sentir con relación a los problemas. (1985: 9)

Mediante el compromiso se construyen culturas fuertes (O'Reilly y Chatman, 1996). Para Kunda la cultura es

...un cuerpo de tradición aprendido que rige lo que uno necesita saber, pensar y sentir para cumplir con las normas a fin de convertirse en miembro. Cuando se aplica a los ambientes organizacionales, la cultura por lo general se considera como las reglas compartidas que rigen los aspectos cognoscitivos y afectivos de los miembros de una organización, y los medios por los cuales se moldean y expresan. De particular relevancia han sido los significados, supuestos, normas y valores compartidos que gobiernan el comportamiento relacionado con el trabajo; las estructuras simbólicas, narrativas y de disposición en las que están cifradas, y las causas estructurales y consecuencias de las formas culturales y su relación con diversas mediciones de la eficacia organizacional. (1992: 164)

En toda organización se crean rutinas para administrar la atención organizacional. March y Olsen mencionan que “las organizaciones políticas se comportan como cualquier otra organización, en donde, dada la limitada capacidad de atención organizacional, se ven obligadas a crear rutinas para atender asuntos cotidianos. Con el tiempo, estas rutinas se transforman en reglas, convenciones, tradiciones, tecnologías y mitos que componen la cultura de la institución” (1997: 27).

Todo este conjunto de conocimientos compartidos en las instituciones permite de alguna manera lograr su estabilidad, pues es a partir de la socialización de dichos conocimientos que se originan las normas bajo las cuales deben regirse tales organismos.

El servicio de guarderías en el IMSS tiene una riqueza enorme en cuanto a su cultura organizacional, debido a la extensa repercusión que tiene este servicio en el niño, en la madre, en la familia y en la comunidad.

La guardería infantil tiene un gran compromiso, pues su estructura se sustenta en tres principios que se apoyan en normas legales que le dan fuerza, éstos son:

- *Doctrina.* Se basa en un pensamiento humanístico, que es servir al niño sin distinción en la búsqueda de su bienestar y felicidad. Debe ser tratado con respeto, coadyuvando a su formación saludable y fraterna en la primera etapa de su vida. También contribuye a la superación de la familia, respetando su dignidad y su libertad, alentado por un espíritu de justicia social y solidaridad humana.
- *Ciencia.* Su organización, sus funciones y programas están basados en dos principios, el conocimiento racional de la naturaleza y esencia del niño en sus dimensiones biológicas, psicológicas y sociales. En este sentido, el compromiso de la guardería es satisfacer las necesidades físicas del niño, así como las intelectuales, afectivas y sociales, y estar además atentos a los fenómenos que ocurran en el terreno social y humano que le rodea.
- *Técnica.* La institución se apoya en una compleja y rigurosa estructura de sistemas y métodos técnico-administrativos que le dan solidez operativa. (IMSS, 1994)

Para lograr esta ideología el instituto ha tenido que recorrer un largo camino, lo cual ha requerido cambios de tipo filosófico, estructural y operacional. Debido a que las guarderías son parte integrante del conglomerado social donde se encuentra inmersa, y que no es una organización independiente ni ajena a lo que sucede en su entorno, el IMSS es una institución que tiene la necesidad de modernizarse.

El servicio indirecto subrogado a través de la transferencia de modelos

Los cambios modernizadores han provocado la modificación de culturas profesionales y la adopción de otros modelos. Los modelos utilizados en países desarrollados se han difundido mediante la transferencia e importación de las formas,

métodos, prácticas o técnicas. La transferencia de modelos efectiva contempla “una aceptación, adaptación e integración, no solamente de las maneras externas y visibles de prácticas administrativas, sino también de una aceptación, adaptación y la integración de maneras de pensar y sentir” (Barba y Solís, 1997: 147).

Para la organización a la cual se transfiere el modelo puede ser difícil adaptarse al mismo, o incluso puede haber resistencia a hacer lo que se impone como regla. En este sentido, Bennet (1985, cit. en Barba y Solís, 1997: 147) comenta que la apertura al pluralismo cultural presenta una fase de resistencia en la cual está la negación, donde se ignora la existencia del otro o se le ve a un nivel muy general; la defensa, en la que se denigran las culturas; y la minimización, en la que se determinan diferencias importantes con relación a otras culturas. Pero también existe la etapa de apertura, en donde se acepta que no existen diferencias culturales significativas; la etapa de adaptación, en la cual se reconoce otra cultura; y la última, de integración de varios cuadros referenciales.

En la transmisión cultural de modelos es necesaria la participación activa del personal de la organización, en donde debe reconocerse el sentido y significado de las prácticas que se están transfiriendo; asimismo, hay elementos que provienen del exterior, a los cuales las organizaciones deben adaptarse para funcionar como se requiere.

El IMSS inicia el servicio de guarderías con un modelo denominado madres-IMSS en 1946, como una prestación contractual para los hijos de las trabajadoras del instituto. Éstas dependían de la estructura orgánica de los servicios de prestaciones sociales, incorporándose después, en 1980, a la Jefatura de Servicio de Guarderías. La plantilla de personal integrada en este modelo contempla categorías especiales que se tienen por contrato colectivo de trabajo y que no son transmitidas de la misma manera a otros esquemas.

Por la modificación a la Ley Federal del Trabajo en 1973 se crean guarderías que darían atención a las madres trabajadoras derechohabientes del IMSS; así, en 1974 se instaura el esquema ordinario, en donde la infraestructura, el servicio y los empleados dependen del instituto. Estos dos esquemas son servicios que proporciona directamente el IMSS con sus propios recursos.

Más tarde, debido sobre todo a problemas financieros y sociales, el instituto crea modelos que son transmitidos a diversas organizaciones para que presten el servicio indirecto subrogado de guarderías mediante diversas modalidades, ateniéndose obligatoriamente a lo establecido por el instituto. Bajo este esquema se generan varios modelos con características específicas que los hacen diferentes, dentro de los cuales se encuentran el participativo, el infantil vecinal comunitario y el único o simplificado.

El modelo participativo inicia en respuesta al Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, en el cual se señala la necesidad de "...mejorar la eficiencia de las guarderías que venían operando hasta esa fecha, y diseñar y probar nuevos modelos que permitieran la expansión de los servicios con el apoyo y participación de organizaciones sindicales, comunidades y padres de familia, ofreciendo así alternativas de atención a todas las madres trabajadoras que demanden el servicio". En 1983 se autoriza su funcionamiento, operando bajo las mismas bases legales que el Ordinario, subrogándose el servicio a una asociación civil que administra la guardería. Este proyecto se apoya principalmente por medio de las cámaras empresariales, la comunidad, asociaciones profesionales y organizaciones altruistas.

Este esquema representaba bajos costos de inversión inicial y de operación para el IMSS, además de permitir la viabilidad de otorgar la prestación en menor tiempo, pues no participaba en los trámites necesarios para generar esta organización. Las guarderías son instaladas en inmuebles adaptados o construidos ex profeso, los cuales se otorgaron como garantía hipotecaria, también podía ser por arrendamiento o adquiridos mediante donativos de diversas entidades.

El esquema de trabajo fue que estas organizaciones aportaran, en la mayoría de los casos, la infraestructura física, y el instituto, el mobiliario e insumos, la selección del personal y el *know-how* del funcionamiento operativo de la guardería. El reclutamiento y capacitación, así como la administración, estaban a cargo del personal contratado por la asociación civil. Cabe destacar que para la prestación del servicio indirecto de guarderías se paga una cuota por cada niño atendido, siendo la de este esquema la más alta.

Para inscribir a los niños la madre usuaria solicita el ingreso a la guardería, y el control lo tiene la asociación civil, supervisada por el área delegacional de guarderías que le corresponda.

Su objetivo es alcanzar el desarrollo integral armónico del niño por medio de la estructura de los programas que se establecen y que responde a tres áreas:

- 1) *La física*, que se refiere al crecimiento, desarrollo y maduración del ser humano.
- 2) *La afectivo social*, se enfatiza en el desarrollo de la personalidad del niño, propiciando la confianza, seguridad, autonomía y aceptación de sí mismo.
- 3) *La cognoscitiva*, conocimiento que se adquiere de sí mismo y es obtenido del medio externo vía el desarrollo de la capacidad intelectual. (IMSS, 1994)

Se establecen programas que pretenden propiciar en el niño un estado de nutrición idóneo y mantener su estado óptimo de salud. Existe una gran responsabilidad del personal que trabaja con los niños ocho horas o más, ya que la detección, prevención y atención oportuna de los problemas de salud debe ser realizada como

CUADRO 3
Población económicamente activa por género, 1991-2002

Año	Total	Hombres		Mujeres	
		cantidad	%	cantidad	%
1991 a	31 229 048	21 630 013	69.27	9 599 035	30.73
1993 b	33 651 812	23 243 466	69.07	10 408 346	30.74
1995 c	36 195 641	24 347 607	67.27	11 848 034	32.73
1996	36 831 734	24 814 965	67.37	12 016 769	32.63
1997	38 584 394	25 394 098	65.81	13 190 296	34.19
1998 d	39 562 404	26 146 569	66.09	13 415 835	33.91
1999	39 648 333	26 295 840	66.32	13 352 493	33.68
2000	40 161 543	26 418 355	65.78	13 743 188	34.22
2001	40 072 856	26 415 550	65.92	13 657 306	34.08
2002 e	41 085 736	26 888 135	65.44	14 197 601	34.56

Fuentes: 1991 a, INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo, 1991, Aguascalientes*; 1993 b, INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo, 1993, Aguascalientes*; 1994 c, INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo, 1995, 1996 y 1997 Base de datos, Aguascalientes*; 2003 d, para 1998-2001: INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo, 2001, Aguascalientes*; 2003 e, INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo, 2002, Aguascalientes, 2003*.

parte de las actividades cotidianas. La atención al niño se basa en el respeto a sus necesidades, sus intereses, su capacidad de expresión, la convivencia con otros niños y adultos y estimula su proceso de socialización.

Posteriormente, el instituto se ve en la necesidad de modificar su estrategia al ser cada vez más grande la participación de la mujer en la actividad laboral. En 1991 la proporción de mujeres que trabaja con relación al total era de 30.73%, situación que se ha modificado a lo largo de los años, llegando a representar 34.56% en el 2002; el aumento de su participación en estos once años fue de 42.27%, a diferencia de la masculina, la cual creció 22.12%, como se muestra en el cuadro 3. Este incremento se debe sobre todo a la necesidad apremiante de obtener medios de sustento para su familia, hasta la aspiración personal de generar ingresos económicos propios.

Con relación a esto, se propone una nueva estructura legal del seguro de guarderías infantiles, emanada de un proyecto llamado Gran Visión IMSS, en el cual se propuso el establecimiento de:

un manejo a cargo de personas física o morales (servicio indirecto) que, conforme a la normatividad del instituto, garanticen el otorgamiento de dichos servicios con la

calidad y eficiencia que lo caracteriza, por lo que se propone la sustitución de convenios de subrogación por contratos de prestación de servicios profesionales que determinen los derechos y obligaciones de las partes de la forma siguiente:

- El instituto, que exige el cumplimiento de la normatividad, supervisa y sanciona el incumplimiento.
- La madre (padre) asegurados como titulares del derecho, solicitan la atención de sus hijos y tienen el derecho a demandar cualquier daño o perjuicio que emane de una prestación deficiente.
- El titular de la guardería como sujeto obligado a la prestación del servicio a cambio de un pago. (IMSS, 1994: 34)

El propósito de establecer este modelo fue eliminar la carga tan grande que representaba el contrato colectivo de trabajo, sustituyendo las responsabilidades laborales del IMSS, por la creación de nuevas fuentes de trabajo generadas por el nuevo modelo mediante una organización privada, la cual se encuentra controlada, supervisada y sancionada por el instituto si no cumple con determinados lineamientos.

Desde esta perspectiva, se crea en 1995 la Guardería Infantil Vecinal Comunitaria, un modelo que pretendía aprovechar la infraestructura de guarderías particulares existentes en el mercado, las cuales operaban en zonas urbanas y sub-urbanas, lo que evitaría el gasto en adquisición, remodelación, adaptación y mantenimiento de los inmuebles; el número de niños que se puede atender va de 65 a 200 –dependiendo del tamaño de la guardería–, un número mayor al que se permitía en la participativa, que era máximo 96.

La subrogación se da bajo un marco normativo que regula las características inmobiliarias, jurídicas, financieras, administrativas y operativas, y establece los requisitos para el establecimiento de la misma. Para poder ofrecer el servicio se constituyen como sociedades civiles, las cuales, independientemente de su nombre, deben tener la leyenda “Guardería Infantil incorporada al IMSS” tanto en el exterior del inmueble como en su documentación oficial.

Estas guarderías cuentan con supervisión y asesoría periódica, con el fin de garantizar que el modelo se lleve a cabo; la supervisión es realizada por personal institucional especializado de acuerdo al número de unidades y la distancia entre ellas. Existen normas y procedimientos para efectuar las evaluaciones correspondientes, las cuales en ocasiones pueden ser flexibles dependiendo de las circunstancias del contexto.

Según el instituto, la normatividad para la atención de la población usuaria tiene como principio y fin brindar al niño un esmerado y responsable cuidado,

CUADRO 4
Habilidades y actitudes del personal

Habilidades	Actitudes
Manejo del lenguaje	Disposición de servicio
Liderazgo	Responsabilidad
Habilidad numérica	Sociabilidad
Creatividad	Ajuste emocional
Trabajo en equipo	Interés por el trabajo con niños
Iniciativa	
Toma de decisiones	

Fuente: información obtenida del documento interno Bases para la Subrogación de Servicios de Guardería del Esquema Vecinal Comunitario (1999).

así como respetar su individualidad e inculcarle valores. La guardería subrogada debe determinar la normatividad y forma de organización que le permita brindar los servicios de nutrición, pedagogía, fomento de la salud y la administración (IMSS, 1999).

En cuanto a nutrición, la alimentación debe ser suficiente, completa, equilibrada, adecuada, variada y con pureza bacteriológica; en el área de la educación se debe favorecer el desarrollo integral y armónico del niño, que enriquezca, por medio de experiencias, su integridad física, emotiva e intelectual; referente al fomento a la salud, deben realizarse acciones médico preventivas, de promoción, educación higiénica y atención médica oportuna; en el aspecto administrativo debe lograrse una eficiencia y manejo oportuno de los recursos humanos, materiales y financieros, para otorgar un servicio que genere satisfacción en los usuarios (IMSS, 1999).

Con relación a los recursos humanos, la guardería debe acreditar la capacidad técnica del personal con el cual pretende brindar el servicio. La selección, contratación y capacitación es responsabilidad del oferente, adecuándose a los perfiles de puesto requeridos para otorgar el servicio.

En el cuadro 4 se muestra cuáles son las habilidades y actitudes que debería tener el personal contratado por la prestadora del servicio indirecto. Como puede observarse, se necesita gente con vocación y gusto en el cuidado del niño, lo cual no siempre se logra.

Para garantizar la adecuada organización de la unidad y la calidad del servicio, deben realizarse supervisiones cuyo propósito sea constatar el cumplimiento de todos aquellos aspectos que repercuten de manera directa o indirecta en el bienestar del niño y en la satisfacción de los padres usuarios. Las supervisoras deben

dar la asesoría necesaria para la corrección de desviaciones identificadas. Además de las visitas, el departamento delegacional de guarderías aplica encuestas de opinión con el fin de identificar el grado de satisfacción de los usuarios del servicio. En la actualidad estas supervisiones han disminuido; antes se realizaban incluso cada semana, pero su periodicidad ha reducido debido al incremento del número de guarderías.

Ante la difícil situación económica nacional y del IMSS, se crea en el 2002 un nuevo modelo denominado, en su etapa de transición, simplificado, el cual cambió de nombre en el 2004, año en el que se obligó a la mayoría de las guarderías vecinales comunitarias y participativas a implementar el llamado modelo único, cuyos requisitos, características, renovación del contrato y costo se modifican sobre la base de:

- a. El perfil y número de empleados
- b. Modificación de los menús bajando su calidad
- c. Disminución de la cuota por niño
- d. Disminución de los metros cuadrados por niño
- e. Menores requisitos en cuanto a la infraestructura requerida
- f. El contrato se renueva cada dos o tres años

La estrategia de transformación del modelo por parte del instituto tuvo gran resistencia de los prestadores del servicio y de los padres de familia, quienes no estaban dispuestos a modificar su forma de operación, en virtud de que esto repercutiría en la calidad del servicio.

Al ser el cambio de modelo una obligación, los dueños tuvieron que llevarlo a cabo, razón por la cual aplicaron una serie de estrategias que les permitiera seguir dando el mismo servicio, a costa de sus ganancias. Otras solicitaron a los padres de familia su apoyo económico para seguir operando como estaban, situación que sólo fue aprobada en pocas guarderías, pues no en todas era posible pagar una cuota adicional.

Reflexiones

- La guardería subrogada puede ser considerada un modelo híbrido organizacional, en el sentido que le da Bozeman (1987) en su libro *Todas las organizaciones son públicas*. En este caso son públicas al ser afectadas por la autoridad política del IMSS, que determina su estructura y su modo de operación; sin embargo, se distinguen elementos en sus procesos y formas de organización por ser organizaciones privadas.

- Las instituciones como el IMSS se rigen bajo el modelo burocrático, debido a la diversidad de servicios que otorga, así como a la cantidad de departamentos, unidades y subunidades que maneja. Este modelo, como menciona Weber, permite mayor rapidez en las decisiones, ya que cada quien sabe lo que debe hacer, quién da las órdenes y qué papeles se requieren para hacer cualquier actividad; se establecen normas, reglas y procedimientos que permiten su estandarización. No obstante, en el caso de las guarderías subrogadas, al ser organizaciones privadas pequeñas, su forma de organización es más flexible e informal, por lo cual el modelo que utiliza no es burocrático en ese sentido, pero al estar restringido por la normatividad y reglamentación de la institución, en ocasiones su funcionamiento sí es burocrático; por lo tanto, puede considerarse un modelo híbrido.
- El IMSS es una institución que se enfrenta a diversas modalidades en cuanto a su forma de organización, debido a que existen presiones constantes de fuerza exteriores que lo obligan a modificar sus normas y procedimientos, además de la responsabilidad que tiene con la sociedad. También tiene compromisos con su personal y con la propia institución, lo cual dificulta la labor del cuerpo administrativo. Es por ello que, como señala Etzioni, la racionalidad de la estructura es frágil, por lo que es necesario estar constantemente protegido de las presiones externas, con el fin de poder dirigir sus decisiones a sus objetivos, pero, en este caso, sin descuidar a la sociedad, a quien debe su existencia y con la que tiene obligaciones que cumplir.
- Las instituciones deben adaptarse a su contexto, por tanto, es necesario un cambio, lo cual requiere el diseño de diversas estrategias que le permitan satisfacer las necesidades que la sociedad y la propia organización les demanda. Es por ello que Montesquieu, Durkheim y Weber han visto a la institución más allá de las reglas que determinan la forma de actuación de los individuos, pues también consideran a las instituciones como elementos de la vida social que le dan identidad, dirección y sentido (Lourau, 1970).
- El IMSS es una institución con una cultura organizacional muy fuerte, ya que las razones por las que fue constituido implican una ideología, una forma de vida y un sistema de creencias y valores que deben ser aceptados por su personal y por la propia organización, quienes se encuentran comprometidos con la sociedad a dar un servicio de calidad. Así, es necesario sensibilizar a su personal sobre la responsabilidad que conlleva trabajar con seres humanos, los cuales requieren de una esmerada atención, la cual, de acuerdo con la opinión de los derechohabientes, difícilmente es otorgada.
- El cambio de modelo del servicio directo al indirecto subrogado es una decisión que el IMSS utilizó para resolver sus problemas financieros, políticos

y sociales, pues le ha permitido disminuir costos y, de alguna manera, satisfacer parte de la demanda que las mujeres trabajadoras por derecho han adquirido. Por otro lado, ha permitido la creación de nuevas organizaciones privadas, lo cual genera empleo.

- Esto no implica que dicha semiprivatización no pueda causar problemas al IMSS, ya que al funcionar estos modelos, pueden llevar a que otros servicios se privaticen, lo cual quizá ocasionaría un desequilibrio de tipo social, político y económico, además de que se perdería el objetivo para el cual fue creada esta institución.

Bibliografía

Alveson, Mats

1993 *Cultural Perspective on Organizations*, Cambridge University Press, Cambridge.

Barba, Antonio

2000 “Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la Administración”, en *Iztapalapa*, año 20, núm. 48, enero-junio, pp. 11-34.

2002 *Calidad. Cambio organizacional: ambigüedad, fragmentación e identidad. El caso del LAMPEM de CFE*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.

Barba, Antonio, y Pedro Solís

1997 *Cultura en las organizaciones. Enfoques y metáforas de los estudios organizacionales*, Vertiente Editores, México.

Bozeman, Barry

1987 *Todas las organizaciones son públicas*, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Fondo de Cultura Económica (FCE), México.

Clegg, Stewart R., y Cynthia Hardy

1996 “Organizations, Organization and Organizing”, en Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy y Walter R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*, Sage, Londres.

Hernández, Marcelo

2003 “La seguridad social en México: Antecedentes”, en *Nuevo Consultorio Fiscal*, núm. 332, 2a. quincena de junio, Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 40-43.

Heydebrand, Wolf

1989 “New organizational forms”, en *Work and Occupations*, vol. 16, núm. 3, pp. 323-357.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

1994 “Seguro de Guarderías Infantiles”, Documento interno, IMSS, México.

1997 “Guarderías Infantiles Vecinales Comunitarias”, Documento interno, IMSS, México.

- 1999 "Bases para la Subrogación de Servicios de Guarderías del Esquema Vecinal Comunitario", Documento interno, IMSS, México.
- Jamil, Ishtiaq
 1998 "La cultura administrativa: una forma de comprender la administración pública en distintas culturas", en *Gestión y Política Pública*, vol. 7, núm. 1, Centro de Investigación y Docencia Económicas, pp. 61-82.
- Kunda, G.
 1992 *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Temple University Press, Filadelfia.
- Lourau, R.
 1970 *El análisis institucional*, Amorrortu, Buenos Aires.
- March, James, y Johan P. Olsen
 1997 *El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política*, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/Universidad Autónoma de Sinaloa/FCE, México.
- Merton, Robert
 2002 *Teoría y estructuras sociales*, FCE, México, 4a. edición.
- Montaño Hirose, Luis
 2000 "Diversidad y similitud organizacionales. Perspectivas y controversias", en *Iztapalapa*, año 20, núm. 48, enero-junio, pp. 35-52.
- O'Reilly, C. S., y J. A. Chatman
 1996 "Culture as social control: Corporations, cults, and commitment", en B. M. Satw y L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 18, JAJ Press, Greenwich, Conn., pp. 157-200.
- Pfeffer, Jeffrey
 2000 *Nuevos rumbos en la teoría de la organización*, Oxford University Press, México.
- Powell, Walter, y Paul J. DiMaggio
 1999 *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública/UAEM/FCE, México.
- Saravi, Gonzalo
 1997 *Participación de la mujer en el mercado de trabajo en México: situación, enfoques y perspectivas*, Fundación Friedrich Eber Stftung (Documentos de trabajo, núm. 53), México.
- Schein, Edgar
 1985 *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Selznick, P.
 1980 *Leadership in Administration*, Row Peterson, Illinois.
- Weber, Max
 2002 *Economía y sociedad*, FCE, México, 2a. reimpresión.