

Microempresas del sector formal de comercio en Cuernavaca, Morelos, y contratación del capital humano (2000-2006). El aprovechamiento del régimen del riesgo

Philippe Dautrey*

Resumen: Las transformaciones del entorno, como la apertura comercial y la difusión de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) pueden explicar las prácticas nuevas de contratación en las microempresas del sector formal de comercio, el más dinámico en la zona metropolitana de Cuernavaca, capital del estado de Morelos. ¿Cuál es entonces el nivel educativo que requiere el capital humano para ser contratado?, ¿son la competencia comercial y el uso de la informática los únicos factores explicativos de dichas prácticas? De hecho, la extensión del régimen del riesgo global, esto es, el incremento de la precariedad laboral y del desempleo hace que se contrate a personas que sean “empleables” de inmediato, y que parte de la capacitación en el trabajo sea externa, limitándola así a ciertas categorías de trabajadores.

Palabras clave: Cuernavaca, microempresa, sector formal de comercio, capital humano, contratación, capacitación en el trabajo, régimen del riesgo global.

Abstract: This article focuses on the current level of education at which small companies within the formal commerce sector, the most dynamic in the urban area of Cuernavaca, capital of the Mexican state of Morelos, hire human capital. New hiring practices can be accounted for by the changing environment, the switch to free trade and the increasing use of new technologies in particular.

* Universidad del Sol. Correspondencia: Bulevar del Lago 7, colonia Villas del Lago, C. P. 62374, Cuernavaca, Morelos, México. Teléfono: (777) 100 7265. Correo electrónico: dauphil@hotmail.com

However, do trade competition and new technologies alone account for them? The expansion of the global system of risks, i.e. growing job uncertainty and unemployment, also gives small companies an incentive to hire workers who are immediately “employable” and outsource part of its continuous education, limiting it to certain categories of employees.

Key words: Cuernavaca, small companies, formal commerce sector, human capital, hiring, continuous education, global system of risks.

Introducción

La modernización, el desarrollo y la inversión en capital humano de las microempresas, el segmento más grande dentro de la estructura empresarial local y nacional, son algunas de las temáticas fundamentales en la agenda actual del crecimiento económico y social de México. Mientras que la modernización compromete casi por completo a las grandes empresas, las micro, pequeñas y parte de las medianas entidades se encuentran atrasadas (Suárez Aguilar y Rivera Ríos 1994, 9; García Guzmán 2002, 393). Por lo tanto, las microempresas del sector terciario, como sucede en Cuernavaca, no cuentan con un abanico amplio de conocimientos y competencias (Dautrey 2005, 368). La formación de los recursos humanos representa una estrategia central para el avance del país (Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos 2001, 48). En rigor, su escasez se identifica como un obstáculo para el desarrollo y la inversión en capital humano, como una precondition tanto para éste como para el incremento de la productividad (Ibarra 2005, 42).

El concepto “capital humano”, acuñado a principios de los años setenta por el economista Theodore Schultz, ha sido cargado de múltiples acepciones. Por una parte, se refiere al factor de producción, esto es, a la calificación, los conocimientos y la experiencia incorporados en los trabajadores, que permite producir más con el mismo *stock* de capital físico. A partir de ese uso técnico, y en particular con Gary Becker, el concepto se amplió a la personalidad, apariencia y reputación, y se vinculó a la inversión educativa, midiéndola en términos de costos directos —los gastos relacionados al estudio— y de oportunidad —los ingresos a los que renuncia el estudiante—. No obstante, la mayoría de los economistas coinciden en que comprende habilidades, conocimientos y experiencia, que se adquieren por medio de la educación y el ejercicio laboral (Davenport 2000, 39). Asimismo, remite a la capacitación en sí y a las mejoras que procura en el trabajo.

Con respecto a ese capital, se han delineado prácticas de contratación nuevas. En efecto, se emplea cada vez más a trabajadores con mayor preparación escolar, a quienes se les da prioridad en la capacitación. A simple vista, dicho cambio cualitativo puede atribuirse a las transformaciones considerables que han repercutido en la economía desde la década de 1990. Entre éstas, la apertura comercial al exterior y su mayor competencia, que incluye tanto el aumento de la productividad como la mejoría en la calidad de los bienes y servicios y las TIC, que actúan en el conjunto de la economía e influyen profundamente en los sectores de la distribución (Plihon 2003, 14-15). Así, la difusión de las TIC y la organización del trabajo que implican apoyan con mayor educación el incremento de la productividad del capital humano (Foray 2000, 19).

Dichas premisas se inscriben en la tendencia a observar las necesidades de capital humano de las empresas, a partir de la demanda en proporción al nivel escolar y a circunscribir aquéllas a éste. Esa es la tónica de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), de la que México es socio (Duru-Bellat 2006, 65-68). Desde esa perspectiva, se pensaría que las empresas contratan a trabajadores con mayor educación sólo porque se incrementan sus requerimientos en competencia laboral. El hecho es que la creciente incorporación de lenguajes informatizados en los procesos de comercialización favorece a los manipuladores de símbolos, mientras que con las TIC la frontera entre bienes y servicios tiende a esfumarse, y lo que se requiere son aptitudes para brindar prestaciones inmateriales. A pesar de su relevancia, esta perspectiva del tema de la contratación representa también una forma de ocultar la textura social del empleo. En la realidad, es posible explicar buena parte de las prácticas nuevas de contratación del capital humano a partir del contexto de riesgo global, a saber, un incremento de la precariedad y del desempleo así como de emplear a una fuerza de trabajo más calificada, pero sin cambio en las condiciones de salario real.

Resulta relevante, entonces, comprobar si esas tendencias se presentan en las microempresas del sector formal de comercio en Cuernavaca, en las cuales la contratación de trabajadores sin instrucción seguía siendo significativa a principios de la presente década. Con este propósito, se analizará el nivel educativo del capital humano contratado por ellas, considerando los conocimientos y competencias laborales acumuladas por trabajador, así como la escolaridad de los capacitados, a mediados de esta década. Primero se revisará la pujanza relativa de estos micronegocios, luego se examinará la cuestión del capital humano y las prácticas nuevas de su contratación. A continuación, se analizarán los factores explicativos de dichas prácticas y por último se comprobará cómo las empresas del sector se benefician de ellas. Lo anterior se apoyará en la encuesta levantada en las microempresas del ramo,

sobre sus necesidades en materia de calificaciones y capacitación, aplicada entre mayo y julio de 2006, auspiciada por la Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Cuernavaca (CANACO-SERVYTUR), la cual consta de tres secciones: características de las empresas, requisitos en materia de contratación de capital humano y capacitación en el trabajo.

El relativo dinamismo de las microempresas del sector formal de comercio

De 1990 a 2000, en Morelos decreció la participación de trabajadores en la industria, y de manera más tajante en el sector agropecuario. La categoría de empleados en otros servicios (operadores de transporte, protección, vigilancia, servicios personales y domésticos) y en mayor medida la de comerciantes, dependientes y ambulantes fue la que más creció. En cambio, las de profesionistas, técnicos y trabajadores administrativos registraron un aumento mínimo. En la zona metropolitana industrializada de Cuernavaca, caracterizada por el tránsito de la industria por sustitución de importación a otra nueva, aumentó durante los años noventa, de manera significativa, el número de comerciantes y ambulantes en comparación con el de empleados, obreros y trabajadores a destajo (Dautrey 2005, 366-367). A mediados de la presente década, esta tendencia en la estructura del empleo parece afianzarse, de manera que la proporción de la población económicamente activa (PEA) ocupada en el comercio es más elevada en el área metropolitana de Cuernavaca (una de cada cuatro personas activas se emplea en este sector), donde el comercio ocupa a 21.4 por ciento de la población. Esta cifra supera la del país (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, INEGI 2006a, 521-522; Gobierno del Estado de Morelos-Secretaría de Desarrollo Económico 2006).

De hecho, el sector servicios y comercio fue el más dinámico en la entidad y tuvo mayor pujanza que en el resto del país. Este desarrollo particular lo reflejan los datos referentes al rubro comercio en los programas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, y arroja el crecimiento relativo más alto (Dautrey 2005, 366, 369). Asimismo, de las 134 empresas registradas en septiembre de 2005 por el gobierno de Morelos, 54 por ciento correspondía al comercio, 42 y 4 a los servicios y al sector industrial, respectivamente. Estos negocios, por lo general pequeños, se encuentran concentrados; 116 de ellos se instalaron en Cuernavaca, y el área más desarrollada del estado (Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, CANACINTRA 2005, 8).

El grueso del sector comercio lo constituyen las microempresas, de entre uno y diez trabajadores (Gil Valdivia 2004, 574). En el ámbito nacional, en 2003, éstas representaron 97 por ciento del total de las empresas comerciales. Una de cada dos unidades económicas se dedicaba al comercio, una de las principales fuentes de empleo: le daba trabajo a casi tres de cada diez personas. La participación más elevada se registró en el rubro de alimentos al menudeo, en el segundo lugar estaba la venta de accesorios de vestir, también al menudeo y en el tercero el de ferretería, tlapalería y vidrios (INEGI 2006c, 71, 80). En Morelos, en el año 2003, 74.2 por ciento del personal del sector trabajaba en micronegocios, que representaban 98.5 por ciento de los establecimientos (INEGI 2006c, 97).¹ Sin embargo, en el comercio el empleo era más precario. En el mismo año, 30.7 por ciento de los desocupados en Morelos solía ejercer dicha actividad (INEGI 2003c, 163).

Esas microempresas dedicadas básicamente a la compra-venta de bienes de consumo final fueron impulsadas para complementar el ingreso familiar o conseguir uno mayor al asalariado, mediante ahorros personales o préstamos de amigos o parientes (INEGI 2003b, 28; Rueda Peiro 1997, 58). No obstante que gran parte de las microempresas (86 por ciento) tiene algún equipamiento (local, herramientas, maquinaria, vehículo, mobiliario, computadora u otro) (INEGI 2003b, 28, 37, 73, 78), forman parte de 99 por ciento de las empresas mexicanas que la Secretaría de Energía califica de “emergentes”; esto es, que elaboran o distribuyen productos y servicios para los mercados locales, que su capacidad tecnológica se reduce a la mera imitación, que su prioridad principal es la supervivencia y que se limitan a mejorar su operatividad a través de los sistemas gerenciales y administrativos. En México, sólo uno por ciento de las empresas produce para los mercados internacionales, innova y desarrolla productos nuevos (Zorrilla Vásquez 2002, 151). En Morelos, éstas se localizan en las ramas químico-farmacéutica y automotriz, y cuentan con ventajas competitivas de orden superior fundamentadas en los recursos de conocimiento, la oferta de cuadros empresariales de nivel medio y una fuerza de trabajo calificada (Ordóñez 2002, 109). De hecho, el proceso de concentración del ingreso tiende a polarizar la demanda y a subdividir los mercados en el país. Entonces, existe un mercado interno extenso poco innovador con artículos y servicios de corte popular, en tanto que una parte reducida de la demanda se orienta hacia artículos de consumo de alta calidad, de origen predominantemente extranjero (Ibarra 2005, 109, 112).

¹ Por su parte, las pequeñas empresas (de entre 11 y 50 trabajadores) morelenses de comercio representaban 1.05 por ciento del total de los establecimientos, y empleaban a 7.2 por ciento del personal (INEGI 2006c, 97).

Las nuevas prácticas de contratación

Las necesidades en capital humano

En América Latina, el capital humano influye más sobre la productividad, que el ahorro destinado a la inversión en stock de capital físico (Ríos Bolívar 2004, 244). Por ello, las empresas buscan apropiarse de competencias laborales, esto es, conocimientos in situ que combinan habilidades teóricas y prácticas, y permiten a los trabajadores dominar un conjunto de tareas asociadas a un puesto de trabajo. En México, las competencias se han legitimado ante los empleadores como proveedores veraces de información de aptitudes obtenidas en el aula o a través de la experiencia en el lugar de trabajo (Llamas Huitrón et al. 2000, 394-396). Con tal propósito, en 1995 se creó el Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, aunque el nivel de competencias laborales es considerado bajo (Llamas Huitrón y Garro Bordonaro 2004, 117). La proporción proyectada de la población calificada de entre 25 y 64 años era de 33.5 por ciento para 2005 (Hernández Ramírez 2000, 413-414). En Morelos, queda todavía mucho por hacer en materia de competencias laborales en los establecimientos pequeños (CANACINTRA 2005, 16). En el propio sector de comercio, se necesita un mayor grado de competencias “comportamentales” (como habilidades de comunicación e iniciativa que buscan complementar la oferta de productos y servicios) y técnicas (adaptabilidad a las innovaciones, dominio de las operaciones informáticas básicas, manejo del inglés), debido a la naturaleza de la competencia comercial y a la importancia de la colaboración entre productores, proveedores y clientes. La producción estandarizada con mercancías homogéneas dio paso a la flexible, de una variedad creciente de bienes y servicios con diseño y especificaciones singulares, readaptables con facilidad, mediante las TIC. Por lo tanto, se acentúa la tendencia a la formación de nichos de mercado pequeños y volátiles y se acelera la obsolescencia y diversificación de los productos.

En rigor, los empleadores tienden a identificar en buena medida las competencias laborales que necesitan, mediante el grado de educación. A los titulados se les imputa el dominio de un conjunto de aptitudes amplio y confuso, para resolver problemas, responsabilizarse y gestionar situaciones inéditas, así como la iniciativa y la capacidad de cooperar y adaptarse. Es lo que los psicólogos llaman “la norma de internalidad”. Además, se supone que fomentan comportamientos de imitación en los otros empleados, como el interés por la utilización de las TIC (Duru-Bellat 2006, 50-51, 59). Dicha correlación acrecienta la tendencia de las empresas a elevar sus

requisitos de selección, y a contratar menos a las personas con preparación escolar escasa, como sucede en la economía morelense. En efecto, desde los años noventa, se incrementó en ella el número de trabajadores con estudios medio superior y superior, mientras que decreció la participación de quienes contaban con primaria e incluso secundaria (Dautrey 2005, 365). En el sector comercio propiamente dicho, la escolaridad de 24.6 por ciento de la población ocupada era de nivel medio superior o superior, porcentaje que se elevaba a 36.6 en el de servicios (Gobierno del Estado de Morelos-Secretaría de Desarrollo Económico 2006).

Asimismo, que el nivel educativo y la capacitación en el trabajo se relacionen de forma positiva y se consideren complementarios, hace que se fomente la contratación de mano de obra más preparada. Al capacitar a su personal, las empresas se dirigen a la población con un grado de educación mayor al de secundaria, lo que los clasifica en el umbral de los “capacitables”. En cambio, los trabajadores con escolaridad de hasta tres años de secundaria están entre los que menos se capacita (Llamas Huitrón et al. 2000, 373-374, 377). También es probable que cuando se reduce la validez de las competencias técnicas a periodos más cortos, se requiera un aprendizaje continuo que facilite la contratación de empleados con mayor preparación.

En suma, las competencias requeridas en el mercado laboral se obtienen después de terminar el ciclo escolar básico (Ibid., 394-396). Como consecuencia, la secundaria se ha establecido como obligatoria, y su exigencia se ha vuelto parte de las prácticas de contratación de los empresarios (Ibid., 374). Pero, ¿se da la misma propensión en los micronegocios del sector comercio, debido a que éste presenta los menores retornos de productividad a la educación, situándose detrás de los de servicios y manufacturero? (Ríos Bolívar 2004, 244). Ya de 1996 a 2002 hubo un crecimiento en términos relativos de la participación de los trabajadores morelenses sin instrucción, en las categorías ocupacionales de comerciantes y vendedores, cuando se observó un incremento del nivel educativo en casi todas las demás (Dautrey 2005, 363). ¿Habrán cambiado las circunstancias?

La situación en las microempresas del sector formal de comercio en Cuernavaca

Con el fin de aportar una respuesta a tal interrogante, la encuesta realizada se enfocó en el nivel educativo y en la capacitación de los empleados contratados por las microempresas del sector formal de comercio, localizadas en la zona metropolitana de Cuernavaca (véase Anexo). Al principio se planeó encuestar a micro y pequeñas empresas dedicadas al comercio y los servi-

cios. Sin embargo, de los 41 cuestionarios que llegaron, cinco no fueron explotables debido a omisiones y errores. Además, no fue posible conseguir un número significativo de respuestas de las micro y pequeñas empresas del sector servicios (se entregaron tres), así como de las pequeñas del ramo del comercio.²

La primera sección de la encuesta recaba información sobre la ubicación y la nacionalidad de las microempresas y el subsector en el que operan, así como el número de empleados, la fecha de fundación y si exportan. En la segunda se indaga acerca de los requisitos en materia de contratación del capital humano, como el nivel de estudios demandado y la posesión o no de competencias laborales y experiencia. En cuanto a la última, considera la capacitación en el trabajo, esto es, los rubros a los cuales se orienta, el nivel académico de empleados y la duración de los cursos.

De acuerdo con la primera sección (véase cuadro 1), los 25 micronegocios del sector formal de comercio que entregaron el cuestionario son nacionales, se dirigen al mercado interno y no exportan. En promedio, tienen 13 años en operación; 60 por ciento de los empresarios encuestados no precisaron su fecha de fundación. Doce de ellos son tiendas de abarrotes, y el resto se identificó como establecimientos comerciales (uno es de vinos y

Cuadro 1

Características de las microempresas encuestadas

Subsectores									
Abarrotes		Vinos y licores			Dulces		No especificado		
48%		4%			4%		44%		
Número de empleados									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-	4%	12%	16%	28%	4%	-	20%	4%	12%
Duración promedio de existencia									
0 -5 años	6-10 años	11-15 años	16-20 años	21-25 años	Más de 25 años	No especificado			
-	20%	8%	4%	-	8%	60%			

Fuente: elaboración propia.

² Los ocho cuestionarios que éstas devolvieron sólo permitieron matizar unas tendencias observadas en las microempresas del mismo sector.

licores y otro de dulces). Por último, en promedio el número de empleados por empresa encuestada apenas fue de seis personas (5.88 por ciento).

En lo que se refiere a la segunda sección (véase cuadro 2a), se observa que ninguna de las microempresas investigadas busca contratar de forma sistemática a personas sin experiencia. Más aún, casi la mitad de los micronegocios encuestados la exige, aunque sea poca. La mayor parte de ellos (56 por ciento) tiende a valorar más a los trabajadores que poseen tanto competencias laborales como la preparación requerida, a 28 por ciento no le importa y 16 no contestó. Sobre todo, intentan emplear a personas con mayor instrucción; recurren a una mano de obra con conocimientos superiores a los básicos. Entonces, reclutan empleados con estudios de preparatoria (casi la mitad de ellos), preparatoria y técnico (cerca de la cuarta parte), técnico (uno de cada cinco), técnico y superior (4 por ciento). Sólo una microempresa contrata a egresados de la secundaria, pero junto con otros de preparatoria. Si se examinan las demandas de las tiendas de abarrotes, la encuesta arroja que todas buscan empleados con bachillerato (una, junto con estudios de secundaria, y otra junto con nivel técnico). Serían más bien las empresas pequeñas de comercio las que más contratan a egresados del superior (37.5 por ciento de éstas, del limitado muestrario disponible).

Cuadro 2a

Contratación y experiencia/competencias laborales/nivel escolar

Experiencia laboral					
Contratación de personas con experiencia laboral, aunque sea poca		Contratación de personas sin experiencia laboral		Contratación de personas tanto con experiencia laboral como sin ella	
48%		-		52%	
Competencias laborales					
Importa que las personas contratadas tengan competencias laborales		No importa que las personas contratadas tengan competencias laborales		No especificado	
56%		28%		16%	
Nivel escolar demandado					
Secundaria	Secundaria y preparatoria	Preparatoria	Preparatoria y técnico	Técnico	Técnico y superior
-	4%	48%	24%	20%	4%

Fuente: elaboración propia.

Las microempresas que exigen experiencia y competencias laborales emplean con más frecuencia a personas con estudios técnicos y menos a individuos con formación general (preparatoria) que las que no. De hecho, procuran asalariar a individuos “empleables” de inmediato (véase cuadro 2b).

Cuadro 2b

Experiencia y competencias laborales/tipo de formación

Experiencia laboral/tipo de formación					
Contratación de personas con experiencia laboral y formación			Contratación de personas tanto con experiencia laboral como sin ella y formación		
Preparatoria	Técnico	Preparatoria y técnico	Preparatoria	Técnico	Preparatoria y técnico
16.7%	33.3%	50%	61.6%	30.8%	7.6%
Competencias laborales/tipo de formación					
Importa que las personas tengan competencias laborales; se les contrata con formación			No importa que las personas tengan competencias laborales; se les contrata con formación		
Preparatoria	Técnico	Preparatoria y técnico	Preparatoria	Técnico	Preparatoria y técnico
35.8%	35.8%	28.4%	71.4%	14.3%	14.3%

Fuente: elaboración propia.

La capacitación en el trabajo, objeto de la tercera sección de la encuesta (véase cuadro 3a), se vincula a la estrategia competitiva. En efecto, sobresale la importancia de la mercadotecnia y comercialización, pues todas las empresas imparten capacitación en este rubro, salvo la tienda de dulces, que habilita en el área de producción y procesos. Sin embargo, casi las dos terceras partes (64 por ciento) de las microempresas investigadas no ofrecen capacitación a sus trabajadores, pero sí contratan a personas con nivel medio superior. Entre las que invierten en la formación, 62.5 por ciento la limita a un periodo de 10 a 15 horas y 37.5 de 16 a 20. Casi todas (88.9 por ciento) organizan cursos para empleados con nivel escolar medio superior, sólo una adiestra a los que tienen estudios de secundaria.

Más de las tres cuartas partes, 77.8 por ciento, de las microempresas del sector formal de comercio, que capacitan a los trabajadores, demandan experiencia profesional y valoran la posesión de competencias laborales, ya que buscan constituir reservas previas de éstas con el propósito de eludir parte de la formación. Los micronegocios que no imparten capacitación

emplean a personas con estudios de nivel medio superior, esto es, “capacitables” (véase cuadro 3b).

Cuadro 3a

Capacitación (área, duración y nivel escolar)

Capacitación en el trabajo		
Sí	No	
36%	64%	
Área de capacitación		
Administración	Producción y procesos	Mercadotecnia y comercialización
-	11.1%	88.9%
Duración promedio de la capacitación		
Menos de 10 horas	De 10 a 15 horas	De 16 a 20 horas
-	62.5%	37.5%
Nivel escolar de los capacitados		
Secundaria	Medio superior	
11.1%	88.9%	

Fuente: elaboración propia.

Cuadro 3b

Capacitación y experiencia/competencias laborales

Capacitación/experiencia laboral	
Microempresas que capacitan y requieren experiencia laboral	Microempresas que capacitan y no requieren sistemáticamente experiencia laboral
77.8%	22.2%
Capacitación/competencias laborales	
Microempresas que capacitan y valoran las competencias laborales	Microempresas que capacitan y no valoran sistemáticamente las competencias laborales
85.8%	14.2%
Nivel escolar de los trabajadores en las microempresas que no capacitan	
Secundaria y medio superior	Medio superior y superior
6.2%	93.8%

Fuente: elaboración propia.

Ahora cabe preguntarse, ¿por qué las microempresas encuestadas ocupan a trabajadores con bachillerato, y supuestamente con más competencias laborales?, y ¿por qué dicho grado de estudios corresponde al umbral de capacitación?, ¿necesitan de semejantes trabajadores debido a los cambios globales, o ellos se encuentran en el mercado laboral por la extensión del desempleo y de la precariedad?

¿Mayores necesidades en capital humano
o extensión del régimen del riesgo?

La apertura comercial y la difusión de las TIC

A partir de los años cuarenta, tanto México como Argentina, Brasil y Chile siguieron un modelo de desarrollo basado en la industrialización, orientada hacia el mercado interno y las restricciones cuantitativas a las importaciones. Éste pasó a otra fase en la segunda mitad de la década siguiente, y se centró en la producción de bienes intermedios y de capital. A principios de los años setenta, dicho modelo y la política de sustitución de importaciones habían perdido parte de su vigencia y enfrentaban retos nuevos, pues habían venido creciendo más rápido que las exportaciones. Para superar las crisis que provocó el déficit comercial externo, se buscó otra opción.

Después de la crisis de 1982, bajo la presión de las circunstancias y del Fondo Monetario Internacional, se adoptó otro patrón (disciplina fiscal vía reducciones al gasto, liberalización financiera y comercial, desregulación de la economía), del que la apertura comercial, que se completó con el ingreso de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT, por sus siglas en inglés) en 1986, y con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994, constituyó un componente clave. Antes de que se abriera el país, el grado de apertura comercial era reducido, prácticamente se duplicó entre 1980 y 1990, y lo mismo ocurrió después del TLCAN. Es decir, México se colocaba como una de las naciones más abiertas a los flujos del comercio internacional, superaba a países como Argentina, Brasil y Chile (Egurrola y Quintana Romero 2004, 49). En aquel tiempo, el tránsito de un desarrollo sustitutivo de importaciones a otro “hacia fuera” propició, en el plan teórico al menos, requerimientos más estrictos en el binomio precio-calidad; esto es, la competencia ascendente presionó hacia el abatimiento de costos y el aumento de la productividad (Domínguez y Brown 1997, 99). Sobre todo, la transición del proteccionismo al libre cambio se realizó abruptamente, colocan-

do en una situación delicada a las pequeñas y medianas empresas; se eliminaron las barreras arancelarias sin darles las condiciones para hacer frente a la competencia externa (Guillén Romo 2005, 214). A la fecha, su problema sigue siendo la falta de recursos, las ganancias bajas y la competencia excesiva.

A raíz de la adopción de ese patrón, se suscitaron dos fenómenos: por un lado, han proliferado las microempresas como forma de autoempleo (Rueda Peiro 1997, 43). En particular, surgió un sector informal de comercio, dedicado a la distribución de artículos y servicios de índole popular, como sucede en la zona metropolitana de Cuernavaca, en donde ha aumentado la importancia relativa de trabajadores ambulantes; en Morelos, fue la categoría que más creció (35.2 por ciento) de 1990 a 2000, mientras que la de comerciantes y dependientes se incrementó en 16.1 (Dautrey 2005, 366-367). Por otro lado, ha crecido la competencia de los grandes establecimientos del comercio formal. Entre 1998 y 2003 aumentó en 20 por ciento el número de tiendas de autoservicio y departamentos en el estado, de las que casi dos terceras partes se ubicaron en Cuernavaca (INEGI 1999, 2004).

Frente a la agudización de la competencia, las empresas están confinadas a invertir en capital humano e innovar, para que su participación sea más rentable en nichos de mayor reto (CANACINTRA 2006, 5). En el sector comercio, los dueños de las microempresas subrayan la ampliación de la línea de productos como medio para continuar con su negocio y, al evaluar los resultados obtenidos por la capacitación en el trabajo, señalan sobremano la mejora en la calidad de los productos y servicios (INEGI 2003b, 140, 177). De la misma forma, las microempresas encuestadas, de base tecnológica escasa, enfocan la capacitación en la mejora de la competitividad comercial. En cuanto a las transformaciones de la organización del trabajo, se han quedado al margen del proceso como los demás establecimientos morelenses pequeños, que dirigen sus servicios al mercado interno (Ordóñez 2002, 59, 109).

Otro cambio fundamental del entorno económico de las empresas lo conforman las TIC. En efecto, su difusión ha influido en numerosos sectores, incluso en el de la distribución. En México, los que poseen equipo informático son sobre todo los grandes establecimientos, los medianos del sector manufacturero y de la construcción, y de este último ramo también los pequeños. Por lo demás, el porcentaje de la fuerza laboral con acceso a internet alcanzó 14 por ciento en 2004 (Palma Rojas y Reina Sosa 2004, 125). Así, en el sector comercio, alrededor de las tres cuartas partes de cada cien microempresas que surgieron de 1991 a 2003 usan equipo informático, tanto para su relación con clientes y proveedores como para los trámites administrativos y el desarrollo de programas para mejorar los procesos (INEGI

2006c, 111-114, 161-164). Pero el uso de la tecnología informática es mayor entre más grandes son las empresas, y aumenta conforme su creación sea más reciente. En las microempresas, la utilización de equipo informático es baja; sólo 5.1 por ciento de ellas está equipado (INEGI 2003b, 73; 2006c, 110, 160), en las empresas pequeñas del mismo sector, se presentó un comportamiento similar aunque ya habían incorporado estas prácticas en el periodo anterior. Dos tercios de los establecimientos pequeños surgidos de 1991 a 2003 usan equipo informático (INEGI 2006c, 162).

Las TIC plantean retos considerables para los micronegocios tradicionales. Por ejemplo, les perjudica el comercio vía internet (Plihon 2003, 15). Además, la propagación de las TIC ha dañado la relación tecnología-trabajo, y entraña mayor dependencia al trabajo muerto, el que corresponde al incorporado a las máquinas, de tal manera que una tarea puede ejecutarse mediante un programa informático o un solo trabajador puede realizar distintas tareas agregadas, que antes estaban repartidas entre varias personas, e incluso desaparecerlas. Esto es, el uso de herramientas informáticas (trabajo indirecto) cobra más importancia, y disminuye la proporción de trabajo directo (gestión manual de los inventarios, contabilidad, etcétera). Por lo tanto, se reduce el margen de maniobra para que la sustitución del equipo con fuerza laboral poco calificada compense la disminución de la productividad.

El crecimiento del “trabajo frágil”

La economía política de la incertidumbre surge, según Ulrich Beck (2001, 17-19), con base en un juego de poder nuevo entre los actores políticos fijos en un territorio (gobiernos, parlamentos, sindicatos) y los económicos, no territoriales (finanzas, comercio). En el régimen del riesgo, de alcance mundial, que conlleva tal economía, la flexibilidad se convierte en la fuente central de la racionalización económica (De la Garza 2002). Es decir que, para aumentar la intensidad del trabajo, las empresas pueden cambiar la organización laboral y recurrir a la flexibilidad cuantitativa externa o numérica (fluctuación de los efectivos en función de las necesidades mediante contratos de corta duración y despidos) y la interna (utilización diferente de los asalariados contratados). Pueden también valerse de la flexibilidad cualitativa interna o funcional, la modificación de la organización del trabajo y del menoscabo de los asalariados.

El empleo precario, de tiempo parcial, informal y contratos eventuales aumenta con rapidez, mientras que la debilitación de la relación entre el crecimiento del producto interno bruto y la generación de puestos de trabajo

va acompañando al desempleo creciente. El empleo precario abarca y transforma ámbitos cada vez mayores del trabajo, incluso los puestos que exigen calificación elevada (Beck 2001, 181-182).³ En México también se van recomponiendo las relaciones de empleo a favor de las modalidades de contratación flexibles (Marshall 2002, 418). Asimismo, en Morelos es mayor la libertad de la empresa respecto al uso productivo de la fuerza de trabajo y a sus condiciones de contratación (Ordóñez 2002, 109). En dicha entidad, en 2002 la proporción de trabajadores eventuales respecto a la de mediados de los años noventa resultó mayor en relación con los asalariados de base (Dautrey 2005, 363).

El examen del mercado laboral en Cuernavaca hace pensar que la contratación, fundamentalmente basada en el ajuste de la demanda y de la oferta de trabajo, no es ajena a dicho régimen. Se observan movimientos *ad infra* entre mercados laborales diferenciados y los más precarios sirven de amortiguadores sociales. Aumentó el ritmo de los movimientos de un tipo de trabajo y relación laboral a otro más inestable. En Cuernavaca, la desocupación parcial por razones de mercado y sobre todo por ceses creció en 9.7 por ciento y 95.1 respectivamente, entre 1990 y 2002 (Ibid., 371-372). En ella, se incrementó también en casi 90 por ciento la tasa general de desempleo abierto entre 2000 y 2004 (INEGI 2007). Como en el resto del país, y a diferencia de lo que acontece en las economías industrializadas, el desempleo aumenta con el nivel de instrucción. Son los grupos con estudios de secundaria completa y sobre todo de nivel medio superior y superior a los que les perjudica principalmente el desempleo; así, más de 40 por ciento de los desempleados pertenece a este último (INEGI 2006a, 348). En todo Morelos, se observa al menos tres veces más población desocupada con estudios de secundaria completa, medio superior y superior que con primaria terminada e incompleta (INEGI 2006b, 269).

En realidad, la estructura ocupacional en la zona metropolitana de Cuernavaca no absorbe la totalidad de los flujos de egresados del medio superior y superior. Existe una sobreoferta de fuerza de trabajo con educación mayor al nivel básico, respecto a las necesidades productivas. Es insuficiente la tasa de formación bruta de capital fijo de las empresas morelenses, en relación con la producción bruta total de la entidad (3.6 por ciento), la cual es también inferior a la del país (4.2) (Ibid., 340-341). Esto significa que la inversión productiva y, por lo tanto, la generación de empleos resultan limitadas. Además, el crecimiento tiene un componente extensivo elevado, que remite tanto a la organización laboral tradicional y taylorista-fordista, como

³ Véase también las características del régimen del riesgo en Beck (2000, 81-85).

a la intensificación del trabajo.⁴ Con todo, existe la premisa según la cual sólo la apertura comercial y la propagación de las TIC empujan a que los empleadores modifiquen las prácticas de contratación, y ocupen a trabajadores con mayor preparación (tal es la postura de la OCDE) (Duru-Bellat 2006, 67). Ahora bien, ¿cómo aprovechan las empresas la sobreoferta de mano de obra calificada? En otras palabras, ¿cómo se benefician del régimen del riesgo global?

El aprovechamiento del régimen del riesgo

La obtención de mano de obra directamente “empleable”

En Cuernavaca se van ampliando los desequilibrios en el mercado laboral de profesionistas, puesto que hay exceso de ofertas significativas en la mayor parte de las carreras (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, ANUIES 2003, 258). La multiplicación del número de titulados hace que quienes poseen credenciales de más alto grado suplanten a los menos preparados, lo que repercute en el mercado de trabajo de las demás categorías ocupacionales. Los títulos, además de corresponder a un conjunto de conocimientos y competencias laborales, tienen un valor de cambio relativo variable en función a la demanda (flujos de empleos) y a la oferta (flujos de egresados).⁵ Con la sobreoferta de diplomados de educación media superior y superior en el mercado laboral, las credenciales educativas pierden parte de su valor. Así, para las empresas, los títulos funcionan como guía en sus opciones de contratación. Sin embargo, a medida que aumenta la cantidad de personas con título, el valor de éste disminuye, pero no la posición de quienes, con respecto a la media, mantienen la misma diferencia de escolaridad que antes podía representar el título. De esa forma, los estudiantes que están en la categoría de 10 por ciento de los que tienen estudios más avanzados conservarán su posición central con respecto a la de 10 por ciento que viene detrás, y así sucesivamente.

En ese contexto, las empresas tienen la oportunidad de emplear a trabajadores con más preparación. Éstos son más propensos a ostentar los conocimientos teóricos que se combinan con las habilidades y destrezas concretas, lo cual facilita su incorporación laboral rápida. Las condiciones impe-

⁴ En consecuencia, en Morelos, como en el resto del país, la proporción de operadores y técnicos es baja comparada con la de países desarrollados. Véase Flores (2005).

⁵ Sobre el valor de cambio de las credenciales educativas, véase Duru-Bellat (2006, 18-33).

rantes en el régimen del riesgo permiten a las empresas adquirir una fuerza de trabajo operativa de inmediato. Al mismo tiempo se esfuerzan por conseguir a personas con experiencia profesional, a saber, con las competencias laborales adquiridas mediante las prácticas o el ejercicio de un oficio. De ahí el papel central que aquéllas desempeñen en la fase actual del capitalismo, al favorecer la ocupación de trabajadores directamente “empleables” (Dugué 1999, 63-64).

La contratación de ellos responde a distintas necesidades. Al contar con una mano de obra más preparada, se constituyen reservas de habilidades laborales, para enfrentar con mayor seguridad la competencia creciente. Por otro lado, el empleo de individuos con mejor nivel escolar procura eludir parte de la capacitación en el trabajo, cuyo volumen es normalmente limitado en los establecimientos pequeños y sobre todo en los micronegocios. Se estima que por falta de capacitación en etapas iniciales, del total de micro, pequeñas y medianas empresas nuevas establecidas en el país en forma anual, 65 por ciento desaparece antes de cumplir los dos años. Sin embargo, la propia ley (*Diario Oficial de la Federación* 2002) les recomienda a las empresas considerar programas de capacitación y formación, con vistas a ejecutar acciones de fomento para su competitividad (Solleiro y Simoneen Ardila 2000, 266; Simoneen Ardila 2004, 680).

La utilización de las externalidades

En lo general, las empresas son más usuarias que creadoras del capital humano que necesitan. En ese sentido, la escolaridad cumple un papel fundamental en la formación de éste y en particular en las microempresas, en las que la capacitación sigue siendo insuficiente. Con todo, la inversión en la preparación del capital humano es parte de una estrategia de fomento a la competitividad, además de tener carácter obligatorio desde 1978 (con base en la fracción XIII, del artículo 123 constitucional), y la prestación de tal servicio recae en las empresas, mientras que su coordinación corre a cargo del gobierno. No obstante, la magnitud de la capacitación depende del tamaño de las empresas; las pequeñas capacitan de manera informal y generan las competencias laborales que necesitan de acuerdo con sus tecnologías; en las grandes es más formal, y se utilizan las propias instalaciones, expertos externos y tecnologías especializadas (Llamas Huitrón y Garro Bordonaro 2004, 101).

La exigua generación de empleos formales y la mayor movilidad en el mercado laboral, tal como ocurre en Cuernavaca, no fomentan la capacitación en el trabajo, que es baja por parte de los empleadores mexicanos, pues la perciben como costo y no como inversión. Entonces, la que ofrecen depende fundamentalmente de la relación costo-beneficio que esperan de

ella, es decir, una mayor productividad de los trabajadores capacitados (Ibid., 118). De la misma manera, les preocupa el siempre posible traslado de las competencias generales de sus empleados, pues una vez que las reciben, pueden transferirlas a las empresas rivales, y ser igual de productivos en ellas. Por el contrario, la capacitación específica al lugar de trabajo sólo logra aumentar la productividad del trabajador en la empresa que lo habilitó. Sin embargo, en el régimen del riesgo global los empresarios pueden adquirir las competencias generales en el mercado del trabajo, y limitarse sólo a procurar las específicas que requieran. Tanto más fácil cuanto que en él existe una sobreoferta de personas con nivel educativo mayor al de secundaria, y cuya formación genérica ofrece calificaciones y competencias generales transferibles de un entorno a otro.

Cuando los trabajadores del sector formal de comercio poseen alguna experiencia profesional, las microempresas consiguen también ahorrarse los costos ligados a la generación de competencias laborales generales e incluso parte de los gastos asociados a las específicas. Logran así asentar reservas previas a la capacitación en el trabajo, y la limitan al rubro de las específicas, a juzgar por el nivel escolar del personal al que la imparten y la corta duración promedio de los cursillos (relacionada también con su escasa base tecnológica). Es así que al buscar a personas “capacitables”, con grado de escolaridad medio superior, se aprovechan de las externalidades que genera el excedente de mano de obra calificada. De esta manera, transfieren los costos de capacitación a los solicitantes de trabajo, mediante la exigencia de títulos académicos de mayor nivel y de experiencia profesional.

Si no fuera así, las empresas tendrían que proporcionar más formación y el costo de reemplazo de la mano de obra sería demasiado elevado. Es tanto más crucial que en Cuernavaca aumentó la movilidad laboral, y se ubica el mayor número de morelenses que no ha concluido la educación básica (INEGI 2004, 224).⁶ Esto es, una población más difícil de capacitar y que ocasiona un costo inversamente relacionado con el nivel de escolaridad.

Conclusiones

La difusión de las TIC, todavía limitada en los micronegocios comerciales, y sobre todo la agudización tangible de la competencia justifican hasta

⁶ Durante la década de 1990, en términos absolutos, en Morelos se observó un incremento (10.8 por ciento) de la población de 15 y más años que no había logrado concluir la educación básica (INEGI 2004, 217). En la actualidad, el grado promedio de escolaridad de dicha población sólo alcanza 8.3 años (INEGI 2006b, 140).

cierto grado la contratación de personas con mayor preparación, por parte de las microempresas del sector formal de comercio en la zona metropolitana de Cuernavaca. Sin embargo, en todo Morelos, creció en términos relativos la participación de los trabajadores sin instrucción en la actividad comercial de 1996 a 2002, ya bien comenzada la propagación de las TIC.

En realidad, el régimen del riesgo global, cuyo efecto es la extensión del desempleo y de la precariedad, explica en buena medida el cambio cualitativo en la fuerza de trabajo contratada. En ese régimen existe una sobreoferta de trabajadores calificados. De hecho, la insuficiencia de inversión productiva y de apoyo institucional no favorece las innovaciones tecnológicas vinculadas con las ventajas competitivas superiores, cuyo uso en los procesos productivos no está relacionado con la mano de obra no calificada. Además, en Morelos el dinamismo del sector terciario se relaciona con el informal. Por lo tanto, resulta un incremento de la movilidad laboral *ad infra* en el que participan las microempresas del sector formal de comercio al emplear a personal sobrecalificado. Cumplen así la función de amortiguador social, al acoger la mano de obra calificada excedente.

Al mismo tiempo, esas microempresas constituyen reservas de competencias laborales para enfrentar mejor los retos relacionados al cambio tecnológico y a la mayor volatilidad de la demanda. Por ello, se reduce la validez de las competencias laborales, relativas a las TIC y a las prestaciones asociadas a un producto o servicio a periodos más cortos y se requiere un aprendizaje continuo, para el cual los trabajadores calificados están más dispuestos.

En el contexto del régimen del riesgo, también resulta atractivo para las microempresas del sector formal de comercio recurrir al abultado mercado laboral, y contratar a personas eficientes, con vistas a escatimar los costos relacionados a la capacitación en el trabajo; sobre todo son los micronegocios que no la imparten los que realizan en forma cabal esa "racionalidad".

En síntesis, la expansión del desempleo les permite a las microempresas observadas ahorrarse parte de la formación del capital humano que antes asumían. Con este propósito, no dudan en ocupar a trabajadores con bachillerato, mismo que corresponde al umbral de capacitación que ofrecen. Al debilitarse la generación de puestos de trabajo, recae en los solicitantes de empleo la obligación de ser eficientes de inmediato. Por lo demás, de no valerse del régimen del riesgo, esos micronegocios añadirían costos a su base financiera ya tan débil. A fin de cuentas, lo anterior forma parte de la tendencia actual a individualizar los costos que solían sufragar las empresas, y de la propensión a aprovechar el desajuste en el mercado de trabajo, en lugar de promover un apoyo institucional.

Recibido en abril de 2008
Revisado en agosto de 2008

Bibliografía

- ANUIES. 2003. *Mercado laboral de profesionistas en México. Escenarios de prospectiva 2000-2006-2010 (segunda parte)*. México: Biblioteca de la Educación Superior.
- Beck, Ulrich. 2001. *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- . 2000. *Un nuevo mundo feliz (la precariedad del trabajo en la era de la globalización)*. Barcelona, Buenos Aires, México: Paidós.
- CANACINTRA. 2006. *Diálogo y compromiso con la pequeña y mediana industria*. Delegación Morelos: Época III (4).
- . 2005. *Fórmula industrial morelense*. Delegación Morelos: año 1 (3).
- Dautrey, Philippe. 2005. Recursos humanos, empleo y desarrollo en Morelos: entre mutaciones e informalidad. *Economía, Sociedad y Territorio* v (18): 355-376.
- Davenport, Thomas O. 2000. *Capital humano*. Barcelona: Gestión 2000/Aedipe.
- De la Garza Toledo, Enrique. 2002. La flexibilidad del trabajo en México. En *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*, coordinado por Brígida García Guzmán, 375-404. México: El Colegio de México.
- Diario Oficial de la Federación. 2002. Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, artículo 11. México. 0 de diciembre.
- Domínguez, Lilia y Flor Brown. 1997. La estructura industrial mexicana. *Investigación Económica* LVII (222): 73-103.
- Dugué, E. 1999. La gestion des compétences: les savoirs dévalués, le pouvoir occulté. *Sociologie du travail* (3): 273-291.

- Duru-Bellat, Marie. 2006. *L'inflation scolaire*. París: Seuil et La République des Idées.
- Egurrola, Jorge Isaac y Luis Quintana Romero (coordinadores). 2004. *Siglo XXI: México para armar (cinco dimensiones de la economía mexicana)*. México: Centro de Estudios para el Desarrollo Alternativo, Plaza y Valdés.
- Flores Crespo, Pedro. 2005. *Educación superior y desarrollo humano (el caso de tres universidades tecnológicas)*. México: ANUIES.
- Foray, Dominique. 2000. *L'économie de la connaissance*. París: la Découverte.
- García Guzmán, Brígida (coordinadora). 2002. *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*. México: El Colegio de México.
- Gil Valdivia, Gerardo. 2004. *Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa*. En *México hacia el 2025*, 574 (tomo 2). México: Centro de Estudios Estratégicos Nacionales (Colección Reflexión y Análisis México), Instituto Politécnico Nacional (IPN), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Iberoamericana (UIA) y Grupo Noriega Editores.
- Gobierno del Estado de Morelos-Secretaría de Desarrollo Económico. 2006. *Estadísticas enero-marzo 2006*. <http://www.sedeco.df.gob.mx> (documento enviado sobre pedido del autor el 22 de agosto de 2006).
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. 2001. *Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006*. México: Presidencia de la República.
- Guillén Romo, Héctor. 2005. *México frente a la mundialización neoliberal*. México: Ediciones Era.
- Hernández Ramírez, Ricardo. 2000. *El futuro de la demanda de servicios de educación profesional en México. Su efecto en el Instituto Politécnico Nacional (IPN)*. En *México hacia el 2010. Pensar y decidir la próxima década*, 404-447 (tomo 2). México: Centro de Estudios Estratégicos Nacionales (Colección Reflexión y Análisis México), IPN, UAM, UIA y Grupo Noriega Editores.
- Ibarra, David. 2005. *Ensayos sobre economía mexicana*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Instituto de Investigaciones Jurídicas. 2008. Título sexto del trabajo y de la previsión social, artículo 123, fracción XIII, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/124.htm> (5 de diciembre de 2008).
- INEGI. 2007. Banco de Información Económica. <http://www.inegi.gob.mx> (25 de abril de 2006).
- _____. 2006a. *Anuarios estadísticos del estado de Morelos*. Aguascalientes: INEGI.
- _____. 2006b. *Anuarios de estadísticas por entidad federativa*. Aguascalientes: INEGI.
- _____. 2006c. *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos (censos económicos 2004)*. Aguascalientes: INEGI.
- _____. 2004. *El rezago educativo en la población mexicana*. Aguascalientes: INEGI.
- _____. 2004. Sistema Automatizado de Información Censal, censos económicos. <http://www.inegi.gob.mx> (23 de agosto de 2006).
- _____. 2003a. *Encuesta nacional de empleo (ENE-2002)-Morelos*. Aguascalientes: INEGI.
- _____. 2003b. *Encuesta nacional de micronegocios (ENAMIN 2002)*. Aguascalientes: INEGI.
- _____. 1999. Sistema Automatizado de Información Censal, censos económicos. <http://www.inegi.gob.mx> (23 de agosto de 2006).
- Llamas Huitrón, Ignacio y Nora Garro Bordonaro. 2004. Capacitación. Aplicación de un modelo regional de precios y cantidades. En *México hacia el 2010. Pensar y decidir la próxima década*, 97-130 (tomo 2). México: Centro de Estudios Estratégicos Nacionales (Colección Reflexión y Análisis México), IPN, UAM, UIA y Grupo Noriega Editores.
- _____, Enrique Hernández Laos y Nora Garro Bordonaro. 2000. El mercado de trabajo en México. Diagnóstico, proyecciones y políticas al año 2010. En *México hacia el 2010. Pensar y decidir la próxima década*, 364-403 (tomo 2). México: Centro de Estudios Estratégicos Nacionales (Colección Reflexión y Análisis México), IPN, UAM, UIA y Grupo Noriega Editores.

- Marshall, Adriana. 2002. El comportamiento del mercado de trabajo en los años noventa: ¿nuevas pautas? En *Población y sociedad al inicio del siglo XXI*, coordinado por B. García Guzmán, 405-426. México: El Colegio de México.
- Ordóñez, Sergio. 2002. *La nueva industria en Morelos. Evidencia empírica y elementos teórico-metodológicos para el estudio de la industria regional*. Cuernavaca: Centro Regional de Investigación Multidisciplinaria, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Palma Rojas, Paola y Federico Reina Sosa. 2004. Los negocios electrónicos en México. *Temas selectos de economía en el tercer milenio*, coordinado por Alicia Bazarte M., 113-138. México: IPN.
- Plihon, Dominique. 2003. *El nuevo capitalismo*. México: Siglo XXI.
- Ríos Bolívar, Humberto. 2004. Incidencia de la inversión educativa en el crecimiento económico sectorial en América Latina. En *Temas selectos de economía en el tercer milenio*, coordinado por Alicia Bazarte M., 223-246. México: IPN.
- Rueda Peiro, Isabel. 1997. *Las empresas integradoras en México*. México: Siglo XXI.
- Simoneen Ardila, Humberto. 2004. Hacia el establecimiento de una metodología para integrar a las pequeñas y medianas empresas al esfuerzo exportador de México. En *México hacia el 2025*. México: Centro de Estudios Estratégicos Nacionales (Colección Reflexión y Análisis México), IPN, UAM, UIA y Grupo Noriega Editores.
- Solleiro, José Luis y Humberto Simoneen Ardila. 2000. Hacia una estrategia de comercio exterior articulada con la capacidad productiva y la realidad social de México. En *México 2010. Pensar y decidir la próxima década*, 266 (tomo 1). México: Centro de Estudios Estratégicos Nacionales (Colección Reflexión y Análisis México), IPN, UAM, UIA y Grupo Noriega Editores.
- Suárez Aguilar, E. y M. A. Rivera Ríos. 1994. *Pequeña empresa y modernización: análisis de dos dimensiones*. Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias-Universidad Nacional Autónoma de México.
- Zorrilla Vásquez, Emilio. 2002. *Estrategias para la reindustrialización en México: un enfoque práctico*. México: IPN.

Anexo (Encuesta)

Universidad del Sol

Como parte de las actividades del área de investigación de la Universidad del Sol, estamos realizando una encuesta, con la finalidad de identificar las necesidades reales de capacitación de las empresas en el estado de Morelos, con la intención de que los resultados sean publicados en alguna revista mexicana de investigación. Por lo tanto, le rogamos nos brinde su tiempo para realizar esta entrevista confidencial, con la mayor veracidad.

Localidad: _____

Nacionalidad de la empresa: _____

Sector: _____

Número de empleados: _____

Fecha de fundación: _____

Exporta: _____

1. - Cuando usted contrata trabajadores, ¿cuál es nivel de estudios requerido?

- | | |
|-----------------|----------------|
| a) Primaria | d) Técnico |
| b) Secundaria | e) Universidad |
| c) Preparatoria | f) Posgrado |

2. - Explique, ¿qué tan importante es para su empresa que el trabajador, además de contar con el nivel de estudios requerido, cuente con habilidades externas (trabajo en equipo, manejo de personal, etcétera)?

3. - Al momento de contratar a sus empleados, toma en consideración lo siguiente:
- a) Con experiencia
 - b) Con poca experiencia
 - c) Sin experiencia
 - d) Con o sin experiencia
4. - ¿La empresa capacita al personal?
- a) Sí (continúa la encuesta)
 - b) No (termina la encuesta)
5. - Seleccione las áreas en las cuales su empresa realiza la capacitación
- a) Dirección general
 - b) Administración
 - c) Producción y procesos
 - d) Mercadotecnia y comercialización
6. - ¿Cuál es el nivel académico promedio de los empleados capacitados?
- a) Sin estudios
 - b) Secundaria
 - c) Medio superior
 - d) Superior
 - e) Posgrado
7. - ¿Cuál es la duración promedio de la capacitación en horas?
- a) 10 a 15
 - b) 16 a 20
 - c) 21 a 25
 - d) 26 a 30
 - e) 31 a 35
 - f) 36 a 40
 - g) Más de 40

Gracias por su atención.

