

FACTORES DE EFICIENCIA DEL PERSONAL PARA EL DESARROLLO: ALCANCES Y LIMITACIONES

*José Alejandro Jiménez Jiménez**

*Lorenzo Salgado García***

*Jorge Vázquez Sánchez***

RESUMEN

En el contexto de la reestructuración económica orientada por el neoliberalismo económico mundial, la creciente masa de desocupados y una sobreoferta de mano de obra, la eficiencia económica se ha tornado en una necesaria obsesión permanente y sistemática, —cuyo determinante central deviene del papel y uso que, específicamente, la fuerza laboral o “*capital humano*” desempeña— lo cual origina, entre otros elementos, una demanda de fuerza humana de trabajo, cuyos segmentos requieren de un mayor o menor grado de calificación para el desempeño laboral.

En dicho contexto, se elevan los requisitos de calificación, por encima de los realmente requeridos por los puestos de trabajo, con la intención de obtener efectos específicos de eficacia y eficiencia en relación con la misma fuerza laboral, las empresas y el conjunto social, lo cual no sólo implica costos para esos tres órdenes (la fuerza laboral, las empresas y el conjunto social) sino que, a su vez, inciden en su propia competitividad y en resultados favorables o no, para el desarrollo regional y local.

La reflexión crítica en torno a las nociones de productividad social y la precisión de los factores determinantes de eficacia y eficiencia de la fuerza de trabajo calificada, como el capital social

*Doctor José Alejandro Jiménez Jiménez; Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía; email: alex_androus09@yahoo.com.mx

**Doctor Lorenzo Salgado García; Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía; email: l_salgadamx@yahoo.com.mx

***Doctor Jorge Vázquez Sánchez, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Economía; email: jorgevasan23@hotmail.com

más importante del desarrollo, permite no sólo construir o reconstruir el corpus teórico metodológico sino la praxis misma, de lo cual penden, no sólo los resultados prácticos de las empresas en particular, sino además, la restructuración económica, el desarrollo local y el regional.

Palabras clave: Eficiencia, capital humano, desarrollo

Introducción

El desarrollo económico, visto como un proceso que experimenta la sociedad para conseguir el bienestar de la población, se encuentra enraizado en las entrañas mismas del devenir de los seres humanos, desde el momento en el que éstos toman conciencia de su propio hacer frente al entorno natural, con el objetivo primario de conseguir la satisfacción de sus más diversas necesidades materiales.

Esta idea básica del acontecer sobre el desarrollo, se halla presente de una u otra manera, en los trabajos de muchos pensadores de la antigüedad, sin que éstos hubieran podido presentar los resultados de sus observaciones —o los primeros acercamientos al estudio y sistematización del mismo— hasta en tanto la propia acción humana, interactuando sobre ese entorno natural, fue obligando a los estudiosos a cambiar sus propias concepciones. No fue sino hasta el siglo XVIII, cuando se tiene un primer sistema científico que intenta identificar las leyes, las regularidades, las fuerzas que gobiernan el movimiento de los fenómenos económicos.

Las formas de enfocar estos asuntos han dado pábulo a las más diversas teorías sobre el problema central del desarrollo, el cual tiene que ver, necesariamente, en cómo garantizar la producción, la distribución y el consumo. Al respecto, ya desde los denominados pensadores

clásicos se vislumbran cuestionamientos en torno a las tendencias y trabas a la continuidad del crecimiento y el desarrollo. Específicamente, es con David Ricardo que se plantea el problema sobre la determinación de la caída del tipo de beneficio. Ya no bastaba el incremento de la productividad del trabajo derivada de la división técnica y la creciente especialización del trabajo smithiana, para garantizar el crecimiento y la distribución de los bienes producidos, sino que este fenómeno involucraba al conjunto de los seres humanos, interactuando bajo un tipo específico de relaciones sociales de producción, predominantes en el seno de la sociedad.

La actitud que los estudiosos mantienen al dar respuesta a estos problemas, ha dado origen a las más diversas corrientes y concepciones sobre el desarrollo, sobre las cuales no nos detendremos en esta presentación. Sólo baste decir que, para quienes esto suscribimos, el desarrollo en general es concebido como un proceso complejo y multidimensional, en el cual confluyen diversos factores tanto económicos como políticos, estructurales y sociales, donde los seres humanos somos el factor principal y los beneficiarios. Tomar conciencia de este hecho implica reconocer el rol que, en tal proceso, desempeña la propia práctica de los agentes sociales, puesto que, en el transcurso del desarrollo, los actores de la localidad aprenden y tienden a mejorar su desempeño (Jiménez, 2005, p. 26).

Como puede notarse, esta concepción pone como relevante la acción participativa, deliberada y concertada de los grupos sociopolíticos; en consecuencia, para alcanzar las metas u objetivos que los actores se proponen, es importante tomar en cuenta el uso de los instrumentos del poder político para obtener un mejor aprovechamiento de los recursos internos y lograr adecuadas vinculaciones externas, acordes con las aspiraciones sociales. Por lo que esta idea del desarrollo obliga a identificar a quiénes interesa el desarrollo y para qué, así como precisar a quiénes perjudica y por qué. En tal sentido, el papel que cumplen los actores es fundamental, pues no puede dejarse a las ciegas fuerzas del mercado el ajuste de cuentas, cuando de

equidad social se trata; ni someterse a simples leyes de oferta y demanda cuando se pretende alcanzar metas que implican la educación y capacitación de la mano de obra; lo mismo aplica si se trata de impulsar las nuevas tecnologías, la innovación o garantizar calidad de vida, mediante la creación de empleos estables, bien remunerados y adecuados a la capacitación recibida.

Bajo tal aspecto, entre otros objetivos de esta presentación, se diserta desde una mirada crítica, en torno a la relación existente que guarda el desarrollo regional y local, con el conjunto de factores determinantes de la eficacia y eficiencia de la fuerza de trabajo calificada o no, que lo hacen posible y se cuestiona si el hacer caso omiso de éstos constituye o no, trabas al logro del desarrollo, lo cual afecta a los actores sociales del mismo.

1. La fuerza de trabajo para el desarrollo económico regional y local

Desde la perspectiva arriba enunciada, las personas al proponerse alcanzar metas u objetivos en el ámbito del desarrollo regional y local, aprendemos la necesidad de optimizar la utilización de los recursos disponibles y, uno de esos indicadores para lograrlo, es el empleo adecuado (es decir, eficaz y eficiente) de la fuerza de trabajo calificada (Jiménez, J.A. 2010). Su uso eficiente y eficaz, no sólo es indicativo de crecimiento, sino que, principalmente, cumple objetivos de transformación de la localidad o del territorio, vinculados a un "modelo" deseable, establecido en la estrategia de desarrollo elegida.

Sin embargo, —en confluencia con otros indicadores— se observa que, en todos los países, se ha ido integrando una creciente mano de obra calificada en los más variados ámbitos de la especialización, derivada de la división social del trabajo, en los servicios y en la actividad productiva material propiamente dicha (como la de cualquier profesional universitario o técnico

superior) que, en el mejor de los casos, se encuentra subempleada o efectuando funciones distintas para las que fue capacitada; pero peor aún, que se halla desempleada.

Cualquier sociedad, que se halle en alguna de esas tres situaciones y que esté en búsqueda de un uso eficiente, eficaz de sus recursos disponibles, no puede afirmar, con fundamentos objetivos, que está optimizando el uso de dicho recurso humano; ni podría asegurar de que logra eficiencia y eficacia en el uso de su mano de obra calificada; ni, tampoco, de alcanzar la eficacia en las metas del desarrollo económico. Esto es así, porque éste no puede desvincularse de los indicadores del uso de las capacidades de los actores, en general; o de la fuerza de trabajo calificada, en particular, ya que su confluencia con otros factores es lo que hace posible materializar, no sólo las metas sociales propuestas, sino que también, permiten la consecución del mismo, en su conjunto.

2. Fuerza de trabajo calificada: Factores de su eficacia y eficiencia para el desarrollo regional y local

Cuando se trata de cuantificar los logros, a los expertos en esta lides les resulta, relativamente, sencillo medir mediante ciertos indicadores, los incrementos de productividad o competitividad de las empresas, o los empleos creados en un período determinado; pero, ya no resulta sencillo medir el aumento del denominado *stock de capital social* o la mejora en la dinámica de las interacciones sociales, —cuyo propósito sea el alcanzar la eficiencia y eficacia en las metas del desarrollo— como frutos de la *eficiencia y eficacia* del uso que los empleadores —en las diversas ramas de la actividad productiva, comercial o de los servicios— hacen *de la fuerza de trabajo calificada*, vinculados a una vanguardia de la iniciativa política social e institucional, de manera que se alcancen metas en términos cualitativos del desarrollo de una región o localidad. De ahí que, el objetivo de esta disertación gire, específicamente en torno a la relación existente entre el desarrollo regional y local con los factores determinantes de la eficiencia y eficacia de la

fuerza de trabajo calificada, cuestionando si ésta es un problema para las empresas o para la sociedad en los marcos de las políticas de empleo en México y la globalización; de modo que, la muy interesante controversia respecto de las limitaciones que trae consigo el uso de conceptos tales como *capital social* y *capital humano*, no se aborda en esta ocasión.

Por tanto, —y aunque no se trata simplemente de tener indicadores de resultados en términos de desarrollo económico y empleo, sino de vincular esos resultados tanto al incremento simultáneo de las capacidades de los actores (en particular de la mano de obra calificada de los profesionales en las diferentes ramas del saber y sus empleadores) como a un auge de la iniciativa política e institucional, de manera que se alcancen metas en términos *cualitativos* del desarrollo de una región o localidad— es fundamental reconocer aquellos factores que —desde las dimensiones económica, sociocultural y política— tienen incidencia sobre la eficiencia y eficacia de la mano de obra calificada en general. Entre ellos se encuentran: a) el giro de la empresa, b) el tamaño de la empresa, c) las inversiones, d) la estructura sectorial de la producción, e) la tecnología y tasa de desempleo, f) el crecimiento demográfico, g) la escolaridad y, h) las condiciones de vida; e, i) la legislación laboral.

2.1. El giro de la empresa dentro de la estructura sectorial de la producción

En el nivel de la dimensión económica uno de los factores mencionados, se ubica en la estructura sectorial del empleador¹. En ésta, el denominado giro² de la empresa u organismo empleador orienta en la contratación de la mano de obra. Determina las especificidades, cualidades laborales y habilidades que se requieren para alcanzar los resultados esperados por la empresa o institución, conforme a su giro y no otro.

¹ *Estructura sectorial del empleador*: Conjunto de organismos de los empleadores que se ubican en el sector privado, público o social de la actividad económica productiva o de los servicios.

² *Giro de la empresa u organismo empleador*: Conjunto de las actividades que caracterizan a una empresa, sociedad o institución dedicada a la producción o los servicios.

Por tanto, este factor referido al empleo de los profesionistas, puede incidir desfavorablemente sobre la eficiencia o eficacia de esta mano de obra calificada, cuando no existe una correspondencia o afinidad entre el giro de la empresa y el conjunto de habilidades para las que fue capacitada esta mano de obra. En esta circunstancia, tal vez sea posible la obtención de resultados para el empleador y además, le signifique el empleo de un recurso eficiente, si el costo pagado por ello es el menor posible; pero, a nivel del costo social, significa ineficacia e ineficiencia del sistema³ para el mejor aprovechamiento de este recurso disponible.

Lo anterior es comprensible cuando se observa que la capacitación o entrenamiento de cualquier profesional significa un costo social que puede ser muy alto si esta fuerza de trabajo está subutilizada. En este caso, nos referimos a profesionistas que se encuentran laborando en aquellas actividades que pudieron ser efectuadas por una mano de obra menos calificada. Por ejemplo, choferes, secretarias, carpinteros, dependientes de tiendas, etc. Es cierto que, en las economías de mercado, los trabajadores se contratan libremente, pero en situaciones de desempleo generalizado,⁴ esta circunstancia, ha obligado a la fuerza humana de trabajo a contratarse donde sea, con tal de tener un ingreso, aunque éste, a su vez, no corresponda con el nivel de ingreso que atañe a una mano de obra calificada.

³ La desarticulación, a la que se hace referencia, impacta desfavorablemente, en los ingresos de los trabajadores y, aunque *esto ha podido significar una reducción en los precios de costo de las empresas, ha afectado, por otra parte, los mercados internos* y ha obligado a las economías de los diferentes países a buscar salida en los mercados externos vía exportaciones.

⁴ En América Latina, durante la década de los 80, se reduce el Producto Interno Bruto (PIB) en un 8.3 %, se acelera la transferencia de recursos al exterior debido al incremento de la deuda externa, se amplía el desempleo y subempleo, se contrae el ingreso real de los trabajadores y se reducen los programas sociales en educación, vivienda y salud.

Y además, en las últimas tres décadas, debido a la reestructuración económica orientada por el neoliberalismo económico mundial, se han incrementado los contingentes de desocupados y, en un contexto de sobreoferta de mano de obra, se elevan los requisitos de calificación por encima de los realmente requeridos por los puestos de trabajo. Si a ello se le agrega que, la disminución en la actividad económica se ha traducido en destrucción de puestos de trabajo, derivando en un creciente desempleo y falta de oportunidades para acceder al trabajo, lo que ha generado una creciente emigración de la fuerza de trabajo hacia los Estados Unidos de Norteamérica, con el subsecuente abandono de las tierras cultivables en desmedro de la producción nacional y de las familias de los emigrantes, entonces no se puede hablar de eficacia y eficiencia en la operacionalidad del sistema económico.

Estas salidas obviamente, no resuelven el problema de fondo por ser éste estructural al sistema económico, pero son expresión de la incidencia de la modernidad neoliberal sobre la misma estructura ocupacional, sobre las tasas de absorción de fuerza de trabajo por el aparato productivo o de servicios, sobre la educación y, en general, sobre la vida de los seres humanos.

Al respecto, la OCDE (1997:82) informaba en su reporte sobre la educación Superior en México que *“36 % de los profesionales mayores de 25 años reciben ingresos inferiores a 3 salarios mínimos..., otro 36 % gana más de 5 salarios mínimos, mientras que sólo 8 % recibe el equivalente a diez o más salarios...”* y más adelante señala: *“las recientes dificultades económicas, han acrecentado la competencia para el acceso al empleo... es de temerse que ya los egresados no hallen sino empleos muy modestos.”*(p.161)

Asimismo, conforme a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), ya desde finales de la década pasada, cientos de miles de profesionistas de la república mexicana se encuentran inactivos y de los que tienen empleos, sólo un 50 % está ligado a lo que estudiaron.⁵

Ante la objetividad de tales indicadores, se concluye que no es posible ningún desarrollo de la producción con mercados internos de consumo que se deprimen fuertemente debido a que, la falta de articulación entre el giro de la empresa y la mano de obra calificada, aunque significa una utilización de mano de obra calificada *barata* para el empleador, trae aparejado un alto costo social⁶ que impacta sobre la eficiencia y eficacia en el uso de la mano de obra calificada, en el sentido de que, a nivel social, no se cumple el resultado esperado (es decir, no hay eficacia en el sistema) respecto al desempeño profesional del egresado universitario, cuando éste está subempleado. Por otra parte, los bajos ingresos no sólo no son un elemento motivador para lograr eficiencia productiva, sino que, al deprimir la capacidad de consumo,

⁵ Nájera Martínez, Jesús (1995:147)

⁶ La llamada **inversión en capital humano** no es más que la determinación del valor de la fuerza humana de trabajo calificada que comprende el equivalente de todos los recursos naturales y derivados del trabajo que fueron necesarios para mantener y preparar esa fuerza de trabajo, desde que fue engendrada en el seno materno hasta su calificación y empleo, como mano de obra profesional, en un momento histórico y sociocultural concreto del desarrollo de las fuerzas productivas sociales.

La cuantificación rigurosa de estos recursos es demasiado compleja y en el ámbito de la discusión teórica se han generado interminables debates y no existen acuerdos sobre el particular. Y aunque en la literatura científica se utiliza el concepto, lo cierto es que, generalmente los autores están concibiendo cosas totalmente diferentes. En este trabajo se utiliza en el sentido anteriormente descrito.

hace ineficaz el objetivo de la producción capitalista que requiere de la realización final del producto. La exportación en los mercados externos ayuda, pero sólo es un paliativo circunstancial y no una solución para alcanzar un desarrollo sustentable y auto sostenible. Este requiere de un mejor aprovechamiento de sus recursos internos y uno de ellos, el más importante, es la fuerza humana de trabajo.

2.2. El tamaño de la empresa

Un elemento ligado al giro de la empresa es su tamaño⁷, al respecto las empresas son clasificadas en pequeñas, medianas o grandes empresas⁸. Este factor de la dimensión económica, también incide sobre la eficiencia y la eficacia en el empleo de la mano de obra calificada. Normalmente las empresas medianas o grandes están en mejores condiciones para contratar los servicios profesionales de personal con nivel universitario, de modo que esto redunde en la obtención de mejores resultados y en una optimización adecuada de los recursos disponibles de la empresa.

Sin embargo, si las capacidades del profesional contratado no son empleadas para efectuar análisis, evaluación, planes de trabajo o, mínimamente, proyecciones o diligencias especializadas, relacionadas con las actividades propias de las instituciones o empresas, entonces, ni las instituciones ni las empresas lograrán efficientar sus procesos ni lograrán

⁷ En el estado de Puebla, México se encuentra un **tamaño promedio de la planta productiva** constituida en su mayoría por establecimientos de tamaño micro y pequeño. Es la segunda entidad mexicana con el mayor número de ese tipo de establecimientos productivos, los cuales en función del número de empleados que contratan están constituidos por menos de 100 trabajadores. Conforme a datos de la ENE del INEGI en 1999 el 47.6% de la población ocupada se hallaba concentrada en micro empresas que empleaban de 2 a 5 personas; entre 11 y 50 personas empleadas 7.1%; de 51 a 100 personas 3%, de 102 a 250 personas 3% y un 13.8% para establecimientos con 251 ó más personas ocupadas. En general, más del 80% de los trabajadores ocupados laboran en plantas pequeñas y micro. Cfr. Campos R., Guillermo (2001: 38, 48 y 49).

⁸ La comunidad Económica Europea efectúa una taxonomía de las empresas bajo el criterio de superar dos de los siguientes tres requisitos: 1) se denomina empresa pequeña si tiene menos de 50 empleados; y es mediana si tiene hasta 250 trabajadores a su servicio. 2) es empresa pequeña si factura menos de dos millones de *ecus* (unidades de cuenta europea); es mediana si factura hasta 8 millones de *ecus*. 3) que los activos totales de las e empresas pequeñas sumen hasta un millón de *ecus* y los de las medianas menos de 4 millones de *ecus*. Cfr. Espasa Calpe (1999). Desde esta clasificación, son empresas grandes las que, por su número de trabajadores o por el monto de facturaciones o de sus activos totales, están por encima de los topes máximos de las empresas medianas en los rubros aquí mencionados.

tornarse competitivas. Para lograr eficiencia y eficacia, muchas veces, no basta la sola experiencia ni la sola intuición empresarial o la buena voluntad, es necesario, entre otros factores, recurrir a los profesionales que para tales efectos han sido entrenados. Luego, si se emplea el recurso “profesionista” conforme a sus potencialidades, ambos factores de la producción —empresas y personal humano calificado— alcanzarán no sólo la eficacia sino también la eficiencia, en sus procesos económicos.

2.3. Las inversiones

Un tercer factor, indisolublemente, ligado a los dos factores anteriores, tomados en su conjunto, lo constituye el monto de las inversiones. Este está determinado tanto por el giro como el tamaño de las empresas (es decir, los dos factores anteriores a los que se hace referencia).

Generalmente, se acepta que un establecimiento productivo pequeño, mediano o grande ocupa un menor o mayor número de empleados, lo que se expresa en los menores o mayores montos de capital requerido de inversión⁹ para efectuar sus operaciones. Y, asimismo, el conjunto de actividades que caracterizan las operaciones de la empresa condiciona las cantidades que se requieren para el inicio o continuidad de sus funciones.

Así que, con base en lo señalado en los dos incisos anteriores, no se redundará más en cuanto a la incidencia que este factor tiene sobre la eficiencia y la eficacia en el empleo de profesionistas. Sólo se complementa en el sentido de que, si las inversiones de los establecimientos, considerados como medianos y grandes, están constituidas con capital transnacional o son instituciones que dependen del sector público. Esto condiciona tanto las contrataciones como el tipo de funciones que le son exigidas a los profesionistas.

⁹ *Inversiones*: capital puesto en operación para efectuar las funciones propias de una empresa, negocio o servicio con la finalidad de obtener un beneficio.

Por lo regular, una empresa transnacional trae su propia estrategia de desarrollo y tiene objetivos perfectamente delimitados que, en poco o en nada, asumirán compromisos con el desarrollo interno o regional de los lugares donde se establecen. Así que, un profesionista se vuelve un apéndice de los proyectos de la empresa. Desde esta perspectiva, es posible que la contratación y el empleo de un profesionista resulte sumamente eficaz y eficiente para el logro de objetivos de este tipo de empresas, aunque no lo sean para una sociedad que aspire alcanzar un desarrollo sustentable y auto sostenible; pues, como ya se mencionó, en la formación de la mano de obra calificada, la sociedad ha empleado recursos, se ha invertido en “capital humano”¹⁰. Y, si este costo social no se ve reflejado en los resultados del ejercicio profesional —o más concisamente, en el uso dado a la fuerza calificada en cualquiera de las ciencias— habrá ineficiencia e ineficacia, para fines del desarrollo. En cambio, cuando se trate de los servicios profesionales en las instituciones públicas, puede no tener los resultados anteriores no deseables, siempre que el empleo de los profesionistas corresponda asimismo a funciones para las que fue capacitado. Un uso distinto puede hacer ineficaz e ineficiente este recurso profesional, según se ha argumentado.

2.4. La estructura sectorial de la producción

Si por estructura sectorial de la producción se entiende al “conjunto de organismos privados, públicos o sociales que, dentro de una economía, se ubican en algún sector de la actividad económica, cuya participación —en cada uno de los sectores (primario, secundario y terciario)— puede establecerse como proporción del PIB”.

¹⁰ El concepto de *capital humano* lo atribuye, Gary S. Becker, al economista Alfred Marshall, citándolo en la página 25 como preámbulo a la primera parte de su libro *El Capital humano*, de la siguiente manera: “El capital más valioso de todos es el que se ha invertido en seres humanos” (Becker, Gary S. 1983) y también reconoce las aportaciones de T. W. Schultz en el estudio por las inversiones en capital humano. Becker dice que “las múltiples formas que pueden adquirir esas inversiones incluyen la escolarización, la formación en el puesto de trabajo, los cuidados médicos, las migraciones, precios y rentas”. (Cfr. lb. p. 21). Asimismo, Schultz entiende por *capital humano* a las habilidades, destrezas y conocimientos. Cfr. Schultz, Theodore W (1981)

Entonces, bajo tal consideración, la clasificación macroeconómica que connota la estructura sectorial¹¹ de la producción abarca tanto el giro y ubicación sectorial de los organismos económicos, como su tamaño y el monto de las inversiones efectuadas, en cualquiera de esas tres grandes divisiones. Y, como aquellos son factores que inciden sobre la eficiencia y la eficacia en el uso de la fuerza de trabajo calificada, es evidente que los porcentajes de participación de esos sectores económicos en el PIB, al expresar su situación y concomitancia con el nivel de la actividad económica, en un momento y espacio determinado, también manifestarán los niveles de ocupación o empleos que cada sector absorbe. Esto quiere decir que, si hay dificultades de crecimiento económico, en uno o en todos los sectores, también se manifestará como subempleo o desempleo de los profesionales empleados en esos sectores.

En ambos casos, no podemos hablar de eficacia y eficiencia en el empleo de los profesionistas. En lo que se refiere a la primera circunstancia, porque el subempleo significa, por una parte, no haber logrado el resultado de la plena realización profesional y por otra, como profesionista formado, el costo social que ello implicó, no se traduce en un uso eficiente del recurso “fuerza humana de trabajo calificada”; es decir, el subempleo y el desempleo, aunque pueden dar ventajas al empleador, —por utilizar una mano de obra calificada que le rinde más, a condición de pagarle menos, estando en un puesto menor que no corresponde a las capacidades del profesional; o bien, por aceptar ingresos menores, a causa de la competencia entre desempleados que buscan conseguir un trabajo— está significando un alto costo social que

¹¹ La estructura sectorial de la producción responde a una clasificación macroeconómica de las actividades de una economía y que es aceptada por la mayoría de los países.

En la economía mexicana, esta estructura muestra una creciente terciarización, es decir, el sector servicios (que en general comprende: a) comercio, restaurantes y hoteles; b) transporte, almacenamiento y comercialización; c) servicios financieros, seguros y bienes inmuebles; d) servicios comunales, sociales y personales) es el que ha ofrecido una mayor cantidad de empleos y, actualmente, mantiene esa tendencia no deseable para fines de un desarrollo armónico.

Esta tendencia también se manifiesta regionalmente. Así, en el estado de Puebla el sector terciario cubre un 56.6% del personal ocupado, el secundario participa con un 11.8% y el primario con 7.2%. Cfr. Campos R., Guillermo Op. Cit. p. 44.

contrae, entre otros renglones de la economía, el mercado interno y trae sus propias secuelas, que hacen ineficaces e ineficientes los resultados del desarrollo.

A nivel de la estructura sectorial de la producción, es indudable que en el último ciclo de innovaciones tecnológicas y organizacionales, se han modificado profundamente las relaciones laborales y las condiciones de acceso al trabajo. Una clara manifestación de estos cambios¹² es el notable crecimiento del sector servicios y la paulatina pérdida del nivel de ocupación en la agricultura. En tanto que la participación de la industria, en el empleo total, no sólo ha sido baja sino que ha generado una expulsión incesante de mano de obra.

Esto impone peculiaridades en la eficacia y la eficiencia en el empleo de la mano de obra calificada; puesto que, al haberse dado una contracción del sector secundario o industrial y disminución del sector agrícola, en las tres últimas décadas, con la subsecuente expulsión de empleos, tal situación se ha traducido en una subvaluación y subutilización de la mano de obra, dado que las personas aceptan puestos menores por la necesidad de subsistencia, lo cual repercute al mismo tiempo, sobre la demanda efectiva derivada de las correspondientes percepciones menores, reduce las ventas de bienes y servicios y desestimula las inversiones. Además, debido a la falta de oportunidades para acceder al trabajo, se ha generado una creciente emigración de la fuerza de trabajo hacia los Estados Unidos de Norteamérica, lo cual provoca que no se pueda recuperar el costo social de la cualificación recibida de tales inmigrantes; pero, al mismo tiempo, ha devenido en un abandono de las tierras cultivables en desmedro de la producción nacional y desarticulación de las familias de los emigrantes. Con

¹² Estas tendencias han sido reconocidas como coincidentes para los países latinoamericanos, en trabajos del Sistema Económico Latinoamericano (SELA), de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como en documentos de los países que sirvieron como base para la Reunión Regional sobre Crecimiento y Empleo, que organizó el SELA en 1997. Cfr. El mercado de trabajo en América latina. En: *Las políticas de empleo en el siglo XXI*, Ed. España, 2001. Análoga tendencia se había venido manifestando en la economía mexicana desde mediados de los años sesenta aunque se agudiza, al igual que a nivel mundial, para mediados de los ochenta y continúa en los noventa. Cfr. Campos R., Guillermo (2001).

base en tales observaciones, no se puede hablar de eficacia y eficiencia en la operacionalidad del sistema económico, en cuanto que ésta representa costos muy elevados para todos los actores del mismo.

2.5. La tecnología y tasa de desempleo

En los últimos treinta y cinco años, las innovaciones tecnológicas, el uso de nuevos materiales y las nuevas formas de organización del trabajo, derivadas de una creciente competitividad, han acelerado los procesos de concentración y centralización del capitalismo a nivel mundial.

Como un resultado de ello, se han generado rápidos cambios del mercado internacional (la llamada globalización de la economía mundial), se han modificado sus expectativas¹³ reales y todo esto impacta en distintos ámbitos o niveles, principalmente en el ámbito de la estructura ocupacional. En este entorno se propicia una mayor desarticulación entre la oferta de fuerza de trabajo¹⁴ y la generación de empleos que puede derivarse de la estructura sectorial de la producción. Tal desarticulación, se señaló anteriormente, hace ineficaces los mercados internos

¹³ Entre tales expectativas se encuentra la exigencia por una mayor movilidad de los puestos. Tal exigencia está cambiando el concepto tradicional del profesionista por uno polivalente, multicompetitivo, multihabilidades y reciclable

¹⁴ Para datos más específicos, se proporcionan las siguientes anotaciones.

En el año 2001, la Encuesta Nacional de Empleo reportaba 89 mil plazas dadas de alta en el IMSS, las que sumadas a las registradas en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), dan una cifra global de 115 mil 511 puestos laborales. Esta cifra significa que, para ese año, existe un déficit de empleos de 984 mil 489 personas sin posibilidades de acceder a un trabajo formal, que al sumarse a los 625 mil 567 despedidos, quiere decir que, el déficit de empleo ascendió a un millón 610 mil 56, si se considera que se requieren 1.1 millones de empleos para atender a las personas jóvenes que se incorporan anualmente a la P. E. A. (Población Económicamente Activa). A su vez, el INEGI reportaba durante el mes de mayo del 2002, que la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) fue de 2.70% de la PEA, cifra mayor a la TDA observada en igual mes del 2001, que fue de 2.47 por ciento. En cuanto al subempleo abierto se reconoce una cifra de un millón de personas (2.7% de la PEA). [ENEU, INEGI, 2002]. La tendencia actual continúa sin que se noten signos de mejoramiento; lo cual, sigue siendo preocupante, puesto que -según datos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y empleo* (ENOE) que elabora el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)- en enero de 2005, la tasa de desocupación se ubicó en 4.2% de la PEA y, para el mismo mes del 2008, tres años más tarde, se colocó en 4.06%. Cfr. Robles y Ojeda, (2008, p. 6) *El Financiero*, 12 de febrero. Asimismo, para enero del 2011, INEGI reportó un incremento de la tasa de desempleo abierto en 5.43 % de la PEA. Esto equivale a 3 millones 928 mil, 314.8 desempleados; de ellos, el 28.8% no completó estudios de secundaria y el 71.2% constituye fuerza de trabajo con instrucción media superior y superior. Cfr. INEGI, [versión electrónica] en <http://www.censo2010.org.mx>

Como resultado de la falta de empleos se ha incrementado la informalidad laboral. De 1993 al primer semestre del 2008, las actividades informales, en México, crecieron en un 10.3 por ciento y se calculan entre un 50 y 60 por ciento de la población económicamente activa. En 2006 sumó 26.1 millones de personas, de los cuales el 67 % trabajan en la calle; el 50% de los trabajadores en la informalidad lo hacen por falta de empleo y sólo un 7% por falta de estudios. Cfr. Becerril, I. (2008, p. 15) México, primer lugar de la OCDE en la economía informal, 4 de junio, diario *El financiero*.

y obliga a las economías a buscar salidas en los mercados externos vía exportaciones de mercancías, que no logran su realización en el mercado interno, o exportación de mano de obra emigrante —incluida la mano de obra calificada— que, internamente, no encuentra empleo¹⁵. Y, también, hace ineficaces e ineficientes otras actividades, por el abandono de las tierras cultivables, en deterioro de la producción nacional.

Por una parte, la aplicación continua de nuevas tecnologías provoca rápidamente la obsolescencia de casi cualquier conocimiento encarnado en cualquier fuerza de trabajo calificada; y, por otra, trae consigo la sustitución de esa fuerza humana de trabajo por máquinas, que supuestamente hacen más rentable y eficiente al capital. Esto, contradictoriamente al fin perseguido, no es así; pues al hacer obsoletos los conocimientos, vuelve ineficaz la fuerza de trabajo en la cual se han encarnado los mismos. Ello por tanto, constituye un costo social no recuperable si la fuerza de trabajo, conforme a sus capacidades, no las materializa, poniéndola a funcionar productivamente. Y aunque ello abre la necesidad de un readiestramiento para el trabajo, nuevamente se incurre en un costo que rápidamente puede volverse no rentable para el capital.

Por la otra parte, cuando se genera su sustitución por máquinas y aumenta el desempleo, se tiene asimismo el efecto anterior, ahora potenciado o multiplicado por una tasa de desempleo derivada del incremento de la composición técnica que la innovación tecnológica trae como efecto de la competencia¹⁶ capitalista.

¹⁵ La OCDE (1997, p. 161), ya señalaba: *“las recientes dificultades económicas, han acrecentado la competencia para el acceso al empleo... es de temerse que ya los egresados no hallen sino empleos muy modestos.”* Y, por otra parte, conforme a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), se advertía que, desde finales de la década pasada, “cientos de miles de profesionistas de la república mexicana se encuentran inactivos y de los que tienen empleos, sólo un 50 % está ligado a lo que estudiaron” Nájera, M. J. (1995, p.147).

¹⁶ Si a las circunstancias anteriores, se le agrega la pérdida de empleos, derivada de la reducción presupuestal gubernamental, el cierre de empresas tanto públicas como privadas y la creciente incorporación de nueva población a la PEA han sido factores que, por una parte, acrecentaron la oferta de mano de obra y, por otra, contrajeron la demanda laboral desde los centros de trabajo.

En consecuencia, lo que ya se señalaba en los incisos anteriores, respecto a cómo el desempleo incide desfavorablemente sobre la eficacia y la eficiencia en el uso de la fuerza de trabajo en general y de la calificada en particular, queda, por ahora, más que argumentado.

2.6. El crecimiento demográfico

La humana condición reproductiva o crecimiento demográfico¹⁷, llegado su momento de aumentar el número de personas jóvenes que se incorporan a la Población Económicamente Activa (PEA), ejerce una presión adicional sobre los efectos que despliegan los factores anteriormente descritos: a) el incremento más que proporcional del capital sobre el trabajo, derivado del cambio tecnológico que la competencia implica y el subsiguiente aumento en la tasa de desempleo¹⁸, b) el crecimiento distorsionado de los sectores económicos dentro de la estructura sectorial de la producción, c) el bajo monto y el tipo de inversiones. Ello hace que no sea necesario redundar más sobre el particular.

2.7. La escolaridad

Respecto a este factor, la mayoría las teorías coinciden en que la mayor o menor capacitación¹⁹ de la fuerza humana de trabajo se expresa en mayor eficacia y eficiencia de los procesos que la

¹⁷ Las tasas de crecimiento poblacional mexicanas, desde las dos últimas décadas, oscilan entre el 3% y 2.5 % al año. Ello ha representado para la economía mexicana, una sobreoferta de fuerza laboral que se ha constituido en un mecanismo que desvaloriza en general a la fuerza de trabajo, cuando ésta se ofrece como un factor de la reproducción empleable por el capital.

¹⁸ En el año 2001, la Encuesta Nacional de Empleo reportaba 89 mil plazas dadas de alta en el IMSS, las que sumadas a las registradas en el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE), dan una cifra global de 115 mil 511 puestos laborales. Esta cifra significa que, para ese año, existe un déficit de empleos de 984 mil 489 personas sin posibilidades de acceder a un trabajo formal, que al sumarse a los 625 mil 567 despedidos, el déficit de empleo ascendió a un millón 610 mil 56, si se considera que se requieren 1.1 millones de empleos para atender a las personas jóvenes que se incorporan anualmente a la P. E. A. (Población Económicamente Activa). A su vez, el INEGI reportaba durante el mes de mayo del 2002, que la Tasa de Desempleo Abierto (TDA) fue de 2.70% de la PEA, cifra mayor a la TDA observada en igual mes del 2001, que fue de 2.47 por ciento. En cuanto al subempleo abierto se reconoce una cifra de un millón de personas (2.7% de la PEA). Cfr. cifras ENEU, INEGI. Mayo 2002.

¹⁹ En la literatura económica es frecuente encontrar un uso indiferenciado de conceptos como **capacitación**, **escolaridad y educación**; y aunque no existen significados universalmente aceptados, esto no está en correspondencia con las acepciones que ofrece un diccionario en ciencias de la educación, donde existe una clara diferenciación de tales términos. Sin embargo, como no es objetivo de este trabajo disertar sobre el particular, aquí se emplearán estos términos indistintamente para referirse al **nivel de preparación alcanzada por las personas en**

involucran. Para la economía, el aumento de la producción por trabajador es una variable clave que mide la eficiencia del proceso productivo y uno de sus factores es incrementar la eficacia y la eficiencia de la fuerza de trabajo. Aquí, precisamente cumple un rol importante la escolaridad recibida, pues no puede haber, en definitiva, crecimiento de productividades ni desarrollo si no es por la acción de una fuerza humana de trabajo capacitada para el logro de tal objetivo.

Desde esta perspectiva, cualquier innovación tecnológica, cualquier cambio de método de producción descansa, básicamente, en las denominadas “inversiones de capital humano”²⁰, en forma de creación y de transmisión de nuevos conocimientos, de nuevas ideas, de cambios de mentalidad, etc. Aunque, asimismo, las “inversiones en capital humano” y en capital físico estén estrechamente vinculadas. Por lo mismo, la inversión en capital físico y la productividad²¹ por trabajador, no se reducen a una simple relación matemática. Al respecto, los teóricos del capital humano y la escuela neoclásica²² han hecho variados modelos de cuantificación.

un momento del desarrollo de la cultura y en un espacio geográfico concreto. No obstante, para una mayor precisión se entenderá como **grado alcanzado**: los estudios efectuados y que proporcionan un título profesional. Y, por **cursos de capacitación especiales**: las actividades de preparación para efectuar trabajos específicos de las empresa u organismos empleadores y que no son proporcionados durante la formación profesional.

²⁰ El concepto de *capital humano* lo atribuye, Gary S. Becker, al economista Alfred Marshall, citándolo en la página 25 como preámbulo a la primera parte de su libro *El Capital humano*, de la siguiente manera: “El capital más valioso de todos es el que se ha invertido en seres humanos” (Becker, Gary S. 1983) y también reconoce las aportaciones de T. W. Schultz en el estudio por las inversiones en capital humano. Becker dice que “las múltiples formas que pueden adquirir esas inversiones incluyen la escolarización, la formación en el puesto de trabajo, los cuidados médicos, las migraciones, precios y rentas”. (Cfr. Ib. p. 21).

Asimismo, Schultz entiende por *capital humano* a las habilidades, destrezas y conocimientos. Cfr. Schultz, Theodore W (1981).

Al respecto Mark Blaug escribió un extenso artículo titulado “El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada”, publicado en su texto original por la *Journal of economic literature* en septiembre de 1976, vol. XIV, num. 3 como “The empirical Status of Human Capital Theory”. El texto completo forma parte de la compilación hecha por Toharia, Luis (1983) *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*. Alianza editorial, Madrid.

²¹ La productividad, conforme a los resultados de los estudios hechos por Denison, muestran, por sí mismos, que el incremento del *stock* de capital, solo, sin más cambios, no tiene más que una función menor en el crecimiento de la productividad. Es decir, si la calidad del *stock* de capital no evoluciona, o sea, si la tecnología que se incorpora a él permanece sin cambios, es poco probable que un aumento en la cantidad de unidades de capital (por trabajador) aporte gran cosa a la productividad por trabajador, para que tenga impacto es importante la incorporación de los nuevos conocimientos sobre el proceso. No hay que olvidar que el desarrollo de una región, en cualquier momento, es la expresión física de los conocimientos de su sociedad (y de otras sociedades en lo que se refiere a la materialización de esos conocimientos en los equipos o tecnologías importados).

²² Las teorías más recientes reconocen la importancia del capital humano como factor de producción más cualitativo que se manifiesta como: espíritu de empresa, cohesión social, capacidad de innovación, etc. Entre los padres de esta revolución del pensamiento económico figuran los economistas americanos E. Denison, Kuznets y R. Solow.

En economía, cuando se habla de escasez de recursos, generalmente se piensa en bienes materiales propiamente dichos; sin embargo, conviene hacer la reconsideración de que el verdadero recurso escaso es la fuerza humana de trabajo calificada, con las tecnologías y los conocimientos que encarna. Puesto que el capital físico se “fabrica” más fácilmente que el recurso humano altamente calificado.

Y si se quiere efectuar un óptimo aprovechamiento de los recursos o, valga la redundancia, alcanzar la eficiencia y la eficacia en el uso de la fuerza de trabajo calificada conviene que su uso esté articulado con las capacidades adquiridas. Lo contrario, sólo significa aumentar la brecha entre formación educativa y requisitación real para el desempeño de un puesto laboral. Lo que, por una parte, se traduce en una subvaluación y subutilización de la mano de obra, dado que las personas aceptan puestos menores por la necesidad de subsistencia. Y por otra, tiene como resultado —bajo un marco controlado por el factor capital, para acceder al empleo— la cada vez mayor diferenciación social y marginalidad económica generada entre los diferentes sectores de la población o entre las zonas urbanas y campiranas. Lo cual, a final de cuentas, se revierte como ineficacia e ineficiencia sobre la economía en su conjunto, según se observaba en los *ítems* anteriores.

2.8. Las condiciones de vida

Si por *condiciones de vida*²³, se entiende el conjunto de recursos con los cuales las personas enfrentan las necesidades de subsistencia, en un momento y espacio geográfico dado, se

Para estos autores, las inversiones —entendidas éstas como *cualquier gasto corriente que permita incrementar la productividad y la capacidad de producción futuras*— en capital humano, es decir en forma de gastos de educación y de capacitación, o cualquier otro desembolso que pueda incrementar la productividad del trabajo (viajes, salud, etc.), es factor de desarrollo. Sin embargo, la cuantificación rigurosa de las inversiones en capital humano y su integración a los esquemas de contabilidad económica continúan causando problemas; por lo que el término *inversión*, empleado sin calificativo, sigue refiriéndose, en los hechos, a la inversión física. Cfr. Polèse, Mario (1998).

²³ Comúnmente se aceptan como **indicadores de las condiciones de vida** los siguientes: el nivel de ingresos, la salud y la educación. Los tres están íntimamente vinculados. No se puede avalar una buena salud, ni una educación adecuada si no se garantiza un nivel apropiado de ingreso *per capita*. Se sabe que el ingreso nominal del trabajo puede ser diferente de una región a otra en situación de equilibrio, ya que el costo de la vida no es el mismo en todas

puede comprender mejor, el cómo este factor influye en la eficiencia y en la eficacia en el uso de la fuerza de trabajo calificada. Por ejemplo, si se toma el monto²⁴ de los salarios como uno de los indicadores del nivel de vida, es indudable que una política de bajos salarios, aunada al empleo en un puesto menor que no corresponde al nivel de escolaridad alcanzada por las personas, es desestimulante a dos niveles: 1) a nivel micro, expresado en el rendimiento laboral y, 2) a nivel macro, manifestándose como formación de un mercado de consumo interno.

En primer término, un salario que sea insuficiente para obtener los requerimientos mínimos de reproducción diaria²⁵ de la fuerza de trabajo se traduce, dentro del primer nivel, en una eficacia y una eficiencia menor, por las siguientes razones: a) el rendimiento en la actividad laboral depende en primer lugar de un estado físico saludable. Este se deteriora si el ánimo mental y emocional decae motivado por un salario que no puede compensar el desgaste²⁶ que implica el trabajo; b) obliga al trabajador a buscar otras fuentes adicionales de ingreso en el mercado formal o informal del trabajo, lo que implica un doble desgaste físico, emocional y mental que repercute en la eficacia y la eficiencia rendida en el desempeño laboral; c) demanda que otros miembros de la familia se incorporen a la actividad laboral a fin de incrementar el ingreso *per*

partes. Pero, si se garantiza que un ingreso nominal más bajo cubra los menores costos de vida y de alimentación en las regiones con buen clima, entonces ese ingreso puede ser equivalente, en términos de condiciones reales de vida, a un ingreso más elevado ganado en las regiones cuyas condiciones climáticas son más difíciles.

²⁴ **monto salarial:** cantidad de dinero diaria, semanal, quincenal, mensual o por obra que percibe un trabajador por los servicios prestados a la empresa u organismo empleador.

²⁵ Entre los elementos que, desde los pensadores clásicos, han sido reconocidos como básicos para la reproducción diaria de la fuerza de trabajo se encuentran la vivienda, el vestido, la alimentación, la salud y la educación.

Es evidente que la precipitación de los salarios reales hace cada día más difícil la satisfacción de tales elementos básicos. En México, “de 1982 al 2002, el salario mínimo general se precipitó en 72.25%, al pasar de 39.20 al día en 1982, a 10.88 pesos diarios en el 2002 a precios constantes de 1994. Para que el minisalario estuviera apenas al nivel de 1994, se requiere de un aumento no menor del 292.17%, debido a que se requieren cuatro salarios mínimos para adquirir una Canasta Básica Indispensable (CBI), de apenas 40 productos”. Cfr. Juárez Sánchez, Laura. La contención de los salarios pieza clave de la reestructuración del capital. <http://www.uom.edu.mx/trabajadores/33laura.htm>

²⁶ Para que la fuerza de trabajo se recupere del desgaste que, físicamente, sufre por trabajar, además de una alimentación conveniente, necesita de una vivienda digna, transporte, vestido adecuado y del suficiente descanso revitalizador. Y, en los casos, en que por enfermedad derivada de las condiciones de trabajo o de las exigencias de cambio tecnológico sea necesario recurrir a los servicios de salud o a la capacitación, éstos también son elementos que deben considerarse en la recuperación de ese desgaste de la fuerza de trabajo, en condiciones normales y en correspondencia con el grado de desarrollo alcanzado por la sociedad en un momento histórico y espacio concretos.

capita familiar, lo cual, al tensar el estado emocional, mental y físico de las personas, incide desfavorablemente en la actividad laboral.

En una segunda demarcación, un salario insuficiente al deprimir la capacidad de consumo, hace ineficaz el objetivo de la producción capitalista que requiere de la realización final del producto, pues de ello depende la obtención de las ganancias. La exportación en los mercados externos —como ya se decía anteriormente— ayuda, pero sólo es un paliativo circunstancial y no una solución para alcanzar un desarrollo sustentable y auto sostenible. Este requiere de un mejor aprovechamiento de sus recursos internos y uno de ellos, el más importante, es la fuerza humana de trabajo. Ésta al quedar desempleada, fruto de la tecnología ahorradora de mano de obra, no puede —por una parte— formar parte del mercado interno de consumo y por otra, se torna en ineficacia e ineficiencia según se ha reiterado en párrafos anteriores, principalmente en los incisos a), d) y e) de este apartado.

2.9. La legislación laboral

No es producto de la casualidad o del puro capricho, el que diversos autores provenientes de distintos enfoques y profesiones, hayan puesto su atención y su esfuerzo en estos asuntos de la capacitación como elemento de progreso social o, en última instancia, del logro de eficacia y eficiencia del uso de la fuerza de trabajo.

Aunque en el ámbito jurídico (Jiménez, J.A. 2010), no se hable explícitamente de eficacia y eficiencia laboral, la legislación laboral contempla siempre títulos y artículos sobre derechos y obligaciones de los trabajadores y los Patronos, puesto que se intuye que, sin trabajadores suficientemente eficaces y eficientes, la producción industrial ni los servicios, pueden alcanzar los niveles de calidad y competitividad que requiere la acumulación capitalista. Ello independientemente de que, como producto de la correlación de fuerza o de las relaciones

económicas subyacentes, entre los denominados factores de la producción, tenga predominio el capital sobre el trabajo. Así, para el caso mexicano, puede leerse, en la fracción XIII en el artículo 123 Constitucional, claramente establecida la *obligación* de los patronos de proporcionar a sus trabajadores *capacitación o adiestramiento* para el trabajo, quedando de la siguiente manera:

“Las empresas, cualquiera que sea su actividad, están obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación²⁷ (...).”

Y asimismo en lo que respecta a la aludida fracción XIV del artículo 123, a la letra dice²⁸:

“Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.”

Esta tendencia hallada en la ley federal del trabajo²⁹ de 1970, también se encuentra presente, aunque sin ser abiertamente explícita, como ya se mencionó, en los 43 artículos del Título IX

²⁷ *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Portal de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, en: <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>. p. 91. Fecha consulta: 1 de abril de 2009.

²⁸ Cfr. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. *Op. Cit.* p. 91.

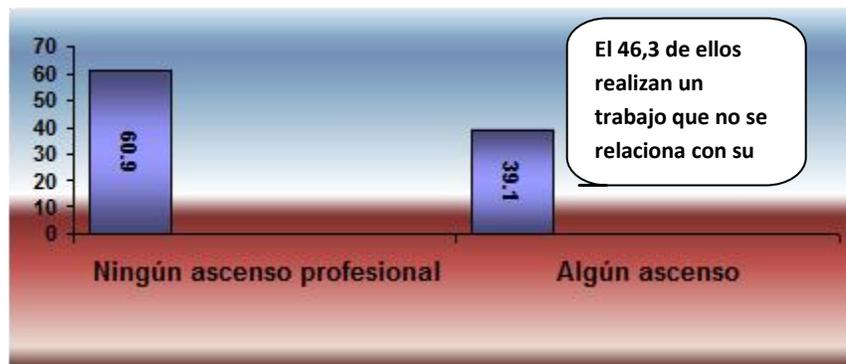
²⁹ Desde 1992 y con la firma del TLCAN, los intentos de reforma laboral se apresuraron, agolpándose los planteamientos del sector empresarial, tendientes a eliminar derechos de los trabajadores y a homologar los sistemas laborales mexicanos con los de Estados Unidos de América y Canadá. Dichos intentos lograron ser impuestos en 2012 por el espurio Presidente de México Felipe Calderón Hinojosa, en nombre de un progreso y futuro inciertos que, para esas fechas, el ya caduco proyecto neoliberal globalizante seguía preconizando, en aras de conservar los ancestrales privilegios de unos cuantos. (Jiménez, J.A. 2017)

que aborda los riesgos del trabajo. De una u otra manera, la observancia de los elementos ahí vertidos, como ordenamiento jurídico, tienden a garantizar, por conveniencia social, eficiencia y la eficacia en el uso de la fuerza de trabajo.

3. Impacto de los factores en su expresión regional en el estado de Puebla

Para efectos de esta presentación, baste puntualizar que, aplicado el estudio de los factores señalados a nivel regional, focalizándolos al sector de la mano de obra calificada de los profesionales de la ciencia económica en el estado de Puebla, se halló que el 60.9% de los economistas empleados, manifiesta no haber tenido algún estímulo de ascenso profesional en los últimos 5 años (véase gráfico 1); de los cuales, el 45.2% se desempeñan como comerciantes, bibliotecarios, capturistas u otros empleos; el 28.6% trabajan como empleados bancarios administrativos o ejecutivos y el 26.2% como docentes e investigadores. El 39.1% restante, de economistas empleados, sí ha tenido ascenso en los últimos 5 años; de los cuales, el 51.9% se desempeñan como empleados bancarios administrativos o ejecutivos y otro 33.3%, en otros empleos como comerciantes, bibliotecarios, capturistas, etcétera.

Gráfico 1. Ascenso y vínculo con la profesión (%)



Fuente: Elaboración del autor³⁰ con base en estudio de factores

³⁰ Jiménez, J.A. (2017, p. 261)

Desde la perspectiva de la eficacia, a nivel social y profesional, se observa una falta de correspondencia entre la cualificación³¹ lograda por esta fuerza de trabajo profesional y un empleo que no corresponde con dicha cualificación. En efecto, del 60.3% de los economistas que tienen empleo y que manifestó, no haber tenido algún ascenso profesional, el 46.3% dice que su trabajo no se relaciona con su profesión. Lo anterior debiera interpretarse como una falta de eficacia y de eficiencia en dos niveles: social y profesional; debido a que, el logro de la meta propuesta (es decir, haber alcanzado una cualificación profesional que implicó inversión de tiempo, de recursos económicos, esfuerzo y dedicación) y el contar con un trabajo que se relaciona con la profesión, no se traduce en algún ascenso profesional, proporcionalmente igual a esa relación existente; y también significa, entre otras cosas que, no se están aprovechando adecuadamente los recursos internos, siendo que el más importante de ellos, es la fuerza humana de trabajo. Ésta al quedar desempleada, fruto de la tecnología ahorradora de mano de obra, no puede —por una parte— formar parte del mercado interno de consumo y por otra, se torna en ineficacia e ineficiencia para el desarrollo regional y local, según se ha reiterado en párrafos anteriores, principalmente en los incisos 2.1, 2.4 y 2.5 del apartado anterior.

Conclusiones

La eficiencia y eficacia en el uso de la fuerza de trabajo calificada, son asuntos que debieran ser inherentes a la aplicación de las políticas de empleo y como elementos indispensables del conjunto de políticas de desarrollo regional y endógeno.

La optimización de los recursos disponibles que implica el logro de la eficiencia y la eficacia en el uso de la fuerza humana de trabajo calificada es una meta a alcanzar dentro de las

³¹ *Cualificación*: Esta expresión da a entender, el reconocimiento de los resultados y logros educativos y profesionales, basado en criterios tales como: el resultado positivo en un examen, la obtención de un diploma o título, o la competencia probada en una cierta actividad. Cfr. *Diccionario de las Ciencias de la Educación*. Editorial Santillana, México, 1997, p. 339.

estrategias del desarrollo. Esta meta no se logra si la mano de obra calificada no tiene el empleo adecuado a la capacitación recibida.

Los factores que determinan su uso eficiente y eficaz, alertan en el sentido de que ningún desarrollo de la producción es posible cuando su costo social es alto.

La precisión de tales factores, cumple objetivos de transformación de la localidad o del territorio, al momento en que coadyuva a establecer un "modelo" deseable y una estrategia de desarrollo. Si en tal perspectiva se ubican las políticas económicas, será posible lograr resultados significativos en el empleo formal o en los ingresos reales y, por tanto, en el desarrollo, aunque para ello se requiera de algunos años de crecimiento sostenido, de ganancias y de productividad importantes. De no hacerlo así, continuarán agudizándose los factores contrarios al desarrollo regional y local, en detrimento social.

REFERENCIAS

- Banco Mundial** (2011) *Social capital*. Washington, D.C. Pág. Oficial: <http://web.worldbank.org>
- Becker, G. S.** (1983) *El capital humano*. Madrid, Alianza editorial.
- de Dios, A.; González, R. y Montejo, R.** (2002) “La Gestión del Desarrollo Regional en Cuba. Un enfoque desde la endogeneidad” en Revista: *Economía, sociedad y territorio*, vol III, N° 12, julio-diciembre 2002. El colegio mexiquense, A. C.
- Diario** (varios años) *El Financiero*, México.
- Diario Oficial de la Federación** (2003) “Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT)”, México, 4 de septiembre.
- Durston, J.** (2000) *¿Qué es el capital social comunitario?* Santiago de Chile, División de desarrollo social. CEPAL-ENCLAC.
- Espasa Calpe** (1999) *Diccionario de Economía, Comercio y Derecho*, España, Ed. Espasa Calpe.
- Flores, R.** (2002) “Empleo y políticas activas de mercado de trabajo en México”. Revista. SELA. http://sela2.sela.org/public_html/AAZ K/ES
- García F. et al.** (2008) *Las MIPYMES en el estado de Puebla*. México, BUAP.
- Gordon, D., Edward, R. y Reich, M.** (1973) “A theory of labor market segmentation”, *American Economy Review*, num. 63.
- Gordon, D.M.** (1972) *Theories of poverty and underemployment*. Lexington, Mass., Lexington Books.
- Gordon, S. y Millan, R.** (2004) “Capital social: una lectura de tres perspectivas clásicas” en: Revista mexicana de sociología, México, Núm. 4, octubre-diciembre.
- Jiménez, J. A.** (2005) “Las políticas de empleo en México y el desarrollo regional” en: Aportes, Mayo-Agosto, México, B. Universidad Autónoma de Puebla.
- (2010) *Análisis jurídico-económico sobre la fuerza de trabajo calificada. Economistas en el estado de Puebla*. Tesis doctoral, México, BUAP.

— (2017) *Eficiencia laboral, Empresas y Desarrollo. Una Crítica propositiva*. OmniScriptumGmbH & Co. Deutschland/Alemania. Y publicado en España por Editorial Académica Española.

Harrison, B. (1972) *Education, training and the urban Ghetto*. Baltimore, Johns Hopkins University Press.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2002, 2011, 2014) *Encuesta Nacional de Empleo Urbano*, Mayo, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, <http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=288>.

LeRoy, R. y Meiners, R. (2001) *Microeconomía*. México, Mc. Graw-hill.

Llamas, I. (1989) *Educación y mercado de trabajo en México*. México, UAM-I.

Marx, C. (1973) [1859] *Contribución a la crítica de la Economía Política*. México, Ed. F. C. E.

- (1995) [1867] *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Tomo III, Vigésima cuarta reimpresión, México, Fondo de Cultura Económica.

Muñoz, C. (1990) "Relaciones de la Educación Superior y el Sistema Productivo". En *revista de Educación Superior*, N° 76, octubre-diciembre, México.

Natal, A. y Sandoval, A. (2004) *Capital social. Una revisión crítica para el estudio de la acción colectiva en OCB*. México, Colegio mexiquense.

Neira, I. y Portela, M. (2005) *Capital social: las relaciones afectan el desarrollo*. Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela.

Noguera, P. y Semitiel, M. (2008) "Capital social y desarrollo económico", en: Noguera, P. (coord.) *Capital social, género y desarrollo*. España, Universidad de Murcia.

Ramírez, J. (2005) "Tres visiones sobre el capital social: Bordieu, Coleman y Putman", en: *Revista Acta Republicana. Política y sociedad*, año 4, núm. 4, México, pp.21-36.

Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2002) *Economía*. (17 ed.); España, Ed. Mc. Graw Hill.

Schultz, W. (1981) *Invirtiendo en la gente. La cualificación personal como motor económico.*

España, Editorial Ariel.

Woolcock, M. y Nayaran, D. (2001) “Capital social: implicaciones para la teoría, la investigación y las políticas sobre desarrollo”. Versión electrónica (formato PDF).