

## La estructura del empresariado en México: un análisis para el sector público y privado

Marcela Hernández Romo<sup>1</sup>

---

### INTRODUCCIÓN

**E**n el periodo que va de 1980 al 2000, México pasó por varios cambios política económica: entrada al TLC; procesos de reestructuración de las empresas que implicaron, entre otras cosas, el abandono del papel dinamizador de la economía por parte de Estado; la reorientación de la economía hacia el exterior; la desregulación; la privatización; la disminución del sector público y la asignación de un nuevo papel a los empresarios, que con el modelo neoliberal se han convertido en el centro de las decisiones sobre las modernizaciones de sus empresas y en parte del país.

En dos décadas, la economía mexicana tuvo fluctuaciones que oscilaron entre un supuesto auge como resultado del modelo económico manufacturero exportador, su crisis en 1995, una relativa recuperación posterior y nueva crisis de principios del siglo XXI. El cuatrienio 2001-2004 está marcado por esta crisis, recesión económica que impacta a las diferentes esferas de la vida económica y social (empleo, salarios, inversiones). El interés de este trabajo es dar cuenta de la estructura del empresariado en este periodo de crisis en cuanto a su participación por tamaño de empresa, rama y la presencia de la mujer en las actividades gerenciales. Interesa definir su perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel educativo); las condiciones laborales (jornada, salarios, prestaciones). Para esto se analizan los microdatos del segundo trimestre del 2000 y el segundo trimestre del 2004 de la ENE.<sup>2</sup> Los segundos trimestres siempre se han comportado como más estables, motivo por el cual nos sirven para acotar la información a utilizar, por otro lado, el periodo 2000-2004 marca a la vez crisis y cambio político.

<sup>1</sup> Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, doctora en Estudios Sociales. Correo electrónico: mahernan7@hotmail.com.

<sup>2</sup> Agradezco a Carlos Salas la información y asesoría que me brindó para la utilización de la base de datos de la ENE.

El presente ensayo ofrece el análisis de la ocupación empresarial del país conformado por empresarios (as) que dirigen empresas y también por gerentes (hombre y mujeres) que dirigen pero no son propietarios. La ocupación empresarial se distingue en algunos casos por sexo, por sector público-privado y por rama, privilegiando las actividades no agropecuarias, el análisis de la información nacional se compara con la de la empresa grande (más de 250 trabajadores).

Son pocos e incipientes los trabajos que dan cuenta de la dinámica de los empresarios en México a partir de fuentes estadísticas y con relación a sus características sociodemográficas y laborales. Se puede decir que hasta ahora ha sido un espacio despreciado por los estudiosos y que arroja un déficit de conocimiento acerca de como ha cambiado este sujeto y en especial la incursión del sector femenino en propiedad y puestos de decisión en el sector privado y público. El problema al que nos enfrentamos entonces adquiere dos sentidos: cómo categorizar al empresario y el de la información estadística acorde a tal definición. Con relación a la definición –polémica de vieja data, que no discutiremos en este trabajo– optaremos por una mas de tipo operativa que teórica, buscando caracterizar al empresario con base en las funciones que desempeña. De acuerdo con la literatura y sintetizando las posturas encontramos que el empresario para unos es aquel que sólo aporta el capital. Si bien, esta perspectiva ha sido superada por la propia dinámica del desarrollo económico y que tiene que ver con los diferentes tipos de financiación como son las sociedades anónimas y los fondos de inversión, en numerosos estudios empíricos se encuentra presente esta posición reduccionista de la actividad empresarial. Una segunda posición es la que establece el privilegio de las funciones de dirección de la empresa sobre la de aportar capital. La Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO, 1996) define al empresario como aquellos empleadores o patrones que ocupan por lo menos a una persona a cambio de un sueldo o salario en la semana de referencia. Zabludovsky y De Avelar (2001: 165) asume la misma definición para el estudio de las empresarias en México. Para nosotros esta definición resulta insuficiente y puede dar una idea falsa de la dinámica y conformación empresarial en el país. De acuerdo con Salas en un estudio realizado en el 2001, el 50% del empleo lo proporciona la gran empresa (aquella que generan más de 250 plazas de trabajo), la microempresa genera el 41.63 % de los trabajos, pero con una alta volatilidad, estos establecimientos sólo sobreviven entre dos y cinco años, dando trabajo en un promedio de apenas dos trabajadores por unidad productiva (Salas y Zepeda, 2003: 61). Para De la Garza

(2003) este tipo de empleo debe ser considerado más como estrategia de sobrevivencia que como actividad empresarial frente a la falta de empleos formales bien remunerados. En otras palabras, los propietarios de micro negocios no deben ser considerados en condiciones de precariedad de estas unidades como parte del sujeto empresarial. La actividad empresarial implica experiencia y conocimientos del negocio, del mercado, de las distintas formas de financiamiento, en resolver problemas fiscales y laborales, de cómo relacionarse con sus competidores y clientes, etc. Este tipo de actividades son las que van configurando competencias empresariales y un tejido que sustenta en parte la práctica empresarial. Es por esto que en este trabajo sólo consideramos como empresarios a los que participan en la pequeña, mediana y gran empresa, centrando nuestro interés en estos últimos. Optamos por definir al sujeto empresarial como aquel que ocupa una posición dentro de la estructura de la organización (sea el dueño de los medios de producción o que por delegación cumpla las funciones de dirección) que le permite tomar decisiones, realiza tareas y prácticas diferenciadas de otros actores de la empresa como resolver problemas acerca del rumbo de la compañía, planear sus estrategias. La recompensa recibida por las funciones empresariales ejercidas es monetaria, aunque también puede ser en poder y prestigio social.

La definición de gerentes dada por la CMO abarca a presidentes, directores, gerentes generales que laboren en empresas públicas y privadas. Las actividades que realizan tienen que ver con la dirección, administración o gerencia general e implica planear, coordinar y dirigir las actividades, recursos humanos, materiales, políticas y planes de presupuesto de la institución o empresa que representan (CMO, 1996). En este sentido la definición gerente-empresario se asimila a la utilizada por nosotros, al no hacer diferenciación entre las funciones que realizan los gerentes privados y los públicos o si los primeros son propietarios no, lo cual permite tener una cobertura amplia del comportamiento empresarial. Dado que la ENE es la fuente principal de nuestros datos es necesario anotar que la categoría de gerentes privados contabiliza al denominado patrón o empleador cuando realizan funciones de dirección. La encuesta también permite captar a los patronos (que vienen a ser los propietarios), independientemente de que ejerzan labores de dirección.

Una vez superado el problema de definición, hay inconvenientes adicionales con la ENE: 1. Si bien la ésta contiene datos por sector privado y público, por sexo y tamaño de la empresa, sin embargo, no es posible realizar todos los cruces lógicamente posibles porque afectarían la representatividad; 2. Al tratar de comparar con otras fuentes otra restricción se encuentran en la di-

## LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO, 2006

versidad en definiciones de las variables. Por ejemplo, la revista *Expansión* hace la clasificación de tamaños de establecimiento con base en las ventas y no por el número de trabajadores empleados (clasificación diferente a la establecida por el INEGI).

### ESTRUCTURA OCUPACIONAL DEL EMPRESARIADO

De acuerdo con los datos de la ENE (cuadro 1) la actividad empresarial a nivel nacional está concentrada en los hombres que ocupan tanto las gerencias públicas y privadas en porcentajes muy elevados, la participación de la mujer es relativamente baja, siendo mayor su actividad en el sector público. En cuanto a la propiedad de la empresa, ésta también se concentra de manera contundente en los hombres, tanto para el segundo trimestre del 2000 como para el del 2004 (84.5%, 84.3%). Sin embargo, se puede decir que las mujeres son dueñas de empresas en un porcentaje no despreciable y que han mantenido su peso en la propiedad pese a la crisis actual (15.5, 15.7 por ciento).

Por otro lado, el cuadro 2 nos muestra que de manera mayoritaria los propietarios se inclinan por pequeñas empresas, acentuándose sobre todo para el segundo trimestre del 2004 (83.9 y 85.5 %), mientras que el propietario de las grandes empresas disminuye su participación en éstas de 3.3 a 1.6%. Es notorio que los propietarios que se dedican a los negocios en la mediana empresa no sufran alteraciones, manteniendo una estabilidad entre los dos años analizados (13%). En cuanto al comportamiento de los gerentes privados muestran una mayor diversificación en su participación por tamaño de empresa, teniendo ligeramente a tener más presencia en la grande. Esta tendencia se rompe con los gerentes públicos que de manera contundente se concentran en la gran empresa.

**Cuadro 1.** *Distribución porcentual de gerentes y propietarios de acuerdo al género. 2000-2004*

Género	Gerentes públicos %	Gerentes públicos %	Gerentes privados %	Gerentes privados %	Propietarios y/o patrones %	Propietarios y/o patrones %
Periodo	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Hombres	73.07	70.3	76.73	75.63	84.49	84.26
Mujeres	26.93	29.7	23.27	24.37	15.51	15.74
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE, II-2000 y II-2004.

LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

**Cuadro 2. Distribución porcentual de gerentes y propietarios de acuerdo al tamaño de la empresa. 2000-2004**

Tamaño de establecimiento o unidad económica	Gerentes públicos %	Gerentes públicos %	Gerentes privados %	Gerentes privados %	Propietarios y/o patronos %	Propietarios y/o patronos %
Periodo	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Empresas pequeñas	1.441	0	39.218	39.74	83.899	85.45
Empresas medianas	0.107	0	16.654	17.38	12.785	12.94
Empresas grandes	98.452	100	44.128	42.88	3.316	1.61
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

Para el segundo trimestre del 2000, la participación por parte de los propietarios se dirige a las actividades en servicios y comercio, en menor medida a la industria. Para el segundo trimestre del 2004 esta participación decae en tres ramas importantes: en la industria (de 17 a 14%); en la construcción (de 15 a 14 %), y en el comercio (de 27 a 21%), registrando la caída más alta las actividades del sector de la industria de la transformación; por el contrario, aumenta la participación en servicios de un año a otro (de 31 a 33%), al igual que en el agropecuario (de 10 a 13 %). Los gerentes públicos se dedican mayoritariamente a las actividades de servicios y se concentran en dos ramas; servicios (50.5 %) y gobierno (50.5%), sin mostrar cambios en el periodo analizado. Esto muestra la relativa estabilidad en la ocupación de los gerentes públicos. El comportamiento de los gerentes privados sigue otra dinámica, más diversificada, aumenta la importancia de los servicios al incrementarse el porcentaje de la población empresarial que se dedican a esta actividad (de 33 a 42%), mientras que decaen para estos mismos segundos trimestres del 2002 y 2004 las actividades empresariales en la industria (de 27 % a 23%); en el comercio (de 24.7 a 23.3%) y en comunicación y transporte (de 8.9 a 7.7 por ciento).

En cuanto a la población que conforma a la empresa grande y su participación por rama, tenemos que la gerencia pública (cuadro 4) se concentra en servicios, tanto para el segundo trimestre del 2000 como para el segundo trimestre del 2004; la gerencia privada por el contrario se diversifica entre la industria, servicios y comercio. Sin embargo, la ocupación empresarial privada en la rama industrial decae para el segundo trimestre en un porcentaje importante (de 39 a 29%) y se incrementa la población empresarial privada

LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO, 2006

**Cuadro 3. Distribución porcentual de gerentes y propietarios de acuerdo con la Rama. 2000 – 2004**

<i>Tamaño de establecimiento o unidad económica</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Propietarios y/o patrones %</i>	<i>Propietarios y/o patrones %</i>
Periodo	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	0	0.04	0.36	0.66	10.07	13.3
Industria extractiva y de la electricidad	3.3	2.12	0.44	0.52	0.21	0.13
Industria de la transformación	0.29	0.28	27.71	22.63	16.59	13.69
Construcción	0.03	0.03	4.54	3.65	14.92	13.79
Comercio	0.96	0.4	24.71	23.31	21.57	21.16
Comunicaciones y transportes	0.35	0.24	8.92	7.65	5.25	4.39
Servicios	50.51	50.51	33.32	41.58	31.22	33.3
Gobierno	44.56	46.38	0	0	0	0
No especificado	0	0	0	0	0.17	0.24
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

**Cuadro 4. Empresas grandes: distribución porcentual de gerentes y propietarios por rama. 2000 y 2004**

<i>Rama</i>	<i>Empresas grandes</i>					
	<i>Gerentes públicos</i>		<i>Gerentes privados</i>		<i>Propietarios y/o Patrones</i>	
	<i>2000-II</i>	<i>2004-II</i>	<i>2000-II</i>	<i>2004-II</i>	<i>2000-II</i>	<i>2004-II</i>
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	0	0	0	0	0	0
Industria extractiva y de la electricidad	6.1	4	0.6	0.8	0	0
Industria de la transformación	0.5	0.5	39.4	29.8	55	15.2
Construcción	0	0	2.2	3.9	8.4	20.1
Comercio	1.8	0.7	21.3	23.4	27.3	26.1
Comunicaciones y transportes	0.6	0.5	8.5	7.1	1.9	37.4
Servicios	91	94.3	28	35	7.4	1.2
Gobierno	0	0	0	0	0	0
No especificado	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

## LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

en la rama de servicios (de 28 a 35%). Por otra parte, los propietarios de grandes empresas ubican su actividad en el segundo trimestre del 2000 en la industria principalmente; sin embargo, para el segundo trimestre del 2004 su participación disminuye de manera significativa al pasar de 55 al 15%. En cambio, es notorio el aumento de porcentaje de la actividad empresarial en tres ramas: la de comunicación y transporte, la de construcción y con un menor porcentaje, los servicios.

Al analizar la actividad empresarial por sexo y rama (cuadro 5) encontramos que en el sector público la participación empresarial de la mujer en la rama de servicios es superior a la del hombre, no sucede lo mismo en gobierno, donde la actividad gerencial es ocupada preponderantemente por el sexo masculino; esta tendencia se observa en los dos años analizados. En cuanto a la participación empresarial de las mujeres en el sector privado, ésta se concentra en tres ramas, e incrementándose la ocupación femenina empresarial en los servicios de 42.6 a 56.1% en el periodo analizado; la segunda rama con participación importante de la mujer es el comercio, aunque ésta disminuye de un año de referencia a otro de 29 a 19%; la industria de la transformación es la tercera rama en que la actividad el sexo femenino tiene presencia importante, aunque ésta también disminuye para el segundo trimestre, de 22% en el 2004 a 16% en el 2000. Por otra parte, la ocupación empresarial de los

**Cuadro 5. Distribución porcentual de gerentes y propietarios por rama y sexo. 2000 y 2004**

	Gerentes públicos				Gerentes privados				Propietarios y/o Patrones			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Ocupación	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.5%	0.7%	0.0%	0.5%	11.3%	14.9%	3.3%	4.4%
Industria extractiva y de la electricidad	4.4%	2.7%	0.4%	0.7%	0.4%	0.6%	0.6%	0.1%	0.2%	0.1%	0.0%	0.0%
Industria de la transformación	0.4%	0.4%	0.1%	0.0%	29.4%	24.8%	22.0%	16.0%	17.1%	14.2%	13.6%	10.8%
Construcción	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	5.1%	4.5%	2.6%	1.0%	17.4%	16.2%	1.4%	0.7%
Comercio	1.3%	0.4%	0.1%	0.5%	24.3%	24.7%	26.1%	19.0%	19.5%	19.2%	33.0%	31.5%
Comunicaciones y transportes	0.4%	0.3%	0.2%	0.1%	9.8%	7.8%	6.1%	7.3%	6.0%	4.9%	1.4%	1.6%
Servicios	44.4%	46.0%	67.2%	61.2%	30.5%	36.9%	42.6%	56.1%	28.3%	30.0%	47.2%	50.9%
Gobierno	49.2%	50.2%	31.9%	37.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
No especificado	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.3%	0.0%	0.1%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

hombres en el sector privado también se concentra en tres ramas, teniendo más presencia en la rama de servicios, que aumenta para el segundo trimestre del 2004 de 30.5 a 36.9%, siguiéndole en importancia la ocupación empresarial masculina en el comercio que aumenta también para el segundo trimestre del 2004 (24.7 a 26.1%), mientras que la actividad empresarial en la rama industrial disminuye para el segundo año analizado (29.4 a 24.8%). En síntesis, la participación de la población empresarial masculina en las actividades empresariales es mayor que la de las mujeres, y ésta se concentra en la rama de servicios, disminuyendo esta actividad empresarial en las ramas de la industria y el comercio. La participación empresarial de las mujeres en general, como ya se dijo, es menor que la de los hombres y se ubica de manera preponderante en las actividades de servicios.

La población propietaria muestra diferencias entre los sexos, mientras que las mujeres mantienen la inclinación a participar en los servicios, el comercio y la industria en este orden de preferencias, los hombres diversifican y modifican su participación al inclinarse también por la rama de la construcción.

Como primera conclusión podemos decir que en la actividad empresarial son los hombres quienes más importancia tienen. Pero la participación de la mujer en el ámbito empresarial va en aumento, aun en este periodo de crisis, si bien se ubican de manera preponderante en la pequeña empresa, aunque existe un porcentaje pequeño que se ubica en la gran empresa. De acuerdo a Zabludsky y De Avelar (2001) en el año de 1997 el 3% de las mujeres que se dedicaban a la actividad empresarial eran propietarias de grandes empresas.

Además, la crisis que se generó en Estados Unidos y se manifestó a principios del 2000 en México, impactó a la estructura de la actividad empresarial. El cambio más notable se manifiesta en la preferencia de los empresarios en general (tomando en cuenta a los empresarios pequeños, medianos y grandes) por ubicarse en servicios y desplazar a la rama industrial al tercer orden de preferencias. Sin embargo, la transformación más importante la vive el propietario de la gran empresa al disminuir su participación en la industria y reanimar las actividades en ramas como la de comunicación y transporte y la construcción.

Por otro lado, pudiera ser que la caída de la población que detentaban empresas grandes responde al cierre de éstas y a la reubicación de la participación de los propietarios en otras ramas, siendo la rama industrial la más castigada por los empresarios en cuanto a su participación. Algunos de los aspectos que pudieran explicar el cambio en la estructura empresarial, además de la crisis, pudieran ser: la política económica de México, la competencia

## LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

de la producción externa en manufacturas que puede generar que los empresarios miren más hacia el comercio y los servicios. Por otro lado, el que los empresarios participen más en generar pequeñas y grandes empresas de servicios y/o comercio o en la rama de la comunicación y transporte así como en la de la construcción, aún cuando no son avanzadas tecnológicamente, se puede explicar en parte por el hecho de que pueden requerir menos capital para su instalación, y no implica importante compra de maquinaria, gastos de capacitación, ni altos pagos de nómina cuando se emplea mano de obra poco calificada; ni tener que lidiar con conflictos laborales.

### PRESENCIA REGIONAL DE LOS EMPRESARIOS

La presencia regional la analizamos a partir de cuatro estados (cuadro 6) tres de estos son los que tradicionalmente registran más negocios y población empresarial: Nuevo León, Distrito Federal, Jalisco, y uno de reciente desarrollo industrial como es Aguascalientes. La información estadística nos muestra cambios en la conformación de la estructura empresarial en estos estados. La entidad federativa que aglutina mayoritariamente a la población empresarial es por supuesto el Distrito Federal, aunque de manera general disminuye su participación en la composición de la estructura ocupacional para el segundo trimestre del 2004, sobre todo con relación a la posesión de la propiedad. El comportamiento ocupacional al interno de las otras entidades es desigual: Nuevo León aumenta su participación en el sector público y

**Cuadro 6.** *Distribución porcentual de gerentes y propietarios en cuatro entidades federativas. 2000-2004*

Entidad	Gerentes	Gerentes	Gerentes	Gerentes	Propietarios	Propietarios
	públicos %	públicos %	privados %	privados %	y/o patrones %	y/o patrones %
	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Nuevo León	13.77	21.1	22.91	22.69	16.66	17.8
Distrito Federal	60.38	58.36	56.22	53.31	45.53	42.82
Jalisco	18.04	14.58	18.91	20.41	34.12	35.04
Aguascalientes	7.81	5.96	1.96	3.59	3.69	4.34
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO, 2006

no crece en la población que aglutina el sector privado; Jalisco, por el contrario, disminuye su participación en el sector público y aumenta en el sector privado; en Aguascalientes el sector público es más importante que el privado, aunque de manera general disminuye la participación empresarial en los dos sectores. En cuanto a la población que detenta propiedad el porcentaje mayor lo tiene el Distrito Federal, aunque baja la ocupación empresarial hacia el segundo trimestre del 2004 (45.5 y 42.8 %), le sigue Jalisco que a diferencia del Distrito Federal aumenta su participación como propietario (34.1 y 35%), Nuevo León por su parte tiene un ligero repunte para el segundo trimestre analizado (de 16 a 17%), Aguascalientes presenta porcentajes notoriamente inferiores, aunque también con un aumento poco importante (3.7 y 4.3%). Los resultados parecen significativos, reflejan la recesión que afectó además de las empresas a la población empresarial y pareciera que los estados en los que más repercutió la crisis fue Nuevo León y Aguascalientes, estados industriales por excelencia y donde la crisis pegó más fuerte, por esta razón ahora adquiriera mayor importancia el sector público en la ocupación empresarial.

La composición ocupacional empresarial por sexo (cuadro 7) de los cuatro estados analizados nos muestra que el Distrito Federal es la entidad que cuenta con la mayor participación empresarial independientemente del sexo y el sector, tanto para el segundo trimestre del 2000 como para el del 2004. En el sector público y en el mismo periodo analizado tenemos que la ocupación empresarial femenina va en aumento y sólo disminuye en el Distrito Federal. En el sector privado, en esa entidad se sigue la misma tendencia de disminución de la ocupación empresarial, como lo muestra el segundo trimestre

**Cuadro 7. Distribución porcentual gerentes y propietarios por sexo y entidad federativa. 2000 y 2004**

	Gerentes Públicos				Gerentes Privados				Propietarios y/o Patrones			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
Entidad	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Nuevo León	13.3%	20.8%	14.7%	22.0%	24.9%	24.9%	15.9%	16.2%	17.5%	18.2%	12.9%	15.9%
Distrito Federal	60.6%	64.6%	59.9%	41.0%	53.3%	50.3%	66.4%	62.2%	42.2%	39.5%	61.1%	59.2%
Jalisco	17.0%	10.5%	20.0%	25.8%	19.7%	21.5%	16.2%	17.3%	36.1%	37.9%	24.9%	21.0%
Aguascalientes	9.1%	4.1%	5.4%	11.1%	2.1%	3.3%	1.4%	4.4%	4.2%	4.4%	1.1%	3.9%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

## LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

del 2004, no sucede lo mismo con Jalisco y Aguascalientes, en donde aumenta, mientras que Nuevo León se mantiene sin cambios. En cuanto a la propiedad, la participación en general disminuye en el Distrito Federal, aumenta en Nuevo León y Aguascalientes y baja en Jalisco. En conclusión la participación empresarial femenina va en aumento. Después del Distrito Federal, Jalisco es la entidad que cuenta con mayor población femenina que se ocupa en la actividad empresarial, la sorpresa la da Nuevo León al presentar los porcentajes más bajos de participación femenina en el ámbito ejecutivo empresarial, quizás a manera de hipótesis se pudiera explicar esto debido a que Nuevo León es un estado con una tradición industrial donde las mujeres no se incorporan de manera fácil a este tipo de sector, mientras que el Distrito Federal y Jalisco cuentan con una larga historia en los servicios y el comercio (hoteles, restaurantes, etcétera).

### PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS EMPRESARIOS

Como ya se vio en el cuadro 1, son los hombres la mayoría en el sector empresarial en general, lo que nos indica la primera característica del perfil sociodemográfico. En cuanto al nivel educativo (cuadro 8) de manera general éste ha ido en aumento, mayoritariamente la población empresarial cuenta con una profesión o posgrado, cuyo nivel, sin embargo, lo ostenta una

**Cuadro 8.** *Distribución porcentual de gerentes y propietarios por nivel educativo. 2000-2004*

	<i>Gerentes públicos</i>		<i>Gerentes privados</i>		<i>Propietarios</i>	
	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Nivel educativo sin instrucción						
a primaria completa	4.5%	4.9%	8.3%	8.3%	41.0%	37.0%
De secundaria hasta media superior con carrera técnica	17.6%	14.4%	32.0%	28.2%	30.9%	31.4%
Superior incompleto						
a doctorado	77.9%	80.7%	59.7%	63.4%	28.1%	31.6%
No especificado	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

minoría, aunque también muestra un ligero crecimiento. Sin embargo, el análisis por sector y la propiedad nos muestran diferencias con los gerentes. Los propietarios en un porcentaje relativamente alto (41% en el 2000 y 37% en el 2004) sólo cuentan con primaria; lo mismo sucede con el nivel de instrucción de secundaria a preparatoria o nivel técnico que presentan también porcentajes nada despreciables (30.9 y 31.4% en esos años); esto se refuerza con los porcentajes débiles en el nivel de estudios superiores y posgrado que presentan los propietarios, aun cuando este porcentaje aumente de un año a otro (28.1 y 31.6 por ciento).

Los gerentes privados, igual que los propietarios, presentan más diversificación en sus niveles educativos que los gerentes públicos; si bien mayoritariamente se ubican en el nivel superior y posgrado y éste aumenta de un año al siguiente considerados (59.7 y 63.4%), aunque también un porcentajes relativamente alto de gerentes privados cuentan con el nivel de secundaria, técnico y preparatoria, aun cuando éste disminuye de un año a otro de los considerados (32 y 28.2%). El sector público cuenta de manera preponderante con gerentes con un nivel superior o posgrado de instrucción, el 77.9% en el 200 y aumentó al 80.7% en el 2004. Sin embargo, el nivel de posgrado todavía no se logra constituir en una característica que defina a la gerencia pública al presentar porcentajes más bien débiles en esos años, aunque aumentaron entre los años 2000 y 2004. Al analizar el nivel educativo de los empresarios en la empresa grande (cuadro 9) los datos estadísticos muestran que los gerentes públicos al igual que los privados cuentan con estudios superiores o de posgrado en su mayoría; el nivel de posgrado el porcentaje mayor lo poseen los gerentes públicos. Un dato importante corresponde a los propietarios de las empresas grandes que cuentan como los gerentes con la mayoría con nivel profesional o posgrado. En el 2000 el porcentaje con este nivel educativo era de 82.09%, y bajó a 49.73% en el 2004. Las diferencias entre el nivel educativo bajo de los propietarios en el contexto nacional con respecto del alto de las empresas grandes es probable se deba a que los propietarios con primaria o menos se concentren en las pequeñas y medianas empresas. En general, hay un aumento del nivel educativo entre el 2000 y el 2004 del empresariado, no así de los propietarios. Para los gerentes la crisis pudiera significar mayor competencia por los puestos de trabajo, basada en credenciales educativas, no así para los propietarios. Por otra parte, resulta significativo que el sector público cuente con una población gerencial con mayor nivel educativo que la empresa privada, tanto en el nivel superior como en el de posgrado.

LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

**Cuadro 9. Empresas grandes: distribución porcentual de gerentes y propietarios por nivel educativo. 2000 y 2004**

<i>Empresas grandes</i>						
	<i>Gerentes públicos</i>		<i>Gerentes privados</i>		<i>Propietarios</i>	
	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Nivel educativo sin instrucción a primaria completa	0.85%	0.07%	1.29%	1.88%	14.62%	9.20%
De secundaria hasta media superior con carrera técnica	17.91%	8.34%	19.24%	23.58%	3.29%	41.07%
Superior incompleto a doctorado	81.24%	91.59%	79.44%	74.55%	82.09%	49.73%
No especificado	0.00%	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%	0.00%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

FUENTE: Elaboración propia con base en los micro datos de la ENE- II-2000 y II-2004.

De acuerdo al periodo analizado, la edad preferente de los empresarios a nivel nacional (cuadro 10) se mueve entre dos rangos: el que va entre los 30 y 44 años, y el de 45 años y más. Quizás la única anotación es que la mayoría se ubica por un margen pequeño en el rango de los propietarios de más de 45 años.

La edad de la población empresarial ocupada en la empresa grande (cuadro 11) presenta las siguientes características: para el segundo trimestre del 2000 vemos que los gerentes públicos se ubican entre el segundo rango de edad (entre 30 y 44 años) con el 50% de la población y en el tercer rango (45 años y más) con un 42%; para el segundo trimestre del 2004 se mantiene esta tendencia. Por el contrario, los gerentes privados diversifican sus edades

**Cuadro 10. Distribución porcentual de gerentes y propietarios de acuerdo al rango de edad. 2000-2004**

<i>Rango de edad</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Propietarios y/o patrones %</i>	<i>Propietarios y/o patrones %</i>
Periodo	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
12-29 años	10.53	8.23	15.41	15.15	14.1	10.02
30-44 años	47.43	49.36	49.46	46.62	43.81	43.24
45 años y más	42.04	42.41	35.13	38.23	42.09	46.74
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

**Cuadro 11.** *Empresas grandes: Distribución porcentual de gerentes y propietarios por rango de edad. 2000 y 2004*

<i>Empresas grandes</i>						
<i>Rango de Edad</i>	<i>Gerentes públicos</i>		<i>Gerentes privados</i>		<i>Propietarios y/o patrones</i>	
	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
12-29 años	7.5	3	18.8	21.8	3.3	4.6
30-44 años	50.1	46.8	54	45.8	19.8	50.1
45 años y más	42.4	50.2	27.2	32.4	76.9	45.3
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

tendiendo a integrar a una población más joven. Así, tanto para el segundo trimestre del 2000 como para el del 2004, la población empresarial privada se concentra (54%) en el segundo rango de edad (de 30 a 40 años de edad), pero cuentan también con gerentes jóvenes entre las edades de 12 y 29 años, aumentando de un periodo a otro (de 18.8 a 21.8%). Es decir, hay gente más joven en labores de dirección privada que en la pública. En los propietarios encontramos un cambio importante de un periodo a otro. Para el segundo trimestre del 2000, el 76.7% contaba con una edad entre 45 años y más, y solo el 19.8% se ubicaba en el rango segundo (de 30 a 44 años). Para el segundo trimestre del 2004 cambia la composición de edad y el 50% se ubica entre los 30 y 44 años, y sólo el 45.3 % se mantiene en el tercer rango. Esto solamente se puede explicar en tres sentidos: la inclusión de nuevos propietarios, la salida de los quebrados por la crisis y el cambio generacional en las empresas.

Se puede apreciar una renovación de la planta gerencial del sector privado, al incrementarse los empresarios jóvenes, al igual que en los propietarios; no así en los gerentes públicos, donde se mantiene la lógica de una planta empresarial estable y de que la edad del estrato va aumentando de acuerdo con su permanencia en la empresa.

En cuanto a la idea tan divulgada por ciertos autores, entre ellos Sennett (2000), de que las empresas despreciarían la experiencia acuñada por los "viejos" y privilegiarían la contratación de personal joven, dado que garantizarían la predisposición y fuerza necesaria que se requiere para un reaprendizaje

## LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

constante de las competencias laborales, sobretodo ahora que se vive en la sociedad del riesgo, la fragmentación y la constante innovación, en México parece que se encuentra en espera de mejores momentos, y en el mejor de los casos, la inclusión de población joven en el empresariado se da en una proporción baja y sólo en la empresa privada; aunque tampoco significa necesariamente que los más jóvenes se encuentren en las jerarquías de decisión más importantes.

### CONDICIONES DE TRABAJO

De acuerdo con Salas (2003), una de las características del empleo mexicano son las jornadas de trabajo que pueden ser muy largas o muy reducidas. En general, la jornada laboral de los hombres dedicados a la actividad empresarial (cuadro 12) es extensa y oscila entre las 48 y más de 56 horas a la semana, siendo notorio sobretodo en los gerentes privados y los propietarios. Los datos nos dan una idea de la dedicación que las gerencias deben de tener en la empresa, es decir, la vida se vuelve el trabajo y la empresa el espacio de vida cotidiana.

Los propietarios de grandes empresas (cuadro 13) para el segundo trimestre del 2004, declaran 45.4 % trabajar más de 56 horas a la semana; aumentó

**Cuadro 12.** *Distribución porcentual de gerentes y propietarios de acuerdo al tiempo de trabajo. 2000-2004*

<i>Total de la jornada semanal</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Propietarios y/o patrones %</i>	<i>Propietarios y/o patrones %</i>
Periodo	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
No trabajo la semana de referencia	7.31	8.03	2.93	1.4	3.03	2.75
Menos de 15 horas	0.79	0.58	1.08	1.03	1.84	2.11
15 a 24 horas	7.18	4.83	4.67	3.63	5.28	6.35
25 a 34 horas	17.21	24.9	5.24	5.84	5.43	5.78
35 a 39 horas	8.29	8.23	4.29	3.18	5.45	6
40 a 48 horas	37.61	26.34	42.41	43.2	36.36	34.65
49 a 56 horas	9.69	15.98	16.92	15.24	17.47	17.55
Más de 56 horas	11.92	11.11	22.46	26.48	25.09	24.81
No especificado	0	0	0	0	0.05	0
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO, 2006

**Cuadro 13.** *Empresas grandes: Distribución porcentual de gerentes por jornada semanal. 2000 y 2004*

<i>Empresas Grandes</i>						
<i>Total de la jornada semanal</i>	<i>Gerentes públicos</i>		<i>Gerentes privados</i>		<i>Propietarios y/o patronos</i>	
	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
No trabajó la semana de referencia	12	12.7	3.8	1.3	0	0
Menos de 15 horas	1	0.4	0	0.2	0	3.8
15 a 24 horas	9.8	5.5	3	1.7	0	4.6
25 a 34 horas	23.7	38.8	3.3	3.4	2.5	6
35 a 39 horas	7.7	9.3	2.9	1.8	1.7	0
40 a 48 horas	31.5	19.6	48.3	57	42.1	16.5
49 a 56 horas	5.7	8	20.2	14.7	18.9	23.7
Más de 56 horas	8.6	5.7	18.5	19.9	34.8	45.4
No especificado	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

también el porcentaje de gerentes privados con jornadas laborales semanales de 40 a 48 horas en el periodo (de 19 a 24%), mientras que en cuanto a los gerentes que laboran en el sector público decreció el porcentaje que trabajó más de 40 horas a la semana.

En conclusión, la actividad empresarial en general denota un requerimiento de jornadas largas de trabajo, siendo mucho mayor el porcentaje de las horas de trabajo requeridas por las empresas grandes privadas. La gran empresa parece ser que se polariza entre la gerencia pública y la privada; esta última tiene jornadas mucho más extensas, al igual que los que son propietarios.

#### RECOMPENSAS Y SALARIOS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

De acuerdo con las nuevas tendencias marcadas por los ejecutivos de grandes empresas y corporaciones, el mercado laboral del ejecutivo requiere de gente con nivel profesional, comprometida, eficiente y productiva. La dedicación será supuestamente recompensada, no sólo a través del salario, sino mediante un sistema de compensaciones variable frente a la eficiencia.

## LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

De acuerdo con la revista *Expansión* (2001), esto ha venido sucediendo paulatinamente, ya que para los años sesenta el sueldo base de la alta gerencia representaba el 90% de la remuneración del ejecutivo. En los años noventa se redujo al 77%, para la década del 2000 se esperaba que el salario representara sólo el 40 o 30 % frente a una compensación variable de entre 60 o 70%. Parece ser que las empresas más exitosas operan ya de esta manera, al menos diez de las empresas consideradas como las vanguardistas su forma de establecer las remuneraciones es la siguiente: el salario base de los altos ejecutivos representaba para el 2004, el 48 % de los ingresos, el resto se repartía en diferentes tipos de prestaciones, que pueden incluir, aparte de las otorgadas por ley, bonos variables de corto y mediano plazo, pagos en riesgo, auto, etc., y a largo plazo, como serían las acciones. Sin embargo, los datos de la ENE indican que los sueldos y prestaciones son desiguales entre ejecutivos del mismo nivel. Se puede hablar de salarios y prestaciones de la alta gerencia privilegiada al igual que de salarios y prestaciones de gerencias de la precariedad, dependiendo si el sector es público o privado y del tamaño de la empresa donde trabaje.

De acuerdo con la ENE (cuadro 15) los gerentes públicos mayoritariamente cuentan con las prestaciones de la ley (aguinaldo, vacaciones) y otro tipo de prestaciones en los dos años analizados (90.9 y 90.7%). En el caso de los gerentes privados la situación cambia, en el segundo trimestre del 2000, el 47.5% recibía los establecidos por la ley y el 48.3% ningún tipo de prestación,

**Cuadro14.** *Distribución porcentual de gerentes y propietarios de acuerdo al tipo de prestación. 2000-2004*

Prestaciones	Gerentes	Gerentes	Gerentes	Gerentes	Propietarios	Propietarios
	públicos %	públicos %	privados %	privados %	y/o patrones %	y/o patrones %
Periodo	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Aguinaldo y/o vacaciones	2.49	3.17	0.88	0.61	0.18	0.1
Aguinaldo y/o vacaciones y otras prestaciones	90.92	90.7	47.49	45.18	1.17	1.21
Otras prestaciones distintas de aguinaldo y/o vacaciones	1.03	0.58	2.61	1.01	1.94	0.55
Ninguna prestación	5.51	5.39	48.32	52.53	96.71	98.14
Trabajador sin pago	0.05	0.16	0.7	0.67	0	0
No especificado	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO, 2006

**Cuadro 15.** *Empresas grandes: distribución porcentual de gerentes por tipo de prestación 2000 y 2004*

<i>Empresas grandes</i>						
<i>Prestaciones</i>	<i>Gerentes públicos</i>		<i>Gerentes privados</i>		<i>Propietarios y/o patrones</i>	
	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Aguinaldo y/o vacaciones	0.4	0.7	0.6	0.1	0	0
Aguinaldo y/o vacaciones y otras prestaciones	96.9	98.7	92.6	94.8	6	11.8
Otras prestaciones distintas de aguinaldo y/o vacaciones	0.5	0.1	1.8	0.3	9.2	0
Ninguna prestación	2.2	0.5	5	4.8	84.8	88.2
Trabajador sin pago	0	0	0	0	0	0
No especificado	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

y sólo el 2.61% declaró recibir otras prestaciones distintas de aguinaldo y vacaciones. Para el segundo trimestre del 2004, disminuyó el porcentaje que contaba con prestaciones de ley y otro tipo (45.2%) y aumentó el porcentaje que no las recibía (52.6%). Los propietarios no registran prestaciones en porcentajes altos (96.7 y 98.14%) de acuerdo a los años analizados.

Es muy probable que la población que no recibe prestaciones sea la que se ubica en la pequeña y mediana empresa, dado que al analizar las prestaciones de los que operan en grandes empresas (cuadro 15) encontramos que en los dos años que se analizan la población empresarial en su inmensa mayoría cuenta con las prestaciones de ley y otro tipo de prestación.

En términos generales parece que se empieza a decantar una división entre los que podrían ser las "altas gerencias", que es la población ejecutiva que se encuentran en las grandes empresas, que se ubica entre el primer y segundo nivel de mando, que cuenta con niveles altos de educación, tiene una jornada laboral de más de 48 horas semanales y es recompensada con altas prestaciones. Por otro lado, las "gerencias precarias" corresponden principalmente a la pequeña empresa, pueden ostentar una profesión y aún cuando se sitúan en los primeros niveles de la jerarquía pueden o no contar con prestaciones (aún siendo dueños), sus jornadas laborales son también de más de 48 horas. Veamos si el nivel de ingreso nos confirma lo anterior.

La forma como se establece el ingreso en el ámbito empresarial no obedece a la lógica que establece la Comisión de Salarios Mínimos, ésta más bien

## LA ESTRUCTURA DEL EMPRESARIADO EN MÉXICO

depende del sector, del tamaño de la empresa, del nivel jerárquico que se ocupe y de la relación con la propiedad. Por lo general, en las empresas llamadas “competitivas” el ingreso y su aumento superan con mucho al índice inflacionario. De acuerdo con varias entrevistas realizadas a directores de grandes empresas el ingreso que se fija es el resultado del mercado laboral y del tipo gerencia en la que se labore (una gerencia de Recursos Humanos ganaría menos que una gerencia de Inversiones). La forma de establecerlo implica una consulta con las empresas más agresivas en su forma y tabulación de pagos y se juega con un margen del 2 a 3 % por encima o por debajo del que establecieron las compañías líderes, dependiendo, claro, del mercado.

Los datos de la ENE muestran un comportamiento del ingreso en la actividad empresarial polarizado; hay grupos de empresarios que gozan de un excelente ingreso, mientras que la mayoría pueden ser caracterizados como precarios.

Los gerentes públicos (cuadro 16), para el segundo trimestre del 2000 en su mayoría (63.82 %) reciben entre 2 y 10 salarios mínimos (11 274 pesos al mes), el 16.8% lo equivalente a entre 10 y 20 salarios mínimos y sólo el 11.7% más de 20 salarios mínimos (22 548 pesos mensuales). Por lo tanto, al interno del empresariado también existe la desigualdad y la polarización en ingresos y éstas aumentan cuando se comparan con la gerencia privada, que en un porcentaje relativamente alto, aunque menor que en las empresas públicas (47.7%), se encontraba ubicada entre 2 y 10 salarios mínimos en el 2000, y en un porcentaje también alto (38.4%) con más de 10 salarios mínimos. Entre el 2000 y el 2004 disminuyó el porcentaje de los que ganaban más. Los pro-

**Cuadro 16. Distribución porcentual de gerentes y propietarios de acuerdo al nivel de ingreso. 2000-2004**

<i>Estratos de ingreso tradicional</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes públicos %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Gerentes privados %</i>	<i>Propietarios y/o patronos %</i>	<i>Propietarios y/o patronos %</i>
Periodo	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Menos de 1 salario mínimo	0.12	2.85	0.62	0.66	3.93	6.79
De 1 salario mínimo hasta dos	4.12	1.96	3.39	4.11	11.92	8.75
Más de dos salarios mínimos hasta cinco	25.6	20.94	22.43	22.82	38.83	36.13
Más de cinco salarios mínimos hasta 10	38.22	39.51	25.38	24.55	19.83	22.73
Más de 10 salarios mínimos hasta 20	16.88	21	22.12	20.5	11.69	10.16
Más de 20 salarios mínimos	11.65	6.68	16.32	10.8	6.29	4.45
No recibe ingresos	0.05	0.17	0.7	0.67	0.01	0
No especificado	3.36	6.89	9.04	15.89	7.5	10.99
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004

LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO, 2006

pietarios muestran más diferenciación al concentrarse el 58.6% entre los 2 y 10 salarios en el 2000, el 17.9% con más de 10 salarios mínimos y tan sólo el 6.29% con más de 20. Para el segundo trimestre del 2004 disminuyeron los porcentajes de los que ganaban más.

Al hacer el análisis sólo de la gran empresa (cuadro 17) la polarización entre los que perciben un ingreso mejor y los que se caracterizan por otro precario aumenta, dependiendo del sector. Para el primer trimestre del 2000 el 68% de los propietarios se ubican en el rango de más de 10 salarios mínimos. Para el 2004 baja un poco ese porcentaje, aunque sigue siendo alto (65%). Los gerentes privados en un porcentaje alto (68.2%) se sitúan en un rango de entre 1 y 20 salarios mínimos, y sólo el 31.8% en más de 20 salarios mínimos para el segundo trimestre del 2000. Para el segundo trimestre del 2004 aumenta el porcentaje (71.5%) de la población empresarial que se ubica entre 1 y 20 salarios mínimos. Las gerencias públicas por el contrario tienden más a la baja, el 91.9% se ubica en menos de 20 salarios mínimos. Empero, fueron los gerentes privados los que más disminuyeron en porcentaje con más de 20 salarios mínimos hacia el 2004.

La diferencia la marca la gran empresa privada, que tiende a ofrecer ingresos más altos a mayor porcentaje de gerentes, en contraposición con la pública, en la que son pocos los que se ubican en los niveles más altos de ingreso. La polarización en el ingreso es clara en relación con el sector privado y público, pero sobre todo con el tamaño de empresa.

**Cuadro 17. Empresas grandes: distribución porcentual de gerentes por estratos de ingreso 2000 y 2004**

Estratos de ingreso	Gerentes públicos		Gerentes privados		Propietarios y/o patrones	
	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II	2000-II	2004-II
Menos de 1 salario mínimo	0.1	1.4	0.2	0.6	0	0
De 1 salario mínimo hasta dos	1.5	0.6	2.3	2.5	0	0
Más de dos salarios mínimos hasta cinco	30.3	22.5	15	16.8	1.7	1.4
Más de cinco salarios mínimos hasta 10	43.4	48.9	25.5	25.2	8.7	11.4
Más de 10 salarios mínimos hasta 20	16.6	17	25.2	26.4	20.9	26.2
Más de 20 salarios mínimos	3.7	3.5	21.5	13.9	47.2	38.8
No recibe ingresos	0	0	0	0	0	0
No especificado	4.4	6.1	10.3	14.6	21.5	22.2
Total	100	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en los microdatos de la ENE- II-2000 y II-2004.

POLARIZACIÓN, DESIGUALDAD Y PRECARIEDAD EN EL EMPRESARIADO

Al considerar el periodo analizado (2000-2004) en su conjunto, se puede observar que la estructura empresarial muestra una polarización entre la población que conforma a la gran empresa y la población que se ubica en el resto de las compañías, siendo los pequeños empresarios los más numerosos. La estructura presenta también transformaciones como resultado de la crisis, su manifestación más clara es en el recambio hacia el sector servicios, y la caída en la rama industrial. En cuanto a la composición por género, son hombres los que mayoritariamente conforman la actividad empresarial, aunque con una presencia femenina en ascenso, pero con signos también de polarización probable por género.

La desigualdad de la estructura empresarial se muestra tanto en el nivel educativo, como en rango de edad, las remuneraciones y la jornada laboral. Las diferencias se dan también al interior de las ramas económicas y por tamaño de empresa. Es así que podemos plantear a manera de hipótesis la polarización de la estructura empresarial conformando dos tipos de perfiles empresariales y con desigualdad al interno, dependiendo del sector público o privado.

Un primer perfil lo componen los pequeños y medianos empresarios con bajo nivel educativo, con una edad de entre 40 y 50 años, con jornadas largas de trabajo, bajos salarios y casi nulas prestaciones, a este perfil lo denominamos "gerencias de la precariedad". El segundo perfil lo caracteriza la población que se ubica en la gran empresa, con un nivel educativo superior, con un promedio de edad ligeramente más joven, mejores salarios y prestaciones, aunque con extensas jornadas laborales, a estos los denominamos gerencias del *top manager*. Sin embargo, se puede apreciar también desigualdad y polarización al interno de este perfil entre empresas públicas y privadas, el punto clave son las remuneraciones. En las gerencias públicas de empresas grandes son muy pocos los que perciben salarios altos. Mientras que las gerencias privadas y los propietarios de las grandes empresas los ingresos altos abarcan un porcentaje de la población muy elevado, aunque también hay grandes desigualdades entre los que reciben mejor ingreso y los que no. Se puede decir, que existe una "élite empresarial" pública y privada y que son a los que realmente se les puede llamar *top manager*; para esta pequeña élite el reconocimiento social se vuelve otra credencial para escalar a nuevas gratificaciones. Este último perfil está en proceso de recomposición al presentar un ligero incremento en la escolaridad y contar con una población más joven,

## LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN MÉXICO, 2006

habría que señalar que se da principalmente en el sector privado. Sin embargo, algo tienen en común los dos perfiles empresariales, las excesivas jornadas laborales.

### BIBLIOGRAFÍA

- De la Garza, Enrique (2003), "Estructura industrial y condiciones de trabajo en la manufactura" en De la Garza Toledo y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, IET-Plaza y Valdés y UAM, México.
- Expansión* (1999), *Los top management*, núm. 15, México.
- Expansión* (2001), *Mujeres influyentes*, núm. 15, México
- INEGI, Encuesta Nacional de Empleo (ENE) 2000 y 2004, segundo trimestre, México.
- Salas Carlos y Zepeda Eduardo (2003), "Empleo y salarios en el México contemporáneo", en De la Garza Toledo y Carlos Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, IET-Plaza Y Valdés y UAM, México.
- Sennet (2000), "La corrosión del Carácter", en *Las consecuencias personales del Trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- Zabludovsky Gina y De Avelar Sonia (2001), *Empresarias y ejecutivas en México y Brasil*, Porrúa/UNAM, México.