



INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MÉRIDA

TESIS

**“FACTORES DETERMINANTES QUE INCIDEN EN LA MOVILIDAD
ESPACIAL DE LA MANO DE OBRA HACIA EMPRESAS
CONSTRUCTORAS DE LOS MUNICIPIOS DE MÉRIDA Y UMÁN
PERTENECIENTES A LA ZONA METROPOLITANA DEL ESTADO DE
YUCATÁN”**

PARA OPTAR AL GRADO DE:

**MAESTRO EN PLANIFICACIÓN DE EMPRESAS Y DESARROLLO
REGIONAL**

PRESENTA:

KAREN ALEJANDRA LÓPEZ RUIZ

ASESOR:

MC. ANDRÉS MIGUEL PEREYRA CHAN

COASESOR:

MC. KARINA CONCEPCIÓN GONZÁLEZ HERRERA

MÉRIDA, YUCATÁN, MÉXICO.

21 DE SEPTIEMBRE DE 2012

SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR TECNOLÓGICA
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE MÉRIDA



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



DEPENDENCIA: DIV. DE EST. DE POSG. E INV.
Oficio N° X/206/2012

MÉRIDA, YUCATÁN A **24 DE AGOSTO DE 2012**

ASUNTO: SE AUTORIZA IMPRESIÓN

C. KAREN ALEJANDRA LÓPEZ RUIZ
PASANTE DE MAESTRIA EN PLANIFICACION DE
EMPRESAS Y DESARROLLO REGIONAL.
P R E S E N T E.

De acuerdo al fallo emitido por su asesor el **M.C. ANDRÉS MIGUEL PEREYRA CHAN** y el coasesor **M.C. KARINA GONZÁLEZ HERRERA**, y la comisión revisora integrada por el Dr. Gustavo Adolfo Monforte Méndez, el Dr. Alfonso Munguía Gil y el Dr. Jorge Emeterio Madero Llanes, considerando que cubre los requisitos establecidos en el Reglamento de Titulación de los Institutos Tecnológicos le autorizamos la impresión de su trabajo profesional con la **TESIS:**

"FACTORES DETERMINANTES QUE INCIDEN EN LA MOVILIDAD ESPACIAL DE LA MANO DE OBRA HACIA EMPRESAS CONSTRUCTORAS DE LOS MUNICIPIOS DE MÉRIDA Y UMÁN PERTENECIENTES A LA ZONA METROPOLITANA DEL ESTADO DE YUCATÁN"

ATENTAMENTE
IN HOC SIGNO VINCES

M.C RAMIRO ALPIZAR CARRILLO.
JEFE DE LA DIVISION DE ESTUDIOS
DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN



S. E. P.
INSTITUTO TECNOLÓGICO
DE MÉRIDA
DIVISION DE ESTUDIOS DE
POSGRADO E INVESTIGACION

RAC/fjaa



SEP Instituto Tecnológico de Mérida
Km. 5 Carretera Mérida-Progreso A.P. 911 C.P. 97118
Mérida, Yucatán, México
Tels. 9-64-50-00, 944-81-22 Fax: 944-81-81
e-mail: itm@itmerida.mx http://www.itmerida.mx



AGRADECIMIENTOS

Para la elaboración de esta tesis he contado con una multitud de apoyos de los que me gustaría dejar aquí constancia.

- En primer lugar, le doy gracias a mi único Dios y Salvador, Jesucristo que me ha colmado de bendiciones a lo largo de mi existencia y sin el que yo no hubiera podido concluir este proyecto.
- A mi familia, cuyo cariño y apoyo no puedo cuantificar; a mi hermana y consejera Sandra pero muy especialmente a mis padres, que han sido nuestro soporte, aconsejándonos y amándonos a las dos de forma incondicional.
- Quiero agradecer también la compañía y la ayuda incondicional que he tenido en estos años de mi novio, Azael Rodríguez.
- Al Instituto Tecnológico de Mérida, el cual a través de una beca del CONACYT, me acogió durante el tiempo de becaria y me brindó la ayuda institucional necesaria para poder realizar este trabajo.
- Sin duda, el mayor acierto en el curso de esta maestría fue la elección de tutor. Por eso, un especial agradecimiento para el tutor y director de esta tesis, el M.C. Andrés Pereyra Chan, quien me apoyo en todos aspectos para la culminación de esta tesis y que además me ha contagiado la pasión por la docencia y por la investigación; fue una suerte haber podido trabajar con él y aprender cada día algo nuevo.
- A la coasesora de esta tesis, la M.C. Karina González Herrera, ya que le dedico tiempo y paciencia a mi investigación siempre con su contagioso optimismo, además de que fueron numerosas las ideas que me brindó para la realización de este proyecto.
- Igualmente, tengo que dar las gracias los revisores de esta tesis, el Dr. Gustavo Monforte, el Dr. Alfonso Munguía y el Dr. Jorge Madero, quienes me brindaron su tiempo, sus conocimientos y su experiencia.
- Así como a todos los profesores de la Maestría en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional, por compartir sus experiencias, conocimientos y consejos en el salón de clases.

RESUMEN

Al igual que los demás Estados del sureste mexicano, Yucatán dista de ser una entidad industrializada; las actividades de promover el desarrollo regional a partir de inversiones en infraestructura para las maquiladoras y el turismo, han estimulado el desarrollo urbano solamente en unos cuantos municipios de su Zona Metropolitana, lo que deja en una situación precaria al resto de los municipios del Estado. Este escenario provoca que la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida, Yucatán, abarque una importante área de influencia económica, social, política y cultural, generando una movilidad espacial de personas que provienen en su conjunto de diversos puntos del Estado con el fin último de conseguir empleo.

La investigación en curso busca identificar y analizar cuáles son los factores que inciden de manera directa en la movilidad espacial de la mano de obra hacia las empresas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán, los cuales pertenecen a la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida.

Con los resultados del presente estudio, se pueden conocer los principales factores que inciden de manera directa en la movilidad espacial de la mano de obra hacia las empresas de la industria de la construcción; las características de los desplazamientos realizados por los trabajadores; las primordiales necesidades que tienen los municipios expulsores de mano de obra para establecer empresas constructoras en sus límites y generar empleos; así como las acciones realizadas por las empresas constructoras para con los empleados podrían estar provocando la permanencia y la atracción de nuevas personas hacia estos municipios.

ABSTRACT

As with the rest of the southeastern Mexican states, Yucatán is far from being an industrialized entity; the activities to promote the regional development from investment in infrastructure for national industries, the maquiladoras and tourism, have stimulated the urban development in only a few municipalities within the metropolitan zone, which leaves the rest of the municipalities in the state in a precarious situation. This situation, in which the metropolitan area of the city of Merida, Yucatan, is the important area of economic, social, political and cultural influence, has generated a spatial mobility of people coming from various parts of the state with the purpose of getting a job.

This research in this course looks to identify and analyze which factors directly cause the spatial mobility of labor towards construction industries located in the municipalities of Merida and Uman, which belong to the metropolitan zone of the City of Merida.

The results of this research will identify the principle factors that directly cause the spatial mobility of labor towards enterprises of the construction industry; the characteristics of the resulting displacement of workers; and the basic needs within the municipalities that have been abandoned by workers in order to establish constructions enterprises within their borders and generate jobs; so that construction enterprises can take actions that will develop permanent jobs and attract new people to these municipalities.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del problema	5
1.3 Pregunta general de investigación	6
1.3.1 Preguntas específicas de investigación	7
1.4 Objetivo general de investigación	7
1.4.1 Objetivos específicos	8
1.5 Hipótesis	8
1.6 Justificación	9
1.7 Delimitación	10
1.8 Contenido de los capítulos	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	13
2.1 Conceptualización general	13
2.2 Dinámica espacial de la población	14
2.3 Movilidad espacial de la mano de obra	17
2.4 Características del fenómeno de Movilidad espacial de la mano de obra	19
2.5 Movilidad espacial de la mano de obra en los espacios metropolitanos	20
2.6 Definición de Términos de Zona Metropolitana	22
2.7 Bases Teóricas de la movilidad espacial de la mano de obra	23
2.7.1 El análisis push-pull	24
2.7.2 La corriente económica neoclásica	25
2.7.3 El planteo neo-estructuralista de Gaudemar	26
2.8 Tipos de movilidad espacial de la mano de obra	28
2.9 Descripción de los factores que influyen en la movilidad espacial	30
2.9.1 Descripción de los factores pertenecientes al Ámbito económico/laboral del empleado	33

2.9.2	Descripción de los factores pertenecientes al Ámbito de movilidad espacial del empleado	34
2.9.3	Descripción de los factores pertenecientes al Ámbito empresarial	35
2.9.4	Descripción de los factores pertenecientes al Ámbito socio demográfico del empleado	37
2.10	Factores de localización de la empresa	38
 CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL		41
3.1	Proceso de metropolización de la ciudad de Mérida	41
3.2	Características de la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida	44
3.2.1	Delimitación de la Zona Metropolitana de Mérida	44
3.2.2	Características geográficas y demográficas de la Zona Metropolitana	46
3.3	Condiciones de los municipios del Estado de Yucatán en comparación con los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la ZM	48
3.4	Aspectos económicos de la Zona Metropolitana de Mérida	51
3.5	Situación del sector industrial en Yucatán	54
3.6	La industria de la construcción en Yucatán	58
3.7	Empresas constructoras en Yucatán	60
 CAPITULO IV. METODOLOGÍA		62
4.1	Tipo de investigación	62
4.2	Diseño	62
4.3	Determinación de los sujetos de estudio	63
4.4	Definición de variables o categorías de análisis	66
4.5	Recolección de datos	68
4.6	Instrumento de Medición	69
4.6.1	Diseño de la encuesta dirigida a los empleados	69
4.6.1.1	Determinación del objetivo de la encuesta	69
4.6.1.2	Determinación de la información requerida	69
4.6.2	Diseño de la encuesta dirigida a los directivos de las empresas	71
4.6.2.1	Determinación del objetivo de la encuesta	71

4.6.2.2	Determinación de la información requerida	72
4.7	Confiabilidad	73
4.8	Validez	74
4.9	Codificación de las respuestas del instrumento de medición	75
4.10	Análisis de la información	76

CAPITULO V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS 77

5.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS 77

5.1.1 RESULTADOS OBTENIDOS DE EMPLEADOS 77

5.1.1.1	Caracterización de los empleados móviles y no móviles	77
5.1.1.1.1	Edad de los empleados	77
5.1.1.1.2	Género de los empleados	78
5.1.1.1.3	Estado civil de los empleados	79
5.1.1.1.4	Nivel Educativo de los empleados	81
5.1.1.1.5	Organización familiar de los trabajadores	83
5.1.1.1.6	Idioma utilizado por los empleados	86
5.1.1.1.7	Relación existente entre las actividades laborales realizadas por los empleados y las realizadas por sus padres	86
5.1.1.2	Principales municipios expulsores de mano de obra en el Estado (Procedencia de los empleados)	87
5.1.1.3	Motivos de traslado de los empleados hacia Mérida y Umán	91
5.1.1.4	Percepción de los empleados del lugar de origen con respecto al de destino	93
5.1.1.4.1	Infraestructura urbana del lugar de origen de los empleados	93
5.1.1.4.2	Infraestructura urbana del lugar de destino de los empleados	95
5.1.1.4.2	Situación del lugar en el que habitan los trabajadores no móviles	97
5.1.1.4.3	Tendencia de los trabajadores a trasladarse a otro municipio	98
5.1.1.5	Situación laboral de los empleados en las empresas constructoras de Mérida y Umán	104
5.1.1.5.1	Puestos que ocupan los trabajadores	104
5.1.1.5.2	Prestaciones que reciben los empleados	107
5.1.1.5.3	Ingresos percibidos por los trabajadores	108

5.1.1.5.4	Coeficiente de Gini (Distribución de los ingresos entre la población)	118
5.1.1.6	Margen de utilidad en los empleados que laboran en Mérida o Umán	120
5.1.1.6.1	Distribución de los ingresos de cada empleado	120
5.1.1.7	Características con las que se presenta la movilidad espacial de la mano de obra hacia Mérida o Umán	120
5.1.1.7.1	Medio de transporte utilizado por los empleados para trasladarse	120
5.1.1.7.2	Tiempo empleado por los trabajadores para trasladarse a las empresas constructoras	121
5.1.1.7.3	Número de viajes realizados por los trabajadores para trasladarse a las empresas constructoras	122
5.1.1.7.4	Frecuencia con la que retornan los empleados a sus municipios de origen	123
5.1.2	RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS EMPRESARIOS	124
5.1.2.1	Particularidades de las empresas constructoras ubicadas en Mérida o Umán	124
5.1.2.1.1	Caracterización empresarial	124
5.1.2.2	Factores de localización de la empresa	136
5.1.2.3	Características de las empresas constructoras que provocan una atracción laboral	139
5.1.2.3.1	La empresa y su asociación con el tema de movilidad laboral	139
5.2	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	143
5.2.1	Factores determinantes que inciden en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas de la industria de la construcción en Mérida y Umán	143
5.2.2	Disparidades entre los Indicadores socioeconómicos de los municipios expulsores de mano de obra y los municipios de Mérida y Umán	149
CAPÍTULO VI.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	155
6.1	Conclusiones	155
6.2	Recomendaciones	158
ANEXOS		160
ANEXO I.	Ubicación de la ZM de la Ciudad de Mérida en la región II Occidente	160

ANEXO II.	Encuesta aplicada a los trabajadores móviles	161
ANEXO III.	Encuesta aplicada a los empresarios	163
ANEXO IV.	Validez del instrumento de medición	165
ANEXO V.	Municipios de procedencia de los empleados	168
ANEXO VI.	Localización de los principales municipios expulsores de mano de obra	169
ANEXO VII.	Cálculo del Coeficiente de Gini para empleados móviles	170
ANEXO VIII.	Tabla de ANOVA de un factor para trabajadores móviles	171
BIBLIOGRAFÍA		174
BIBLIOGRAFÍA CITADA		174
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA		181

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1	Definiciones de Zona Metropolitana (ZM)	22
Tabla 2.2.	Factores relacionados con la movilidad espacial de la mano de obra	30
Tabla 3.1	Evolución de la superficie urbana de Mérida, Yucatán	47
Tabla 3.2	Distribución de la población ocupada por actividades ZM	53
Tabla 3.3	Variación de la población ocupada por sector de actividad	55
Tabla 3.4	Población ocupada por sector (I Trimestre 2011 - I Trimestre 2010)	55
Tabla 3.5	Número de Unidades Económicas y Personal ocupado en las mismas por sector económico (Mérida y Umán)	61
Tabla 4.1	Resultado de contacto telefónico a las empresas en Mérida y Umán	64
Tabla 4.2	Resultado de las visitas personales a las empresas en Mérida y Umán	65
Tabla 4.3	Distribución de personas encuestadas de acuerdo al número de empresas	66
Tabla 5.1	Tendencia de los trabajadores a trasladarse a otros municipios	98
Tabla 5.2	Género de los trabajadores que consideran realizar un traslado a otro municipio	99
Tabla 5.3	Estado civil de los trabajadores que consideran un traslado a otro Municipio	99
Tabla 5.4	Edad de los trabajadores que consideran un traslado a otro municipio	100
Tabla 5.5	Asociación entre la edad de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben	111

Tabla 5.6	Asociación entre la edad de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben	112
Tabla 5.7	Asociación entre el nivel educativo de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben	113
Tabla 5.8	Asociación entre el nivel educativo de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben	114
Tabla 5.9	Asociación entre el puesto que desempeñan de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben	115
Tabla 5.10	Asociación entre el puesto que desempeñan de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben	115
Tabla 5.11	Asociación entre el tipo de puesto desempeñado por los trabajadores móviles y el ingreso que perciben	117
Tabla 5.12	Asociación entre el tipo de puesto desempeñado por los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben	117
Tabla 5.13	Número de trabajadores en la empresa	128
Tabla 5.14.	Población total, indicadores socioeconómicos y de marginación de los principales municipios expulsores de mano de obra en comparación con los municipios de Mérida y Umán	154

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1	Desplazamientos que integran la Dinámica Espacial	15
Figura 2.2	Movilidad espacial y Movilidad Espacial de la Mano de Obra	17
Figura 2.3	Tipos de desplazamientos dentro de la Movilidad espacial	18
Figura 2.4	Características de la Movilidad espacial de la mano de obra	20
Figura 2.5	Tipos de movilidad espacial de la mano de obra	28
Figura 2.6	Relación de factores que influyen en la MEMO	32
Figura 2.7	Principales factores que influyen en la localización de una empresa	38
Figura 3.1	Zonas Metropolitanas de la república Mexicana	44
Figura 3.2	Municipios que integran la ZM de la Ciudad de Mérida	45
Figura 3.3	Población de la Zona Metropolitana y el municipio de Mérida	46
Figura 3.4	Posición en la ocupación Zona Metropolitana de Mérida	53
Figura 3.5	Nivel de ingreso Zona metropolitana, Mérida	54
Figura 3.6	PIB por rama económica del sector secundario de 2003 a 2007	56
Figura 3.7	Aportación del sector secundario al PIB estatal de 2003 a 2007	57

Figura 3.8	Valor de la producción de las empresas constructoras por tipo de obra 2008	58
Figura 4.1	Plan para la obtención de datos	68
Figura 5.1	Rangos de edad de los trabajadores	77
Figura 5.2	Género de los trabajadores	78
Figura 5.3	Estado civil de los trabajadores	79
Figura 5.4	Relación del género con el estado civil de los trabajadores móviles	80
Figura 5.5	Relación del género con el estado civil de los trabajadores no móviles	80
Figura 5.6	Nivel educativo de los trabajadores	81
Figura 5.7	Género y Nivel educativo de los trabajadores móviles	82
Figura 5.8	Género y Nivel educativo de los trabajadores no móviles	83
Figura 5.9	Número de personas en el hogar de los trabajadores	84
Figura 5.10	Personas de 12 a 64 años de edad que trabajan	85
Figura 5.11	Personas de 12 a 64 años de edad que no trabajan	85
Figura 5.12	Idioma utilizado por los empleados en su lugar de trabajo	86
Figura 5.13	Relación entre las actividades laborales realizadas por los empleados y las actividades que sus padres realizan	87
Figura 5.14	Trabajadores que radican en el municipio de Mérida o Umán	88
Figura 5.15	Tiempo en el que los empleados han radicado en Mérida o Umán	89
Figura 5.16	Procedencia de los trabajadores móviles	90
Figura 5.17	Género de los trabajadores que se trasladan por municipio	91
Figura 5.18	Motivos por los que la mano de obra se traslada	92
Figura 5.19	Motivos por los que los trabajadores se incorporan a las empresas	93
Figura 5.20	Servicios básicos con los que cuenta el empleado móvil	94
Figura 5.21	Servicios básicos con los que cuenta el empleado no móvil	94
Figura 5.22	Percepción de los empleados móviles de los servicios en la localidad donde trabajan	95
Figura 5.23	Percepción de los empleados no móviles de los servicios en la localidad donde trabajan	96
Figura 5.24	Accesibilidad de los servicios en la localidad en donde trabaja el empleado móvil	96
Figura 5.25	Accesibilidad de los servicios en la localidad en donde trabaja el empleado no móvil	97

Figura 5.26	Situación del lugar en el que habitan los trabajadores no móviles	97
Figura 5.27	Motivos por los que los trabajadores consideran experimentar un traslado	100
Figura 5.28	Asociación entre el estado civil y los motivos por los que los trabajadores móviles estarían dispuestos a trasladarse	101
Figura 5.29	Asociación entre el estado civil y los motivos por los que los trabajadores no móviles estarían dispuestos a trasladarse	102
Figura 5.30	Asociación entre la edad de los empleados móviles y los motivos por los que estarían dispuestos a trasladarse	103
Figura 5.31	Asociación entre la edad de los empleados no móviles y los motivos por los que estarían dispuestos a trasladarse	104
Figura 5.32	Puestos que ocupan los trabajadores en las empresas	105
Figura 5.33	Asociación entre el género de los trabajadores móviles y los puestos que ocupan en las empresas de la construcción	106
Figura 5.34	Asociación entre el género de los trabajadores no móviles y los puestos que ocupan en las empresas de la construcción	106
Figura 5.35	Prestaciones que reciben los empleados	107
Figura 5.36	Frecuencia con la que los trabajadores reciben su sueldo	108
Figura 5.37	Ingresos percibidos por los trabajadores	109
Figura 5.38	Asociación entre el género de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben	109
Figura 5.39	Asociación entre el género de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben	110
Figura 5.40	Tipo de empleo desempeñado por los empleados	116
Figura 5.41	Coeficiente de Gini para empleados móviles	118
Figura 5.42	Coeficiente de Gini para empleados móviles	119
Figura 5.43	Medio de transporte utilizado por los empleados para trasladarse hacia las empresas constructoras de Mérida o Umán	121
Figura 5.44	Tiempo empleado para trasladarse a sus lugares de trabajo	122
Figura 5.45	Número de viajes realizados por los empleados	122
Figura 5.46	Frecuencia con la que retornan los empleados a su lugar de origen	123
Figura 5.47	Clasificación de empresas privadas	124
Figura 5.48	Actividad desempeñada por la empresa	125
Figura 5.49	Mercado que cubre la empresa	126
Figura 5.50	Crecimiento de la empresa	126

Figura 5.51	Crecimiento interno de la empresa	127
Figura 5.52	Tamaño de las empresas	127
Figura 5.53	Número de trabajadores por área	128
Figura 5.54	Áreas de la empresa en las que se realizan cambios	129
Figura 5.55	Grado en el que las empresas desarrollan actividades de innovación	130
Figura 5.56	Origen de las innovaciones tecnológicas	131
Figura 5.57	Origen de los insumos que utiliza la empresa	132
Figura 5.58	Razones por las que la empresa realiza cambios	132
Figura 5.59	Problemas macroeconómicos y microeconómicos que enfrenta la empresa	133
Figura 5.60	Acciones para el crecimiento del capital humano	134
Figura 5.61	Implementación de acciones para promover y cuidar el medio ambiente	135
Figura 5.62	Convenio para la incorporación, formación o contratación de personal	136
Figura 5.63	Periodo de tiempo de la empresa en la Zona Metropolitana	137
Figura 5.64	Motivos para establecer la empresa en la Zona Metropolitana	137
Figura 5.65	Factores Macroeconómicos que propiciaron el traslado	138
Figura 5.66	Factores Microeconómicos que propiciaron el traslado	138
Figura 5.67	Procedencia de la mano de obra	140
Figura 5.68	Calificación del desempeño laboral según la procedencia	140
Figura 5.69	Importancia de la procedencia de los empleados	141
Figura 5.70	Criterios para admitir al personal en la empresa	142

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

Las transformaciones que experimentan las sociedades avanzadas, con el desarrollo de infraestructuras de comunicación y nuevas tecnologías, las exigencias de mayor accesibilidad del mercado de trabajo y la mayor capacidad móvil de las nuevas generaciones, conducen (entre otros factores) a un aumento en la demanda de movilidad por razones laborales. En este documento se exploran los factores que inciden en la Movilidad Espacial de la Mano de Obra (MEMO) hacia la industria de la construcción, pero para adentrarse a este estudio, se requiere en primera instancia conocer aquellas conceptualizaciones que giran en torno a la investigación.

Se parte del conocimiento de que la migración, es todo desplazamiento de población que se produce desde un lugar de origen a otro de destino, e implica el cruce de algún límite político-administrativo o ecológico y lleva consigo un cambio de residencia habitual, esto según Macció citado por Vivas (2007). Sin embargo, el individuo actual se socializa en la movilidad y hacia la movilidad, dando lugar por ejemplo, al denominado “sedentarismo nómada” referido a la movilidad sin migración (Bericat citado por Meil y Ayuso, 2006). En este mismo sentido, el término de movilidad alude a una cualidad o atributo de los individuos referido a su capacidad de movimiento (Ramírez, 2010).

Por otro lado, el diccionario de Filosofía define a la movilidad como un cambio o proceso de cualquier especie, que tiene que ver con cuatro elementos: la alteración y la translación en la versión de Platón; y en la versión aristotélica le agrega los restantes: el movimiento sustancial y el cualitativo o cuantitativo (Abbagnano, 2004).

De acuerdo con Castells (1996), el incremento de la movilidad constituye un fenómeno cada vez más presente en las sociedades avanzadas del siglo XXI, erigiéndose como un aspecto cada vez más central para interpretar el cambio social y las transformaciones que acontecen en las sociedades modernas. Su expansión puede interpretarse tanto como una causa así como una consecuencia de los procesos de globalización o del desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación; y su impacto, puede analizarse tanto en la esfera ecológica y política, como en relación a la sociabilidad y la economía, tal y como pretende este trabajo.

En los estudios de procesos demográficos que han tenido lugar a nivel mundial, el estudio de la movilidad de la población ha jugado un papel fundamental. Como ejemplo, en Estados Unidos de Norte América, desde la década de los años 50, se hicieron estudios relacionados con la movilidad de trabajadores a las periferias de las grandes ciudades, proceso al cual se le ha denominado commuting, (García, Blanco y Pérez, 2008).

Del mismo modo, en países como Gran Bretaña, existe un instrumento estadístico llamado Travel to Work Areas (TTWA o viaje a la zona de trabajo), el cual es utilizado por el Gobierno británico, organismos y autoridades locales, para indicar una zona donde la población viaja a una ciudad grande o área metropolitana a efectos de empleo, (National Statistics 2010).

En Francia, la movilidad tuvo un enfoque dirigido hacia la comprensión de los estudios de las metrópolis y el transporte que en ellas se generaba con motivo de la movilidad hacia el trabajo (Meil y Ayuso, 2006). En España, las aproximaciones al estudio de la movilidad laboral, se han realizado desde distintas perspectivas; de acuerdo con Bentolila, Carnicer et al., citados por Meil y Ayuso (2006), desde la perspectiva económica los estudios de movilidad han estado enfocados principalmente a la movilidad de los recursos humanos en relación al mercado laboral y al desempleo; por otro lado Módenes, citado por Meil y Ayuso (2006) menciona que desde la perspectiva demográfica y de geografía humana se ha analizado a la movilidad laboral como un factor determinante en la planificación territorial y urbana de las áreas metropolitanas; y por último, y en menor medida, también existen trabajos que tratan este fenómeno desde el punto de vista ecológico y el impacto que la movilidad de las personas tiene sobre el medio ambiente de las grandes ciudades, esto de acuerdo a los Informes Anuales del Observatorio de Movilidad Metropolitana de España, citado por Meil y Ayuso (2006). De acuerdo con la literatura consultada, se ha podido observar que España es el país en el que se ha desarrollado una mayor cantidad de estudios relacionados con la movilidad de la población por motivos de trabajo. En una encuesta realizada en este país por la empresa Randstad, a un total de 1,455 personas durante el mes de febrero de 2009, en la actualidad, seis de cada diez trabajadores españoles están dispuestos a dejar sus localidades para conseguir un empleo (Randstad, 2010). Lo anterior representa un incremento del 30% de candidatos conformes con viajar a zonas urbanas en busca de empleo respecto a la investigación realizada por la compañía durante 2008.

Ésta encuesta también reflejó que el 64% de las personas que se trasladaría a otro lugar para encontrar un trabajo son hombres, pero en el caso de las mujeres, el porcentaje desciende al 56%. Por edades, las personas de entre 16 y 24 años manifestaron mayor conformidad para viajar si el trabajo lo requiere. En la franja de entre 25 y 29 años, y entre 30 y 44 años, representaron menores porcentajes. Sólo el grupo de profesionales de entre 45 y 65 años fueron los que expresaron su negativa a cambiar el lugar en el que viven para conseguir un empleo. En cuanto al nivel de formación, destaca que, en general, a mayor nivel de formación, mayor disponibilidad para viajar. En este sentido, con respecto a los efectos del ciclo familiar sobre la movilidad espacial de la población en España, Meil y Ayuso (2006) explican que según la edad y la etapa familiar en la que cada persona se encuentre, se desarrollan expectativas y probablemente actitudes y estilos de vida diferentes, por lo que es más probable que los adultos jóvenes estén más dispuestos a aceptar trabajos que requieren una elevada movilidad al principio de su carrera laboral que los trabajadores mayores; ya que los jóvenes tienen mayor probabilidad de no tener pareja, vivienda o propiedades, ni haber formado aún una familia.

Otros estudios realizados en España que profundizan en la movilidad de la población, según el factor edad, corroboran que son los más jóvenes (entre 16 y 34 años) que poseen un menor grado de responsabilidades familiares y mayores expectativas de inserción laboral y búsqueda de mejores oportunidades, los que expresan mayor disposición para la movilidad (Requena, citado por Meil y Ayuso 2006). También se observa una mayor disponibilidad a moverse en aquellos que son solteros, separados y divorciados, invirtiéndose la tendencia en los casados y viudos, es decir, se comprueba una mayor resistencia a moverse geográficamente desde que se contraen las responsabilidades familiares y desde que acontece la muerte del cónyuge, debido quizás esto último a un mayor afianzamiento al contexto personal inmediato cuando se produce ese tipo de pérdidas (Roquer, 2007).

En el estudio "Movilidad laboral y vida familiar", realizado por la Comisión Europea (Meil, 2010), se constata que los europeos prefieren invertir mucho tiempo en desplazamientos hasta el lugar de trabajo o en viajes profesionales que les mantienen lejos del hogar temporalmente. De hecho, el 41% de la población económicamente activa en este país, dedica más de dos horas en ir y volver del trabajo todos los días.

Por otra parte, en México, Jiménez (2010) proporciona datos de la Encuesta 2007 origen-destino de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, en donde un 46% de los viajes con origen en el hogar fueron para ir a trabajar, un 16% para ir a estudiar, un 10% para llevar o recoger a alguien, un 9% para ir de compras, y el 19% restante por motivos diversos. De igual forma, Partida (2003) menciona que en México, la composición por edad de las personas que incurren en la movilidad se encuentra estrechamente vinculada al ciclo de vida de las personas y de los hogares. Generalmente, es en la juventud y las primeras edades adultas cuando los individuos se movilizan porque necesitan mudarse para conseguir el empleo deseado o porque el cambio de residencia les permitirá garantizarse el sustento y el de sus familiares.

Como se puede apreciar, el fenómeno de la movilidad de la población por cuestiones de empleo, se da principalmente en las Zonas Metropolitanas (ZM) del mundo, en grandes ciudades que asimilan el territorio circundante como su zona suburbana, aumentando las ventajas económicas de la ubicación en este territorio de nuevas empresas que atraen a los individuos hacia ellas y el Estado de Yucatán no está exento de dicho fenómeno, ya que en la década de 1980, se empiezan a experimentar cambios radicales en su proceso de urbanización. Para esa fecha se comenzó a delinear claramente la formación de una ZM, región a la que Baños (1992) denominó: “el complejo urbano Mérida-Zona Henequenera”, esto debido a los fenómenos de concentración de población y actividades económicas que ahí se experimentaba.

Posteriormente se fueron sumando otros factores que reforzaron la metropolización de la región, impulsado el crecimiento de la movilidad hacia la ZM; entre estos factores destacan: la aparición de la industria maquiladora de exportación en municipios cercanos a la capital, la modernización de las vías terrestres de comunicación, el crecimiento del sector terciario de la economía y la globalización, esto según Cruz (2009).

En cuanto a la extensión de la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida (ZMCM), ésta fue delimitada en 2004 de manera conjunta por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), el Consejo Nacional de Población (CONAPO) y el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), como el territorio comprendido por los municipios de Conkal, Kanasín, Mérida, Ucú y Umán (Cruz, 2009). Dichos municipios se ubican en la región II Occidente de acuerdo a la reestructuración de la delimitación

geográfica regional del Estado de Yucatán en Octubre de 2008 (COPLADE, 2008). Lo anterior puede apreciarse más claramente en el mapa de regionalización ubicado en el Anexo I de esta investigación.

Para efectos de este estudio, se ha definido a la ZMCM como el territorio comprendido por los municipios de Conkal, Kanasín, Mérida, Ucú y Umán; cabe mencionar que existe una evidente relación funcional entre la ciudad de Mérida y dichos municipios, ya que es en éstos donde se han registrado los cambios demográficos, económicos y urbanísticos más significativos del Estado de Yucatán en los últimos 25 años. Como parte de estas transformaciones en el Estado, la desvinculación del lugar de residencia y el lugar de trabajo pasa a ser una característica de la vida urbana, en gran parte habilitada por los avances en la comunicación y el transporte, especialmente la creciente preponderancia del vehículo particular. Esta situación ha provocado movimientos diarios o semanales de grupos que ejercen presión sobre los servicios, marcando cambios en los estilos de vida y modificando las maneras de convivencia entre los pobladores.

De acuerdo a datos arrojados en un estudio realizado por Baños (1992) el 40% de la fuerza laboral en el Estado se emplea fuera de su propia comunidad y es Mérida el foco principal, pues atrae 29% de la fuerza laboral total. Como se puede apreciar en el estudio realizado por Baños, la mayor parte de las personas que se quedan en los poblados son adultos y mayores de 50 años ligados a la actividad agrícola y los pocos jóvenes mayormente se concentran en aquellas no agrícolas. La actividad de los que trabajan fuera de los poblados en orden de importancia es la siguiente: 40% empleados (desde veladores hasta secretarías); 20% en el servicio doméstico; 19% obreros; 4% jornaleros; 4% albañiles; 4% choferes, y el restante 9% entre trabajadores por cuenta propia, técnicos, panaderos, choferes, profesionistas y pescadores. En este contexto, las personas que se movilizan, se establecen en Mérida y su conurbación lo que pone en evidencia la complejidad de la movilidad y el sobre poblamiento de la Zona Metropolitana.

1.2 Planteamiento del problema

Mérida y Umán, juegan una función central en la península debido a su influencia regional, ya que desde hace varios años se ha dado una concentración espacial de la economía y de la población de la entidad en estos dos municipios; los cuales poseen dentro de sus límites a

empresas que inciden en la demanda de empleo al identificarse de manera clara el asentamiento de organizaciones que podrían generar un mayor ingreso económico para el sustento de múltiples familias. Dichas organizaciones pertenecen en gran parte al sector secundario o industrial, debido a que estas actividades han impulsado el crecimiento de la población ocupada. Según el INEGI (2010), de la población ocupada en el Estado (240 mil personas), el 27% de dicha población, trabajan en el sector secundario, siendo la construcción la segunda industria después de la industria manufacturera la que más ha impulsado al crecimiento de población ocupada.

Lo anterior presenta un panorama conceptual general de la situación actual, por lo que en la presente investigación se plantea un análisis económico y social de las empresas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán, hacia las cuales se desplaza la mano de obra, ya que con dicha información se conocerán cuáles son las características específicas que estas empresas reúnen para que las personas se movilicen hacia ellas. Además, se busca con la ejecución del presente proyecto de investigación, conocer cuáles son los principales factores que estimulan a la población a cruzar los límites geográficos de su municipio de origen con el fin de conseguir un empleo en las empresas constructoras que se localizan en Mérida y en Umán. Asimismo, se desea conocer cuales son los principales municipios expulsores de mano de obra.

Por otro lado, dado que los viajes por motivo de trabajo suponen desplazamientos de un lugar a otro, se desea conocer cuáles son las características con las que se efectúan dichos desplazamientos, como: el medio de transporte que utilizan los trabajadores, el tiempo que dura su traslado y el número de viajes que el empleado realiza.

Lo anterior se llevará a cabo con el fin de obtener y compartir una información detallada, actualizada y confiable acerca de cuáles son los factores que provocan la movilidad espacial hacia determinadas empresas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán de la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán.

1.3 Pregunta general de investigación

¿Cuáles son los factores determinantes que inciden en la Movilidad Espacial de la Mano de Obra hacia empresas de construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la zona metropolitana del estado de Yucatán?

1.3.1 Preguntas específicas de investigación

- ¿Cuáles son las principales características de las personas que deciden cruzar los límites geográficos de sus municipios de origen con el objetivo de conseguir un empleo, en comparación con los que no lo hacen?
- ¿Cuáles son los principales municipios expulsores de mano de obra del Estado de Yucatán?
- ¿Cuáles son los motivos primordiales por los que las personas se movilizan hacia las ciudades de Mérida o Umán por motivos de trabajo?
- ¿Cómo percibe el empleado su lugar de origen con respecto al lugar de destino?
- ¿Cómo se encuentra la actual situación laboral de los empleados en las empresas constructoras ubicadas en Mérida y Umán?
- ¿Existe un margen de utilidad en el individuo que labora en las empresas de la construcción?
- ¿Cuáles son las características con las que se efectúan los desplazamientos por motivos de trabajo de las personas que viajan desde otros municipios del interior del Estado hacia Mérida o Umán?
- ¿Con qué frecuencia retornan al municipio de origen las personas que laboran en Mérida o Umán?
- ¿Cuáles son las particularidades de las empresas constructoras ubicadas en los municipios de Mérida y Umán?
- ¿Cuáles son las características principales que reúnen las empresas de la industria de la construcción de Mérida y Umán, que incitan de manera directa en la atracción laboral?

1.4 Objetivo general de investigación

Identificar y analizar los factores que inciden de manera directa en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras ubicadas en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán.

1.4.1 Objetivos específicos

- Establecer las principales características de las personas que deciden cruzar los límites geográficos de sus municipios de origen con el objetivo de conseguir un empleo, en comparación con los que no lo hacen.
- Identificar cuáles son los principales municipios expulsores de mano de obra del Estado de Yucatán.
- Conocer los motivos primordiales por los que las personas se movilizan hacia las ciudades de Mérida o Umán por motivos de trabajo.
- Conocer la percepción que el empleado posee de su lugar de origen con respecto al lugar de destino.
- Reconocer la actual situación laboral de los empleados en las empresas constructoras ubicadas en Mérida y Umán.
- Comprobar la presencia de un margen de utilidad en el individuo que labora en las empresas de la construcción.
- Conocer las características con las que se efectúan los desplazamientos por motivos de trabajo de las personas que viajan desde otros municipios del interior del Estado hacia Mérida o Umán.
- Determinar la frecuencia de retorno al municipio de origen de las personas que laboran en Mérida o Umán.
- Definir las particularidades de las empresas constructoras ubicadas en los municipios de Mérida y Umán.
- Determinar las características principales que reúnen las empresas de la industria de la construcción de Mérida y Umán, que incitan de manera directa en la atracción laboral.

1.5 Hipótesis

H1 Existen factores predominantes que inciden en mayor grado en la presencia del fenómeno de movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la ZM.

H2 Existen factores de localización, así como determinadas características de las empresas constructoras que inciden en menor o mayor grado en que éstas se establezcan en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana.

1.6 Justificación

Una de las implicaciones de la movilidad hacia las áreas metropolitanas es la desvinculación entre el lugar de residencia y el de las actividades productivas de la vida, lo que supone la realización de viajes cada vez más largos en términos de tiempo y distancia. Pero, como se expuso anteriormente, no sólo la población se ve sometida a una redistribución espacial debido al crecimiento urbano; a lo largo del tiempo, las empresas también se han desplazado a zonas metropolitanas. Por lo tanto, es comprensible que tanto las actividades económicas, como la población residente se desplacen hacia áreas metropolitanas en busca de mayores beneficios.

Este fenómeno se ha observado en distintas regiones del Estado de Yucatán, como prueba de ello, en el estudio denominado: Estudio Regional de Migración elaborado por el Instituto de la Cultura Maya del Estado de Yucatán (INDEMAYA), la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTM) y el Colegio de Bachilleres del Estado de Yucatán (COBAY), se pudo identificar que las personas del Estado se movilizan y migran primeramente debido a la necesidad de encontrar un empleo o de tener un mejor empleo, siendo los principales lugares de destino la ciudad de Mérida, el Estado de Quintana Roo y Estados Unidos de Norteamérica (INDEMAYA, UTM, COBAY, 2011).

La investigación en curso busca identificar y analizar los principales factores que inciden de manera directa en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán para que con la información originada y los datos importantes que se obtengan del estudio, se pueda realizar un análisis a profundidad de estas empresas constructoras, esto ayudará a detectar cuáles son las acciones realizadas por las empresas que podrían estar provocando la permanencia de los empleados y la atracción de otros hacia ellas.

Además se podrán derivar estrategias o esquemas tanto de atracción de nuevos empleados, como de permanencia de los individuos en las unidades económicas existentes en los principales municipios expulsores de mano de obra, estableciendo una guía para la toma de decisiones y generando propuestas para el fortalecimiento o creación de actividades económicas en dichos municipios para lograr un crecimiento económico regional equilibrado.

En última instancia y no por eso menos importante, el presente proyecto representa la oportunidad de poner en práctica los conocimientos y experiencia adquirida durante la formación obtenida en la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración y Evaluación de Proyectos así como en la Licenciatura en Administración, planteando una solución viable a una realidad problemática de la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán.

1.7 Delimitación

La presente investigación se enfocó en una porción del total de empresas de la industria de la construcción contenidas en los municipios de Mérida y Umán, así como en las personas que en ellas se encuentran laborando y que son provenientes de otros municipios del Estado de Yucatán.

1.8 Contenido de los capítulos

El presente documento está estructurado de tal forma que se muestra paso a paso el desarrollo del informe de investigación. Dicho informe, se encuentra compuesto básicamente por los siguientes capítulos:

En el capítulo II, que contiene el Marco teórico, se presentan conceptos referentes al fenómeno estudiado, a saber, la movilidad espacial de la mano de obra, además se exponen algunas teorías que rigen las relaciones de los fenómenos que son parte de la realidad a estudiar; en términos generales se considerarán aspectos tales como: Dinámica espacial de la población, Movilidad espacial de la mano de obra, así como sus características y su efecto en los espacios metropolitanos, la Definición de Términos de Zona Metropolitana, Bases Teóricas de la movilidad espacial de la mano de obra, Tipos de movilidad espacial de la mano de obra y la Descripción de los factores que influyen en la movilidad espacial laboral. Todo lo anterior se plantea bajo un enfoque deductivo, es decir desde lo más general hasta lo más específico.

En relación al marco contextual del capítulo III, se especificarán las condiciones del entorno inmediato que afectan o conllevan a la movilidad laboral. Se describirá en primera instancia la situación actual de la Zona metropolitana Mérida-Umán, así como las condiciones en las que se encuentra la industria de la construcción, las características de las empresas, la cantidad de empresas en la zona, además de la situación en la que se encuentran las empresas constructoras ubicadas en esta zona.

Por otro lado en la Metodología de la investigación que se muestra en el Capítulo IV, se describen las estrategias a seguir expresada a través del tipo y modalidad de la investigación, la caracterización de las unidades de análisis (la cantidad de empresas estudiadas, la forma en que fueron contactadas, las empresas que accedieron a dar información), las técnicas (programas utilizados para el análisis de datos como el SPSS o ArcView), procesos e instrumentos de medición a ser utilizados (las características de las encuestas aplicadas, el tipo de preguntas, el objetivo de cada encuesta, etc.).

El capítulo V de análisis y discusión de resultados se expone desde cómo se tabularon y organizaron los datos, además de presentar los cuadros y gráficos con su respectiva descripción de los resultados; los modelos estadísticos y/o programas que se utilizaron para su exposición, la justificación del por qué se usaron y cómo se efectuaron las pruebas de

hipótesis. Entre otras cosas se presentan los gráficos de los resultados obtenidos para su mejor comprensión y análisis.

Además se realizará una autoevaluación de los procedimientos empleados y discusión de los posibles alcances y significados de la investigación. Se hará la interpretación acerca de los resultados obtenidos con respecto a la información encontrada en la revisión de la literatura, evitando hasta dónde sea posible especular.

En última instancia, en el capítulo VI, de conclusiones se hará referencia a los resultados concretos que se obtuvieron en el desarrollo de la investigación y que fueron presentados ampliamente en el desarrollo del cuerpo del trabajo. En cuanto a las recomendaciones se pondrá de manifiesto las políticas, estrategias o medidas de acción a tomar por las empresas y el Estado para la solución del problema que se investigó.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Conceptualización general

Para tener una visión más clara de lo que se pretende con la presente investigación, se presentan los siguientes conceptos los cuales son parte importante en el progreso de la misma:

a) Territorio. Se le denomina Territorio, al espacio delimitado que incluye una relación de poder por parte de un individuo o grupo social; implica referirse a límites de soberanía, propiedad, apropiación, control y jurisdicción; el territorio transmite la idea de delimitación y dominio de un espacio (Arteaga y Solís 2005).

Sin embargo Cortez (2006) menciona que el territorio no es solamente un concepto que remite a cualquier extensión de superficie, espacio físico y distancia en la que los grupos humanos tienen presencia, y es delimitable a diferentes escalas geográficas, como tradicionalmente se le ha considerado, sino también es el espacio sobre el cual se afianza el criterio de valor de los atributos físicos y culturales de estos grupos humanos.

b) Región. Una Región, es el espacio que guarda rasgos similares en un campo de interés determinado, de tipo ambiental, económico, social o cultural, entre otros. (Arteaga y Solís, 2005).

c) Espacio. Se puede decir que es un espacio infinito donde se encuentran los objetos y en el que los eventos que ocurren tienen una posición y dirección relativas. Pero en términos geográficos, el espacio es el lugar en el que se desenvuelven los grupos humanos en su interrelación con el medio ambiente, por consiguiente es una construcción social, que se estudia como concepto geográfico de paisaje en sus distintas manifestaciones: paisaje natural, paisaje humanizado, paisaje agrario, paisaje industrial, paisaje urbano, etc. (Arteaga y Solís, 2005).

d) Desplazamiento. Para Danicisy Warne citados en Valero (1985), un desplazamiento es todo movimiento realizado entre un punto de producción y un punto de atracción efectuado en uno o varios medios de transporte para cumplir un objetivo específico.

e) Movilidad. La movilidad según Módenes (1998), se refiere a las distintas características de los individuos y rasgo de comportamiento que condicionan o no, incitan o no a efectuar un movimiento espacial.

En inglés el verbo empleado para describir esta acción es: to commute, siendo la definición del sustantivo commuter. En español no existe una única palabra para describir el fenómeno “commuter”, aunque se observa ocasionalmente el uso de palabras como conmutar, conmutación o conmutante como aproximación a los términos utilizados en inglés (Jiménez, 2010). Por otro lado, la expresión “movimiento pendular” también se ha empleado para referirse al fenómeno de la movilidad, aunque la palabra “pendular” implica un movimiento constante entre un lugar y otro, pero no lleva consigo la connotación de frecuencia.

Sea cual fuere la palabra o frase que se use (movilidad cotidiana, movilidad diaria, conmutación o movilidad pendular, etc.), lo relevante en su medición es que en la actualidad este desplazamiento se realiza entre dos lugares (uno de ellos el lugar de residencia) y que se lleva a cabo con cierta regularidad y frecuencia. En esta investigación se da preferencia al término “movilidad” en vez de “migración”, que se ha utilizado en otros análisis, para subrayar que el fenómeno estudiado no constituye un cambio permanente de residencia.

2.2 Dinámica espacial de la población

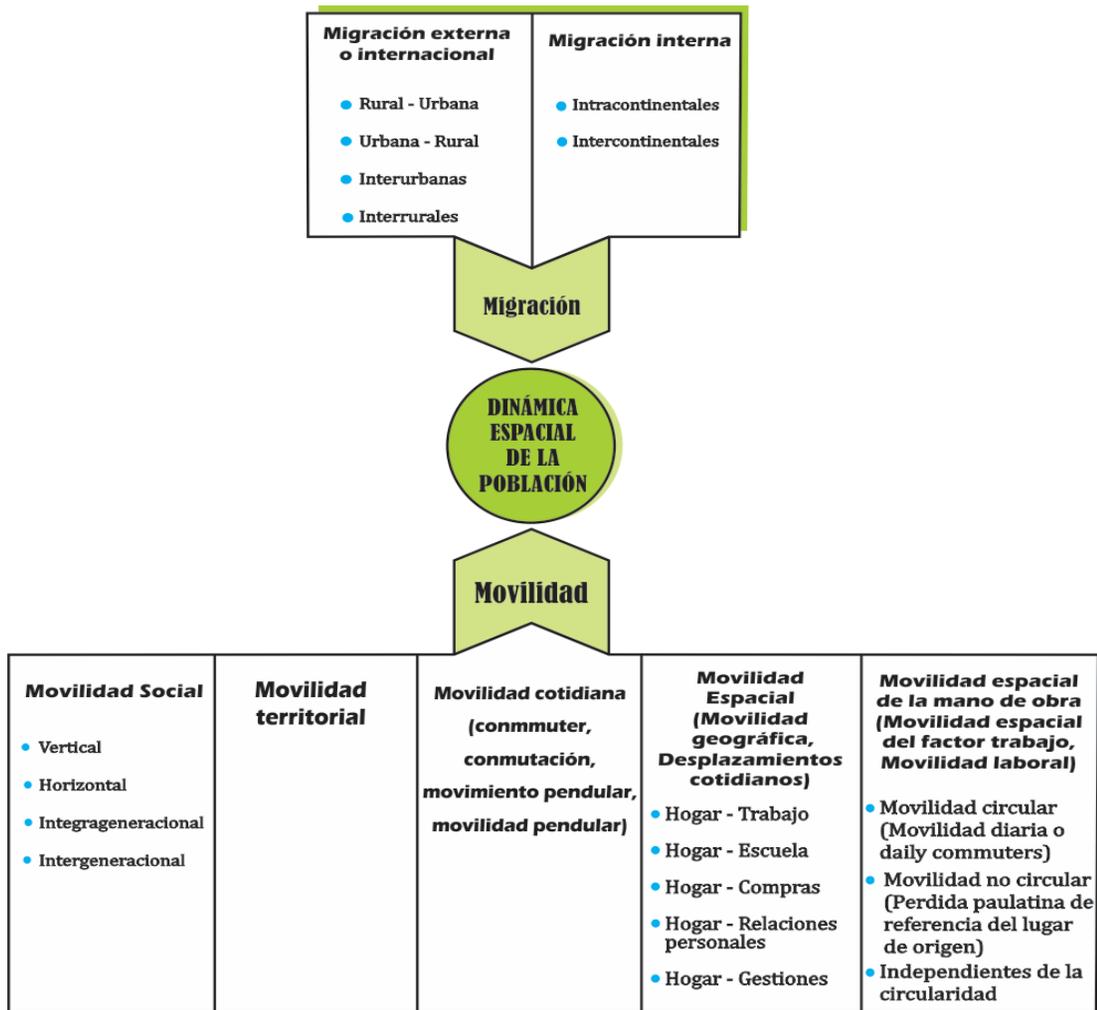
La situación actual de los países latinoamericanos permite observar que existe una desigualdad de la actividad económica a nivel espacial, es decir, existe una concentración económica productiva en determinados lugares. Ésta concentración económica productiva, es definida por Cortez (2006) como: la reunión de factores productivos en un determinado espacio; en un sentido específico, el autor hace referencia a este mismo concepto pero ahora denominándolo: concentración geográfica, que es la tendencia de las empresas a instalarse en lugares donde ya se encuentran otras empresas.

Este tipo de concentraciones traen consigo una intensa acumulación de actividades económicas y de población en pocas regiones, lo que se traduce en una desigual distribución geográfica del ingreso, diferentes condiciones ocupacionales, desigualdades de acceso a bienes y servicios para la población según sea su localización, así como una movilidad espacial hacia las zonas urbanas. Es por ello que Vázquez citado en Cortez (2006) menciona que para que no exista entre las diversas partes del territorio profundas disparidades de desarrollo, debe establecerse un desarrollo local; concepto que obedece no

a una visión territorial únicamente contemplada desde el crecimiento y cambio estructural, sino también desde la organización de todas las actividades productivas.

Las regiones en donde se ha dado una mayor concentración de actividades, tienden a actuar como centros dominantes que ejercen su acción sobre los restantes puntos o regiones del espacio convirtiéndose en puntos de atracción para la población circundante provocando alteraciones en la dinámica espacial, la cual es entendida dentro de la geografía como los cambios continuos que realiza el hombre en su entorno, transformando o modificando permanentemente el medio (Soria y Fandos, 2005).

Figura 2.1 Desplazamientos que integran la Dinámica Espacial



Fuente: Elaboración propia en base a Jiménez, A. (2012), Potencialidades de la medición de la movilidad cotidiana a través de los censos, P. 25.

Estas alteraciones traen como consecuencia un incremento en los desplazamientos y la distancia recorrida, que consecuentemente dan lugar a movimientos de cambio de residencia o de largo recorrido así como de largas permanencias en el lugar de destino, sin embargo, se han añadido recientemente otros tipos de movimientos en los que no existe un claro cambio de residencia, no son de largo recorrido, y tampoco son permanentes. Tomando en consideración las ideas expuestas, es objeto de este apartado presentar los diversos movimientos o desplazamientos que se generan dentro de la dinámica espacial.

La Figura 2.1 ilustra las dos vertientes en las que se divide la dinámica espacial de la población: la migración y la movilidad. La Migración de acuerdo con Flores (1999), es un desplazamiento con traslado de residencia de los individuos, desde un lugar de origen a un lugar de destino o llegada que implica atravesar los límites de una división geográfica; y puede dividirse en migración interna y en migración externa o internacional.

Por otro lado, dado que la definición clásica de la migración no permite ni pretende dar cuenta de otro tipo de desplazamientos, se ha introducido el concepto de movilidad, que alude al conjunto de desplazamientos en el espacio de individuos cualquiera sea la duración y la distancia física (Pellegrino citado en Flores 1999). De esta manera, se incluyen todas las modalidades de desplazamientos (la movilidad social, territorial, cotidiana, espacial y movilidad espacial de la mano de obra), según la variedad de situaciones, la duración de la estadía, la distancia recorrida, la actividad y la intención de establecerse en el nuevo lugar o de retornar al lugar de origen.

A pesar de la dificultad que pueda suponer la diferenciación entre los términos relacionados a la dinámica espacial y sus desplazamientos, Valero (1985) menciona que para evitar confusiones hay que tener en cuenta que la mayor parte de la población mantiene un comportamiento espacial que en sus elementos básicos es generalizado y repetitivo con unas consecuencias de movimiento similares.

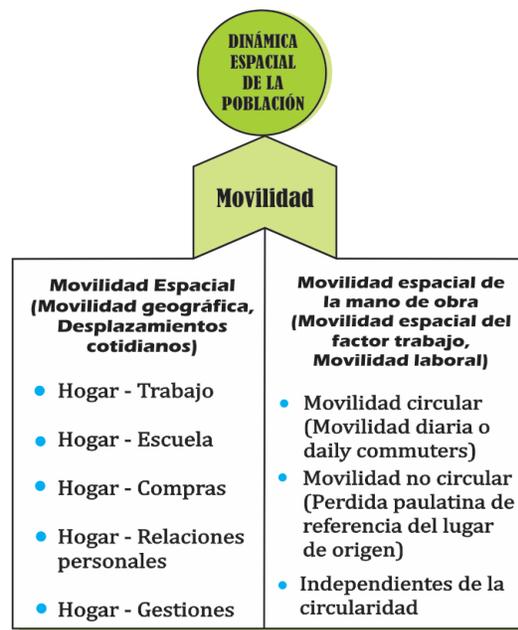
Por tanto, es evidente que la dinámica de la población puede ser clasificada en varios grupos, cada uno de los cuales se caracteriza por realizar actividades homogéneas y en consecuencia, por tener motivos de movimiento parecidos. Dichas actividades o fines pueden ser utilizados para elaborar una clasificación de los desplazamientos o movimientos en función de las actividades más comúnmente realizadas por la población.

2.3 Movilidad espacial de la mano de obra

Respecto a lo anterior y tomando en cuenta que en la presente investigación se pretenden estudiar los factores que inciden en la Movilidad Espacial de la Mano de Obra hacia empresas constructoras de los municipios Mérida y Umán, se da por entendido que las actividades afines que efectúa la población para realizar sus desplazamientos, son las relacionadas con el trabajo, por lo que la clasificación de desplazamientos que se deben estudiar a fondo son los que se relacionan con el factor trabajo.

Entre estos desplazamientos se encuentra: la movilidad espacial (conocida también como movilidad geográfica o desplazamientos cotidianos) y la movilidad espacial de la mano de obra (a la cual se le puede llamar movilidad espacial del factor trabajo o movilidad laboral), dichos términos se han presentado en la Figura 2.2.

Figura 2.2 Movilidad espacial y Movilidad Espacial de la Mano de Obra



Fuente: Elaboración propia en base a Jiménez, A. (2012), Potencialidades de la medición de la movilidad cotidiana a través de los censos, P. 25.

De acuerdo con Módenes (2008), la movilidad espacial es un fenómeno complejo constituido como un sistema donde interactúan migraciones y el resto de movilidades cotidianas. El autor también menciona que es necesario reconocer la sensibilidad

sociodemográfica de la movilidad espacial, mediante un adecuado tratamiento de las dimensiones temporales, debido a que esto mejora el conocimiento de la dinámica y las posibilidades de proyectar su evolución futura. Igualmente, el comparar cómo se mueven los grupos con las normas de movilidad (accesibilidad y uso de medios de transporte) permite una comprensión mejor de las dinámicas espaciales.

Como se mencionó con anterioridad, la movilidad espacial incluye desplazamientos en base a los motivos que en definitiva los generan, y cada uno de los motivos se analiza en función de las dimensiones espaciales y sociales inherentes a cada viaje (Valero 1985). En la figura 2.3 se ilustran los principales tipos de desplazamientos que se llevan a cabo en la movilidad espacial.

Figura 2.3 Tipos de desplazamientos dentro de la movilidad espacial



Fuente: Valero Lobo, Ángeles (1985), Movilidad espacial en Madrid, P. 18.

En consecuencia, y para el caso de la presente investigación, en las siguientes páginas, el estudio se centrará en la movilidad espacial del hogar al trabajo, fenómeno que para efectos de este estudio ha sido denominado más específicamente como: Movilidad Espacial de la Mano de Obra (que también se ha manejado por diversos autores como movilidad espacial del factor trabajo, movilidad laboral o movilidad no permanente por razones de trabajo). Este tipo de movilidad, de acuerdo con García, Blanco y Pérez (2008) se caracteriza por hacer que los individuos se tengan que desplazar del lugar de residencia

para trabajar sin que por ello tengan que modificar su lugar de residencia habitual, es decir, se refiere a personas que con carácter diario o periódico, se desplazan para trabajar a otros municipios más o menos cercanos sin cambiar su lugar de residencia.

2.4 Características del fenómeno de Movilidad espacial de la mano de obra

El análisis de la movilidad espacial de la mano de obra, requiere de la clarificación de las características que la distinguen. En primer lugar, este tipo de movilidad se realiza a partir de desplazamientos, que de acuerdo con Valero (1985), deben ser considerados como el resultado de la estructura espacial plasmada en los diferentes usos del suelo, la distribución de las actividades en el espacio, etc. Pero al mismo tiempo, el desplazamiento es el producto de las características personales de los individuos que se desplazan.

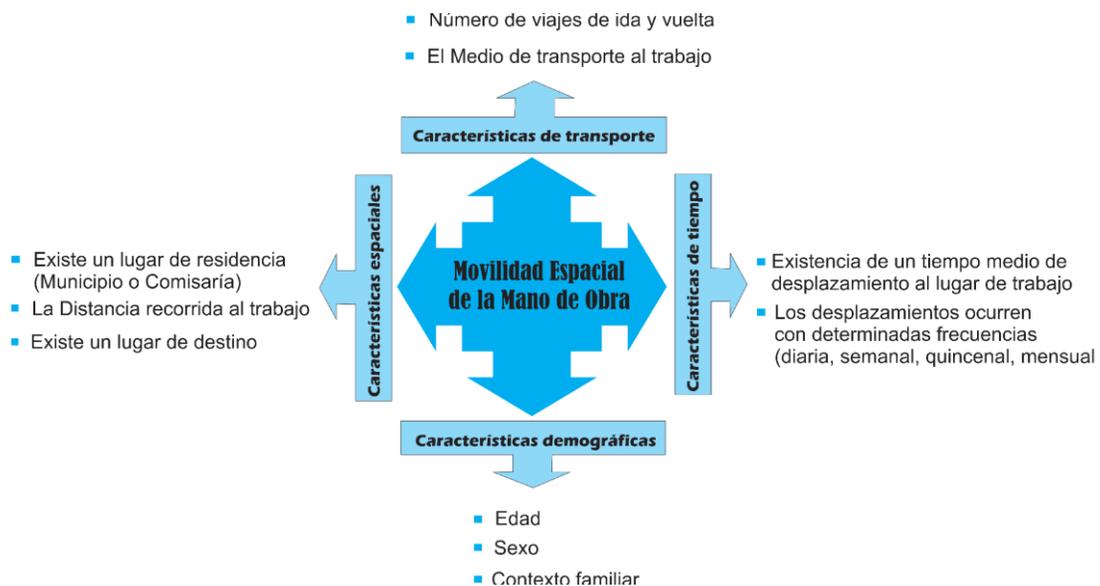
En la medida en que las áreas metropolitanas se expanden, se diversifica también la movilidad de la mano de obra por los lugares de residencia de los trabajadores, esta complejidad se aprecia no sólo en las diferentes áreas expulsoras de trabajadores, sino también en el medio de transporte, el tiempo y el costo de traslado, así como en la distancia (Aroca citado en Jiménez, 2010).

Por tanto, Jiménez (2010) menciona que el concepto de movilidad espacial con motivos de trabajo hace referencia al territorio en que se realizan los desplazamientos (en gran parte hacia territorio urbano), la motivación (trabajo) y la temporalidad de estos movimientos (diariamente o con cierta frecuencia semanal, quincenal, mensual). Con base en lo anterior y de acuerdo a diversas fuentes consultadas se ha desarrollado el esquema que se muestra en la Figura 2.4, en donde se establecen las características que se consideran propias del fenómeno de la movilidad espacial de la mano de obra.

El esquema muestra que las principales características de la movilidad espacial de la mano de obra se clasifican en características espaciales, temporales, demográficas y de transporte. Una de las características de este tipo de movilidad es la existencia de un lugar de residencia o punto de partida del cual la mano de obra se desplaza hacia su lugar de trabajo o punto de destino y la distancia que se recorre entre ambos lugares (características espaciales). Por otro lado, en este tipo de movilidad existe un tiempo medio de desplazamiento al lugar de trabajo, al igual que una frecuencia de dicho desplazamiento, esta frecuencia puede ser diaria, semanal, quincenal o mensual, (características temporales).

Otra característica del fenómeno de la movilidad espacial de la mano de obra es que es llevado a cabo por grupos de personas en edades productivas, las cuales varían en cuanto al género y a un contexto familiar específico (características demográficas). En última instancia, este tipo de movilidad toma en cuenta el número de viajes de ida y vuelta realizados por la mano de obra y el medio de transporte que utilizan (características de transporte).

Figura 2.4 Características de la Movilidad espacial de la mano de obra



Fuente: Elaboración propia en base a Flores, R. (1999), La discusión en torno a la migración y la movilidad territorial de la población, P. 25.

2.5 Movilidad espacial de la mano de obra en los espacios metropolitanos

La expansión urbana y los cambios en la base económica ocurren conjuntamente de tal forma que el reordenamiento territorial de la población, genera un reordenamiento de la distribución de la actividad económica, Flores (1999).

Como parte de estas transformaciones, la desvinculación del lugar de residencia y el lugar de trabajo pasa a ser una característica común de la vida urbana, la cual ha sido impulsada en gran parte por los avances en la comunicación y el transporte. Dejándonos guiar por la experiencia diaria en cualquiera de las grandes ciudades del país, esperando en cualquier parada de autobús, estación de tren o metro, donde el incremento de frecuencias o

las mejoras en el servicio no parecen cubrir la demanda de los mismos, cualquiera afirmaría sin dudar que la movilidad en los espacios urbanos, entendida como la suma de los desplazamientos individuales, es cada vez mayor.

Es evidente que se ha vuelto necesario alcanzar cada vez más un número mayor de destinos, que están más dispersos y alejados del hogar, para realizar una mayor variedad de actividades; la movilidad crece y se diversifica, los flujos son cada vez mayores y más dispersos en el espacio y, también, en tiempo.

El alto grado de movilidad espacial con motivos de trabajo en una zona determinada opera como característica definitoria de un área metropolitana (Moura, Branco y Firkowski., citados en Jiménez 2010). Como evidencia de este alto grado movilidad cotidiana dentro de las áreas metropolitanas, en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, el 42% de sus habitantes declararon trabajar en un municipio diferente al de su residencia (Jiménez 2010). Según el censo brasileño de 2000, más de 7 millones de personas trabajaban en un municipio en que no habitaban, y 70% de ellos eran residentes de aglomeraciones urbanas, también en este sentido, en los censos de los Estados Unidos se ha incorporado, desde 1960, la pregunta sobre movilidad diaria para medir la integración entre las ciudades grandes y sus periferias.

En definitiva, las variaciones en la movilidad afectan aspectos tales como el volumen de los desplazamientos, su distancia y el tiempo que se dedica a los mismos. Sin embargo, existen otros aspectos que se ven alterados y que se aprecian mucho más en la movilidad por motivos de trabajo ya que según Sánchez citado en Jiménez (2010), al existir mayor cantidad de desplazamientos al trabajo se presenta:

1. Una agrupación horaria de los viajes muy acusada. Uniformidad de los horarios en las jornadas laborales que favorece la coincidencia en los desplazamientos, dando lugar a horas pico que generan problemas de congestión.
2. La concentración de los puestos de trabajo en determinados espacios urbanos favorece la mayor concentración espacial de los flujos.
3. Existe un grado de utilización más elevado del vehículo propio. Uso que se relaciona con factores socioeconómicos como la edad y el poder adquisitivo, psicosociales, según

los cuales el ‘ser urbano’ entiende el automóvil como un elemento social, principio que es puesto de manifiesto en ámbitos competitivos y jerárquicos como el laboral.

4. La recurrente periodicidad de los desplazamientos efectuados, que tienen lugar, en términos generales, de lunes a viernes a lo largo de todo el año. (P. 25)

De acuerdo a lo anterior se puede apreciar que en los últimos años se ha mantenido una tendencia de crecimiento de la movilidad al trabajo debido en gran parte al crecimiento del número de población ocupada. Es por ello que la movilidad espacial de los trabajadores ha tomado gran importancia y la información referente a los desplazamientos diarios por motivo trabajo ha sido utilizada como indicador de las relaciones entre los territorios, lo que permite en el caso de los espacios metropolitanos establecer sus límites e identificar a la vez sus estructuras. Además se convierte en un elemento de extraordinaria importancia a la hora de descubrirlos procesos de cambio que están operando en las áreas metropolitanas ya que refleja tanto el proceso de expansión de una Zona Metropolitana como su reestructuración interna.

2.6 Definición de Términos de Zona Metropolitana

Existen múltiples definiciones de Zona Metropolitana, sin embargo todas ellas poseen similitudes en su contenido. A continuación se mencionan diferentes definiciones de Zona Metropolitana propuestas por diversos autores:

Tabla 2.1 Definiciones de Zona Metropolitana (ZM)

Autor	Definición de Zona Metropolitana
González y Natenzon (2002).	Mancha urbana que ocupa en forma parcial un territorio municipal, existiendo población que está fuera de la ciudad pero dentro de un municipio metropolitano. No se refiere a la mancha urbana sino a la totalidad de las unidades político-administrativas ocupadas, total o parcialmente, por ella.
Secretaría de Desarrollo Social; Consejo Nacional de Población; Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2004).	Conjunto de dos o más municipios donde se localiza una ciudad de 50 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan el límite del municipio que originalmente la contenía, incorporando como parte de sí misma o de su área de influencia directa a municipios vecinos, predominantemente urbanos, con los que mantiene un alto grado de integración socioeconómica.
Hortensia Medina citada por Patiño (2004).	Incluye a la ciudad central y a las unidades político-administrativas contiguas a ésta, así como a otras unidades con características urbanas, tales como sitios de trabajo o lugares de residencia de trabajadores dedicados a actividades no agrícolas que mantienen una interrelación

	directa, diaria e intensa con la actividad central.
Programa Nacional de Desarrollo Urbano y Ordenación del Territorio citado por Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2006).	Redes de ciudades, donde los procesos de ‘metropolización’ involucran a ciudades de México y de Estados Unidos de América o a ciudades de dos o más entidades federativas, así como aquellas grandes ciudades que tienen más de un millón de habitantes”.
Secretaría de Desarrollo Social, Consejo Nacional de Población, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005). Delimitación de las zonas metropolitanas de México.	Conjunto de dos o más municipios donde se localiza una ciudad de 50 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan el límite del municipio que originalmente la contenía, incorporando como parte de sí misma o de su área de influencia directa a municipios vecinos, predominantemente urbanos, con los que mantiene un alto grado de integración socioeconómica. Adicionalmente, se definen como zonas metropolitanas todos aquellos municipios que contienen una ciudad de un millón o más habitantes, así como aquellos con ciudades de 250 mil o más habitantes que comparten procesos de conurbación con ciudades de Estados Unidos de América.
Unikel, citado en el Instituto Nacional para el Federalismo y Desarrollo Municipal (2009).	Extensión territorial que incluye a la unidad político – administrativa que contiene la ciudad central, y las unidades político – administrativa contiguas a ésta que tienen características urbanas, tales como sitios de trabajo o lugares de residencia de trabajadores dedicados a actividades no agrícolas y que mantienen una interrelación socioeconómica directa, constante e intensa con la ciudad central, y viceversa.
SEGOB Impacto del Fondo Metropolitano (2010)	Conjunto de dos o más municipios, demarcaciones territoriales o asentamientos humanos en los que se localiza una ciudad de 50 mil o más habitantes, cuya área urbana, funciones y actividades rebasan el límite del municipio o demarcación que originalmente la contenía, incorporando como parte de sí misma o de su área de influencia directa a municipios vecinos, predominantemente urbanos, con los que mantienen un alto grado de integración socioeconómica.

Fuente: Adaptación de fuentes.

2.7 Bases Teóricas de la movilidad espacial de la mano de obra

Es importante señalar que no existe una teoría que permita la explicación integrada de la movilidad espacial de la mano de obra, sino una multiplicidad de teorías que se relacionan con la temática. De acuerdo con Ortiz (1999), estas teorías se clasifican en dos grupos:

1. Las primeras teorías acerca de la movilidad territorial de la población, que incluye las teorías:
 - El techo demográfico y la postura malthusiana.
 - Las migraciones según la escuela clásica de economía.
 - El análisis push-pull.
 - La corriente económica neoclásica.
 - Análisis histórico-estructural.
2. Y los Nuevos aportes teóricos en las últimas décadas del siglo XX:
 - El planteo neo-estructuralista de Gaudemar.

- La nueva economía de la migración.
- El papel de las redes migratorias.
- Teoría del mercado de trabajo fragmentado.
- La teoría del sistema económico mundial y la globalización de la movilidad.
- El modelo de la transición de la movilidad de Zelinsky.

En este estudio no se hará un tratamiento exhaustivo de todos los marcos explicativos contenidos en dichas teorías, sino se abordarán aquellas que hacen referencia exclusivamente a la movilidad espacial de la mano de obra. La teoría principal en la que se basará la presente investigación es el análisis Push-Pull, ya que en ella se reconoce la interacción de fuerzas de expulsión de carácter económico o social que ejercen presión sobre la población en las áreas de partida al mismo tiempo que factores positivos en las áreas de destino la atraen hacia ella.

La teoría secundaria, en la que se apoya este estudio es el planteo neo-estructuralista de Gaudemar, que amplía la nómina de variables causantes de la movilidad, incluyendo además: factores ecológicos, culturales, normativos y demográficos además de que considera la interrelación entre los cambios sociales y la dinámica demográfica. En última instancia, se recurrirá a la corriente económica neoclásica, debido a que considera que la movilidad geográfica de los trabajadores responde directamente a las desigualdades en los niveles salariales y de oportunidades de empleo. A continuación se describen a fondo las tres teorías principales en las que se basa este estudio.

2.7.1 El análisis push-pull

En el contexto teórico de la economía capitalista del crecimiento se originó la visión “Push-pull”, que reconoce la existencia de factores de atracción y rechazo asociados tanto a la zona de origen como a la zona de destino; el accionar de obstáculos intermedios (distancia, costo del transporte, dependientes familiares que pesan sobre el migrante, etc.) que afectan el desplazamiento y reconoce que la percepción personal y los factores personales (ciclo vital, conocimiento de las condiciones que imperan en otros lugares, resistencia a los cambios, aspiraciones personales) inciden en el proceso migratorio, Ortiz (1999).

Según este esquema, el migrante se traslada hacia aquellas áreas con predominio de factores positivos, y la valoración de los mismos se acrecienta cuanto mayor sean las disparidades entre las dos regiones implicadas. Por otra parte tales disparidades se incrementan o se atenúan según los ciclos económicos. La migración tiende a realizarse dentro de corrientes definidas como consecuencia de que las oportunidades por lo general están fuertemente localizadas. Además, tanto el volumen como la tasa de migración tienden a aumentar con el tiempo ya que el migrante se convierte en un canal para que familiares y amigos migren.

En síntesis, la línea de pensamiento que estudia las migraciones en el marco analítico de “Push-pull” o “Atracción-repulsión”, reconoce la interacción de fuerzas de expulsión de carácter económico (sobrepoblación, desempleo o subempleo, hambre, falta de tierra, baja productividad agrícola, etc.) o social (falta de seguridad, de servicios) que ejercen presión sobre la población en las áreas de partida, al mismo tiempo que factores positivos en las áreas de destino la atraen hacia ella (demanda de empleo industrial y terciario, jornales más altos, mejores oportunidades de educación, servicios sociales y recreación, perspectivas de movilidad social de los inmigrantes y sus hijos, entre otras), Ortiz (1999).

2.7.2 La corriente económica neoclásica

Los modelos neoclásicos, se interesan por la movilidad geográfica de los trabajadores y parten del supuesto de la existencia de desiguales dotaciones de los factores de producción (tierra, recursos naturales y capital) que alteran los niveles de productividad del trabajo. Presuponen que la mano de obra es móvil y que los mercados de trabajo y de capital son libres, por lo tanto consideran que la movilidad geográfica de los trabajadores responde directamente a las desigualdades en los niveles salariales y de oportunidades de empleo, de manera tal que la magnitud de los flujos está determinada por la desigualdad de tales distribuciones, Ortiz (1999).

Los flujos laborales van desde áreas atrasadas, con elevado desempleo, bajos salarios y escasa productividad del trabajo hacia regiones progresistas con altos salarios y abundantes puestos de empleo vacantes, mientras que el capital se mueve en sentido contrario. Como resultado la migración ejerce presión para que los salarios se incrementen en las áreas

emisoras y bajen en las áreas de destino y en teoría, la migración debería continuar hasta que se alcance el equilibrio. Malgesini citado en Ortiz (1999).

Los modelos neoclásicos presentan a la movilidad del trabajo como un factor del progreso económico, los desplazamientos son vistos como fenómenos positivos que posibilitan la transferencia de excedentes poblacionales de un sector económico a otro y como elementos correctivos por medio de los cuales, el mercado se auto-regula y las sociedades solucionan armoniosamente y a un costo mínimo los desequilibrios espaciales. Asociada a esta imagen de movilidad como proceso favorable al bienestar colectivo, se construye la imagen de una movilidad deseada por los mismos migrantes porque acarreará ventajas personales. Según este planteo el individuo que participa de la migración y aquel que está expuesto al riesgo de migrar realiza un cálculo racional sobre los costos y los beneficios del proceso. El desplazamiento es producto de la libre decisión de los individuos, que quieren maximizar sus ingresos individuales. Pero además se debe remarcar la importancia que tiene en el proceso de toma de decisión la renta esperada, Massey et. al citado en Ortiz (1999).

Para los modelos neoclásicos, llamados también modelos de capital humano, la migración es de naturaleza selectiva en cuanto al sexo, la edad, la educación y la ocupación como lo demostraron numerosos estudios Massey et. al, 1993, citado en Ortiz (1999).

2.7.3 El planteo neo-estructuralista de Gaudemar

Gaudemar afirma que existe una correlación positiva entre el grado de desarrollo económico alcanzado por un país y la movilidad de su fuerza de trabajo. Con el término movilidad, Gaudemar se refiere al desplazamiento espacial entre distintas regiones integradas a la producción capitalista (movilidad geográfica) como así también a la movilidad sectorial (transferencia de mano de obra de un sector económico a otro) y a la movilidad profesional o socio-profesional (reconversión de la mano de obra en el interior de un mismo sector económico: cambio de profesión, de categoría socio-profesional, de establecimiento). E incluso menciona que en la actualidad se puede hablar de una forma particular de movilidad referida al tiempo, como una exigencia del capital para asegurar el empleo pleno de los medios de producción y ella se manifiesta por ejemplo en la extensión del trabajo por turnos. Gaudemar citado en Ortiz (1999).

Al igual que Marx, concibe a la movilidad como una característica propia de la fuerza de trabajo, que potencialmente acrecienta la productividad, se relaciona con la afirmación y expansión física del capital y por lo tanto se expresa como condición y a la vez como consecuencia del desenvolvimiento de las fuerzas productivas. La movilidad del trabajo es interpretada como la manera en que la fuerza de trabajo somete su comportamiento a las exigencias del crecimiento capitalista, por lo tanto hace referencia a “todos los procesos por los cuales el capital dispone de fuerza de trabajo, es decir procesos, endógenos al desenvolvimiento capitalista, de extracción de plus valía”, Cardelus y Angels citado en Ortiz (1999).

El capital tiende a monopolizar y a extender el trabajo productivo a todas las esferas de la producción. Lo mismo ocurre con la mano de obra: el capitalismo crea la fuerza de trabajo y esa fuerza de trabajo es móvil. Móvil quiere decir indiferente del trabajo que realiza, siempre dispuesta y apta para el destino que el capital quiera darle, Gaudemar, citado en Ortiz (1999). Desde el punto de vista espacial afirma que en el proceso de creación de la fuerza de trabajo, al capitalismo no le es suficiente destituir al trabajador de sus propios medios de producción y subsistencia; es indispensable también separarlo de un conjunto de relaciones sociales, prácticas, conceptos que lo unen al espacio y a ese proceso lo llama “expropiación espacial” o “desespacialización”. Con ello el autor quiere señalar que para el capitalismo es imprescindible crear el “desarraigo”. Salim, citado en Ortiz (1999)

Es por ello Gaudemar afirma que toda estrategia capitalista de movilidad es una estrategia de movilidad forzada, porque son las relaciones capitalistas las que compelen los desplazamientos. Gaudemar destaca la importancia de considerar la migración como fenómeno social históricamente determinado por el conjunto de relaciones sociales de producción, en la medida que se presupone que la población no es una entidad abstracta, sino por el contrario, quienes participan de la movilidad son grupos o categorías sociales específicas que se ven afectados por el proceso de cambio.

A diferencia del pensamiento estructuralista tradicional, este autor amplía la nómina de variables causantes de la movilidad, incluyendo además a los factores ecológicos, culturales, normativos y a los demográficos porque considera la interrelación entre los cambios sociales y la dinámica demográfica. Según este planteo, en el proceso histórico de

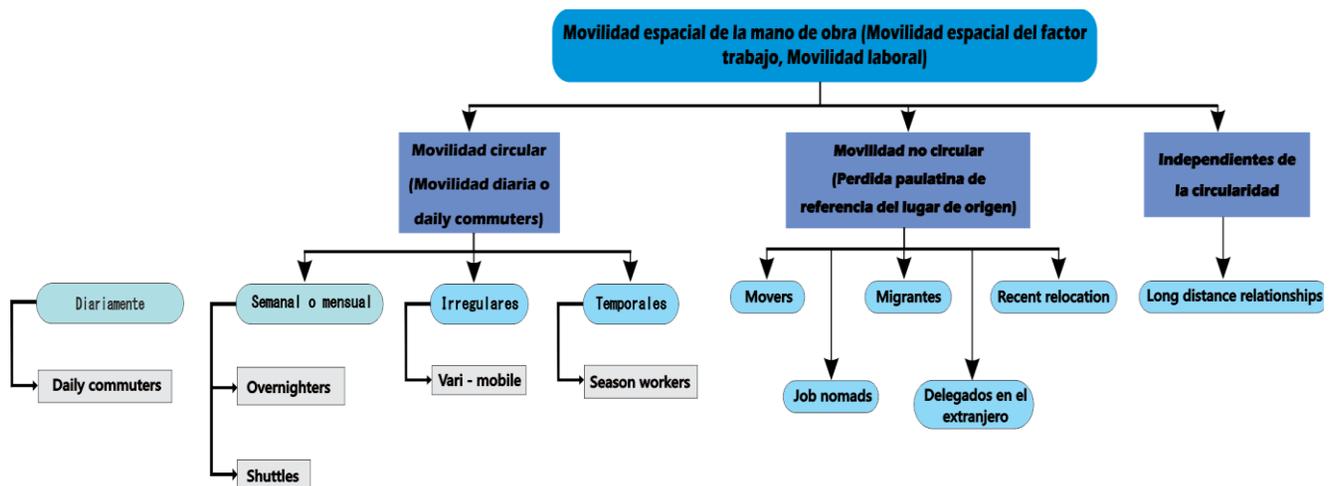
acumulación capitalista, la movilidad de la fuerza de trabajo va pasando por distintas fases y va adquiriendo características específicas que guardan relación con los ciclos del capital. Dichas fases son: “inicial o de producción de las fuerzas de trabajo”, “de utilización de las fuerzas de trabajo”, y de “circulación de las fuerzas de trabajo entre las distintas esferas de actividad”, Gaudemar citado en Ortiz (1999).

Para Gaudemar, una fuerza de trabajo móvil puede desarrollar estrategias de negación o “contra-movilidad a la lógica capitalista”. En este sentido, este planteo tiene una visión dinámica de la relación movilidad y territorio, por cuanto la migración puede tornarse en un elemento modelador del espacio, Salim, citado en Ortiz (1999).

2.8 Tipos de movilidad espacial de la mano de obra

El estudio de la movilidad espacial de la mano de obra, teniendo en cuenta las características de la movilidad y su frecuencia, puede dar lugar a varios tipos, como se ilustra en la Figura 2.5.

Figura 2.5 Tipos de movilidad espacial de la mano de obra



Fuente: Elaboración propia en base a Meil y Ayuso (2006), Movilidad laboral geográfica y vida familiar, P. 7.

La figura muestra en primer lugar la movilidad circular, es decir de ida y vuelta, la cual comprende:

- A las personas que se mueven diariamente (daily commuters), que se refieren a todas

aquellas personas que tardan al menos dos horas en ir y volver a su trabajo al menos 3 días a la semana.

- Los que se mueven semanal o mensualmente (weekly) que comprenden a los Overnigheters o “pernoctadores”, que se refieren a personas que duermen al menos 5 días al mes (o 60 días al año) fuera de su casa debido a su trabajo; así como a los Shuttles o trabajadores que tienen una segunda residencia cerca de su trabajo (hotel o pensión) donde pasan su semana laboral o varios días de la misma. Este tipo de movilidad da lugar a los llamados “matrimonios de fin de semana” que han sido escasamente abordados, Becerril y Rodrigo citados en Meil y Ayuso (2006).
- Personas que se movilizan de forma irregular (vari-mobile), que son las personas que varían su movilidad en función de las demandas. La duración y el lugar de trabajo cambian constantemente (azafatas de vuelo, choferes, etc.).
- Y los que se mueven temporalmente (Seasonal/season workers). Que son trabajadores temporales lejos de su residencia, a menudo en el extranjero.

La segunda tipología de movilidad espacial con motivos de trabajo que se presenta en la Figura 2.5, es la movilidad no circular, en la que se presenta la pérdida paulatina de referencia del lugar de origen, y contiene:

- A los Movers, cuya movilidad por trabajo se ha realizado durante los tres últimos años a más de 1000 Km. de su lugar de residencia.
- Personas que en los últimos 2 años se han mudado a otro lugar a más de 50 Km. Por motivos de trabajo (Recent relocators). Existen pocos datos que puedan medir este fenómeno.
- Los Migrants, que son las personas que incurren en la emigración, y cruzan la frontera nacional.
- Los delegados en el extranjero, empleados que han trabajado por lo menos un año en el extranjero, y que permanecen actual o definitivamente durante los tres últimos años (Foreing delegates).
- Y los Job nomads, personas sin una residencia constante debido a que cambian muy a menudo de trabajo (corresponsales en el extranjero).

En tercer lugar está la movilidad que es independiente de la circularidad, que incluye:

- El fenómeno de las relaciones de pareja a distancia (Long Distance Relationships), parejas en donde ambos trabajan y no conviven por trabajo (no porque no quieran), su separación es por razones laborales. Su construcción metodológica no es sencilla, pues para ajustarse a este modelo deben mantener una relación de pareja estable, pero sin compartir un mismo hogar (lo que los diferencia de los “matrimonios de fin de semana”); ambos miembros deben tener un trabajo remunerado y estar dispuestos a convivir si su trabajo lo permitiera (lo que los diferencia de los Living apart togheter (LAT), caracterizados éstos por su deseo de independencia). El último requisito exigido es que sus residencias deben estar separadas a 60 minutos o más de distancia una de otra, Meil y Ayuso (2006).

2.9 Descripción de los factores que influyen en la movilidad espacial de la mano de obra

Las razones por las que las personas de los municipios que integran el Estado de Yucatán toman la decisión de trasladarse a otro municipio para trabajar se vuelven infinitas; sin embargo, esta decisión, de acuerdo con Cortés et. al. (2012), puede ser generada por factores mismos del entorno económico, laboral, sociodemográfico, empresarial y de movilidad del empleado, razón por la cual resultó necesario identificar cuáles son los factores de mayor repercusión, creando la posibilidad de que mediante este conocimiento se puedan generar medidas que a mediano o largo plazo sean favorables para un desarrollo equitativo en las regiones del Estado de Yucatán.

Tabla 2.2. Factores relacionados con la movilidad espacial de la mano de obra

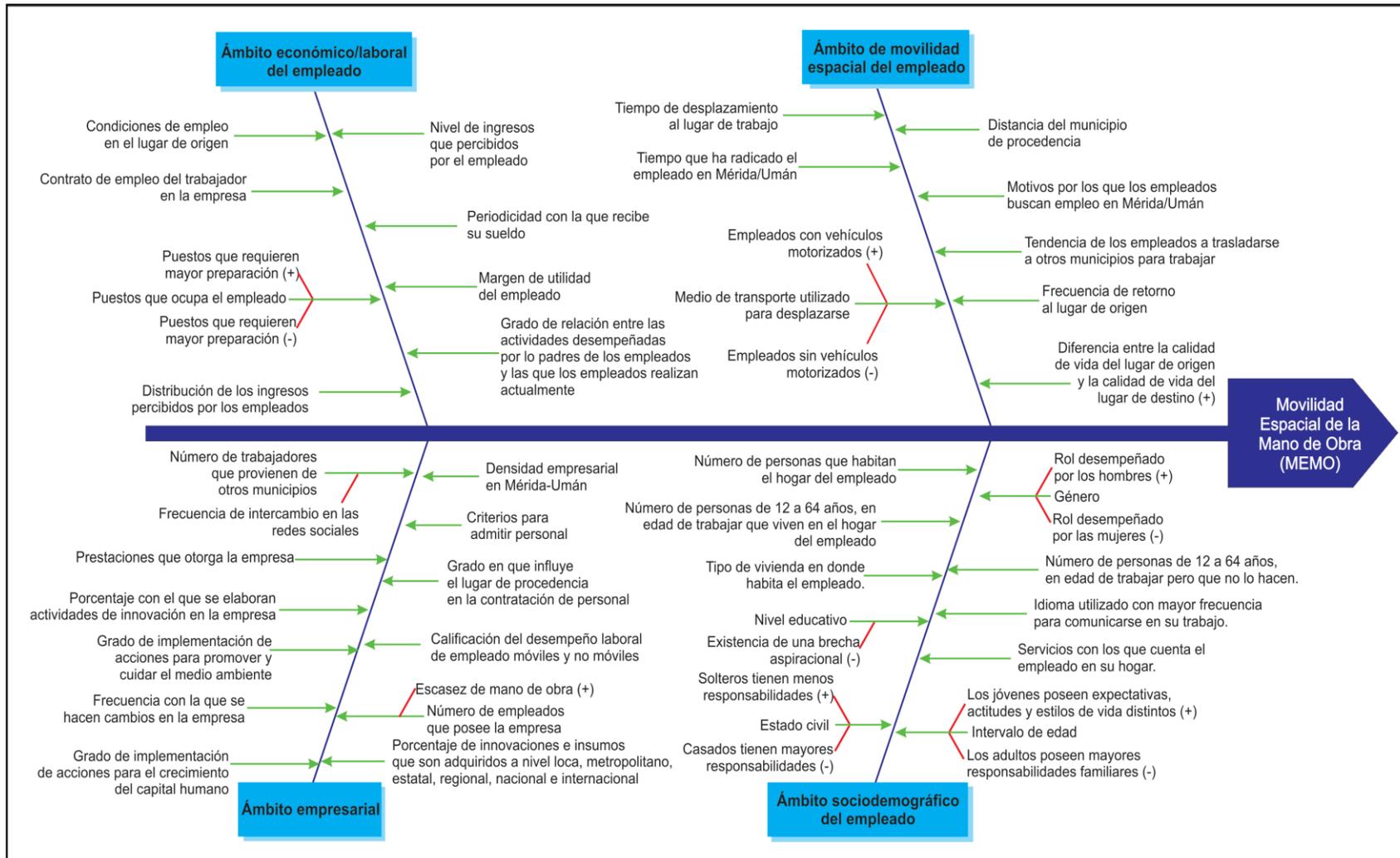
<i>Ámbito sociodemográfico del empleado.</i>	Nivel educativo.
	Intervalo de edad.
	Estado civil.
	Género.
	Número de personas que habitan el hogar del empleado.
	Número de personas de 12 a 64 años, en edad de trabajar que viven en el hogar del empleado.
	Número de personas de 12 a 64 años, en edad de trabajar pero que no lo hacen.
	Tipo de vivienda en donde habita el empleado.
	Idioma utilizado con mayor frecuencia para comunicarse en su trabajo.
	Servicios con los que cuenta el empleado en su hogar.
<i>Ámbito económico/laboral del empleado.</i>	Nivel de ingresos percibidos por el empleado.
	Puestos que ocupa el empleado.
	Margen de utilidad del empleado.

	Condiciones de empleo en el lugar de origen.
	Contrato de empleo del trabajador en la empresa.
	Distribución de los ingresos percibidos por los empleados.
	Periodicidad con la que recibe su sueldo.
	Grado de relación entre las actividades desempeñadas por lo padres de los empleados y las que los empleados realizan actualmente
<i>Ámbito de movilidad espacial del empleado.</i>	Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo.
	Distancia del municipio de residencia.
	Frecuencia de retorno al lugar de origen.
	Medio de transporte utilizado para desplazarse.
	Diferencia entre la calidad de vida del lugar de origen y la calidad de vida del lugar de destino.
	Tiempo que ha radicado el empleado en Mérida/Umán.
	Tendencia de los empleados a trasladarse a otros municipios para trabajar.
	Motivos por los que los empleados buscan empleo en Mérida/Umán
<i>Ámbito empresarial.</i>	Criterios para admitir personal en la empresa.
	Número de trabajadores que provienen de otros municipios.
	Calificación del desempeño laboral de empleados móviles y no móviles.
	Prestaciones que otorga la empresa.
	Densidad empresarial en Mérida y Umán.
	Grado en que influye el lugar de procedencia en la contratación de personal.
	Número de empleados que posee la empresa.
	Porcentaje con el que se elaboran actividades de innovación en la empresa.
	Grado de implementación de acciones para promover y cuidar el medio ambiente.
	Frecuencia con la que se hacen cambios en la empresa.
	Grado de implementación de acciones para el crecimiento del capital humano.
	Porcentaje de innovaciones e insumos que son adquiridos a nivel local, metropolitano, estatal, regional, nacional e internacional.

Fuente: Elaboración propia en base a Cortés et. al. (2012)

De acuerdo a lo anterior, en este apartado se presentan los principales factores que podrían estar dando lugar al fenómeno de la movilidad espacial de la mano de obra hacia las empresas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana; dichos factores, se enlistan en la Tabla 2.2 y se han agrupado en cuatro ámbitos para su mejor comprensión. Por otro lado, en la Figura 2.6 se presenta en forma esquemática la relación supuesta entre factores.

Figura 2.6 Relación de factores que influyen en la MEMO



Fuente: Elaboración propia en base a Cortés et. al. (2012)

2.9.1 Descripción de los factores pertenecientes al Ámbito económico/laboral del empleado.

En este apartado se muestra una definición o explicación de cada uno de los factores mencionados en la Figura 2.6 y en la Tabla 2.2, tal como deben entenderse en esta investigación.

- Nivel de ingresos percibidos por el empleado. Las personas que se movilizan siempre van a buscar laborar en empresas en las que obtengan un alto nivel de ingresos, debido a que quieren conseguir el bienestar económico que no pueden conseguir en su lugar de origen.
- Puestos que ocupa el empleado. Los puestos que requieren una mayor preparación por parte de los empleados son los menos demandados, mientras que los puestos que requieren una menor preparación representan mayor demanda originando una mayor movilidad a los lugares en donde las empresas busquen personal que no requiera una alta preparación para realizar las actividades propias de la organización.
- Margen de utilidad del empleado. Se considera margen de utilidad, a la cantidad de dinero que le sobra al empleado después de haber cubierto los gastos relacionados a al traslado y sustento en el trabajo (como comidas, estancias, transporte, etc.). Si existen empresas retribuyan al empleado dejándole un elevado margen de utilidad, las personas se dirigirán hacia ellas.
- Condiciones de empleo en el lugar de origen. Las condiciones de trabajo determinan la forma como la actividad laboral determina la vida humana, en ellas se debe tener en cuenta los factores de riesgos a los cuales está sometido el trabajador, es por ello que el empleado debe analizar en dónde podría obtener mejores condiciones de empleo.
- Contrato de empleo del trabajador en la empresa. Debido a la menor condición que tiene el trabajador frente al empleador, se le otorgan ciertas exigencias legales a éste, es por ello que a algunos empleados se les emplea bajo ciertos contratos. Estas circunstancias muchas veces hacen que las personas que trabajen en Mérida o Umán tengan que movilizarse durante largos períodos hasta finalizar su contrato de trabajo.
- Distribución de los ingresos percibidos por los empleados. Es necesario poder determinar cómo las personas distribuyen sus ingresos para establecer una comparación entre la distribución de los empleados de Mérida y Umán y los empleados del resto de

los municipios del Estado, además se espera que con este factor se determine si las personas que se movilizan pueden cubrir sus necesidades básicas con el ingreso que perciben.

- Periodicidad con la que recibe su sueldo. La periodicidad con la que las personas que se movilizan reciben su sueldo puede influir en la frecuencia con la que las personas retornan a sus lugares de origen, mientras más amplio sea el periodo entre pagos menos movilidad habrá, ya que los gastos que los traslados implican no podrían ser solventados.
- Grado de relación entre las actividades desempeñadas por los padres de los empleados y las que los empleados realizan actualmente.

2.9.2 Descripción de los factores pertenecientes al *Ámbito de movilidad espacial del empleado*

- Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo. Se supone que debido a la existencia de un mayor tiempo de recorrido al lugar de trabajo menores posibilidades hay de que la gente se desplace hacia aquellos lugares en los que existen mayores ofertas de trabajo.
- Distancia del municipio de residencia. Se considera que al existir una mayor distancia entre el lugar de origen y el lugar de destino con fines de empleo, hay menos probabilidades de que la gente se movilice debido a gastos mayores y desgaste físico.
- Frecuencia de retorno al lugar de origen. Se percibe que al haber una mayor frecuencia de retorno al lugar de origen se incrementa de igual manera la movilidad espacial, ya que al existir una menor frecuencia de retorno las personas pueden quedarse definitivamente en su lugar de origen o incurrir en migración al ya no trasladarse y establecerse en un solo lugar.
- Medio de transporte utilizado para desplazarse. Muchos empleados que se desplazan por motivos de trabajo no cuentan con vehículos motorizados lo que impide que las personas recorran largas distancias para conseguir un mejor empleo.
- Diferencia entre la calidad de vida del lugar de origen y la calidad de vida del lugar de destino. Las personas que se movilizan siempre lo hacen porque desean conseguir todos aquellos elementos que den lugar a su tranquilidad y satisfacción. Desean desplazarse porque saben que podrían encontrar en otro lugar las condiciones para satisfacer sus

necesidades materiales (comida y cobijo), psicológicas (seguridad y afecto), sociales (trabajo, derechos y responsabilidades) y ecológicas (calidad del aire, del agua).

- Tiempo que ha radicado el empleado en Mérida/Umán. El tiempo que radican las personas en Mérida/Umán puede ser un elemento importante para determinar si las personas que incurrierán en la movilidad, ya no lo hacen y han caído en la migración.
- Tendencia de los empleados a trasladarse a otros municipios para trabajar. Conocer las tendencias de movilidad, ayuda a conocer si existiría un posible aumento en la tasa de movilidad laboral hacia las empresas de Mérida o Umán.
- Motivos por los que los empleados buscan empleo en Mérida/Umán. Es importante conocer cuáles son los motivos por los que las personas que habitan en distintos municipios del Estado de Yucatán se trasladan a Mérida/Umán para trabajar.

2.9.3 Descripción de los factores pertenecientes al Ámbito empresarial

- Número de trabajadores que provienen de otros municipios. Se consideran que si existen en la empresa una cantidad considerable de trabajadores que provienen de distintos municipios del Estado se crea una mayor frecuencia de intercambio de redes sociales, lo que significa que es muy probable que estos trabajadores informen a otras personas de su comunidad que en las ciudades de Mérida y Umán hay una gran oferta de trabajo, lo cual aumente el nivel de movilidad espacial laboral.
- Densidad empresarial en Mérida y Umán. La creciente concentración de actividades en estas ciudades, las transforma en puntos de atracción para la población circundante provocando alteraciones en la dinámica espacial, las personas se desplazan a estas ciudades desde la periferia para encontrar trabajo.
- Grado en que influye el lugar de procedencia con la contratación de personal. Existen mayores posibilidades de que haya un mayor nivel de movilidad espacial de la mano de obra hacia las ciudades de Mérida y Umán, si en las empresas que hay en estas ciudades no establecen como condición que sus empleados provengan únicamente del mismo municipio en donde la empresa se encuentra, es decir, si no hace distinción entre los trabajadores de Mérida y Umán y los del resto de los municipios del Estado.
- Número de empleados que posee la empresa. Las empresas que posean una mayor cantidad de empleados son las empresas que no requieren de más mano de obra por lo

que la MEMO disminuye, por el contrario, si la empresa no tiene suficientes empleados surgirá una carencia de mano de obra lo que hará que las personas se movilicen hacia ellas.

- Prestaciones que otorga la empresa. Los servicios o facilidades que un empleador otorga a sus trabajadores en adición a su salario estipulado ofrece al trabajador una ayuda económica en adición a su salario, lo que origina que las personas busquen empresas que las otorguen con la finalidad de reducir sus gastos, fomentar su desarrollo, crear condiciones de trabajo satisfactorias, mejorar el nivel de calidad de su vida personal, familiar y social, en el mediano y el largo plazo.
- Criterios para admitir personal en la empresa. Si las empresas ponen como restricciones no admitir a personal que provenga de otros municipios del interior del Estado, las personas no se movilizarán a las empresas de Mérida/Umán, disminuyendo la presencia del fenómeno de la movilidad laboral.
- Calificación del desempeño laboral de empleados móviles y no móviles. Es importante saber cómo las empresas califican el desempeño de las personas móviles en comparación con la calificación que les dan a los no móviles, para poder identificar la productividad de los mismos.
- Porcentaje con el que se elaboran actividades de innovación en la empresa. Se pretende conocer si la empresa realiza nuevos, o significativamente mejorados, métodos de producción o suministro destinados a reducir los costos unitarios o a mejorar la calidad de los productos.
- Grado de implementación de acciones para promover y cuidar el medio ambiente.
- Frecuencia con la que se hacen cambios en la empresa. Los cambios en las empresas provocan rotación de personal lo que podría beneficiar a empleados provenientes de otros municipios pero de igual forma puede perjudicarlos.
- Grado de implementación de acciones para el crecimiento del capital humano. La fuerza del trabajo humano forma parte del capital de una empresa ya que pertenece al conjunto de bienes utilizados en la producción, es por ello que las empresas deben procurar su desarrollo y crecimiento.
- Porcentaje de innovaciones e insumos que son adquiridos a nivel local, metropolitano, estatal, regional, nacional e internacional.

2.9.4 Descripción de los factores pertenecientes al *Ámbito socio demográfico del empleado*

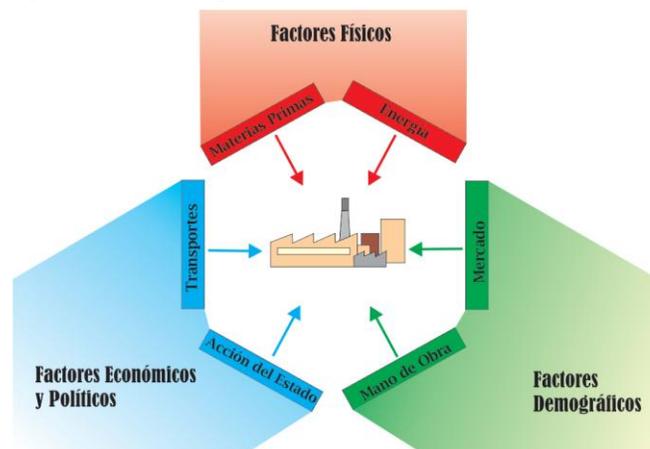
- Nivel educativo. De acuerdo a lo investigado por otros autores las personas con un mayor nivel educativo manifiestan mayor conformidad para viajar si el trabajo lo requiere. Mientras que las personas con un bajo nivel educativo representan menos porcentajes. En cuanto al nivel de formación, se destaca que, en general, a mayor nivel de formación, mayor disponibilidad para viajar.
- Intervalo de edad. Según el factor edad, se ha corroborado que son los más jóvenes los que poseen un menor grado de responsabilidades familiares y mayores expectativas de inserción laboral y búsqueda de mejores oportunidades, los que expresan mayor disposición para la movilidad. Posteriormente, comienza una línea de progresión descendente debido a la asunción de compromisos familiares y al afianzamiento profesional.
- Género. Se percibe que existe una mayor disponibilidad a desplazarse en los hombres más que en las mujeres debido al rol que desempeña cada uno de ellos.
- Estado civil. También se observa una mayor disponibilidad a moverse en aquellos que son solteros, separados y divorciados, invirtiéndose la tendencia en los casados y viudos, es decir, se comprueba una mayor resistencia a moverse geográficamente desde que se contraen las responsabilidades familiares.
- Número de personas que habitan el hogar del empleado. El número de personas que habitan en el hogar de los empleados es relevante, ya que al existir un mayor número de personas viviendo en un hogar existen mayores probabilidades de que el trabajador busque empleo en donde obtenga mayores ingresos, fuera de sus municipios de origen.
- Tipo de vivienda en donde habita el empleado. En este factor se pretende conocer las condiciones de vida de las personas móviles.
- Servicios con los que cuenta el empleado en su hogar.
- Número de personas de 12 a 64 años, en edad de trabajar que viven en el hogar del empleado.
- Número de personas de 12 a 64 años, en edad de trabajar pero que no lo hacen.
- Idioma utilizado con mayor frecuencia para comunicarse en su trabajo.

2.10 Factores de localización de la empresa

Como se ha mencionado en apartados anteriores, uno de los efectos que genera la movilidad espacial en las áreas metropolitanas es el incremento de distancias entre el lugar de residencia y el de las actividades productivas, lo que supone la realización de viajes cada vez más largos en términos de tiempo y distancia. Pero no solo la población se ve sometida a una redistribución espacial debido al crecimiento urbano; desde hace algunos años, las empresas también se han desplazado a zonas metropolitanas. Esto debido a que existen diferentes factores que influyen en las decisiones empresariales de instalarse en un lugar o trasladarse a otro. Dichos factores ayudan a entender el porqué se presenta la acumulación de empresas en ciertos territorios frente a su escasez en otros.

Los factores que influyen en la localización de una empresa han variado a lo largo del tiempo debido a los cambios tecnológicos y de organización empresarial, en la actualidad gran parte de estos factores son, ante todo, de carácter económico (la abundancia de recursos naturales, la disponibilidad de mano de obra, la proximidad a los mercados, la buena comunicación, etc.), pero también han adquirido importancia aspectos como el conocimiento directo del territorio, la calidad del medio ambiente o la percepción del empresario (Díaz, 2001).

Figura 2.7 Principales factores que influyen en la localización de una empresa



Fuente: Elaboración propia, 2012.

La Figura 2.7 presenta lo que según Díaz (2001) considera que se debe tomar en cuenta antes de decidir la localización más conveniente. Las empresas valoran los siguientes

factores en función de sus necesidades y del deseo de ahorrar costos y, en consecuencia, de aumentar los beneficios:

- *La existencia de recursos naturales (Factor físico)*. Las materias primas y los recursos energéticos, como el petróleo, la electricidad o el gas natural, son necesarias en aquellas industrias que necesitan mucha energía, por lo tanto optan por situarse cerca de plantas hidroeléctricas y en torno a los grandes puertos.
- *El transporte y las comunicaciones (Factor económico)*. Normalmente, las empresas se sitúan en lugares bien comunicados, pues esto facilita la llegada de materias primas, el traslado de empleados y clientes y la salida de sus productos. Tener un buen transporte es fundamental, sobre todo para las industrias que desplazan un gran volumen de mercancías pesadas o perecederas.
- *Factores políticos (Factor político)*. Las ayudas públicas, las ventajas fiscales, la legislación laboral y medioambiental más o menos permisiva, la estabilidad política y la receptividad a las inversiones extranjeras explican también la localización de muchas industrias.
- *La disponibilidad, cualificación y costo de la mano de obra (Factor demográfico)*. Cuando se necesita abundante mano de obra poco cualificada, a menudo las grandes empresas de los países desarrollados instalan parte de sus procesos industriales en áreas del Tercer Mundo, donde los salarios son más bajos y no hay una tradición sindical. A este fenómeno se le denomina deslocalización. Si, por el contrario, la industria exige una mano de obra cualificada, se establece en las inmediaciones de las grandes ciudades de los países desarrollados.
- *La proximidad de otras industrias similares (Factor demográfico)*. Algunas industrias mantienen su emplazamiento tradicional porque se benefician de las infraestructuras y servicios existentes, así como de la presencia de otras industrias similares o complementarias; de este modo, pueden compartir con ellas algunos servicios o subcontratar ciertos procesos industriales. La aglomeración de empresas es muy valorada, por ejemplo, para las industrias que fabrican piezas o realizan tareas que venden a otras, lo que origina la formación de redes de empresas que trabajan de forma coordinada y benefician a todos los participantes. Muchas se emplazan en polígonos o en parques empresariales tecnológicos y científicos.

- *La cercanía de los mercados de venta, es decir, de las regiones más densamente pobladas (Factor demográfico).* Constituye un factor importante para las industrias que utilizan materias primas poco voluminosas o ya transformadas (chapa de acero, piezas mecánicas, papel, componentes electrónicos), y también para las que fabrican bienes perecederos y de consumo para la población (muebles, libros), que normalmente se sitúan en la periferia de las grandes ciudades, donde hay más consumidores.

En secciones anteriores se ha mencionado que la concentración económica es la reunión de factores productivos en un determinado espacio, las empresas tienden a instalarse en lugares en donde se encuentran otras empresas; de acuerdo con Cortes (2006), este proceso de concentración se relaciona con la búsqueda de una mayor rentabilidad apoyada en la reducción de costos, lo cual conduce a aumentar mejoras en la productividad. El escenario ideal para que este proceso de concentración se lleve a cabo son las áreas metropolitanas, ya que ahí se concentra un mayor número de empresas, se generan puestos de trabajo y se proveen recursos económicos a las familias de la zona y de otras regiones de un Estado; es por ello, que la importancia de la ZM en Yucatán, radica en las ventajas de localización que proporciona a las empresas, lo cual conlleva a una concentración en esta zona de la actividad económica del Estado e incluso de la península.

La ZMCM está ubicada en la región II Occidente, región que presenta menores condiciones de marginación y las condiciones son mejores en relación a otras regiones del Estado. De acuerdo con Pereyra, González y Pérez (2010), Mérida es el municipio que ocupa el lugar último de marginación y Umán se encuentra en el lugar 102 de los municipios que presentan menores carencias con respecto a los totales estatales, debido a esto se presenta una concentración de actividades en la zona, agudizado en los últimos años como consecuencia de la caída del cultivo de henequén, y la incapacidad de las políticas estatales y federales de fomentar actividades que eviten los flujos masivos de personas hacia zonas metropolitanas, en búsqueda de mejorar sus condiciones de vida, generando el crecimiento acelerado de la ciudad, y por lo tanto la concentración de las actividades económicas, (Pereyra, González y Pérez, 2010).

CAPÍTULO III. MARCO CONTEXTUAL

3.1 Proceso de metropolización de la ciudad de Mérida

Mérida, en las tres últimas décadas, ha transitado de ser una ciudad tradicional a una metrópoli. Durante la primera década del siglo XX (periodo de auge económico henequenero), Mérida tenía 50 mil habitantes; hasta los años sesenta, experimentó un desarrollo paulatino y ordenado. Posteriormente, inició un crecimiento que propició que se superaran los 250 mil habitantes, lo cual dio pie a un fenómeno de desorden y desarticulación entre los diferentes sectores de la ciudad, (Bolio, J., 2007).

Entre 1940 y 2000, la ciudad provinciana y tradicional que prosperó con el auge de la economía henequenera alcanzó un tamaño demográfico casi siete veces mayor; este hecho, meramente cuantitativo, fue la expresión de un complejo proceso de transformación económica, social y físico-espacial (Bolio, O., 2007). Actualmente la ciudad de Mérida posee 830,732 habitantes (INEGI, 2010).

Este incremento en el porcentaje de la población se ha dado como una consecuencia al acelerado aumento de la migración campo-ciudad, a causa de la caída de la actividad agropecuaria y la crisis henequenera, lo que trajo consigo la aparición de asentamientos marginales e irregulares, en especial en la periferia de la ciudad. Lo anterior muestra un acelerado incremento de la metropolización de la ciudad de Mérida, ya que de acuerdo con Sobrino (1993):

El proceso de metropolización se desenvuelve bajo dos situaciones complementarias: por un lado, el área urbana se expande por el crecimiento demográfico y redistribución poblacional. Por otro lado, los asentamientos dispersos se anexan al área construida o presentan importantes movimientos migratorios intramunicipales (p. 129).

Uno de los factores que han contribuido a la metropolización de la ciudad de Mérida destaca (quizá el más importante), en la década de 1980, fue el colapso definitivo de la principal actividad económica de la región: la producción de henequén, que dejó en situación precaria a los pobladores rurales de la zona, quienes tuvieron que buscar empleo

en la capital del Estado, Quintana Roo u otros lugares, ya que el Estado no pudo brindar alternativas de trabajo efectivas.

Según (Baños, 1993), el colapso de esta actividad henequenera significó la modificación de las relaciones entre la población rural y urbana de la región, que tradicionalmente habían llevado caminos separados en lo social y laboral, pero relacionados en lo económico.

Recientemente, se han sumado otros factores que han reforzado la metropolización de la región de diversas formas; entre ellos destacan: la aparición de la industria maquiladora de exportación en otros municipios cercanos a la capital, la expansión de fraccionamientos de vivienda de interés social, la modernización de las vías terrestres de comunicación, la llegada de más empresas al parque industrial Felipe Carrillo Puerto, el crecimiento hegemónico del sector terciario de la economía y la globalización (Bolio, O., 2004, citado en Abud, 2009).

En el mismo contexto, Bolio J. (2000) presenta 13 explicaciones hipotéticas sobre el crecimiento urbano de Mérida:

1. Topografía y medio natural favorables, sin obstáculos para el crecimiento de la ciudad. “Su condición llana permite que los asentamientos puedan darse, prácticamente, en cualquier sitio y con acceso al agua, ya que en el subsuelo nada más se hace un pozo y hay agua; con agua y techo se puede tener una vivienda”.

2. Clima tropical, caluroso y húmedo, que condiciona menores densidades constructivas (aunque esto se ha roto con las nuevas construcciones). Empleo tradicional del patio en la vivienda y generosidad de espacios abiertos en la ciudad antigua.

3. Suelo periférico agrícolamente improductivo (cuando el henequén era buen negocio, Mérida no se expandió tanto).

4. Suelo periférico de tenencia predominantemente ejidal desde la década de los cuarenta. Ocupación y comercialización ilegales hasta 1985. Fuerte especulación con el suelo urbano.

5. Manejo inadecuado de una reserva territorial de aproximadamente ocho mil hectáreas. Sobreoferta y acaparamiento elitista del suelo urbano.

6. La política de suelo y vivienda se desarrolló al margen de leyes, planes y programas urbanos.

7. La industria de la construcción y el negocio de hacer ciudad funcionaron en los setenta y ochenta del siglo XX como válvulas de escape para la crisis final de la industria henequenera, al constituirse en la más importante fuente de empleo y en la segunda rama de inversión pública y privada.

8. Las oportunidades de inversión atractiva en los sectores agropecuario y manufacturero de Yucatán son escasas. La economía metropolitana de Mérida es la más rentable y dinámica para la inversión de capital.

9. La proliferación del automóvil, el desarrollo del transporte urbano motorizado y los subsidios a los combustibles hasta 1982 propiciaron la extensión de la ciudad y la construcción de fraccionamientos campestres distantes.

10. La relación histórica ciudad-puerto (Progreso) y la polarización socioeconómica y espacial de la estructura urbana han promovido un mayor crecimiento hacia el norte de la ciudad.

11. La Ley Agraria de 1993 del régimen salinista facilitó, aún más, la incorporación del suelo ejidal al mercado formal del suelo urbano.

12. El contexto actual de globalización favorece el dinamismo económico de Mérida. En consecuencia, una fuerte migración a la ciudad de grupos de alto y mediano ingreso reactiva el mercado de la vivienda.

13. La inexistencia de una estrategia unificada y coordinada entre los tres ámbitos de gobierno (Federal, estatal y municipal) para la regulación del crecimiento urbano y el ordenamiento efectivo de los usos del suelo.

Todos estos cambios en la ciudad han favorecido la vinculación con la economía mundial, a través de actividades como el turismo y el desarrollo de un moderno aparato comercial y de servicios. También se ha propiciado el crecimiento demográfico de la conurbación Mérida-Kanasín-Umán, a pesar de la fuerte migración rural yucateca hacia Quintana Roo y de la migración pendular proveniente de una red de pueblos y ciudades de la que fue la zona henequenera, de donde salen trabajadores jóvenes con baja calificación hacia los complejos turísticos de Cancún, Playa del Carmen y Cozumel (Bolio, J., 2007). Mérida, como metrópoli regional favorecida por un puerto cercano y una ubicación

geopolítica privilegiada, ha logrado mantener su función central en el contexto urbano de la península.

3.2 Características de la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida

3.2.1 Delimitación de la Zona Metropolitana de Mérida

En México, la expansión física de varias ciudades sobre el territorio de dos o más Estados o municipios ha dado lugar a la formación y crecimiento de zonas metropolitanas, las cuales han jugado un papel central dentro del proceso de urbanización del país.

En sentido genérico, la formación de zonas metropolitanas corresponde al desarrollo económico, social y tecnológico alcanzado por la sociedad en un período determinado y conforma una estructura territorial compleja que comprende distintos componentes: la concentración demográfica, la especialización económico-funcional y la expansión física sobre ámbitos que involucran dos o más unidades político-administrativas, (SEDESOL, CONAPO e INEGI, 2004).

Figura 3.1. Zonas Metropolitanas de la República Mexicana

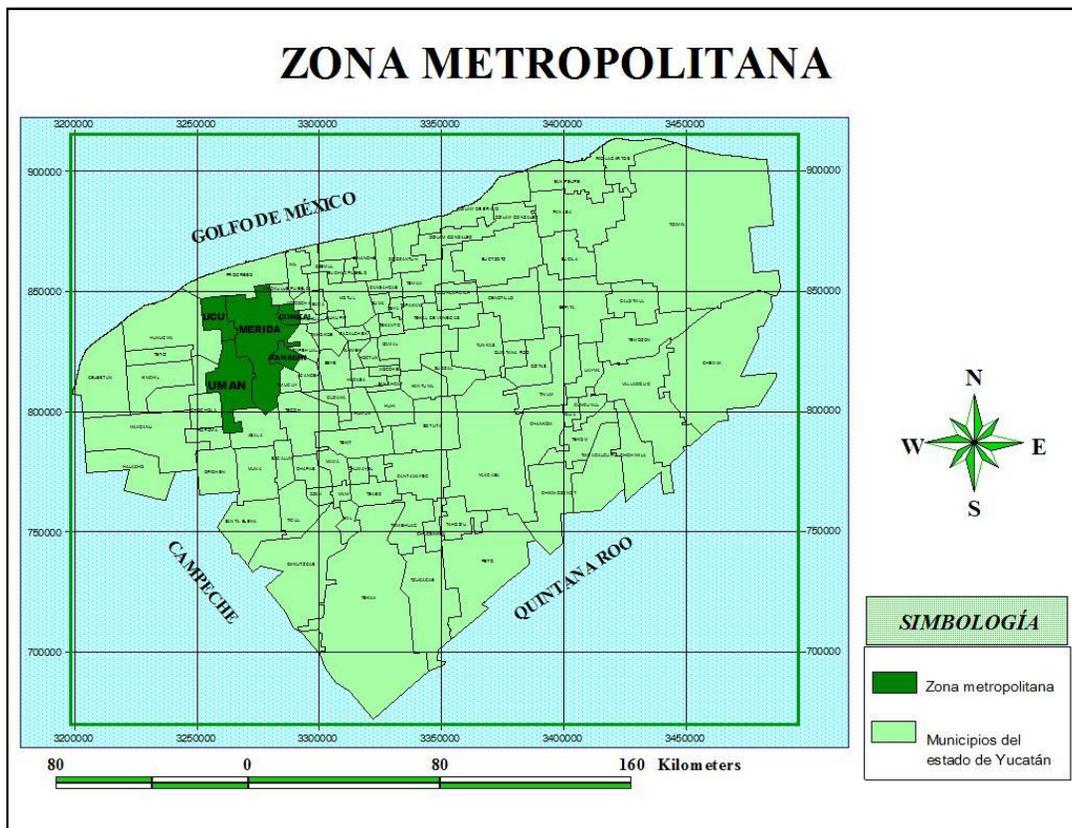


Fuente: Delimitación de las zonas metropolitanas de México. (SEDESOL, CONAPO e INEGI, 2004).

De acuerdo con la delimitación de zonas metropolitanas realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), el Consejo Nacional de Población (CONAPO) y la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), la República Mexicana contiene 55 zonas metropolitanas (Figura 3.1) y la correspondiente a Mérida ocupó el undécimo lugar.

La Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida (ZMCM), está integrada por cinco municipios, de los cuales 3 son considerados como municipios centrales, es decir, municipios que cuentan con una conurbación continua, estos municipios son: Mérida, Kanasín y Umán; los otros dos municipios son: Conkal y Ucú que son considerados municipios exteriores pertenecientes a la zona metropolitana pero que no forman parte de su continua mancha urbana (conurbación), lo anterior se aprecia de mejor forma en la Figura 3.2.

Figura 3.2. Municipios que integran la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida



Fuente: Elaboración propia utilizando ArcView Gis 3.2 (2012).

3.2.2 Características geográficas y demográficas de la Zona Metropolitana.

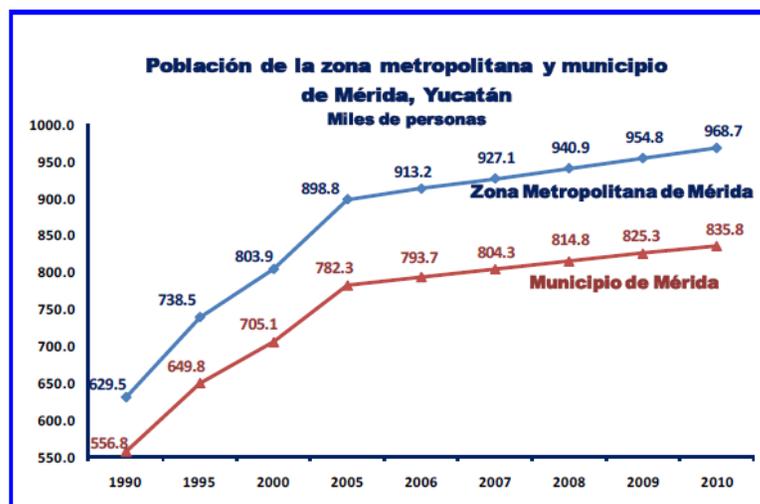
La ciudad de Mérida y la región en torno a ella han jugado un papel estratégico en la península de Yucatán desde su fundación en 1542. Sin embargo, en años posteriores se presentó un crecimiento y desarrollo de ambas, además de experimentar cambios radicales en su proceso de urbanización.

En cuanto a población, el crecimiento poblacional de la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida no ha sido homogéneo. De acuerdo con González (2009):

Hasta 1970 el crecimiento de la población fue moderado, ya que Mérida con más de 80% de la población de la zona registró tasas de crecimiento de 1.8% promedio anual entre 1950 y 1960; y de 2.2% entre 1960 y 1970 cuando su población llegó a 212 mil 097 habitantes. De 1970 a 1980 se registró el crecimiento poblacional más alto de la historia de Mérida: 5.78%, promedio anual, y llegó a 424 mil 529 habitantes. La zona metropolitana registró un crecimiento similar en este periodo, con una tasa de 5.36%, promedio anual, y una población de 479 mil 101, en 1980, (p. 19).

Con base en (Bolio, citado en Abud, 2009), en 1970 el porcentaje de población estatal que radicaba en Mérida era de 28%; en 1995 ya ascendía a 40%; y en 2005 concentraba 43% de la población de Yucatán.

Figura 3.3 Población de la Zona Metropolitana y el municipio de Mérida



Fuente: INEGI, 2010.

Así, la población en el 2005 en el municipio de Mérida alcanzó los 782 mil habitantes, pero aumentó a 836 mil en 2010 y la población en conjunto de la ZMCM fue de 899 mil habitantes en 2005 (Ver Figura 3.3). (INEGI, 2010).

Por otra parte, como consecuencia del incremento de la población se generó un incremento en la superficie urbana, esto conforme al diagnóstico realizado por González, (2009), en el que se menciona que:

Entre 1980 y 1990, se agregaron a la superficie de la ciudad de Mérida 4,070 hectáreas de tierras ejidales; 75% se ubicó en las zonas norte y oriente, donde hubo un gran desarrollo de infraestructura comercial, equipamiento urbano y vivienda residencial. Además con el efecto de la enajenación de las tierras ejidales y el nuevo desarrollo comercial trajo consigo una expansión urbana acelerada que, de 1980 a 2000, duplicó la superficie urbana aun ritmo de crecimiento superior al de la población” (p. 14).

Según el Plan Estratégico de Mérida 2005 citado en Bolio, O. (2007), se menciona que el Área Metropolitana del Estado de Yucatán tenía una extensión de 8,465 hectáreas en 1980; pero en el 2004 esta cifra aumentó, ya que para ese año poseía un área cercana a las 20 mil hectáreas, esta evolución se muestra en la Tabla 3.1.

Tabla 3.1. Evolución de la superficie urbana de Mérida, Yucatán

Áreas urbanas	1980	1990	2000	2004
Mérida y comisarías	8,321	12,391	16,417	17,459
Umán	144	393	1,095	1,290
Kanasín		467	863	988
Zona urbana continua	8,465	13,251	18,375	19,737

Fuente: Plan estratégico de Mérida 2005, citado en Bolio (2007).

Lo antes mencionado junto con el surgimiento de asentamientos irregulares de personas que provienen en su mayoría del interior del Estado, así como el establecimiento de un parque industrial ubicado a lo largo de la carretera que une Umán con Mérida, ha

ocasionado que la conurbación de la ciudad de Mérida con Umán y Kanasín se incremente. Según González (2009):

Kanasín, cuya cabecera municipal se confunde totalmente con la mancha urbana meridana, después de décadas de apenas rebasar los 20 mil habitantes, tuvo un crecimiento demográfico espectacular en la década de los noventa, en 1990 tenía 22,020 habitantes y para 2005 ya alcanzaba 47,970, una ganancia demográfica de 117%, que sólo se explica por el fenómeno migratorio interno de la población, (p. 22).

Tanto Umán como Kanasín, en censos de 1970, 80 y 90, respectivamente, tuvieron aumentos demográficos importantes que las posicionaron entre las localidades urbanas de mayor tamaño. Pero su importancia se entiende, no sólo por ellas mismas, sino por su relación estratégica con la capital yucateca.

3.3 Condiciones de los municipios del Estado de Yucatán en comparación con los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana

Al igual que los demás Estados del sureste mexicano, Yucatán dista de ser una entidad industrializada; la mayoría de las empresas en el Estado son pequeñas y micro, las cuales mantienen una situación de rezago, con tecnología obsoleta, sin programas de capacitación y modelos atrasados de administración y organización de la producción. Asimismo, estas empresas subsisten con escasez de crédito, encarecimiento constante de insumos y limitados mercados internos.

Lo anterior de acuerdo con Baños (2004), significa que tanto la política económica de años anteriores (promover el desarrollo regional a partir del impulso a la agricultura y el fortalecimiento del sector campesino), como las actuales (recurrir a inversiones en infraestructura para las industrias nacionales, las maquiladoras y el turismo), han estimulado el desarrollo urbano sólo en diez municipios del Estado: Hunucmá, Kanasín, Motul, Oxkutzkab, Progreso, Tekax, Ticul, Tizimin, Umán y Valladolid, algunos de los cuales forman parte del área metropolitana de Mérida, esto deja en una situación precaria al resto de los municipios del Estado, los cuales se caracterizan por ser en su mayoría municipios indígenas cuya población es rural hasta en un 86.8% y casi no tienen población

urbana, por ello el sector que predomina es el primario. Además, el 80% de la población ocupada percibe un ingreso igual a dos salarios mínimos o menos (Lozano, 2006).

Gran parte de las familias de los municipios del Estado de Yucatán, tienen una economía de subsistencia ya que siembran maíz y frijol en su milpa para su autoconsumo, ellos mismos hacen todo con herramientas muy elementales como machetes, rastrillo, palas y yuntas. Son comunidades ejidales milperas y su siembra de maíz y cultivos asociados, continúa siendo, como hace miles de años, la base de la subsistencia de más de un millar de comunidades campesinas mayas y sostiene aún los fundamentos de su cultura y sus ritmos de vida. Así, la milpa continúa siendo el centro de la actividad y de la vida misma de las familias productoras, aún cuando se han incrementado los empleos de servicios y de comercio y se han reducido en la agricultura, la ganadería y la silvicultura.

Con respecto a la inversión foránea ésta ha tenido una caída del 72.4%, los rubros principales de esta inversión se dieron en instituciones financieras, restaurantes, hoteles y comercio, es decir, actividades no productivas y que además no requieren mucha mano de obra (Capurro citado en Lozano, 2006). De esta manera, se ha generado una población que ha encontrado una forma de vida en la movilidad temporal. Muchos miles se ocupan en la industria de la construcción como albañiles ya que es una de las ramas que más empleo genera a nivel peninsular y que se ha recuperado con rapidez de las crisis de los años 1982, 1987 y 1994, (Lozano, 2006).

Este comportamiento poblacional permite observar una tendencia hacia la concentración demográfica en la capital yucateca, situación que se ve magnificada por los procesos de movilidad, de las antes mencionadas áreas rurales del interior de la entidad. Sin embargo, la movilidad que todos los días se produce es la causa de una población que pone en evidencia la complejidad de la movilidad y el sobrepoblamiento de la Zona metropolitana. Conforme a González (2009), se estima que a diario, llegan 200 mil personas a la capital del Estado; se trata de obreros, albañiles, estudiantes, comerciantes informales, trabajadoras domésticas, empleados de establecimientos comerciales y usuarios de servicios médicos y administrativos que desarrollan sus actividades en la ciudad.

Debido a estos movimientos internos de población se ha generado un rápido crecimiento de la ciudad de Mérida lo cual trae consigo una gran presión hacia la vivienda y los servicios básicos de la ciudad como luz, agua, transporte, educación y empleo, que al

no poderse cubrir de manera satisfactoria origina exclusión social y pobreza en algunas zonas del área metropolitana. A continuación se menciona la situación en la que se encuentran los municipios en los que se concentra este estudio.

Mérida

Mérida sigue siendo el punto de atracción de la región; constituye el centro de convergencia de la actividad comercial y de servicios, también cuenta con mejor infraestructura; su clima, localización y fuerza de trabajo bien preparada, son muchas de las distintas ventajas comparativas que la capital ofrece en contraste con el resto de los municipios de la península de Yucatán. Además, Mérida es una ciudad comunicada y de fácil acceso. De acuerdo con información de la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, el flujo vehicular (tránsito diario promedio anual) en las siete carreteras federales que convergen en Mérida creció de 49 mil 674 vehículos por día, en el 2000, a 60 mil 13 en 2003; es decir, 10 mil 339 vehículos diarios más en tres años, lo que equivale a un incremento de 21% (Bolio, O., 2007).

También cuenta con una red telefónica estructurada, según la Comisión Federal de Telecomunicaciones (COFETEL), de 4 mil a 475 mil usuarios de celulares de diciembre de 1997 a diciembre de 2002 y de 129 mil a 194 mil líneas fijas en el mismo plazo, obedecen a la búsqueda de competitividad en el nuevo orden económico globalizado (Bolio, O., 2007). Los pobladores de Mérida se han insertado en dicho nuevo orden mediante las comunicaciones, pero sin haber logrado transitar, óptimamente, de la ruralidad a la modernidad urbana. Por otra parte, su transporte interurbano se ha intensificado notablemente como efecto de la metropolización y es, sin lugar a dudas, el negocio más rentable y dinámico para el capital local.

Umán

El municipio de Umán se caracteriza por poseer una economía estable y por su alta concentración de población. Sin embargo, estas dos condiciones, al igual que otras relevantes para el desarrollo, no se distribuyen en la región de manera homogénea, generando grandes desbalances en el desarrollo del propio municipio y de los municipios vecinos, lo que provoca una gran dependencia económica respecto al municipio de Mérida. Pese a ello, afortunadamente para su población, Umán cuenta con aceptables indicadores de empleos así como de servicios públicos y por diversas razones, es un municipio importante

en la estructura de la Zona Metropolitana de Mérida. Una de estas razones es su economía, el principal indicador que da cuenta de la vocación urbana del municipio es la composición de su fuerza laboral ya que el 46% se ocupa en el sector secundario y el 47% en el terciario, mientras que solamente el 7% labora en el sector primario (INEGI, 2009).

Además a diferencia de otros municipios metropolitanos, Umán ha logrado que en su territorio se asiente una parte importante de las fuentes de trabajo (principalmente industriales), donde se emplean sus residentes e incluso personas provenientes de otros municipios de la zona, reforzando de esta forma su integración y función metropolitana.

La disponibilidad de fuentes de empleo y servicios públicos en el municipio ha favorecido el crecimiento de asentamientos humanos, que a su vez generan importantes movimientos pendulares de población, tanto por motivos laborales como de acceso a servicios, procesos que generaron un rápido desarrollo de la conurbación del municipio con la capital del Estado y, por consiguiente, de un corredor urbano de más de 7.5 km.

3.4 Aspectos económicos de la Zona Metropolitana de Mérida.

Con la finalización del subsidio por parte del gobierno a los campesinos que vivían del henequén se vino abajo la producción esta actividad y decenas de miles de estos campesinos y sus familias se quedaron sin una fuente de ingresos. Y a pesar de que se impulsaron diversos proyectos productivos para generar empleos, tanto por parte del gobierno de Yucatán como del gobierno federal, la mayoría de estos no tuvo más que un éxito relativo.

Posteriormente con la entrada del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), se impulsó el establecimiento de la industria maquiladora en Yucatán, y dado que se fijaron reglas más flexibles para los países socios, se volvió atractivo para muchas empresas instalar sus plantas en Yucatán. Sin embargo, Canto (2001) menciona que el gran problema que surgió ante esta situación fue que:

Un día las maquiladoras empezaron a irse de Yucatán, la primera oleada de emigración se inició en 2001, a raíz de la desaceleración de la economía estadounidense que tuvo lugar desde finales de 2000. El vínculo directo e inmediato entre las ventas de las

maquiladoras al mercado norteamericano y su producción local se tradujo en el cierre de decenas de empresas y la pérdida de varios miles de empleos. Para julio de 2003 el número de establecimientos se había reducido a 84 y el de empleos había caído a 26 mil 759, una baja de 42% y 26%, respectivamente, frente a los picos alcanzados en el 2000. (p. 14).

Debido a ello, a partir de la última década del siglo XX se apreció una tendencia hacia la tercerización de la economía yucateca en cuanto a la ocupación, ya que el sector comercial y de servicios empleaban al 60% del personal, mientras que la manufactura al 25%; la construcción al 8% y la pesca, la minería y la electricidad el restante 7%, (Gallardo, 2009). Esta tendencia se ha consolidado en los últimos 20 años, con la respectiva movilidad de la población de las áreas rurales hacia las ciudades, en especial, hacia la Zona Metropolitana de Mérida, donde el PIB per cápita fluctúa entre 6 mil y 10 mil dólares anuales, mientras que el PIB per cápita en el sector rural es menor a 2,500 dólares anuales (INEGI, 2010).

En la Zona Metropolitana, y en particular en el municipio de Mérida, las principales actividades económicas están concentradas, al igual que en la entidad, alrededor del sector terciario, ya que ocho de cada 10 personas ocupadas se dedican al comercio y los servicios, actividades que alcanzan su máximo desarrollo en las zonas urbanas; otra quinta parte del personal ocupado se encuentra en actividades industriales y sólo un mínimo porcentaje se ocupa en el sector agropecuario.

Al interior de los sectores económicos, como puede observarse en la Tabla 3.2, la ocupación en el terciario se concentran más en el comercio (30%) que en los servicios y dentro de éstos son más los servicios sociales (16.4%) que los profesionales, financieros y corporativos (13.4%). Llama la atención que el personal ocupado en restaurantes y hoteles representa menos de 10% del sector, a pesar de que la actividad turística es una de las que más aportan a la economía local. Dentro del sector secundario, la ocupación está altamente concentrada en la industria manufacturera, con 63% de los trabajadores; le sigue en importancia la construcción, con 32 % de la población sectorial.

Tabla 3.2. Distribución de la población ocupada por actividades en la Zona Metropolitana de la ciudad de Mérida

Sector/actividades	Porcentaje (%)
Primario	100.0
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	100.0
Secundario	100.0
Industria extractiva y de electricidad	4.3
Industria manufacturera	63.4
Construcción	32.3
Terciario	100.0
Comercio	30.7
Restaurantes y servicios de alojamiento	9.4
Transportes, comunicaciones	6.8
Servicios profesionales financieros y corporativos	13.7
Servicios sociales	16.4
Servicios diversos	15.0
Gobierno y organismos internacionales	7.8

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos, 2009.

El porcentaje de población ocupada y la posición que se tiene en los empleos, muestra cierta precariedad salarial (Ver Figura 3.4). De todos los trabajadores, tres de cada cuatro son asalariados o subordinados; alrededor de 17% trabajan por su cuenta, 3.5% no reciben un salario por su trabajo y tan sólo cinco de cada 100 trabajadores son dueños y contratan personal.

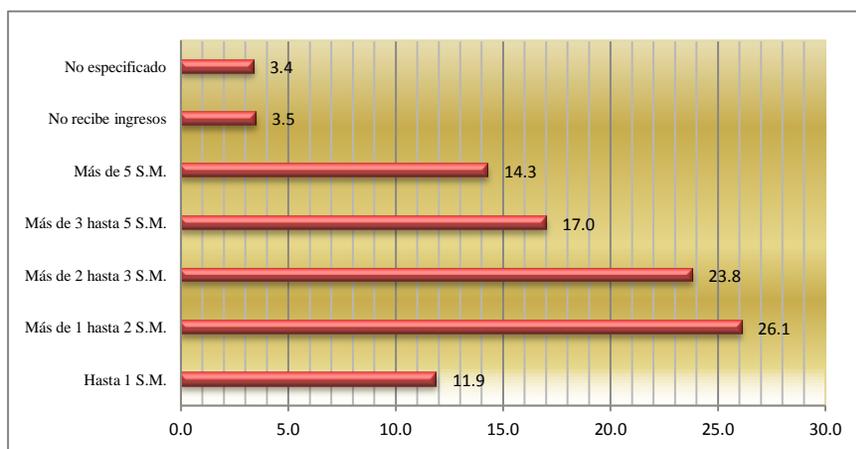
Figura 3.4. Posición de la población ocupada en la Zona Metropolitana de Mérida.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos, 2009.

Esta estructura laboral trae como consecuencia un bajo nivel de ingreso en la población, pues 65.3% de los trabajadores gana menos de 5 mil pesos al mes y sólo 14.3% gana más de cinco salarios mínimos; es decir, poco más de 8 mil pesos mensuales (Figura 3.5).

Figura 3.5. Nivel de ingresos en la Zona Metropolitana de Mérida.



Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos, 2009.

Dicha cantidad podría reducirse tomando lo señalado por Gallardo (2009): “en Mérida, 79% de la población se encuentra en edad de trabajar (mayores de 14 años), de los cuales poco más de seis de cada 10 trabaja o está en búsqueda de empleo y poco menos de cuatro se dedica a otras actividades, como estudiar y el hogar, entre otras.” (p. 180).

En cuanto a las unidades económicas en Mérida, existen muy pocas empresas medianas y grandes; la mayoría desarrollan actividades del sector terciario y son principalmente micro y pequeños negocios dedicados al comercio o a los servicios. Cabe mencionar que la mayoría de las pequeñas empresas han estado en crisis, algunas ya han desaparecido debido a que comenzaron a competir en desventaja con grandes conglomerados que tienen todo el apoyo de la llamada globalización que sólo aprovechan empresas del primer mundo para alcanzar nuevos mercados, desplazando a las pequeñas y medianas empresas locales.

3.5 Situación del sector industrial en Yucatán.

Yucatán es un Estado con una amplia variedad de recursos naturales y son las personas las que trabajan para obtener, transformar o intercambiar esos recursos naturales y utilizarlos en su beneficio; para ello, se realizan actividades económicas que pueden pertenecer a los sectores primario, secundario o terciario. Y aunque el comercio y los servicios son los sectores que más aportan al Producto Interno Bruto Estatal, por su contribución a la generación de empleo y su aportación al valor agregado, el sector industrial podría considerarse el más fuerte en Yucatán.

En este apartado, en primera instancia se identificará cuál es la población total del Estado de Yucatán que participa en la producción económica, específicamente en el sector secundario, ya que esto proporcionará un panorama general acerca de la importancia del sector en el Estado al tener definida la cantidad de personas que están dedicadas a estas actividades secundarias.

De acuerdo a datos del INEGI (2010), para el segundo trimestre de 2010, la Población Económicamente Activa (PEA) en la entidad fue de 916 mil personas de 14 años y más, esto es el 62.5% de la población total; de ellas, el 97.1% estaba ocupada (población ocupada) y 2.9% restante desocupada. Al considerar a la población ocupada en relación con el sector económico en el que labora, 240 mil personas, el 27%, trabajan en el sector secundario o industrial.

Como indica la Tabla 3.3, la tabla de variación de la población ocupada por sector, durante el primer trimestre del año 2010, en el sector secundario, la industria manufacturera, fue la actividad que impulsó el crecimiento de la población ocupada, mientras que la industria extractiva y de electricidad, así como la construcción, registraron una disminución en su ocupación.

Tabla 3.3 Variación de la población ocupada por sector de actividad en el Estado de Yucatán

Sector/Rama de Actividad Económica	Variación
Secundario	-1,624 ↓
Industria extractiva y de la electricidad	-1,950 ↓
Industria manufacturera	3,237 ↑
Construcción	-2,911 ↓

Fuente: Secretaria de Fomento Económico (2010). Yucatán en cifras, segundo trimestre de 2010.

Durante el primer trimestre del año 2011, las actividades del sector primario, la construcción y los servicios profesionales y sociales fueron las únicas que presentaron resultados positivos de ocupación de la población (Tabla 3.4).

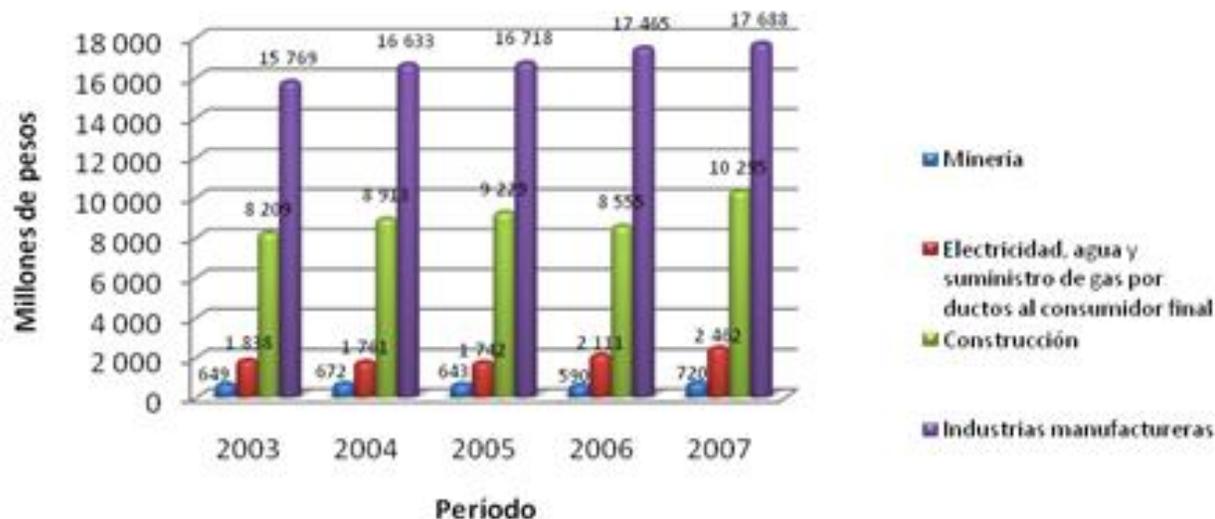
Tabla 3.4. Población ocupada por sector en el Estado de Yucatán (I Trimestre 2011 - I Trimestre 2010)

SECTOR/RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA	VARIACIÓN
SECUNDARIO	955 ↑
INDUSTRIA EXTRACTIVA Y DE LA ELECTRICIDAD	-708 ↓
INDUSTRIA MANUFACTURERA	-2,771 ↓
CONSTRUCCIÓN	4,434 ↑

Fuente: Secretaría de Fomento Económico con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010.

Una vez que se tiene identificado que porcentaje de la población que se encuentra ocupada en las actividades del sector secundario, es indispensable conocer cuál es la contribución económica de estas actividades en conjunto a la economía estatal y nacional. Es por ello que se enuncia a continuación qué proporción del PIB estatal representa el sector secundario y cómo ha variado.

Figura 3.6. PIB por rama económica del sector secundario de 2003 a 2007



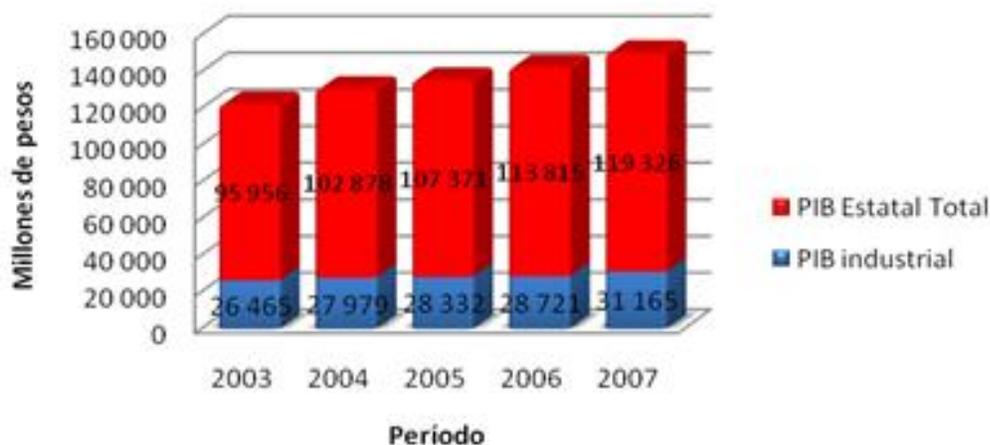
Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico de Yucatán 2009.

En la Figura 3.6, se muestra, de acuerdo a datos del Anuario Estadístico de Yucatán 2009, en el período de 2003 a 2007, que las aportaciones de las ramas del sector secundario al PIB estatal, no reportaron variaciones significativas. La minería en el 2003 aportó 649

millones de pesos y fue aumentando hasta llegar a los 720 millones de pesos en el 2007. La electricidad, agua y suministro de gas contribuyó al PIB estatal con 1,838 millones de pesos en el 2003 y ascendió a 2,462 millones en el 2007. Por su parte, la industria de la construcción pasó de 8,209 millones en el 2003 a 10,295 millones y la industria manufacturera fue la que mayor aporte tuvo al crecimiento económico del Estado, contribuyendo con 15,769 millones en el 2003 y aumentando su aportación en el 2007 con 17,688 millones de pesos.

Por otro lado, en cuanto a la cantidad total de producción del sector secundario, esta fue en el 2003 de 26,465 m/p de los 95,956 m/p que fue el total del PIB estatal en ese año; en el 2004 del total del PIB estatal (102,878 m/p), el sector industrial aportó 27,979 m/p; para el 2005 la industria contribuyó con 28,332 m/p al PIB estatal que en ese año fue de 107,371 m/p; en el año 2006 la producción total del sector industrial fue de 28,721 m/p del total estatal (113,815 m/p), y en el 2007 se generó 31,165 m/p del total estatal que fue de 119,326 m/p; esto según el Anuario Estadístico de Yucatán 2009, (Ver Figura 3.7).

Figura 3.7. Aportación del sector secundario al PIB estatal de 2003 a 2007



Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico de Yucatán 2009.

Como se ha expuesto en líneas anteriores, de acuerdo a lo que produce, la industria de la transformación posee diversas divisiones, pero las más importantes en el Estado de Yucatán son: la electricidad, la construcción y la industria manufacturera, siendo estas dos últimas las que tienen un elevado efecto multiplicador en los demás sectores económicos. A

continuación se presenta un panorama general actual de la rama de la construcción que es la rama en la que se enfoca este documento.

Con respecto a estas cifras se aprecia que el sector industrial en el Estado de Yucatán ha comenzado el proceso de recuperación después de la crisis económica mundial que impactó y dificultó su crecimiento. Según en datos del Anuario estadístico por entidad federativa (2010), el Producto Interno Bruto del Estado ascendió a más de 158 236 081 mil millones de pesos en 2008; con lo que aportó 1.3% al PIB nacional.

3.6 La industria de la construcción en Yucatán

Se dice que la industria de la construcción es uno de los mejores termómetros para medir las buenas o malas condiciones de la economía de una región, ya que la construcción constante en un área refleja vitalidad económica.

De acuerdo con Vázquez (2010), hasta antes de 1983 la industria de la construcción se disputó con la cordelería la participación mayoritaria en el valor industrial, por ser dependiente de dos factores, el crédito y la obra pública, que dependen de decisiones de política económica y no sólo de factores de mercado.

Así, la repercusión de las crisis de 1982, 1987 y 1994 en esta industria fue muy desigual. En los ochenta, por ejemplo, la obra pública se incrementó bajo la forma de un magno puerto de altura en Progreso, cuya concesión, obtenida por medio de favores políticos, engrosó los capitales de tan sólo un par de grandes compañías constructoras y sólo drenó secundariamente hacia otras, (Vázquez 2010).

Por otro lado, la industria de los materiales para la construcción, ha crecido significativamente en las últimas décadas acompañando al aumento del sector constructivo que ha tenido la región. Este sector proporciona elementos de bienestar básicos en la sociedad yucateca al construir puentes, carreteras, puertos, plantas generadoras de energía eléctrica, industrias, así como viviendas, escuelas, hospitales, y lugares para el esparcimiento. Además utiliza insumos provenientes de otras industrias, por este motivo es uno de los principales motores de la economía ya que beneficia a más ramas de actividad a nivel estatal.

El Anuario Estadístico de Yucatán 2009, presenta los valores de la producción total de las empresas constructoras por tipo de obra durante el 2008; en ellos se puede apreciar que

el tipo de obra: edificación, aportó el 56% del valor de la producción total con 2,306,269 millones de pesos, el segundo tipo de construcción más importante es el de transporte con 145,572 millones de pesos que representan el 25% de participación en el valor de la producción de las empresas constructoras del Estado (Figura 3.8).

Figura 3.8. Valor de la producción de las empresas constructoras por tipo de obra 2008



Fuente: Elaboración propia en base al Anuario Estadístico de Yucatán 2009.

Por otra parte, durante el mes de abril de 2010 la construcción empezó el año con un desempeño favorable, reportando un valor de la obra construida en el Estado por 200 millones de pesos, monto 8.1% mayor que el obtenido en abril de 2009 en donde el valor total de la producción en la industria de la construcción fue de 3 126 millones de pesos, al cual contribuyeron de forma importante las obras de transporte. Este resultado contrasta con el comportamiento del indicador nacional, que para el mismo periodo registró una disminución de 1.9%, INEGI (2010).

En el año 2011 la industria de la construcción en Yucatán comenzó a recuperarse y muestra resultados favorables a partir de febrero de 2011. En abril el valor real de la obra construida en el Estado fue de 298.8 millones de pesos, monto 7.7% mayor que el registrado en el mismo mes de 2010. Este desempeño es superior al presentado por el indicador nacional, el cual para igual periodo consiguió un aumento de 0.8%, esto según datos arrojados por el INEGI (2010).

3.7 Empresas constructoras en Yucatán

Para Arcudia, Pech y Álvarez (2005) la empresa constructora es un eslabón más, del complejo negocio de la promoción y ejecución de obras, quizás el de mayor importancia, si atiende a las repercusiones económicas que tiene para el conjunto de la economía, siendo el eslabón ejecutor, y por tanto el que materialmente realiza lo decidido y proyectado por otros participantes en el proceso.

La tendencia de las empresas constructoras ha sido la de recuperarse con rapidez a las crisis de los años de 1982, 1987 y 1994. Así, si en 1985 existían 325 empresas registradas, diez años después, en 1995, ya había 397 empresas, Vázquez (2011). De acuerdo a lo mencionado por Vázquez (2011), en la publicación “Mérida: Algunos aspectos de su transformación y perspectiva actual.”:

En 1985, seis empresas eran las más grandes y concursaban en toda la península de Yucatán para las obras mayores, tanto del Estado como de la iniciativa privada. En 1995 ya existían nueve empresas gigantes (más de 24 millones de pesos anuales de valor de su producción), 12 grandes (entre 12 y 24 millones) y 18 medianas (de 5 a 12 millones). Las otras 358 empresas constructoras eran micro o pequeñas.

Las 39 constructoras ubicadas en los tres rangos superiores, daban empleo al 44% de todo el personal ocupado en la construcción, entre albañiles y empleados (empleaban a 2,428 de un total de 5,486 personas), pagaban el 47% de los salarios, y aportaban el 54% del valor de la producción. Puede notarse con facilidad el alto nivel de concentración de capital y trabajo en las empresas mayores, por lo que se puede decir que 10% de las empresas controlaban el 50% de la actividad” (p. 27).

Como ya se ha señalado los contactos políticos son básicos para las grandes compañías constructoras. Se considera que, en 1995 del total del valor de la producción en el sector formal de la industria de la construcción el 64% correspondió a la obra pública y sólo el 36% restante a la obra privada. Pese a la crisis provocada por la devaluación de 1994, la industria de la construcción en Yucatán volvió a repuntar (Vázquez, 2011).

Con el incremento de las necesidades de infraestructura civil, la industria de la construcción en el Estado de Yucatán ha tenido que aumentar la intensidad de sus operaciones, y al operar a niveles cada vez mayores las empresas constructoras han tenido que aumentar sus capacidades, generando beneficios en términos sociales, pues la construcción (en especial la albañilería), es el empleo más común para grandes contingentes de desempleados, en especial de origen rural y maya.

Actualmente, de acuerdo con el DENU, existen en Mérida 596 empresas de construcción y 88 en el municipio de Umán, como se indica en la Tabla 3.5.

Tabla 3.5. Número de Unidades y Económicas y Personal ocupado en las mismas por sector económico (Mérida y Umán).

Código	UE	Total de Personal ocupado Mérida	UE	Total de Personal ocupado Umán	Total UE	Total de personal ocupado
11. Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza		61		0	0	61
21. Minería		159		53	0	212
22. Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final		2530		93	0	2623
23. Construcción	596	18660		88	596	18748
31-33. Industria manufacturera	3468	37029	207	7778	3675	44807
43. Comercio al por mayor	1468	16021	71	931	1539	16952
46. Comercio al por menor	15389	60597	689	1963	16058	62550
48-49. Transportes, correos y almacenamiento	206	10440		123	206	10583
51. información en medios masivos	124	4577		8	124	4505
52. Servicios financieros y de servicios	333	1733	16	71	349	1804
53. servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	843	4356	33	88	876	4444
54. Servicios profesionales, científicos y técnicos	1272	9878	14	38	1286	9916
56. Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	972	17798	29	223	1001	18021
61. Servicios educativos	853	10892	18	73	871	10966
62. Servicios de salud y asistencia social						
71. Servicios de esparcimiento cultural y deportivo, y otros servicios recreativos	488	2584	21	42	507	2626
72. servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	4125	21948	161	613	4286	22561
81. Otros servicios excepto actividades gubernamentales	5411	14305	182	483	5693	14788
93. Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales						
Totales	37732	242819	1457	12791	39185	255610

Fuente: Elaboración propia en base al DENU, 2012.

CAPITULO IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

De acuerdo Hernández, Fernández y Baptista (2010), una investigación descriptiva es aquella que busca especificar prioridades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. En base a lo anterior, este estudio se presenta como una investigación de tipo descriptivo, en virtud de que busca identificar y describir factores determinantes que incidan en mayor grado en el fenómeno de la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras de los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona metropolitana del Estado de Yucatán.

Cabe mencionar que esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se llevará a cabo en varias etapas secuenciales, usando la recolección de datos a partir de una muestra de empresas constructoras ubicadas en los municipios de Mérida y Umán de la Zona Metropolitana de la ciudad de Mérida, los cuales serán analizados estadísticamente, con el objetivo de probar las hipótesis y así establecer patrones de comportamiento y probar las teorías.

4.2 Diseño

Toda investigación debe poseer un diseño, término que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), es un plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación, dado que con esto se podrá analizar de forma más concreta las hipótesis formuladas.

En el diseño no experimental de una investigación no experimental, las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre ellas, ni se puede influir sobre dichas variables, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Según lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que la investigación: “Factores determinantes que inciden en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras de los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona metropolitana del Estado de Yucatán”, es un estudio no experimental, ya que no se manipularon deliberadamente las variables, sino que se observaron situaciones ya existentes en las que

se presentaron los factores que inciden en la movilidad de la mano de obra, en forma natural y posteriormente fueron analizados.

Es importante mencionar que una investigación no experimental, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), se pueden dividir en transeccional y longitudinal; con respecto a las características que posee la investigación transeccional, la presente investigación cae en esta clasificación, debido a que la recolección de los datos se realizó en un solo momento, en un tipo único, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Es decir, se realizó el levantamiento de encuestas a personas de municipios del interior del Estado que se movilizan a Mérida o Umán con el objetivo de conseguir un empleo en las empresas constructoras, únicamente en el periodo determinado que abarca de Enero a Junio de 2011.

4.3 Determinación de los sujetos de estudio

El trabajo de campo de esta investigación se llevó a cabo dentro de los límites de los municipios de Mérida y de Umán, pertenecientes a la Zona Metropolitana. Los sujetos de estudio fueron las personas provenientes de distintos municipios del Estado de Yucatán y que laboran en empresas constructoras ubicadas en los municipios de Mérida o Umán.

Cabe mencionar que en este estudio se tomó en cuenta a personas que se trasladan de municipio a municipio con motivos de trabajo, incluyendo las comisarias contenidas en ellos, ya que se consideró a cada municipio como un todo; si se decidiera analizar la movilidad laboral que existe entre los municipios y sus comisarias se necesitaría realizar un estudio distinto a este y el cual, estaría enfocado a la intramovilidad laboral entre municipios y comisarias.

En cuanto a la decisión de analizar la rama de la construcción, se puede decir que ésta fue elegida debido a que en ella se percibió la existencia de un mayor porcentaje de personas que se movilizan desde otros municipios del interior del Estado para trabajar en esta industria, dando lugar al fenómeno de la movilidad espacial de la mano de obra.

La selección de los sujetos de investigación se realizó a juicio, esto debido a que se desconocía cuáles eran las empresas de la construcción que contaban con trabajadores móviles, es decir, personas de distintos municipios del interior del Estado que se trasladaban a las empresas de construcción para trabajar. Se consideraron sujetos de estudio aquellas unidades económicas que reunieron las siguientes características:

1. Encontrarse dentro del listado de Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2011).
2. Contar con empleados que provengan de distintos municipios del interior del Estado de Yucatán.

Para contactar a las empresas objeto de estudio, se procedió a realizar primeramente, llamadas telefónicas a las unidades económicas para solicitarles su colaboración y se les preguntó si contaban con los requisitos mencionados anteriormente. De este primer acercamiento, en la ciudad de Mérida, se obtuvo respuesta solamente de 3 empresas; mientras que en Umán no se encontró ninguna empresa que pudiera incluirse en la investigación ya que de todas las llamadas realizadas algunas empresas comentaron no estar interesados en colaborar con esta investigación, otras postergaron la confirmación de la cita una y otra vez, de tal forma que se hizo imposible por la premura del tiempo darles seguimiento, y otras más no cumplían con los requisitos establecidos (Ver Tabla 4.1).

Tabla 4.1 Resultado de contacto telefónico a empresas constructoras en Mérida y Umán.

	No. total de empresas constructoras en cada municipio	Empresas contactadas por teléfono	Empresas que no tienen personas móviles.	Empresas que no accedieron a dar información.	Empresas que accedieron a dar información.
Mérida	596	16	3	9	3
Umán	88	13	7	6	0
Total de empresas encuestadas que fueron contactadas vía telefónica en Mérida y Umán.					3

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Debido a que el método anterior no fue del todo efectivo, se procedió a realizar visitas personales a las empresas constructoras que podrían ser sujetos de investigación. En esta segunda fase se visitaron en promedio de 2 a 3 empresas por semana y se logró la colaboración en Mérida de 6 unidades económicas más. En cuanto a las encuestas aplicadas en el municipio de Umán, se logró obtener la participación solamente de 2 empresas; esta situación pudo deberse a la desconfianza de los empresarios hacia los investigadores provenientes de la ciudad de Mérida. Los resultados se presentan con más detalle en la Tabla 4.2.

Tabla 4.2 Resultado de las visitas personales a las empresas en Mérida y Umán.

	No. total de empresas constructoras en cada municipio	No. de empresas visitadas	Empresas que no tienen personas móviles	Empresas que no accedieron a dar información	Empresas que cerraron operaciones o que no se localizaron	Empresas que accedieron a dar información
Mérida	596	14	1	7	9	6
Umán	88	12	1	10	4	2
Total de empresas encuestadas que fueron visitadas personalmente en Mérida y Umán.						8

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Cabe mencionar que durante las visitas y llamadas telefónicas a las empresas se notó que varias de ellas ya habían cerrado sus instalaciones, también se dio el caso de que la dirección de la empresa obtenida de la base de datos del DENUE no correspondía con la dirección original de la empresa, esta observación se presentó también en las tablas 4.1 y 4.2.

Una vez permitido el acceso a las empresas constructoras, se procedió a seleccionar a los empleados o trabajadores que responderían el instrumento elaborado. El criterio considerado para identificar a los empleados móviles laborales fue el siguiente:

1. Debían provenir de un municipio del interior del Estado de Yucatán distinto al municipio en el que se realiza la encuesta (Mérida o Umán);
2. Y debían estar laborando formalmente en la unidad económica.

Realizado el filtrado de los empleados que cumplían con las características mencionadas, se encontró con un total 126 empleados móviles dentro de las 11 empresas estudiadas. Sin embargo, debido a que se pretende realizar una comparación de la economía, condiciones de empleo y condiciones de vida, entre los empleados que incurren en la movilidad y los que no se movilizan (empleados que trabajan y radican en los municipios de Mérida y Umán).

Se tomó igual número de empleados no móviles de esas mismas empresas para realizar la comparación, es decir, 126 empleados que no se movilizan. Se tenían entonces 252 empleados a los que se les aplicó el instrumento, la distribución del número de empleados que se encuestaron en las empresas constructoras se muestra en la Tabla 4.3 en la que se puede apreciar, que en cuatro micro empresas se aplicaron 10 encuestas a empleados

móviles y 10 a empleados no móviles. En 3 pequeñas empresas se aplicaron 37 encuestas a empleados móviles y 37 a los no móviles, etc.

Tabla 4.3 Distribución de personas encuestadas de acuerdo al número de empresas.

	Unidades Económicas	Empleados móviles	Empleados no móviles
Total	11	126	126
Tamaño			
Micro	4	10	10
Pequeña	3	37	37
Mediana	2	33	33
Grande	2	46	46

Fuente: Elaboración propia, 2012.

4.4 Definición de variables o categorías de análisis

Una investigación científica se ocupa de los hechos de la naturaleza y del hombre. Estos hechos son algo conocido, son eventos de los cuales se puede hacer afirmaciones; sin embargo, estos eventos contienen una serie de aspectos o cualidades que pueden ser observados. A estas cualidades, a través de las cuales se puede observar y medir los hechos de una investigación, se denomina variables (Bernal, 2000). Las variables son, entonces, aquellos elementos de los hechos que interesan al investigador; por ello es que dentro del proceso de este estudio, el investigador se preocupó por plantearlas con claridad.

En un apartado anterior, específicamente la sección 2.9 del Marco Teórico, se presentó la Figura 2.6, que muestra la relación existente entre los supuestos factores que afectan de manera directa a la Movilidad Espacial de la Mano de Obra, de esos factores se extrajeron las variables a estudiar, las cuales se agruparon en cuatro ámbitos: el ámbito económico/laboral del empleado, el de movilidad espacial del empleado, el empresarial y el sociodemográfico del empleado, mismos que se enlistan a continuación:

1. *Ámbito sociodemográfico del empleado.*

- Nivel educativo.
- Intervalo de edad.
- Género.
- Estado civil.
- Número de personas que habitan el hogar del empleado.

- Número de personas de 12 a 64 años en edad de trabajar y que viven en el hogar del empleado.
- Tipo de vivienda en donde habita el empleado.
- Número de personas de 12 a 64 años, en edad de trabajar pero que no lo hacen.
- Idioma utilizado con mayor frecuencia para comunicarse en su trabajo.
- Servicios con los que cuenta el empleado en su hogar.

2. *Ámbito económico/laboral del empleado.*

- Nivel de ingresos percibidos por el empleado.
- Puestos que ocupa el empleado.
- Margen de utilidad del empleado.
- Condiciones de empleo en el lugar de origen.
- Contrato de empleo del trabajador en la empresa.
- Distribución de los ingresos percibidos por los empleados.
- Periodicidad con la que recibe su sueldo.
- Grado de relación entre las actividades desempeñadas por los padres de los empleados y las que los empleados realizan actualmente

3. *Ámbito de movilidad espacial del empleado.*

- Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo.
- Distancia del municipio de residencia.
- Frecuencia de retorno al lugar de origen.
- Medio de transporte utilizado para desplazarse.
- Diferencia entre la calidad de vida del lugar de origen y la del lugar de destino.
- Tiempo que ha radicado el empleado en Mérida/Umán.
- Tendencia de los empleados a trasladarse a otros municipios para trabajar.
- Motivos por los que los empleados buscan empleo en Mérida/Umán

4. *Ámbito empresarial.*

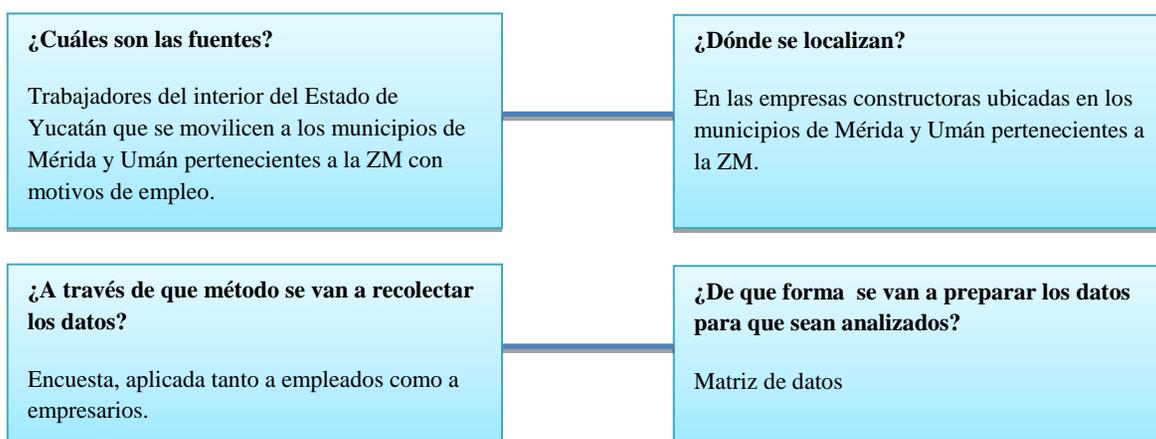
- Criterios para admitir personal en la empresa.

- Número de trabajadores que provienen de otros municipios.
- Calificación del desempeño laboral de empleados móviles y no móviles.
- Prestaciones que otorga la empresa.
- Densidad empresarial en Mérida y Umán.
- Grado en que influye el lugar de procedencia en la contratación de personal.
- Número de empleados que posee la empresa.
- Porcentaje con el que se elaboran actividades de innovación en la empresa.
- Grado de implementación de acciones para promover y cuidar el medio ambiente.
- Frecuencia con la que se hacen cambios en la empresa.
- Grado de implementación de acciones para el crecimiento del capital humano.
- Porcentaje de innovaciones e insumos que son adquiridos a nivel local, metropolitano, estatal, regional, nacional e internacional.

4.5 Recolección de datos

La recolección de los datos en una investigación implica elaborar un plan detallado de procedimientos que conduzcan a reunir datos con un propósito específico. Con un plan de este tipo se determinaron: las fuentes de donde se obtendrían los datos, la localización de tales fuentes, el medio o método a través del cual se iban a recolectar los datos y la forma en que se iban a preparar los datos recolectados para que puedan analizarse y se responda así al planteamiento del problema (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Figura 4.1. Plan para la obtención de datos



Fuente: Elaboración propia en base a Hernández, Fernández y Baptista, 2010.

4.6 Instrumento de Medición

Un aspecto muy importante en el proceso de una investigación es el que tiene relación con la obtención de información, pues de ello depende la confiabilidad y validez del estudio. La técnica de recolección de información que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, la cual según Bernal (2000) se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas.

Se realizaron dos encuestas estructuradas (las cuales pueden observarse en el Anexo II y III), una dirigida a trabajadores móviles así como no móviles que laboran en las empresas constructoras de Mérida y Umán, y otra dirigida a los directivos de estas mismas empresas.

El instrumento fue aplicado de manera personal en la empresa y de manera directa. El tiempo que llevó la recolección de datos, es decir, la aplicación de las encuestas, fue de aproximadamente dos meses, debido a la cantidad de personas encuestadas.

4.6.1 Diseño de la encuesta dirigida a los empleados.

Para el diseño de esta encuesta, se siguió una serie de pasos que establecieron el contenido de cada instrumento a aplicar, estos pasos se describen a continuación:

1. Determinación del objetivo de la encuesta

En primer lugar se determinó la razón por la cual se realizó la encuesta: conocer e identificar cuales son los factores que inciden en la movilidad de los trabajadores del interior del Estado hacia Mérida y Umán.

2. Determinación de la información requerida

Una vez que se determinó el objetivo de la encuesta, se procedió a establecer cuál sería la información a recabar y que al mismo tiempo permita cumplir con el objetivo.

Debido a que el objetivo de esta investigación es conocer cuáles son los factores que inciden de manera directa en la movilidad espacial de la mano de obra hacia los municipios de Mérida y Umán, la información que se podría recabar son las percepciones que tienen los empleados móviles acerca de las condiciones de vida y de empleo tales como: prestaciones de las empresas, el empleo, las condiciones de vida, los ingresos, etc., que

existen en Mérida y Umán con respecto a las que existen en sus municipios de origen. Con estos requerimientos de información se procedió al diseño de los reactivos de la encuesta.

3. Precodificación

Cada ítem y variable de una encuesta tiene una codificación (códigos numéricos o simbólicos) para sus categorías, a esto se le conoce como “precodificación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), y debido a que en esta investigación se pretendió elaborar un análisis estadístico de los resultados del instrumento aplicado, se decidió utilizar ésta precodificación, codificando las opciones de respuesta en las preguntas, es decir, asignarles símbolos o valores numéricos, tal como lo expresa Hernández, Fernández y Baptista, 2010.

4. Tipos de preguntas incluidas en la encuesta dirigida a los empleados

Esta encuesta consta de 28 ítems, los cuales son en su totalidad preguntas cerradas, éstas contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas, o sea, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse estas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Los tipos de preguntas que se utilizaron en este instrumento se describen a continuación:

- Preguntas demográficas y de ubicación. Las primeras preguntas utilizadas fueron las demográficas y de ubicación que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) son obligatorias. El tipo de preguntas que incurren en esta clasificación se encuentran en la encuesta en la sección de “Generales” y son la número uno, dos y tres, ya que se les pide a los encuestados especificar su: género, edad y estado civil. Se adiciona a este tipo de preguntas la pregunta número 4, pide especificar el nivel educativo.
- Preguntas nominales dicotómicas. La pregunta de género mencionada con anterioridad, así como la pregunta trece y catorce son dicotómicas, ya que incluye solamente dos posibilidades de respuesta.
- Preguntas nominales categóricas. Este tipo de preguntas pueden incluir varias opciones de respuesta, poseen dos categorías (o más) del ítem o la variable y las categorías no tienen orden ni jerarquía (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Entre ellas, se encuentra la pregunta dos, tres y cuatro en la encuesta aplicada. Asimismo, otras preguntas que caen en esta clasificación son las número: seis, nueve, diez, once, trece,

quince, dieciséis, diecisiete, dieciocho, diecinueve, veinte, veintiséis, veintisiete y veintiocho de la encuesta aplicada.

- Preguntas nominales de posible multirrespuesta con nivel de medición nominal. Las preguntas de posible multirrespuesta, son preguntas cerradas en donde el participante puede seleccionar más de una opción o categoría de respuesta, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Los reactivos de este tipo en la encuesta aplicada son el número siete, ocho y nueve.
- Batería de preguntas con nivel de medición nominal. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010), una modalidad de cuestionamientos múltiples lo es la batería de preguntas, la cual sirve para: ahorrar espacio en el cuestionario, facilitar la comprensión del mecanismo de respuesta y para construir índices que permitan obtener una calificación total. Los reactivos con estas características son el veintiuno, veintitrés y veinticinco.
- Batería de preguntas con nivel de razón. Las preguntas con nivel de razón tienen periodos iguales entre categorías y aplican operaciones aritméticas básicas y sus derivaciones, además el cero es real y absoluto, es decir, cero absoluto implica que hay un punto en la escala en donde está ausente o no existe la propiedad medida (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Los reactivos que incurren en este tipo de preguntas son la veintidós y veinticuatro. Cabe mencionar que estas dos preguntas poseen variables que constituyen actitudes. Una actitud de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) es una predisposición aprendida para responder coherentemente de manera favorable o desfavorable ante un objeto, ser vivo, actividad, concepto persona o sus símbolos. Para medir por escalas las variables que constituyen actitudes existen varios métodos, pero en el caso de las preguntas veintidós y veinticuatro, el método utilizado es el escalamiento tipo Likert.

4.6.2 Diseño de la encuesta dirigida a los directivos de las empresas

Para el diseño de esta encuesta se siguió una serie de pasos que establecieron el contenido de este instrumento, dichos pasos se describen a continuación:

1. Determinación del objetivo de la encuesta

La razón por la que se realizó la encuesta fue para conocer e identificar cuales son las características que poseen las empresas de la industria de la construcción ubicadas en Mérida y Umán que hacen que los trabajadores del interior del Estado se movilen hacia ellas.

2. Determinación de la información requerida

Una vez determinado el objetivo de la encuesta, se procedió a establecer la información que se iba a recabar, la cual permitiría cumplir con el objetivo. Esta información deseada son las condiciones o restricciones para la contratación de personal, las prestaciones y beneficios que la empresa otorga, etc. Con estos requerimientos de información se procedió al diseño de la encuesta.

3. Precodificación

Al igual que en la encuesta dirigida a los empleados en este instrumento dirigido a los directivos de las empresas, se decidió elaborar un análisis estadístico de los resultados, por lo que las opciones de respuesta en las preguntas de la encuesta se precodificaron.

4. Tipos de preguntas incluidas en la encuesta

Esta encuesta está integrada por 29 ítems y todas son preguntas cerradas. Se describen a continuación los tipos de preguntas de este tipo que se utilizaron:

- Preguntas nominales dicotómicas. Las preguntas que incluyen dos posibilidades de respuesta, además de tener un nivel de medición nominal en la encuesta a los empresarios son la número: seis, ocho y diez.
- Preguntas nominales categóricas. Las preguntas que incluyen varias opciones de respuesta en esta encuesta, son la número: uno, tres y cuatro.
- Preguntas con nivel de medición por intervalos. Las preguntas con este nivel además de poseer orden o jerarquía entre categorías, establecen intervalos iguales de medición. Las distancias entre las categorías son las mismas a lo largo de toda la escala, por lo que hay un intervalo constante, una unidad de medida (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Las preguntas en la encuesta con estas características son la catorce, quince, dieciséis y diecisiete.

- Preguntas nominales de posible multirrespuesta. Los reactivos de este tipo en la encuesta aplicada son el número cinco, seis, siete, ocho, nueve, once, doce, trece, veinte, veintiuno, veintitrés, veinticuatro, veinticinco, veintiséis y veintisiete.
- Batería de preguntas con nivel de medición nominal. El reactivo con estas características es la pregunta diecinueve.
- Batería de preguntas con nivel de razón. Los reactivos que incurren en este tipo de preguntas son el dieciocho, veintidós, veintiocho y veintinueve.
- Batería de preguntas con nivel de razón. Los reactivos que incurren en este tipo de preguntas son el veintidós, veintiocho y veintinueve, las cuales poseen variables que constituyen actitudes para lo que se utilizó el método de escalamiento tipo Likert.
- De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010), también existen preguntas abiertas cuya codificación se realiza después, una vez que se tienen las respuestas como es el caso de la pregunta número dos de la encuesta aplicada a los empresarios.

4.7 Confiabilidad

De acuerdo a lo mencionado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Es por ello que en esta investigación se decidió elaborar una prueba piloto, la cual sirvió como una prueba inicial. Dicha prueba fue el último paso para establecer correctamente las preguntas y el formato de la encuesta, ya que la prueba piloto brindó información acerca de si la redacción de la encuesta era clara para todos los encuestados y si todos interpretaban las preguntas de la misma manera. Además, se pudo calcular la extensión de la encuesta, así como el tiempo necesario para completarla.

Las empresas de la construcción que permitieron el acceso a sus instalaciones para la aplicación de la prueba piloto, sugirieron que esta se lleve a cabo a la hora de la comida y a la hora de entrada o de salida de los trabajadores. Fue durante estos espacios de tiempo que se asistió a la empresa para aplicar el cuestionario; en el caso de la prueba piloto a los empresarios, estos aceptaron colaborar siempre que estuvieron disponibles y sin cargas de trabajo. Ambos instrumentos no fueron entregados a los encuestados sino que el

encuestador hizo las preguntas a cada trabajador y empresario seleccionado y anotaba la respuesta para mayor rapidez y precisión.

Una vez realizada la prueba piloto se obtuvo una serie de observaciones que llevaron a modificar las encuestas originales eliminando preguntas innecesarias, modificando e incluyendo otras. Por otro lado, los comentarios de los trabajadores y empresarios hicieron reconsiderar algunas de las preguntas que contenía el cuestionario original.

Una vez realizados todos los cambios y adecuaciones pertinentes a los reactivos de las encuestas piloto, se procedió a su aplicación a los 252 empleados y 11 empresarios de las empresas constructoras tanto de Mérida como de Umán, obteniendo resultados similares a los obtenidos en la prueba piloto, con esto se cumple lo mencionado por Bernal (2000), quien menciona que si al medir los fenómenos o eventos una y otra vez con el mismo instrumento de medición, se obtienen los mismos resultados u otros muy similares, el instrumento es confiable. Por lo tanto la encuesta elaborada tanto para empleados como para empresarios cumple con la condición de confiabilidad.

4.8 Validez

Conforme a lo que sostiene Hernández, Fernández y Baptista, (2010), la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide las variables que se pretenden medir.

El instrumento utilizado para la recolección de los datos de esta investigación, necesitó de la acumulación de evidencias que demuestren que el instrumento realmente media las variables que se pretendían estudiar, es por ello que las encuestas fueron validadas con evidencia relacionada con el contenido. Este tipo de validez Bohrnstedt citado en Hernández, Fernández y Baptista, (2010), lo describe como el grado en el que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

Al principio de este documento se mencionó, que el objetivo general de la presente investigación es conocer los factores que inciden de manera directa en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras ubicadas en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán; en base a este objetivo se desprendieron múltiples variables, las cuales se describieron en el punto 4.4 de esta sección, posteriormente, se determinaron los reactivos adecuados del universo de

reactivos posibles, es decir, se seleccionaron los reactivos que representaban de forma más concisa a las variables de todos los ítems elaborados.

Hasta este punto, se podía afirmar que las encuestas aplicadas a empleados y empleadores de las empresas de la construcción, abarcaba todas las dimensiones del fenómeno que se estaba midiendo, por lo tanto poseía validez.

Sin embargo, para reafirmar lo anterior fue necesario recurrir a investigadores relacionados con el tema para al revisar minuciosamente cada uno de los ítems, hagan las recomendaciones pertinentes al instrumento de medición el cual servirá para medir las variables de estudio. Terminada la revisión de ambos instrumentos por parte de los expertos, se confirmó que su contenido y forma eran adecuados para la correcta medición de las variables. Por tal motivo, a juicio y consideración de los investigadores, el instrumento utilizado en esta investigación posee validez de contenido.

Cabe mencionar que las cartas firmadas por los investigadores en las que se corrobora la validez del instrumento utilizado se presentan en el Anexo IV de este documento.

4.9 Codificación de las respuestas del instrumento de medición

Una vez realizada la encuesta y recolectados los resultados, éstos se codificaron y se transformaron las respuestas en valores numéricos. Posteriormente se procedió a elaborar lo que Hernández, Fernández y Baptista (2010), llaman “libro de códigos”, en el que se describe la localización de las variables y los códigos asignados a las categorías en una base de datos, la cual se elaboró en el programa Microsoft Excel.

Con la base de datos terminada se procedió a limpiarla, esto mediante dos métodos: el análisis a nivel intravariante (verificación) y el análisis a nivel intervariable (consistencia). Se dice que si al realizar un análisis a nivel intravariante de la base de datos elaborada en Excel y filtrando todos los datos, se presenta el caso de que exista un dato faltante, esto quiere decir que la base de datos no está verificada. Si al realizar un análisis intervariable, se hallan datos que no concuerdan, es decir que no hay una asociación entre variables, significa que hay una inconsistencia. Debido a que no se presentó ninguno de éstos casos en la investigación se procedió al análisis de los resultados.

4.10 Análisis de la información

Como se mencionó anteriormente se utilizó para el análisis de los resultados el programa Microsoft Excel, ya que este programa hace más fácil el manejo y manipulación de los datos obtenidos en las encuestas aplicadas.

Con los datos recolectados, codificados, ubicados en una matriz y limpiado dicha matriz de datos en Excel, se procedió al análisis. Este análisis se llevó a cabo en el programa estadístico de computadora denominado SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales), transfiriendo los valores registrados en los instrumentos aplicados a este programa estadístico.

Otra herramienta que se utilizó es el ArcView, un software constituido por un conjunto de herramientas para visualizar, explorar, consultar, editar y analizar información asociada a una localización geográfica y generar informes con los resultados de dichos análisis.

CAPITULO V. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan en forma gráfica los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a 126 trabajadores móviles y 126 trabajadores no móviles, así como a 11 empresarios de unidades económicas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán.

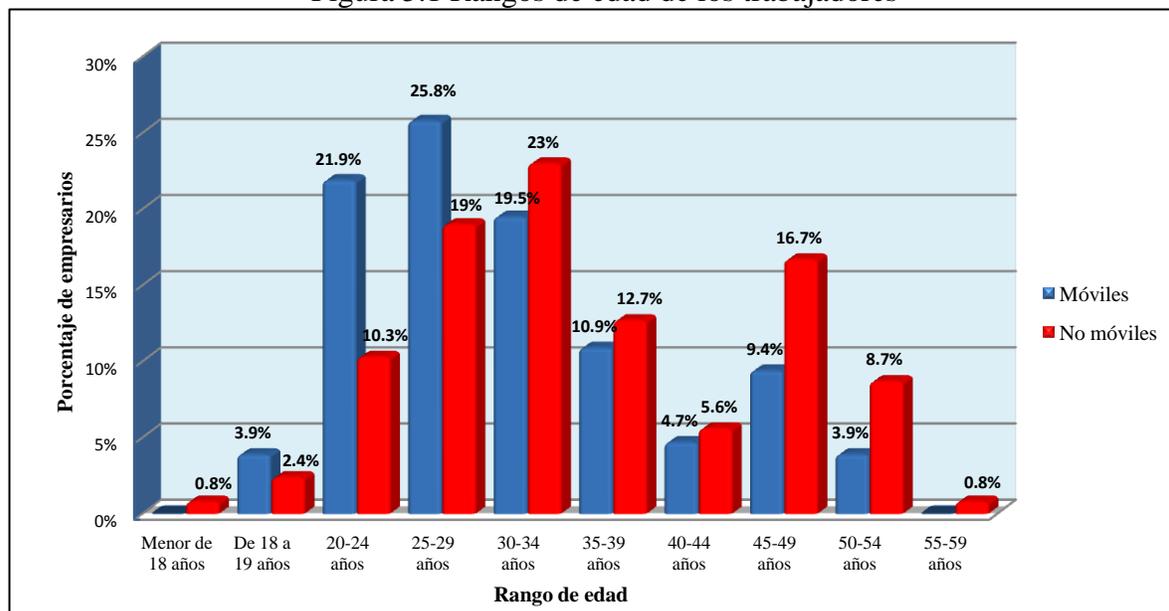
5.1.1 RESULTADOS OBTENIDOS DE EMPLEADOS

5.1.1.1 Caracterización de los empleados móviles y no móviles

5.1.1.1.1 Edad de los empleados

El rango de edades de los trabajadores se muestra en la Figura 5.1, en la que se puede apreciar que predominan entre los trabajadores móviles personas de 25 a 29 años trabajando en las empresas de la construcción ya que 33 personas que representan el 25.8% del total de empleados móviles encuestados así lo manifestaron que existe un mayor porcentaje de personas de estas edades que incurren en la movilidad desplazándose hacia Mérida o Umán por motivos de empleo. También se observa que no hay trabajadores móviles mayores de 55 años ni menores de 18 años.

Figura 5.1 Rangos de edad de los trabajadores



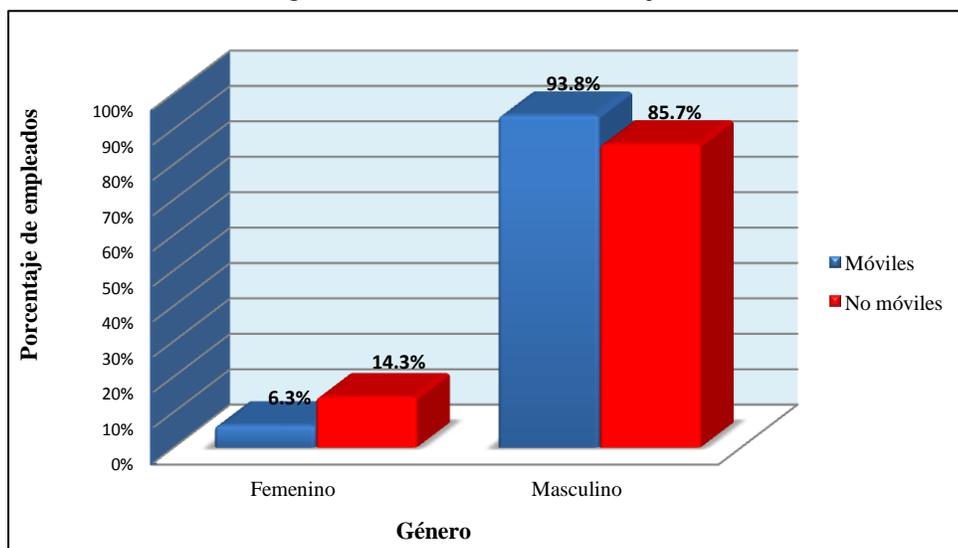
Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a los trabajadores no móviles, es decir, los trabajadores que radican y trabajan en el mismo municipio donde se ubican las empresas, se aprecia que existen mayormente personas de 30 a 34 años, ya que 29 personas de esta edad, lo que representa el 23% del total de empleados no móviles encuestados así lo expresó en la encuesta. Además en esta clasificación de empleados existe, aunque en una mínima cantidad, personas de 55 años y menores de 18, laborando en las empresas; éstos últimos, de acuerdo a lo que expresaron, si poseen el permiso de sus padres para trabajar.

5.1.1.1.2 Género de los empleados

En lo referente al género de los encuestados, se obtuvieron los siguientes resultados: existe una mayor cantidad de personas del sexo masculino laborando en las empresas de la industria de la construcción, ya que 120 personas que representan el 93.8% del total de empleados móviles encuestados son hombres, mientras que sólo 6 personas (el 6.3%) son mujeres. En cuanto a los empleados no móviles, 108 empleados lo que representa un 85.7% del total son hombres y 18 (14.3%) son mujeres. Esto demuestra que mayormente son los hombres los que incurren en la movilidad espacial desplazándose desde un municipio del Estado hacia las empresas constructoras de la ZM, tal vez porque el rol del varón es el de ser el sustento de la familia mientras que la mujer se queda realizando labores en el hogar.

Figura 5.2 Género de los trabajadores

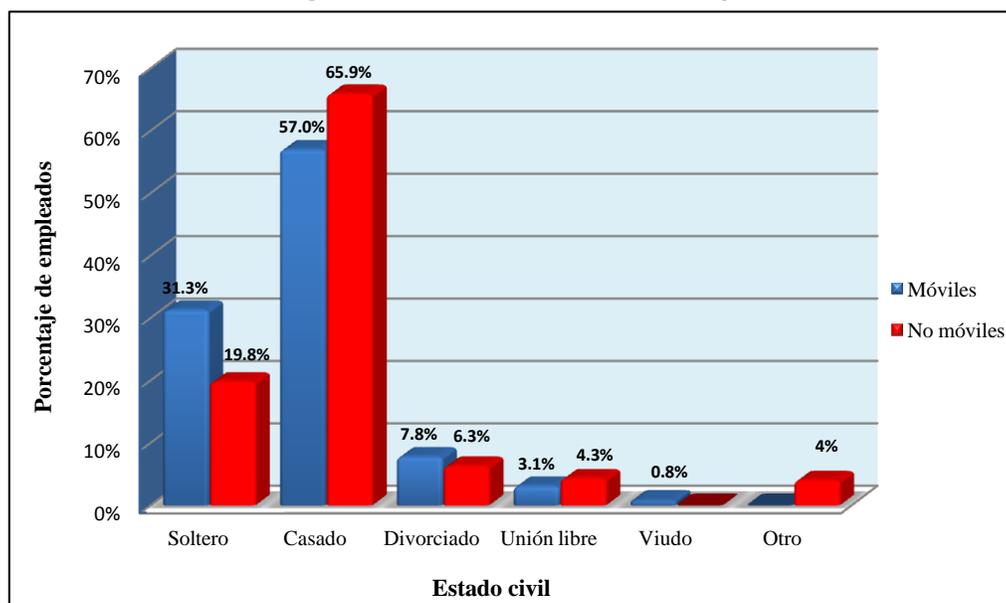


Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.1.3 Estado civil de los empleados

El estado civil de los trabajadores también fue una variable estudiada y de acuerdo a lo que se muestra en la Figura 5.3, en los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los trabajadores móviles como a los no móviles, se obtuvo que la mayor parte de las personas que se trasladan para trabajar son casados. De los empleados móviles, 73 de ellos, que representan el 57% del total, son casados y un 31.3%, es decir, los 40 empleados restantes son solteros. De los empleados no móviles, 83 de ellos que representa el 65.9% del total son casados y un 19.8%, es decir, 25 empleados son solteros. También se encontró que existe muy poca cantidad de trabajadores viudos tanto en los trabajadores móviles como en los no móviles.

Figura 5.3 Estado civil de los trabajadores

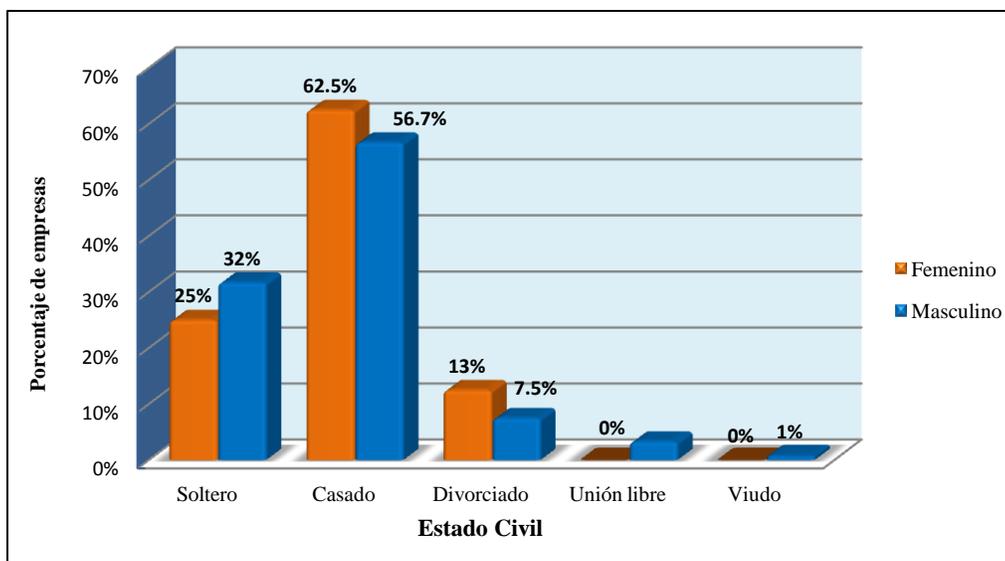


Fuente: Elaboración propia, 2012.

Al realizar el análisis de los resultados se decidió relacionar la variable “estado civil” con la variable “Género” de los empleados móviles y se obtuvieron los siguientes resultados: la Figura 5.4 muestra que 4 de las 6 mujeres encuestadas son casadas, esto representa un 62.5% del total de empleadas móviles encuestadas. En el caso de los hombres, 68 de los 120 encuestados son casados, es decir, un 56.7% del total de los varones encuestados.

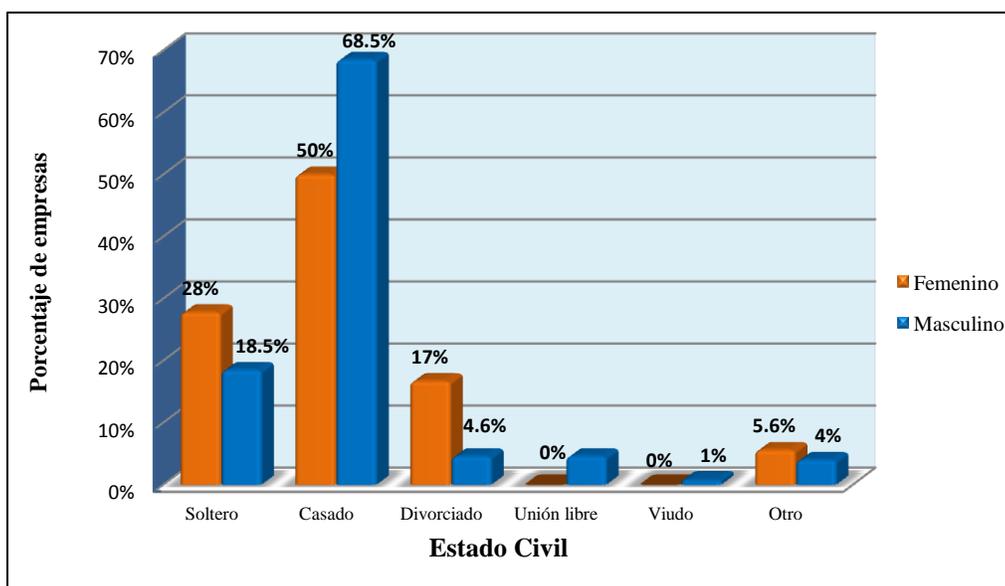
Este mismo análisis se realizó con los empleados no móviles. Al relacionar la variable “estado civil” de los empleados no móviles con la variable “Género”, se obtuvieron los resultados que se muestran en la Figura 5.5, en donde 9 de las 18 mujeres encuestadas son casadas, esto representa el 50% del total de empleadas no móviles encuestadas. Mientras que 74 de los 108 hombres encuestados son casados, es decir, un 68.5% del total.

Figura 5.4 Relación del género con el estado civil de los trabajadores móviles



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.5 Relación del género con el estado civil de los trabajadores no móviles



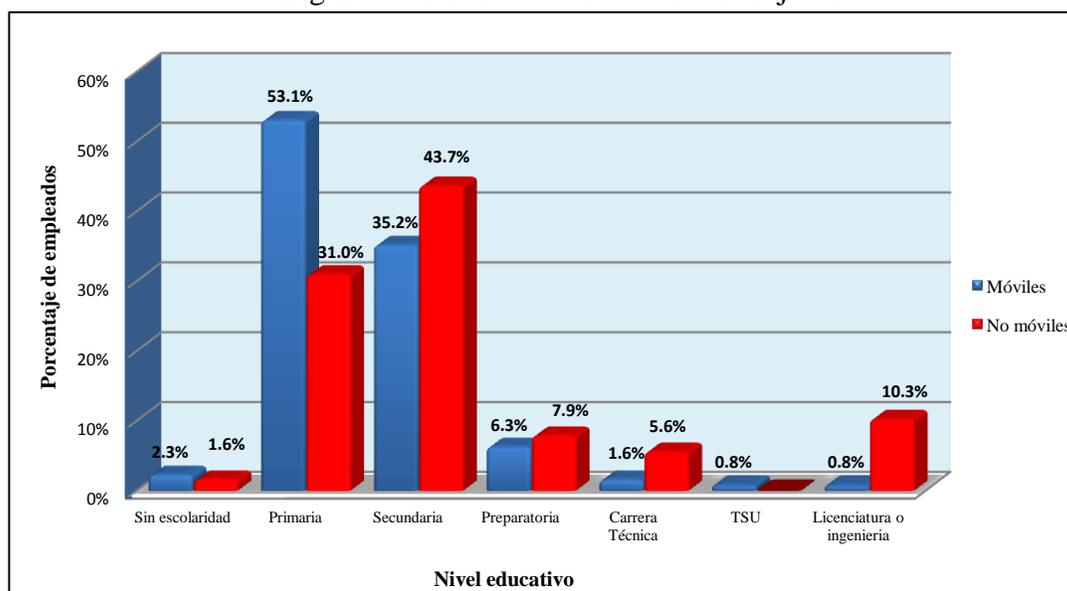
Fuente: Elaboración propia, 2012.

Estos resultados muestran, como se aprecia en las gráficas anteriores, que gran parte de las personas que laboran en las empresas de la industria de la construcción son casadas. En cuanto a este análisis con la variable género, este resultado se mantuvo la mayor parte de los hombres encuestados son casados al igual que las mujeres encuestadas, esto tal vez se deba a que al adquirir más responsabilidades familiares las personas se preocupan más por conseguir un empleo que sustente sus necesidades básicas. Asimismo también se detectó que existen muy pocas personas divorciadas, viudas o viviendo en unión libre.

5.1.1.1.4 Nivel Educativo de los empleados

En cuanto al nivel educativo de cada empleado, la Figura 5.6 muestra que de los 126 empleados móviles encuestados, el 53.1%, es decir 68 empleados solamente tienen la primaria terminada, lo que demuestra que existe un alto número de personas que concluyeron la educación básica, esto quiere decir que en esta industria no continúan con sus estudios y que en esta industria los trabajadores requieren de una mínima preparación académica. Los empleados no móviles por su parte tienen un nivel educativo más, ya que 55 empleados, que representa el 43.7% del total tienen la secundaria terminada.

Figura 5.6 Nivel educativo de los trabajadores

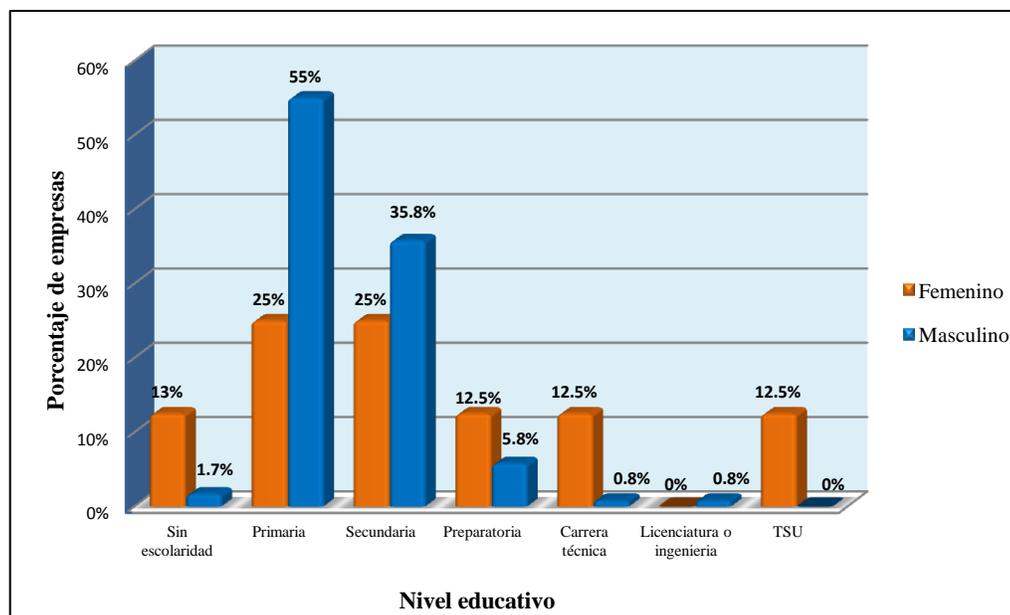


Fuente: Elaboración propia, 2012.

De acuerdo a los resultados que se muestran en la Figura 5.6, los niveles académicos más altos como las licenciaturas e ingenierías los poseen los arquitectos, ingenieros civiles, dueños de las empresas o contratistas con alguna licenciatura o ingeniería que dirigen, coordinan, contratan personal y determinan cantidades de insumos para cada obra que estos realizan.

En el mismo contexto, en esta investigación se decidió realizar un análisis entre las variables Género y Nivel educativo, de este análisis se obtuvieron los siguientes resultados (Ver Figura 5.7), de los empleados móviles, 2 de 6 mujeres encuestadas tienen la primaria completa, esto representa el 25% del total; otras 2 empleadas tienen la secundaria terminada lo que representa el 25% del total de empleadas móviles encuestadas. En cuanto a los hombres encuestados 66 de los 120 solamente tienen la primaria, es decir, un 55% del total.

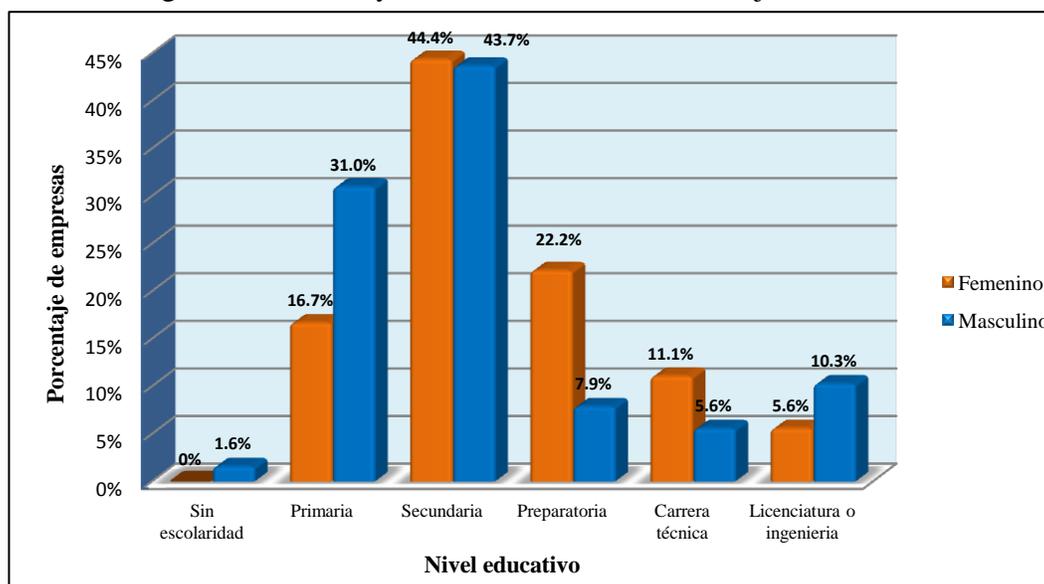
Figura 5.7 Género y Nivel educativo de los trabajadores móviles



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Con respecto a los resultados obtenidos de los empleados no móviles en el análisis entre las variables Género y Nivel educativo, se obtuvieron los siguientes resultados, 6 de las 18 mujeres encuestadas tienen la secundaria completa, esto representa el 44.4%. En cuanto a los hombres encuestados 47 de 108 también tienen la secundaria terminada, es decir, un 43.7% del total, Figura 5.8.

Figura 5.8 Género y Nivel educativo de los trabajadores no móviles



Fuente: Elaboración propia, 2012.

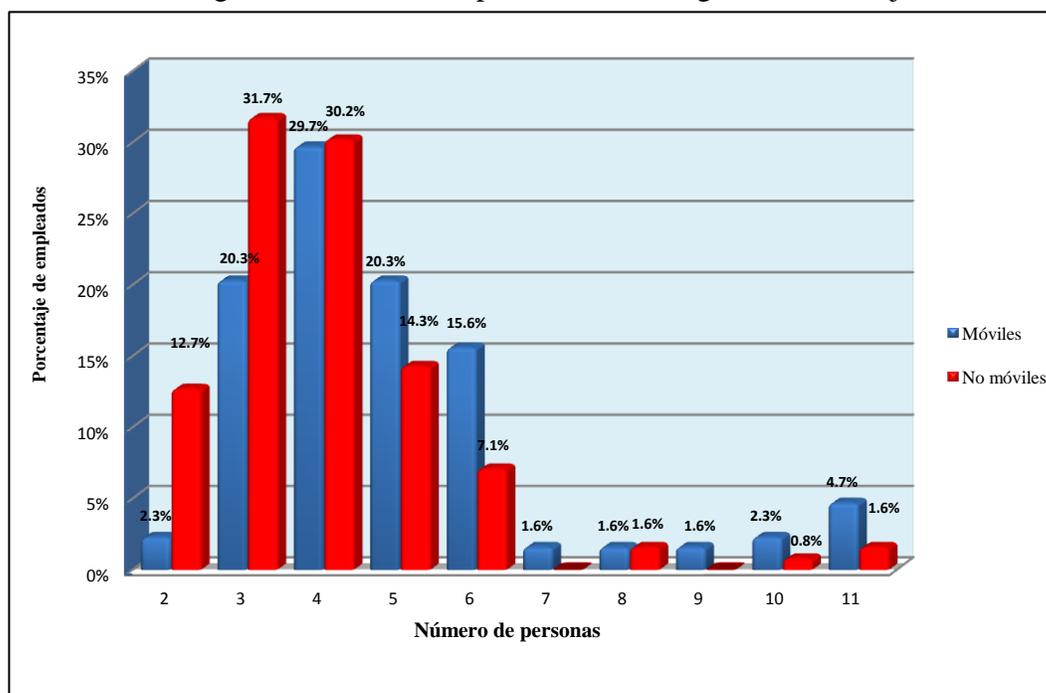
5.1.1.1.5 Organización familiar de los trabajadores

Otro de los factores que se decidió estudiar fue la organización familiar de los trabajadores que se trasladan a Mérida o a Umán para trabajar, esto con el propósito de conocer cuales son las condiciones familiares de los trabajadores. La primera variable que se midió fue el número de personas que viven actualmente en el hogar de los empleados móviles, así como de los no móviles.

En cuanto a los empleados móviles, 38 de ellos, es decir, el 29.7% del total expresaron que el número de personas que habitan en su hogar es de 4 personas; por otro lado, 40 empleados no móviles mencionaron que son 3 las personas viven en su hogar, esto representa el 31.7% del total.

La cantidad de personas que viven en el hogar de los empleados y que tuvo más menciones fue de 2 a 6 personas en cada hogar, lo que significa que los trabajadores no poseen familias numerosas ya que muy pocos empleados mencionaron tener 9, 10 u 11 personas viviendo en sus hogares en el momento de realizar la encuesta para esta investigación. Estos datos pueden apreciarse de mejor forma en la Figura 5.9 donde se presentan los resultados de los trabajadores móviles y no móviles.

Figura 5.9 Número de personas en el hogar de los trabajadores



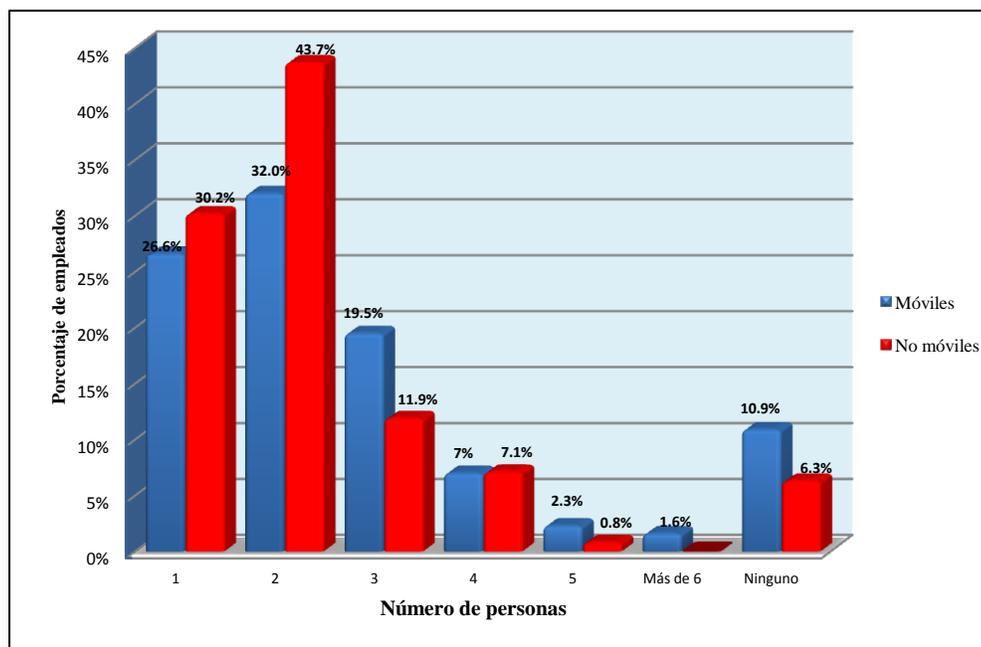
Fuente: Elaboración propia, 2012.

También resultó importante conocer cuántas de las personas que viven en el hogar de los empleados móviles y no móviles tienen edad para trabajar y lo hacen; en la Figura 5.10 se muestra que un mayor número de trabajadores tanto móviles como no móviles expresaron que tienen viviendo en su hogar a personas de 12 a 64 años de edad, las cuales están laborando actualmente. Esto debido a que el 32% de los trabajadores móviles (41 personas), así lo expresaron al igual que un 43.7% de los trabajadores no móviles, es decir, 55 personas de las 126 encuestadas. De acuerdo a estos resultados se considera que la mayor parte de las personas que habitan en el hogar de los empleados móviles y no móviles trabajan, mientras que un pequeño porcentaje no lo hace, lo que da a entender que existe gente productiva y tal vez esas personas también se encuentren incurriendo en la movilidad espacial de la mano de obra hacia las empresas de la industrias de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida o Umán.

También es significativo saber cuántas personas que habitan en el hogar de los empleados móviles y no móviles tienen edad para trabajar pero no lo hacen; por lo tanto la Figura 5.11 muestra que un mayor porcentaje de trabajadores tanto móviles como no móviles expresaron que no habitan en su hogar personas en edad de trabajar (de 12 a 64

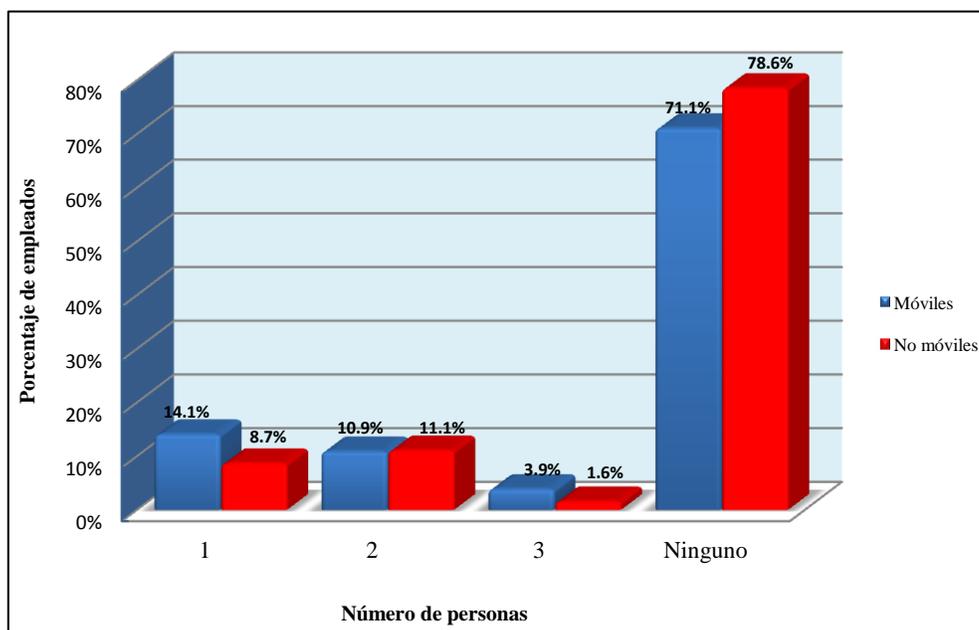
años de edad) que estén desocupados, es decir, todas ellas trabajan o no tienen la edad suficiente para hacerlo.

Figura 5.10 Personas de 12 a 64 años de edad que trabajan



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.11 Personas de 12 a 64 años de edad que no trabajan



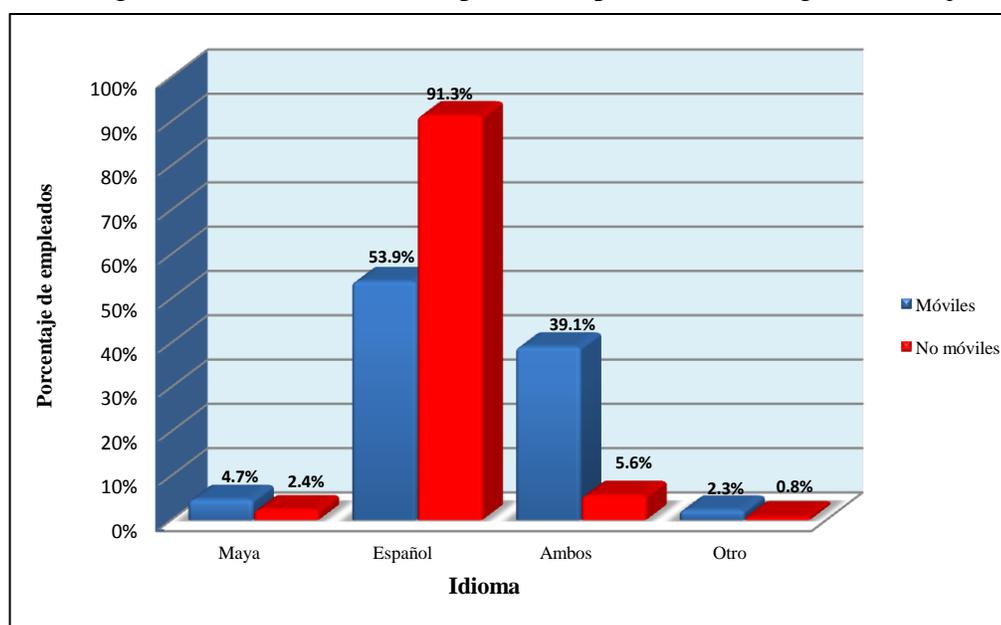
Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.1.6 Idioma utilizado por los empleados

Debido a que en el estado de Yucatán se conserva la lengua maya, resultó imprescindible conocer el idioma que utilizan los trabajadores para comunicarse en su trabajo y se obtuvo que 69 empleados móviles, lo que representa el 53.9% del total de los 126 trabajadores encuestados hablan español; mientras que 50 empleados hablan dos idiomas, es decir, hablan Maya y español en su trabajo para comunicarse con sus compañeros.

En cuanto a los trabajadores no móviles, 115 personas, es decir el 91.3% solamente hablan español, esto debido a que las personas han vivido desde hace muchos años en la ciudad y no consideran necesario aprender este idioma además de que no se esta inculcando en las generaciones posteriores, ya que no tienen la costumbre de hablar la lengua maya, (Ver Figura 5.12).

Figura 5.12 Idioma utilizado por los empleados en su lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia, 2012.

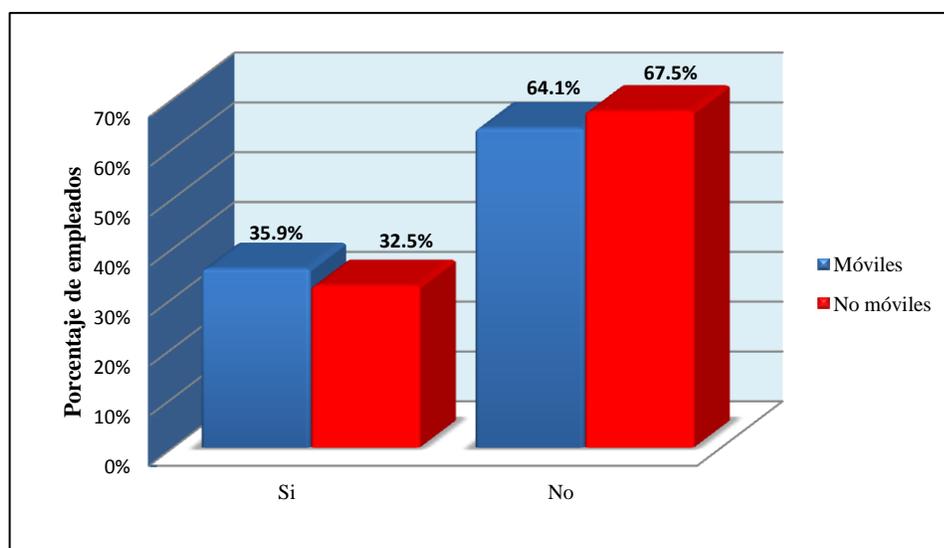
5.1.1.1.7 Relación existente entre las actividades laborales realizadas por los empleados y las realizadas por sus padres

Muchas veces, las personas tienden a desempeñar las mismas actividades laborales que sus padres desempeñan o desempeñaron alguna vez; pero de acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas se puede apreciar que el 64.1% de los trabajadores móviles y el

67.5% de los no móviles, expresaron que las actividades laborales desempeñadas por sus padres no influyeron en las suyas por lo que la decisión de laborar en las empresas de la industria de la construcción se debió a diversos motivos y circunstancias. (Ver Figura 5.13).

En el caso de los empleados móviles, esta situación se presentó debido a que los padres de estos empleados fueron o son campesinos en sus municipios de origen y que nunca dejaron su lugar natal por lo que la generación siguiente, al observar que los ingresos obtenidos del campo eran pocos, se desplazaban hacia la ZM desempeñando actividades en la industria de la construcción. En el caso de los empleados no móviles, según comentarios de los encuestados, sus padres estaban dedicados al comercio, al servicio doméstico y también a las actividades del campo.

Figura 5.13 Relación entre las actividades laborales realizadas por los empleados y las actividades que sus padres realizan



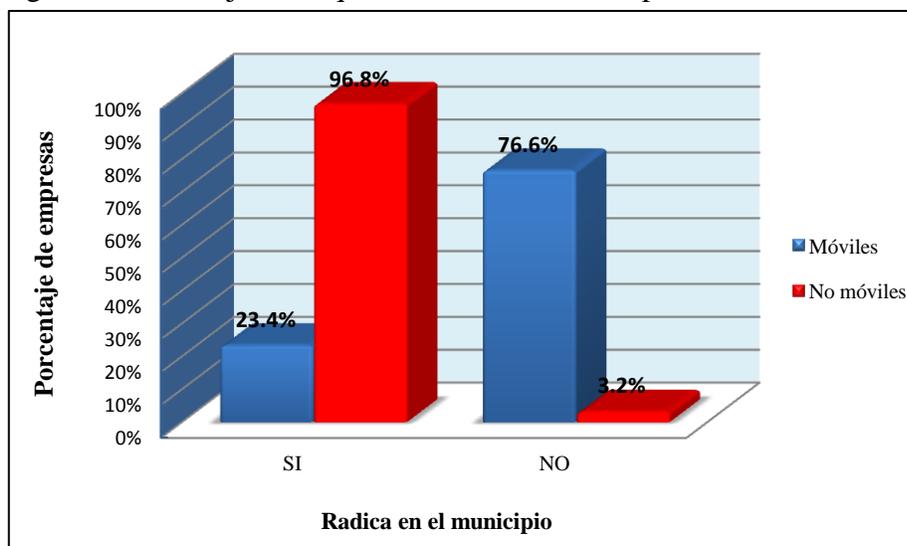
Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.2 Principales municipios expulsores de mano de obra en el Estado (Procedencia de los empleados)

Un aspecto importante que se encontró en los resultados de la encuesta aplicada a los 126 trabajadores móviles, es que 30 de ellos, los cuales que representan el 23.4% del total, manifestaron que radican en el lugar donde se encuentran ubicadas las empresas constructoras y donde se aplicó la encuesta, es decir en Mérida y Umán, lo que significa

que estas personas, a pesar de ser móviles y provenir de otros municipios han llegado a establecerse en la ciudad de Mérida o Umán viajando a sus lugares de origen después de largas temporadas. Las otras 96 personas, es decir, el 76.6% expresó no radicar en el municipio en el que se levantó la encuesta, por lo que se puede afirmar que su desplazamiento es continuo y más frecuente en lo referente a los empleados no móviles, 122 de ellos, es decir, el 96.8% del total expresaron radicar en el municipio de Mérida o Umán donde se encuentran las empresas constructoras, mientras que solamente 4, lo que representa el 3.2% manifestó no hacerlo, ya que estas 4 personas a pesar de que su lugar de origen es Mérida o Umán por causas de fuerza mayor tuvieron que cambiar su lugar de residencia sin dejar el empleo que ya poseían en sus lugares de origen, en la Figura 5.14 se pueden apreciar más claramente los porcentajes.

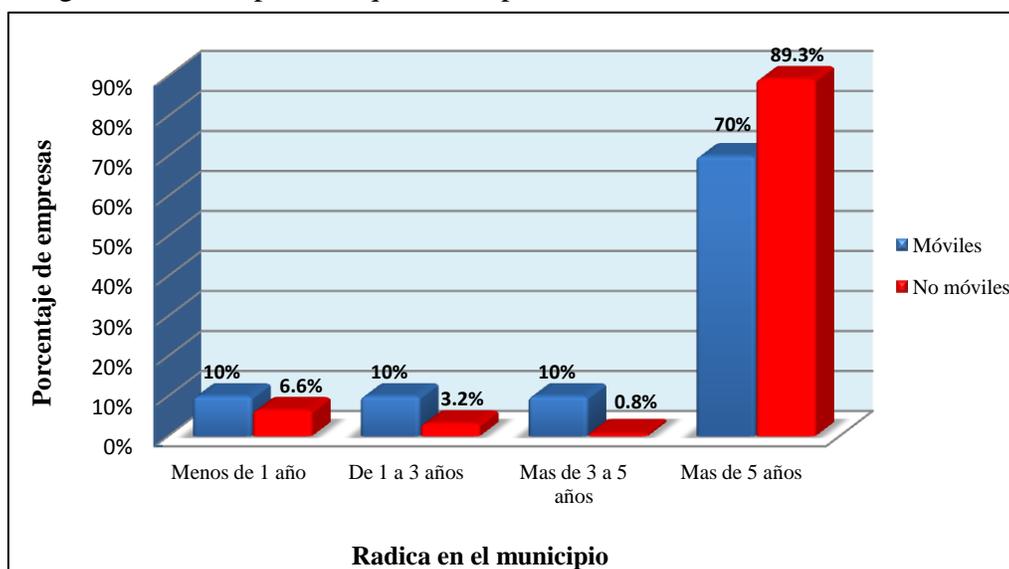
Figura 5.14 Trabajadores que radican en el municipio de Mérida o Umán



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a los datos anteriores también se analizó el tiempo que tienen las personas de radicar en los municipios en donde se ubican las empresas, en la Figura 5.15 se muestra que la mayor parte de los trabajadores que radican ahí desde hace más de 5 años, debido a que de los 30 empleados móviles que si radican en los municipios de Mérida o Umán, 21 de ellos, lo que representa el 70% del total manifestó radicar este tiempo en este municipio; mientras que en el caso de los no móviles, son 109, es decir el 89.3% que radica en el municipio de Mérida o Umán desde hace más de 5 años.

Figura 5.15 Tiempo en el que los empleados han radicado en Mérida o Umán



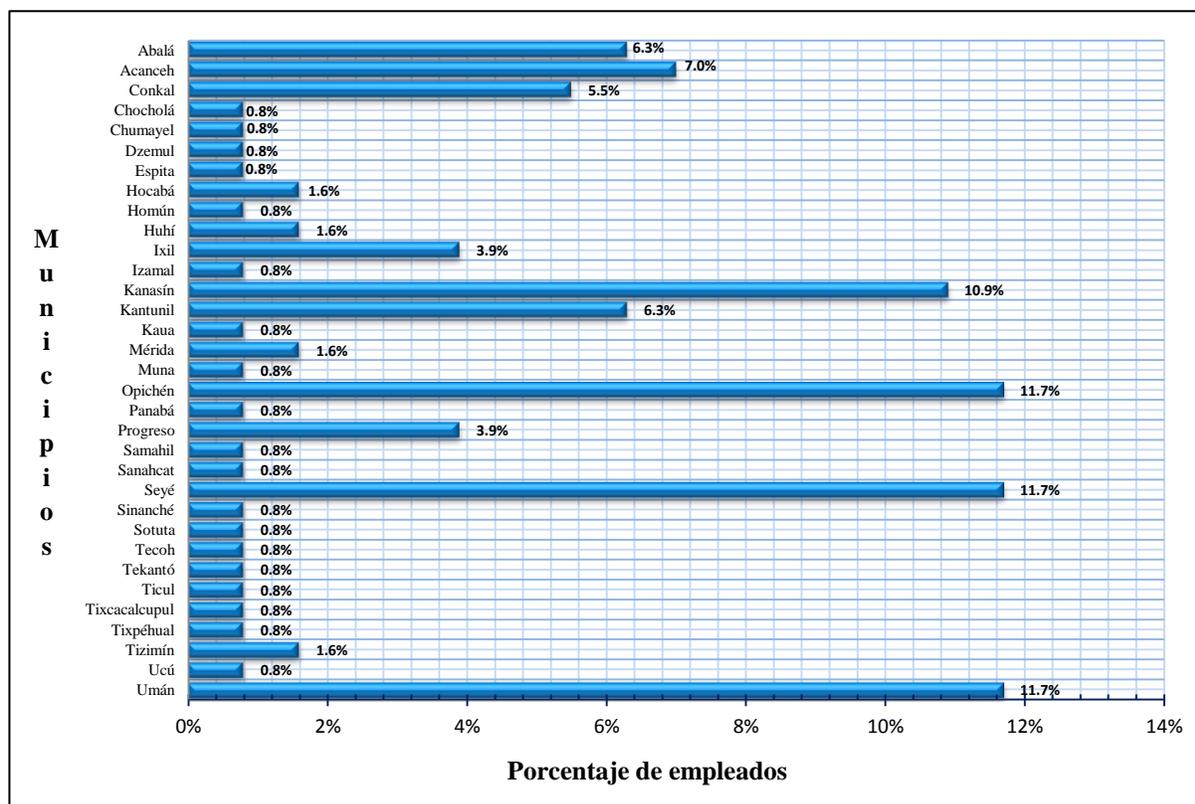
Fuente: Elaboración propia, 2012.

Como se mencionó al inicio de este capítulo, en esta investigación se realizó un análisis en base a los resultados obtenidos de 126 trabajadores móviles y 126 trabajadores no móviles, uno de los objetivos de centrar parte de la investigación en los trabajadores móviles es identificar cuáles son los principales municipios expulsores de mano de obra, es decir, identificar los municipios de donde proviene la mayor cantidad de trabajadores a emplearse a la Zona Metropolitana específicamente a los municipios de Mérida y Umán. En la Figura 5.16 se muestran los 34 municipios principales de donde provienen los empleados según los datos arrojados en las encuestas realizadas así como el porcentaje de empleados que estos municipios expulsan.

En la Figura se aprecia que los principales municipios expulsores de mano de obra son Opichén, Seyé y Umán, los tres municipios con un 11.7%, es decir 15 trabajadores que salen de estas jurisdicciones para laborar en la ZM; seguido del municipio de Kanasín, con un 10.9%, es decir 14 trabajadores, esto indica que los principales municipios de donde provienen los trabajadores son los que se encuentran cercanos al municipio de Mérida. Para ver gráficamente lo expuesto y se tenga una idea de la distancia de éstos municipios con respecto a Mérida y a Umán se presenta en el Anexo VI mediante un mapa, la localización de los principales municipios expulsores de mano de obra. Además, se incluye una Tabla en

el Anexo V, en la cual se desglosa la cantidad de trabajadores que se trasladan hacia la Zona Metropolitana por municipio.

Figura 5.16 Procedencia de los trabajadores móviles



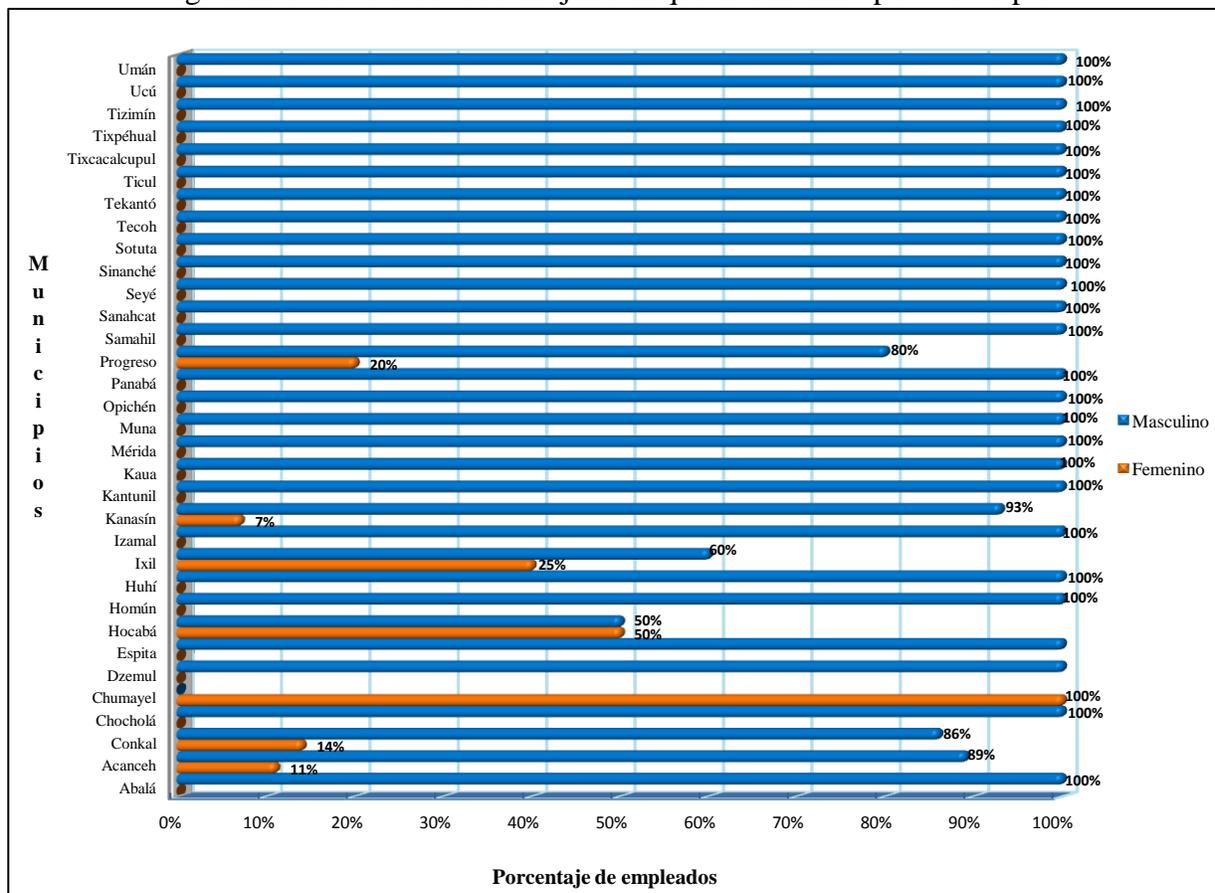
Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto al género de los trabajadores que incurren en la movilidad espacial se obtuvieron los siguientes resultados, en la Figura 5.17 se aprecia que de las personas provenientes de Opichén, Seyé y Umán que son los principales municipios expulsores de mano de obra, la distribución de personas por género resultó de la siguiente manera: de las 15 personas que tienen como lugar de procedencia el municipio de Opichén, todos son hombres; de igual forma los 15 trabajadores provenientes de Seyé son hombres y los 15 trabajadores provenientes de Umán también son del género masculino.

De acuerdo a estos resultados se tiene que gran parte de los empleados que se trasladan, son hombres; solamente en el municipio de Chumayel, es en donde el 100% de las personas que se trasladan son mujeres, sin embargo este porcentaje representa a la única persona que se traslada de este municipio.

Se consideró que los motivos por los que se obtuvieron estos resultados fue porque son los hombres los que llevan el sustento del hogar, por lo que se ven en la necesidad de cambiar de municipio para conseguir un empleo que les genere más ingresos, mientras que las mujeres se quedan en casa o bien, trabajan en su mismo municipio para estar cerca de su familia ya que algunas de ellas son madres.

Figura 5.17 Género de los trabajadores que se trasladan por municipio



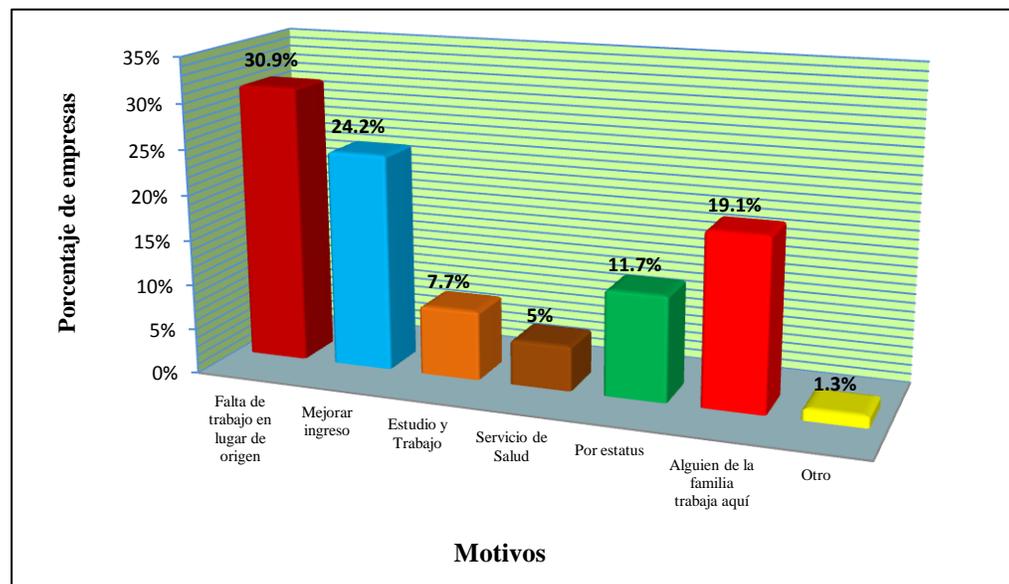
Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.3 Motivos de traslado de los empleados hacia Mérida y Umán

Las personas que incurren en la movilidad espacial tienen diversos motivos para ello; de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a 126 trabajadores móviles, se puede apreciar que el principal motivo por el que las personas llegan a trabajar a los municipios de Mérida o Umán es la falta de trabajo en el lugar de origen ya que 92 personas, es decir el 30.9% de los empleados encuestados mencionó que en sus municipios

de origen el trabajo es escaso, por lo que se ven obligados a salir de sus límites territoriales para buscar oportunidades en la Zona Metropolitana.

Figura 5.18 Motivos por los que la mano de obra se traslada



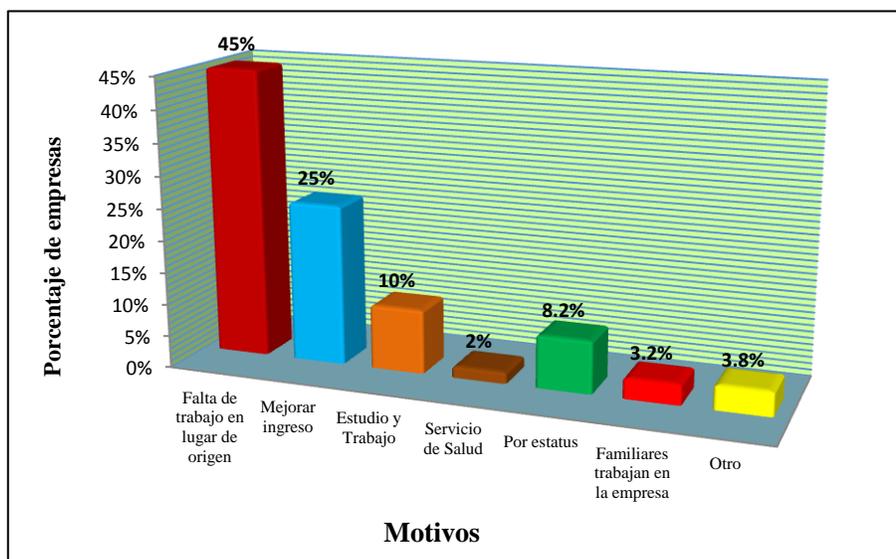
Fuente: Elaboración propia, 2012.

El segundo motivo que impulsa a los trabajadores a trasladarse es: mejorar los ingresos obtenidos siendo el 24.2% de los encuestados que así lo manifestaron, esto debido a que las empresas empleadoras en sus municipios de origen otorgan sueldos demasiado bajos. En cuanto al resto de los motivos, el porcentaje se distribuyó como se muestra en la Figura 5.18 en donde se puede observar que el motivo: Alguien de la familia trabaja aquí, obtuvo un 19.3% siendo así el tercer motivo más importante, lo que demuestra que la movilidad de la mano de obra también está influenciada por los familiares que trabajan en Mérida o Umán y que por medio de comentarios acerca de sus experiencias en las empresas de esta zona motivan a otras personas a trasladarse hacia ellas.

Por otro lado, las personas que se incorporan específicamente a las empresas constructoras de la Zona Metropolitana también lo hacen por diversos motivos; la Figura 5.19 muestra que el 45% de estas personas encuestadas (105 personas), expresaron que el principal motivo por el que se incorporaban a las empresas de la industria de la construcción fue la falta de trabajo en el lugar de origen. El segundo motivo más importante por el que los trabajadores móviles se incorporan a las empresas estudiadas fue: mejorar sus

ingresos (con el 25%), ya que éstos perciben que el salario es más alto en estos municipios de la Zona Metropolitana.

Figura 5.19 Motivos por los que los trabajadores se incorporan a las empresas



Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.4 Percepción de los empleados del lugar de origen con respecto al lugar de destino

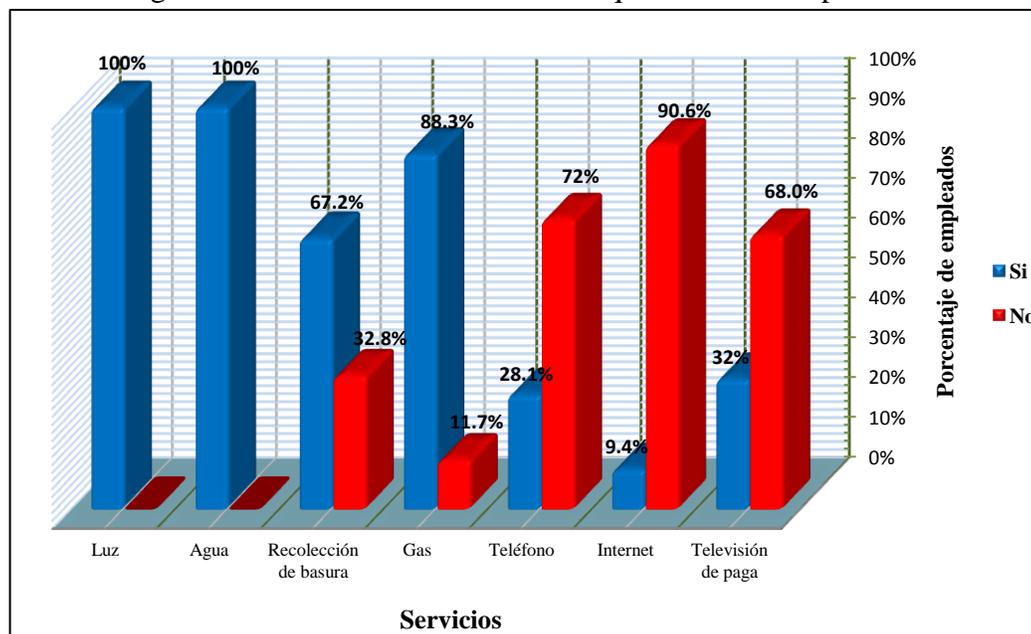
5.1.1.4.1 Infraestructura urbana del lugar de origen de los empleados

En esta investigación se decidió realizar un análisis de los servicios con los que cuenta el empleado en su hogar y así determinar cuáles son las percepciones que éstos poseen tanto de los servicios así como de la accesibilidad de los servicios básicos en su localidad. Los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los empleados móviles se presentan en la Figura 5.20, a simple vista se puede apreciar que los 126 empleados que contestaron el instrumento poseen los servicios de agua (100%) y energía eléctrica (con un 100%), mientras que los servicios que menos cantidad de empleados poseen son el teléfono (con un 72%), la televisión de paga (con un 68%) y el internet (con un 90.6%).

Por otro lado están los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los empleados no móviles, los cuales se presentan en la Figura 5.21, de la misma forma que la gráfica anterior, en ésta se aprecia a simple vista que los 126 empleados que contestaron el instrumento poseen los servicios de energía eléctrica (con un 100%) y agua (100%),

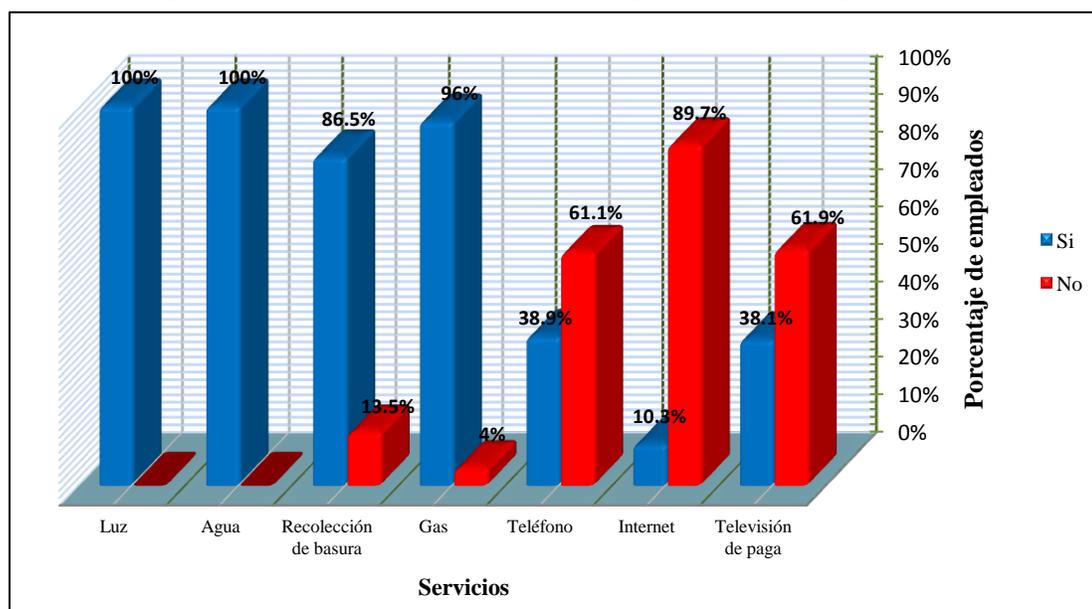
mientras que los servicios que menos cantidad de empleados poseen son el teléfono (con un 61.1%), el internet (con un 89.7%) y la televisión de paga (con un 61.9%).

Figura 5.20 Servicios básicos con los que cuenta el empleado móvil



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.21 Servicios básicos con los que cuenta el empleado no móvil

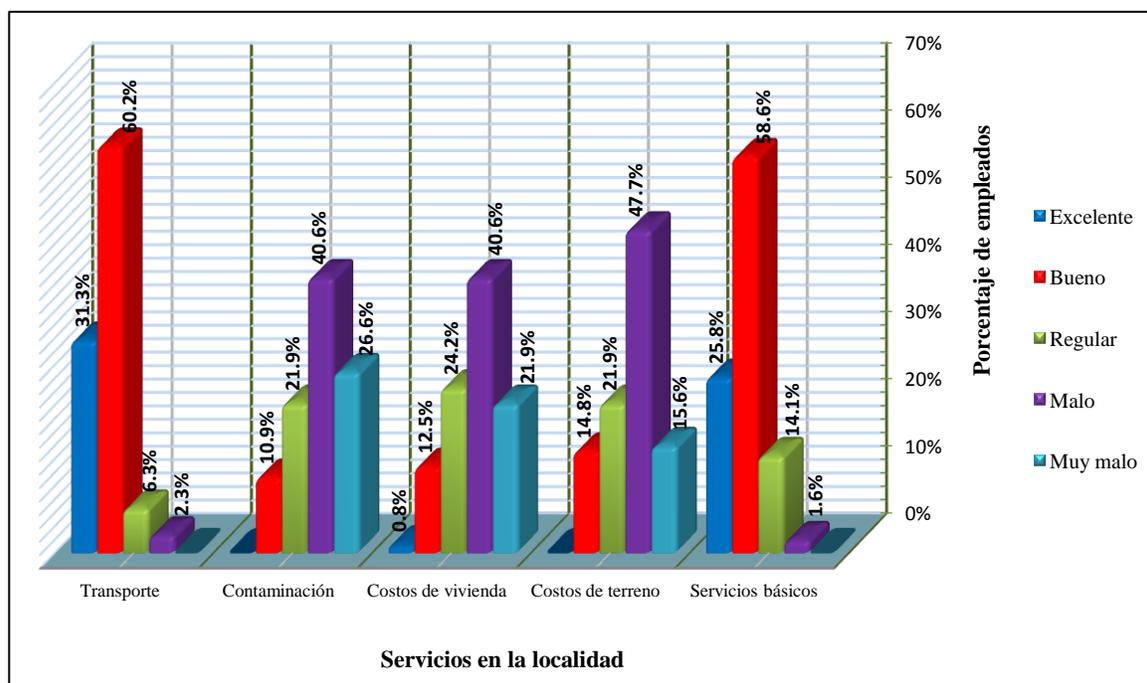


Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.4.2 Infraestructura urbana del lugar de destino de los empleados

En cuanto a la percepción de los empleados con respecto a los servicios básicos que existen en la localidad donde los empleados trabajan, se obtuvieron los resultados que se presentan en la Figura 5.22.

Figura 5.22 Percepción de los empleados móviles de los servicios en la localidad donde trabajan.

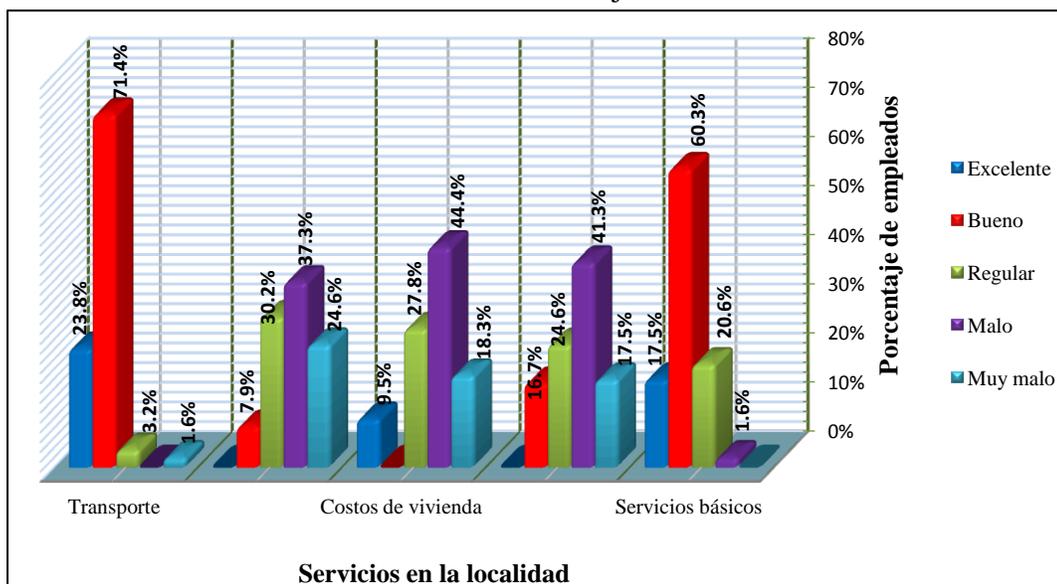


Fuente: Elaboración propia, 2012.

En la Figura se observa que un porcentaje considerable de empleados móviles calificaron los costos de terreno, vivienda y la contaminación como malos, haciendo referencia a que los costos son elevados y la contaminación es elevada en ese lugar.

Al igual que los empleados móviles, los no móviles calificaron los mismos aspectos como malos. El 37.3% mencionó que la contaminación es mala, haciendo referencia a que los índices de contaminación son elevados; otro 44.4% expresó que los costos de vivienda son malos, es decir que son muy elevados y un 41.3% mencionó lo mismo en cuanto a costos de terreno. En lo concerniente a los servicios básicos, como energía eléctrica y agua, éstos se calificaron como buenos con el 60.3%, al igual que el servicio de transporte que obtuvo un 71.4%, (Figura 5.23).

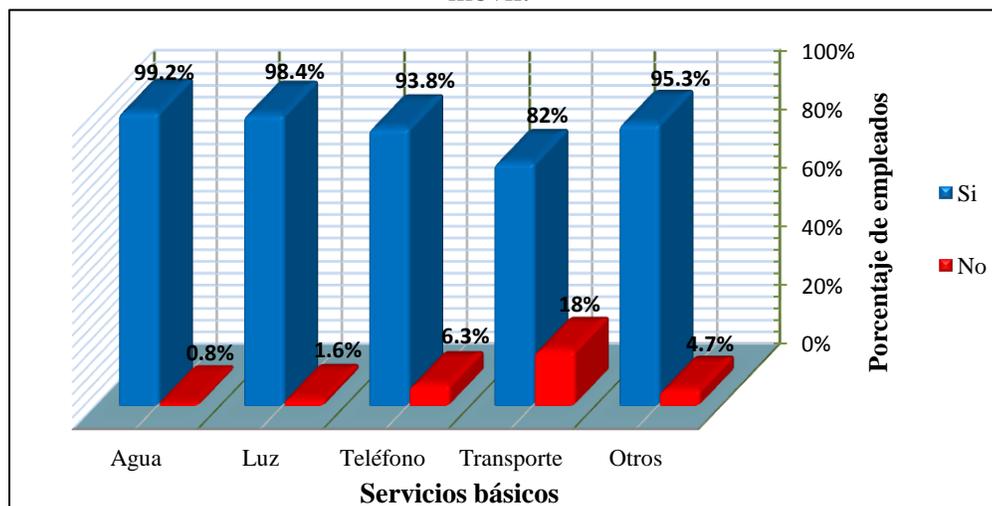
Figura 5.23 Percepción de los empleados no móviles de los servicios en la localidad donde trabajan.



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Por otra parte, en cuanto a la accesibilidad de los servicios que se tienen en la localidad donde el empleado trabaja, la Figura 5.24 muestra que una mayor cantidad de trabajadores móviles consideró que sí existe una buena accesibilidad de los servicios de Agua, Energía eléctrica, teléfono, transporte y otros, con un porcentaje de 99.2%, 98.4%, 93.8%, 82% y 95.3% respectivamente.

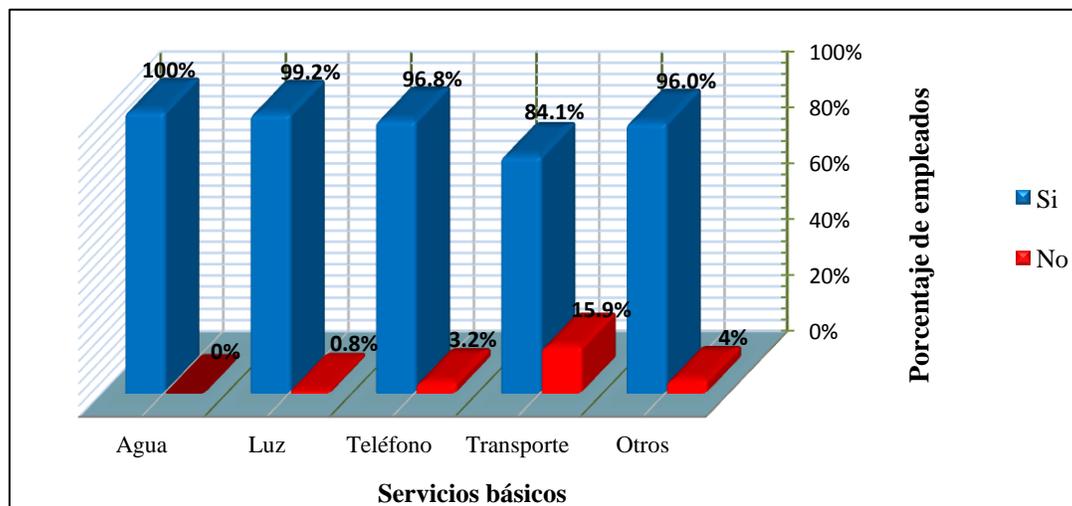
Figura 5.24 Accesibilidad de los servicios en la localidad en donde trabaja el empleado móvil.



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Los resultados obtenidos de los trabajadores no móviles son similares a los de los trabajadores móviles, la Figura 5.25 muestra que los trabajadores consideraron tener una buena accesibilidad de los servicios de Agua, Energía eléctrica, teléfono, transporte y otros, con un porcentaje de 100%, 99.2%, 96.8%, 84.1% y 96% respectivamente.

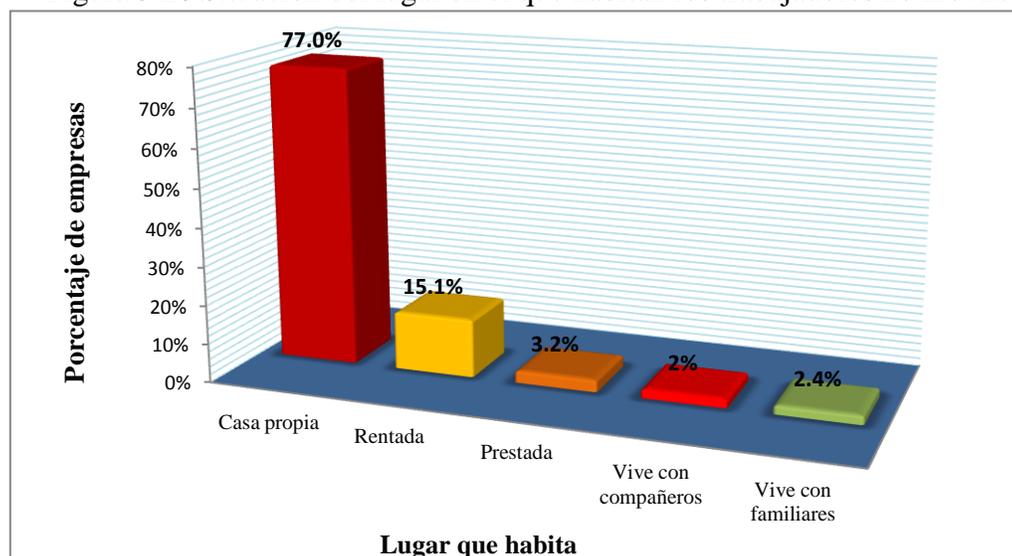
Figura 5.25 Accesibilidad de los servicios en la localidad en donde trabaja el empleado no móvil.



Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.4.2 Situación del lugar en el que habitan los trabajadores no móviles

Figura 5.26 Situación del lugar en el que habitan los trabajadores no móviles



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Un cuestionamiento que se hizo a los empleados no móviles, era la situación en la que se encuentran los lugares en los que habitan, es decir, si los lugares en donde ellos están viviendo es casa propia, rentada, prestada, si era de algunos compañeros o familiares, con el objetivo de conocer la situación de las personas que habitan en Mérida y Umán.

De acuerdo a los resultados obtenidos, la Figura 5.26 muestra que el 77% de los trabajadores no móviles, es decir, 96 personas de las 126 encuestadas habitan en casas de su propiedad. Mientras que 19 personas de las encuestadas, que representa el 15.1% del total habitan en un lugar rentado, el resto de los empleados manifestó que habita en una casa o cuarto rentado, con amigos o con familiares.

5.1.1.4.3 Tendencia de los trabajadores a trasladarse a otro municipio

Con respecto a la posibilidad que existe de que los trabajadores que se encuentran trabajando en el lugar donde se realizó la encuesta, ya sea en Mérida o Umán consideren un traslado a otro municipio distinto a estos para conseguir empleo, el resultado se muestra en la Tabla 5.1, en donde se aprecia que muy pocos trabajadores consideran trasladarse a otros municipios para trabajar. 108 trabajadores, establecidos en los municipios de Mérida o Umán no consideran la posibilidad de trasladarse a otro municipio del Estado con fines de empleo, lo que representa el 85.2% del total. El 14.8% restante, es decir 18 empleados si ha considerado abandonar Mérida o Umán para buscar empleo en otros municipios del Estado.

Tabla 5.1 Tendencia de los trabajadores a trasladarse a otros municipios

	Trabajadores que Si consideran trasladarse	Porcentaje	Trabajadores que No consideran trasladarse	Porcentaje	Total
Trabajadores móviles	18	14.8%	108	85.2%	126
Trabajadores no móviles	10	8.7%	114	91.3%	126

Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto al género de los trabajadores que consideran trasladarse, en la Tabla 5.2 se puede apreciar que todos los trabajadores que manifestaron la posibilidad de trasladarse a otro municipio para trabajar son del sexo masculino, (los 18 empleados móviles). De igual forma, al realizar el análisis de los empleados no móviles, se presentó que los 10 empleados que manifestaron considerar trasladarse fueron del sexo masculino. Como se puede

apreciar, dentro del mínimo porcentaje de trabajadores que si consideran experimentar un traslado a otro municipio, todos son del género masculino, mientras que las mujeres no presentan esa tendencia de traslado.

Estos resultados se presentan debido a que los varones son los que llevan el sustento del hogar por lo que es necesario que salgan en busca de mejores oportunidades, según algunos comentarios de los empleados; además ellos corren menos riesgos al trasladarse de un municipio a otro para trabajar, contrario a las condiciones de una mujer, la cual prefiere trabajar en su propio municipio.

Tabla 5.2 Género de los trabajadores que consideran realizar un traslado a otro municipio

Género	Trabajadores Móviles		Trabajadores no móviles	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	0	0	0	0
Masculino	18	100%	10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Por otra parte, se decidió en esta investigación, establecer una relación entre las tendencias de traslado de los trabajadores con el estado civil de los mismos, para esta relación se tomó en cuenta únicamente a aquellos trabajadores que expresaron considerar un traslado a otro municipio; en la Tabla 5.3 se muestra que de los 18 trabajadores móviles que han considerado experimentar un traslado a otro municipio para trabajar, 9 de ellos son solteros (40%), 8 son casados (40%) y solamente 1 (20%) es divorciado.

Tabla 5.3 Estado civil de los trabajadores que consideran un traslado a otro municipio

Estado civil	Trabajadores Móviles		Trabajadores no Móviles	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	9	40%	7	60%
Casado	8	40%	2	30%
Divorciado	1	20%	1	10%
Unión Libre	0	0%	0	0%
Viudo	0	0%	0	0%
Total	18	100%	10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Otra de las variables que se decidió relacionar con la tendencia a trasladarse a otro municipio por parte de los trabajadores, fue la edad; en la Tabla 5.4 se puede apreciar que de los 18 empleados móviles que consideran experimentar un traslado, seis de ellos tienen de 20 a 24 años, lo que representa el 25% del total y cinco tienen de 25 a 29 años, esto es el 21% del total.

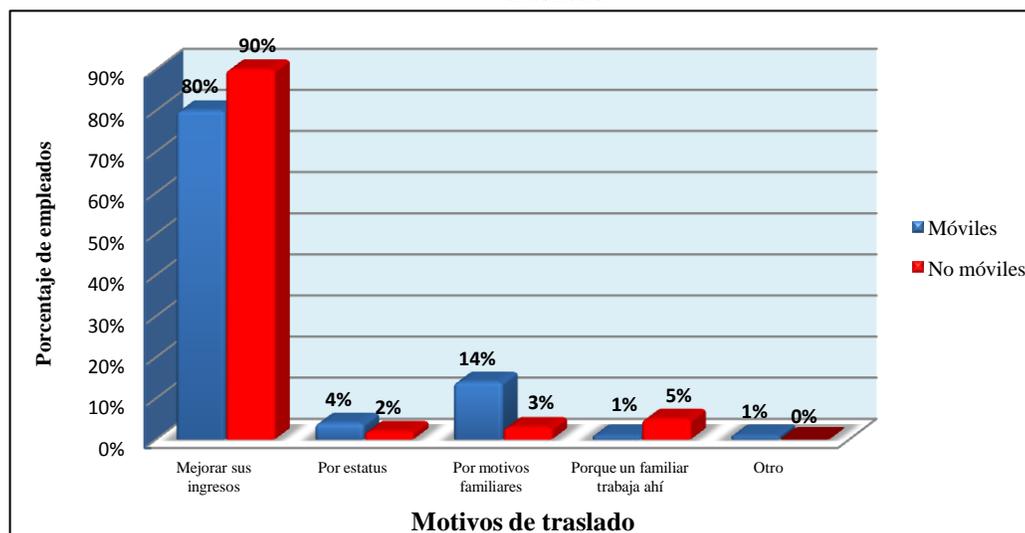
Tabla 5.4 Edad de los trabajadores que consideran un traslado a otro municipio

Edad	Trabajadores Móviles		Trabajadores no Móviles	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 19 años	1	3%	1	10%
De 20 a 24 años	6	53%	4	38%
25 a 29 años	5	33%	2	22%
30 a 34 años	4	3%	1	10%
De 35 a 39 años	1	5%	1	10%
De 40 a 44 años	1	3%	1	10%
Total	18	100%	10	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Lo anterior muestra que son las personas jóvenes las que están dispuestas a trasladarse a otros municipios del Estado con el fin de buscar un mejor empleo, mientras que las personas de 35 años en adelante no lo han considerado ya que prefieren lugares de trabajo cercanos a donde habitan.

Figura 5.27 Motivos por los que los trabajadores consideran experimentar un traslado

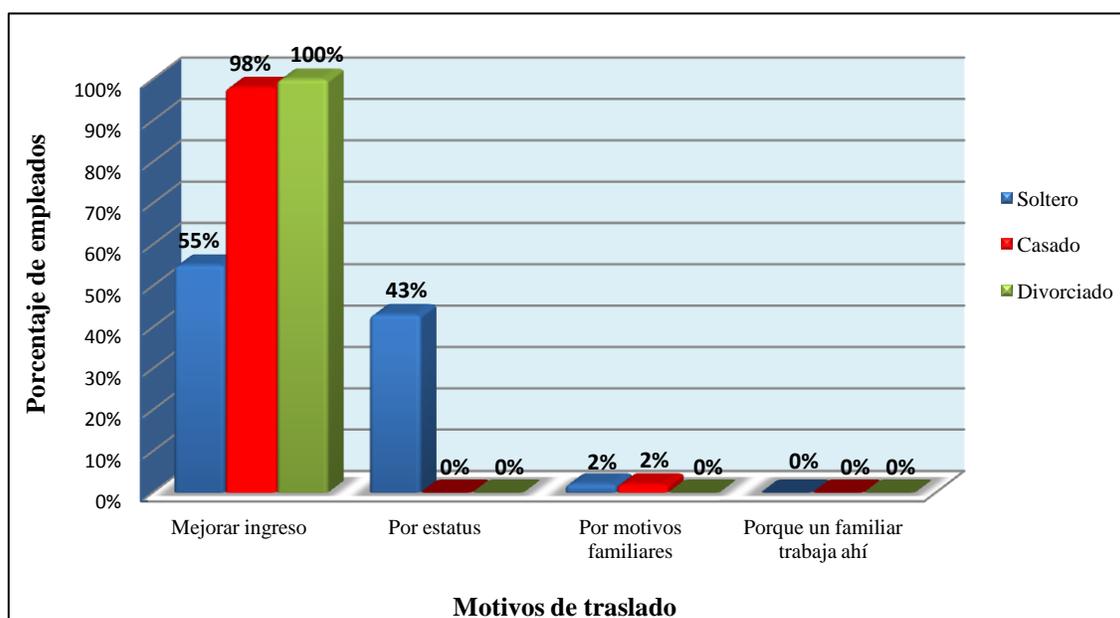


Fuente: Elaboración propia, 2012.

Es importante mencionar que la tendencia de experimentar un traslado a otro municipio por parte de los trabajadores es influenciada por distintos motivos, como muestra la Figura 5.27, en donde se puede apreciar que de los 18 empleados móviles que manifestaron experimentar un traslado, el 80%, es decir, 10 empleados realizarían dicho traslado únicamente para incrementar sus ingresos y el 14%, es decir, 4 personas expresaron que el motivo por el cual han considerado trasladarse a otro municipio para trabajar es por causa de motivos familiares que los obligan a buscar empleo en otros lugares distintos. En cuanto a los trabajadores no móviles, el 90%, es decir, 7 trabajadores indicaron considerar un traslado para incrementar sus ingresos, como se puede observar un alto porcentaje tanto trabajadores móviles como no móviles han considerado trasladarse a otro municipio para trabajar con el único objetivo de incrementar sus ingresos.

Por otro lado, también resultó importante conocer los motivos por los que los trabajadores estarían dispuestos a trasladarse según su estado civil. En la Figura 5.28 se muestran los resultados de los empleados móviles y como era de esperarse, la mayoría de los trabajadores manifestaron experimentar un traslado con el fin de incrementar sus ingresos.

Figura 5.28 Asociación entre el estado civil y los motivos por los que los trabajadores móviles estarían dispuestos a trasladarse.

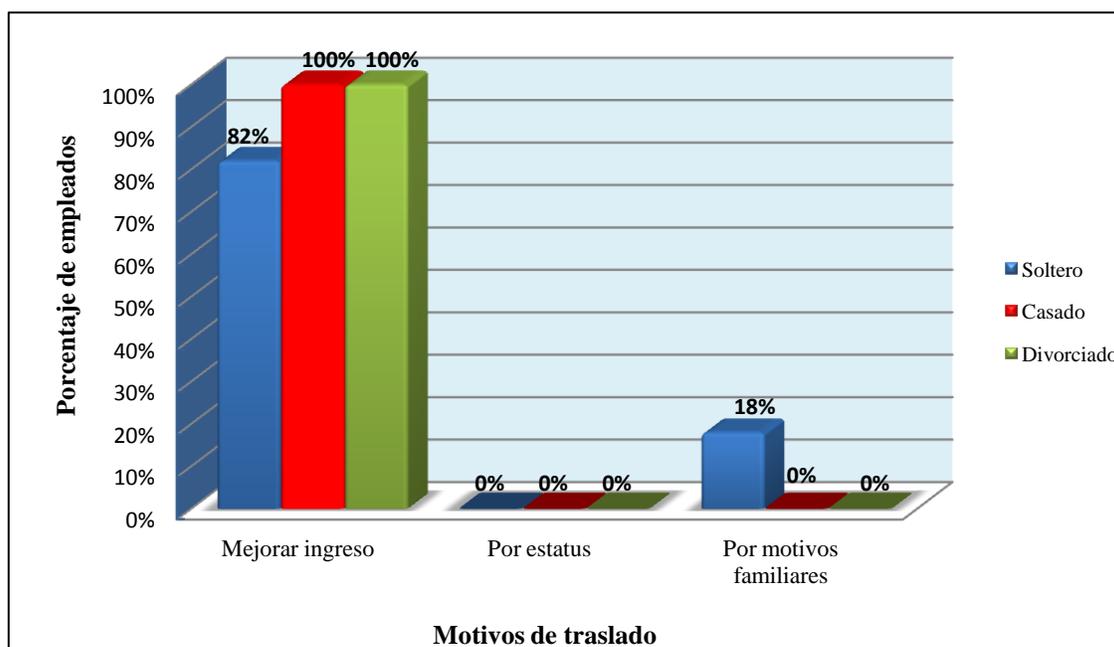


Fuente: Elaboración propia, 2012.

De los 8 trabajadores casados 7 de ellos desean trasladarse para incrementar sus ingresos, esto es el 98% del total; mientras que uno de ellos, el 2%, expresó que se trasladaría por motivos familiares. En el caso de los 9 hombres solteros, el 55% es decir 5 de ellos se trasladarían para incrementar sus ingresos; el 43%, es decir, 3 trabajadores se trasladaría por mejorar su estatus y sólo un trabajador, el 2%, manifestó que se trasladaría por motivos familiares.

De manera similar, en el caso de los trabajadores no móviles, un mayor porcentaje de trabajadores manifestaron experimentar un traslado con el fin de incrementar sus ingresos, los 2 trabajadores casados desean trasladarse para incrementar sus ingresos. En el caso de los 7 hombres solteros, el 82% es decir 5 de ellos se trasladarían para incrementar sus ingresos y el 18%, es decir, los 2 trabajadores restantes se trasladarían por motivos familiares; en el caso del único trabajador divorciado, éste expresó trasladarse únicamente para incrementar sus ingresos, dicha información se expresa gráficamente en la Figura 5.29. Cabe aclarar que todos los trabajadores son del género masculino como se presentó en la Tabla 5.2.

Figura 5.29 Asociación entre el estado civil y los motivos por los que los trabajadores no móviles estarían dispuestos a trasladarse.

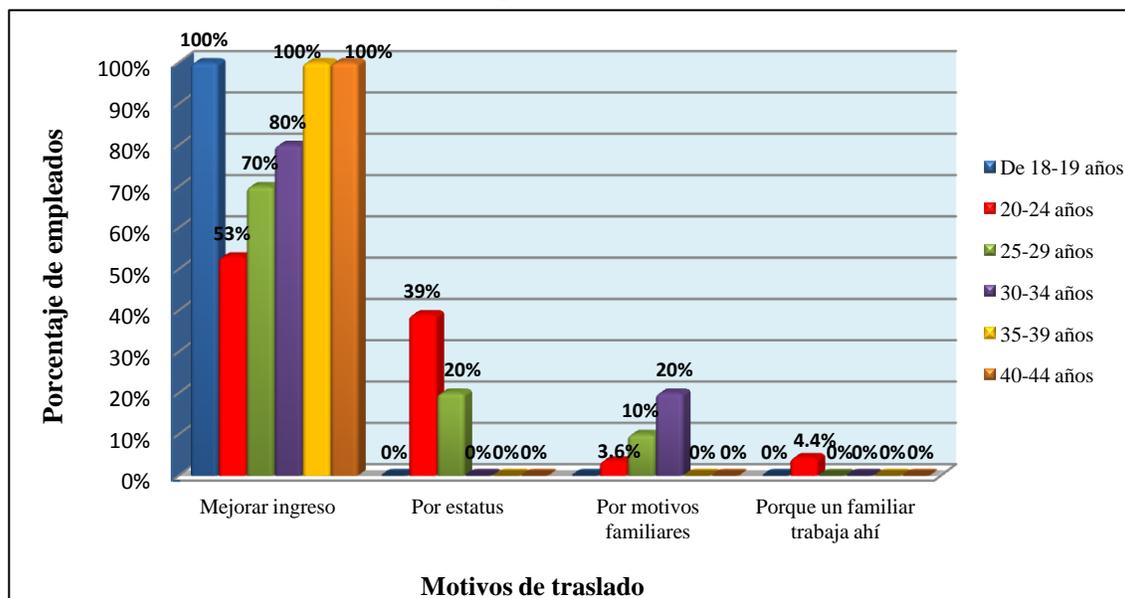


Fuente: Elaboración propia, 2012.

Una mínima cantidad de personas que han considerado experimentar un traslado, ya que de acuerdo a comentarios de los trabajadores, les cuesta iniciar de nuevo en otro lugar y en otra empresa, por lo que prefieren no desplazarse a otros municipios. Sin embargo, las personas que si han pensado experimentar un traslado a otro municipio, ya sean personas móviles o no e independientemente de su estado civil, el principal motivo que los mueve a incurrir en la movilidad espacial es el incremento de sus ingresos.

En cuanto a la relación que existe entre la variable edad y los motivos por los que los trabajadores móviles han considerado trasladarse, se obtuvieron los resultados siguientes, al observar la Figura 5.30 se aprecia que los trabajadores de todas las edades analizadas han considerado trasladarse para incrementar sus ingresos, sobre todo las personas de entre 35 y 44 años las cuales al poseer más responsabilidades familiares requieren de ingresos mayores para sustentarlas.

Figura 5.30 Asociación entre la edad de los empleados móviles y los motivos por los que estarían dispuestos a trasladarse

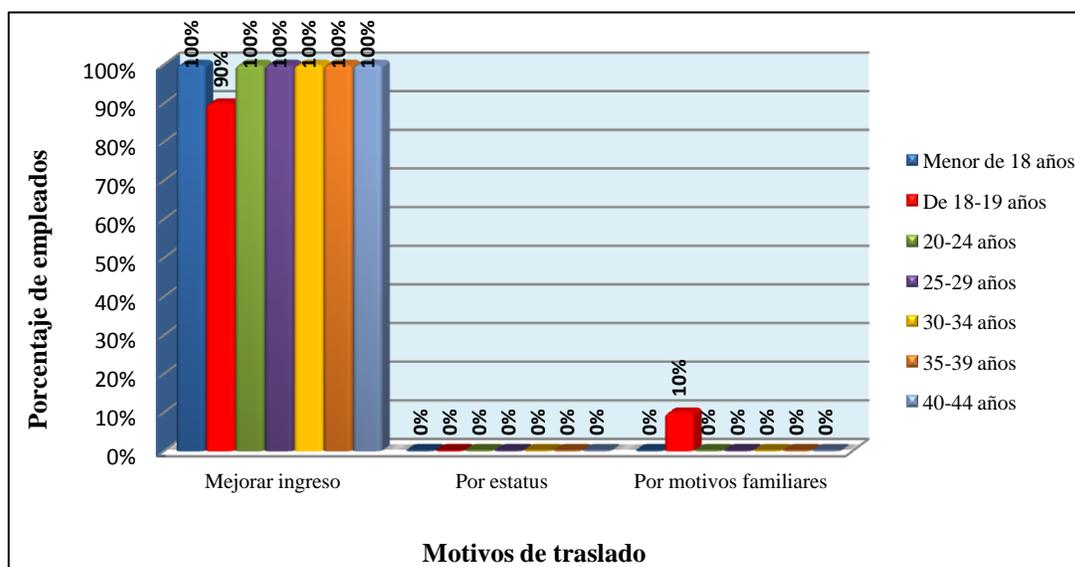


Fuente: Elaboración propia, 2012.

De igual manera, así como se presenta en el caso de los trabajadores móviles, en los trabajadores no móviles, prevalece el motivo de la mejora de ingresos, los otros motivos son menos importantes para los empleados, ver Figura 5.31. Ya que la variable “ingresos” es una de las más importantes, se puede decir que el principal factor por el que las personas

de diversos municipios del Estado de Yucatán se movilizan hacia los municipios de Mérida y Umán para trabajar, es el económico, ya que consideran que estos municipios obtendrán un ingreso mayor que el podrían percibir en sus municipios de origen u otros municipios del Estado.

Figura 5.31 Asociación entre la edad de los empleados no móviles y los motivos por los que estarían dispuestos a trasladarse



Fuente: Elaboración propia, 2012.

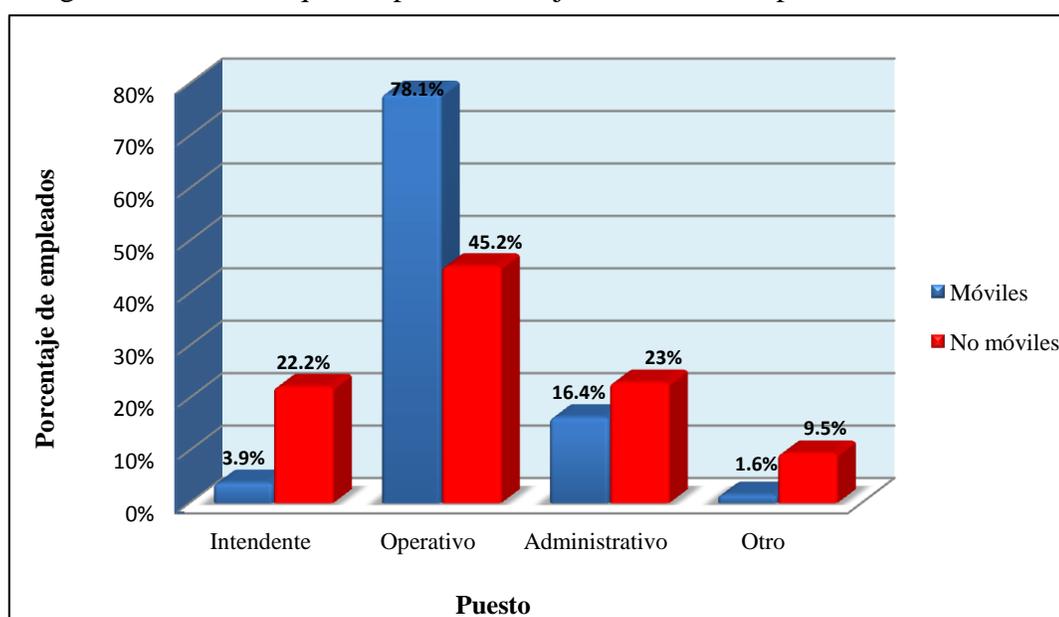
5.1.1.5 Situación laboral de los empleados en las empresas constructoras de Mérida y Umán

5.1.1.5.1 Puestos que ocupan los trabajadores

Es importante saber cuáles son los puestos que ocupan los trabajadores móviles como no móviles dentro de las empresas de la industria de la construcción estudiadas; en la Figura 5.32 se observa que los puestos más demandados, o más bien, los puestos que los empleadores ofrecen a los trabajadores en este tipo de empresas, son los operativos. Se puede mencionar que de los 126 empleados móviles 100 de ellos, lo que representa el 78.1% del total ocupan puestos operativos; en cuanto a los empleados no móviles, 57 de ellos, es decir el 45.2% también ocupan este tipo de puesto; mientras que un mínimo porcentaje de empleados ocupan puestos de intendencia, administrativos, operativos u otros.

Los puestos operativos en las empresas de la industria de la construcción son los desempeñados por albañiles, electricistas, pasteros, pintores, herreros, choferes, cargadores, entre otros; por otro lado, los puestos de intendencia son aquellos que se dedican a la limpieza de las oficinas o instalaciones y en el caso de las empresas constructoras de viviendas son puestos en los que una persona se encarga de la limpieza de una casa habitación una vez terminada para su entrega. Los puestos administrativos son todos aquellos desempeñados por los arquitectos, ingenieros, secretarias, etc.

Figura 5.32 Puestos que ocupan los trabajadores en las empresas de la construcción

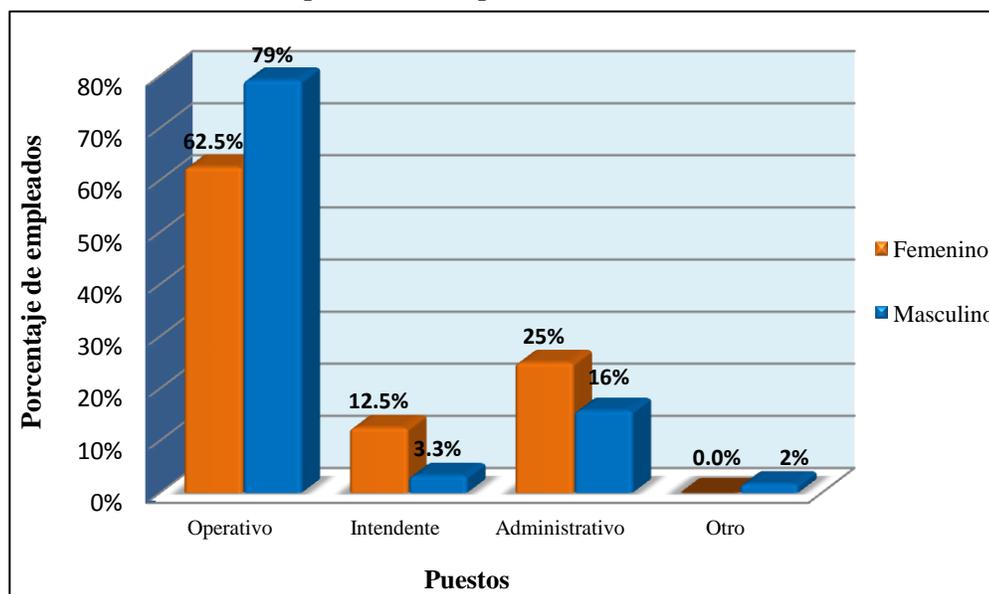


Fuente: Elaboración propia, 2012.

En la Figura 5.33 se aprecia que el 79% de los trabajadores móviles son hombres y ocupan un puesto operativo, este porcentaje equivale a 95 personas de las 126 entrevistadas. En el caso de las mujeres se notó el mismo comportamiento ya que el 62.5%, es decir, 3 de las 6 mujeres trabajadoras identificadas como móviles ocupan puestos operativos. Con esto se puede afirmar que tanto hombres como mujeres ocupan mayormente puestos de tipo operativo, a pesar de que existe una cantidad menor de mujeres en esta actividad, la mayoría de ellas desempeña actividades que los hombres realiza, como: la albañilería, pintura y electricidad. Uno de los motivos por los que se obtuvieron estos resultados fue que las personas con puestos administrativos no se encontraban en sus

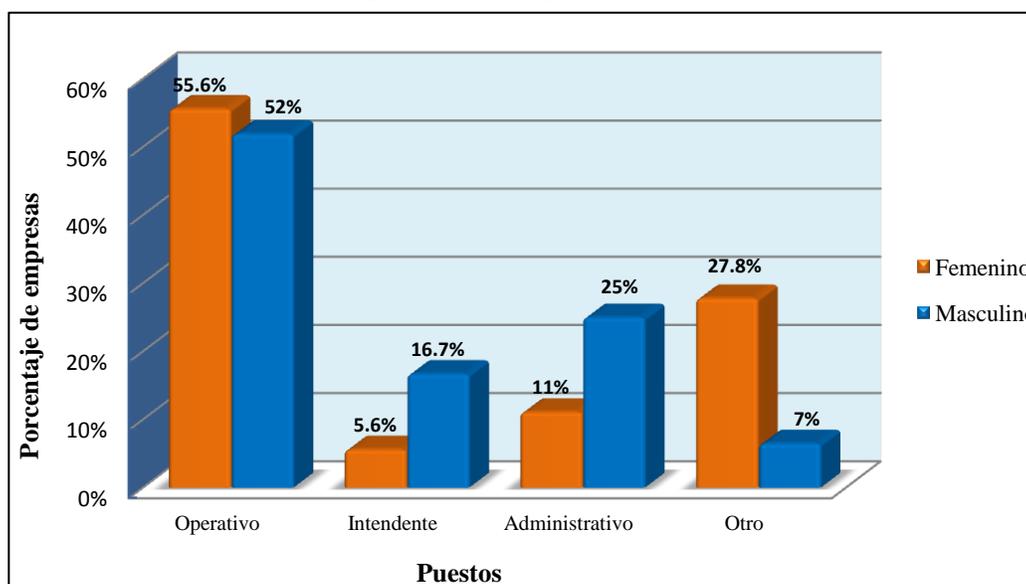
puestos de trabajo o simplemente no accedieron a colaborar en esta investigación, por lo que se recurrió mayormente a personas con puestos operativos.

Figura 5.33 Asociación entre el género de los trabajadores móviles y los puestos que ocupan en las empresas de la construcción



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.34 Asociación entre el género de los trabajadores no móviles y los puestos que ocupan en las empresas de la construcción



Fuente: Elaboración propia, 2012.

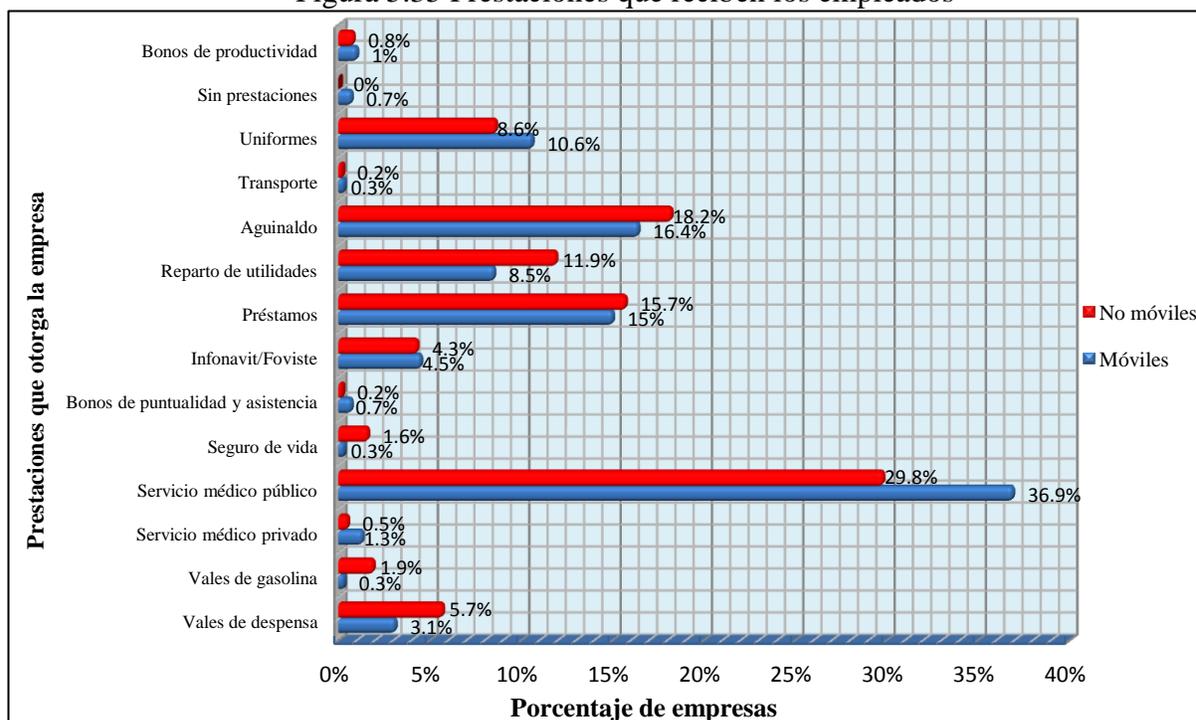
Un resultado similar al anterior se observa en el caso de los trabajadores no móviles, como se muestra en la Figura 5.34, el 52% de los hombres ocupan un puesto operativo, esto es 56 personas de los 126 empleados móviles que se entrevistaron y el 55.6%, es decir, 10 de las 17 mujeres trabajadoras identificadas como no móviles también ocupan puestos operativos.

5.1.1.5.2 Prestaciones que reciben los empleados

Uno de los factores más influyentes en la decisión de movilidad de los empleados son las prestaciones que las empresas ofrecen, muchas veces de esto depende la permanencia de las personas de otros municipios en dichas empresas. Según comentarios de los encuestados, si se percibe un beneficio extra al sueldo base en una empresa, las personas optan por permanecer en ellas.

En la Figura 5.35 se observa que las prestaciones que más reciben los empleados móviles así como los no móviles son: el servicio médico público, los préstamos, el reparto de utilidades, el aguinaldo, la asignación de uniformes y los créditos hipotecarios de INFONAVIT o FOVISSSTE.

Figura 5.35 Prestaciones que reciben los empleados



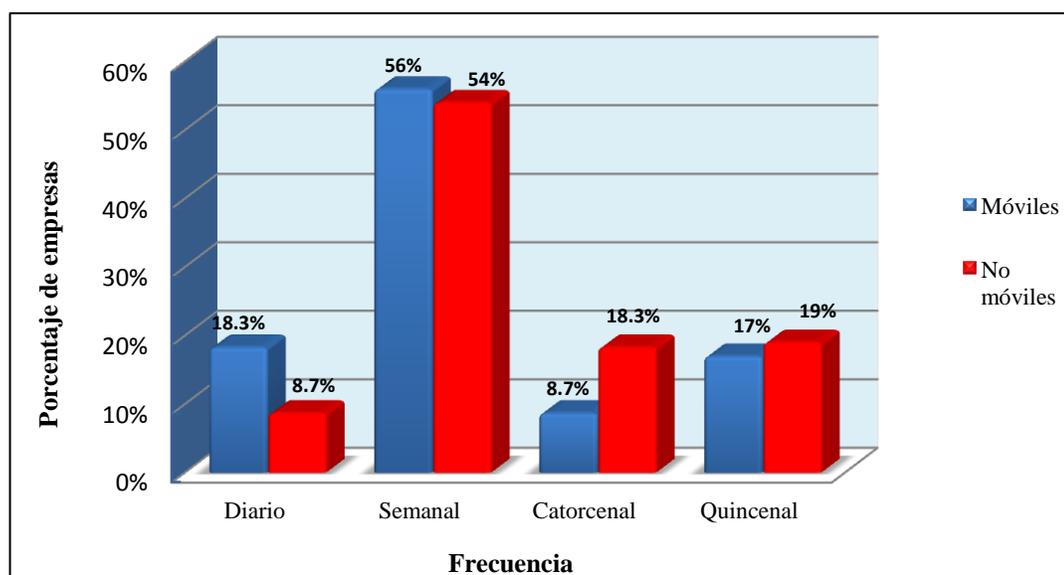
Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.5.3 Ingresos percibidos por los trabajadores

Toda actividad desempeñada recibe un sueldo, sin embargo, cada empresa establece un periodo de tiempo en el que les pagará a sus empleados, en la Figura 5.36 se muestra que el 56% de los empleados móviles recibe su sueldo semanalmente, es decir 60 de 126 trabajadores encuestados. En el caso de los empleados no móviles el 54%, es decir 68 empleados, también reciben su sueldo semanalmente; esta forma de pago es la más comúnmente utilizada por las empresas de la construcción.

Uno de los factores más importantes por los que las personas de distintos municipios del Estado deciden trasladarse a la zona metropolitana para trabajar, son los ingresos, como se ha expresado en secciones anteriores.

Figura 5.36 Frecuencia con la que los trabajadores reciben su sueldo

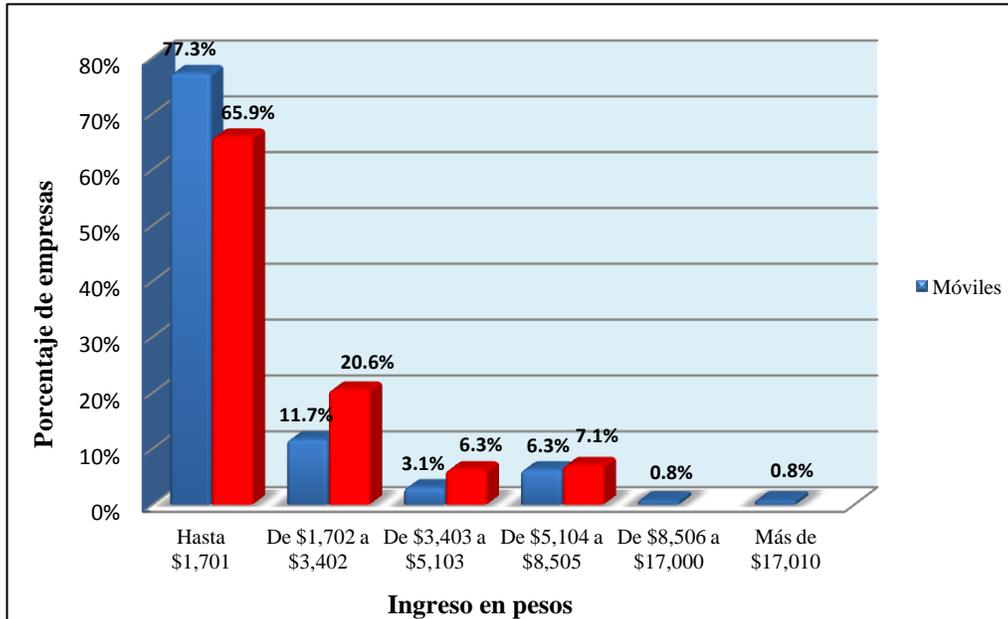


Fuente: Elaboración propia, 2012.

En la Figura 5.37 se observa que de los trabajadores móviles el 77.3%, es decir, 99 personas de las 126 encuestadas recibe un ingreso de \$1,701.00 pesos a la semana un ingreso promedio con el que una persona puede sobrevivir; sin embargo, no es suficiente para cubrir los viajes realizados por las personas que se desplazan a municipios lejanos y que poseen una familia numerosa. Solamente un 0.8% recibe un ingreso de \$8,506.00 a \$17,010.00, es decir una persona, y otra persona más recibe más de \$17,010.00 pesos a la semana, dichas personas son trabajadores que poseen un nivel educativo más alto como los

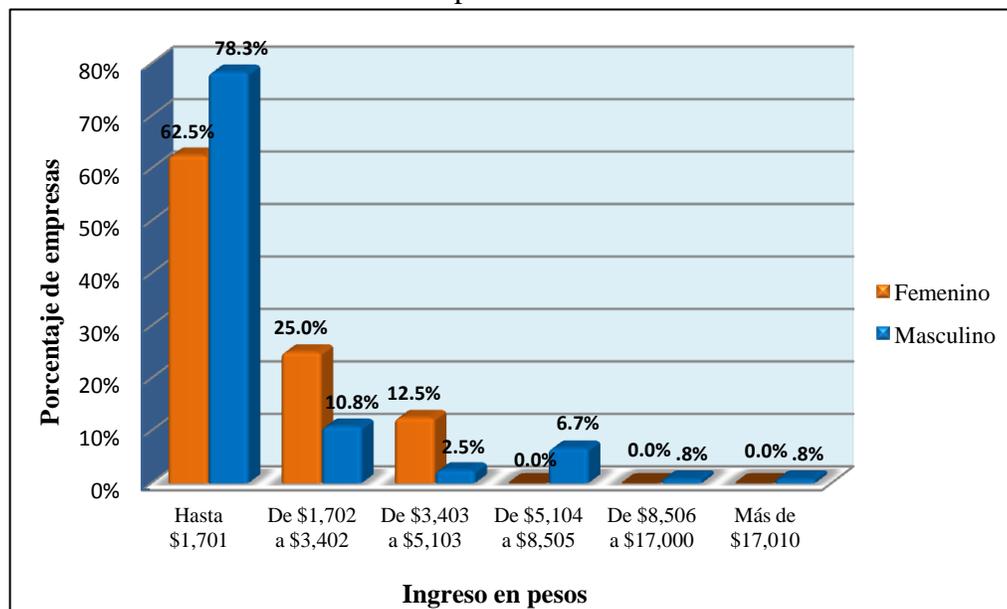
arquitectos o ingenieros que se encuentran laborando en el área administrativa, poseen cargos elevados o que tienen alguna especialización en las empresas estudiadas.

Figura 5.37 Ingresos percibidos por los trabajadores



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.38 Asociación entre el género de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben

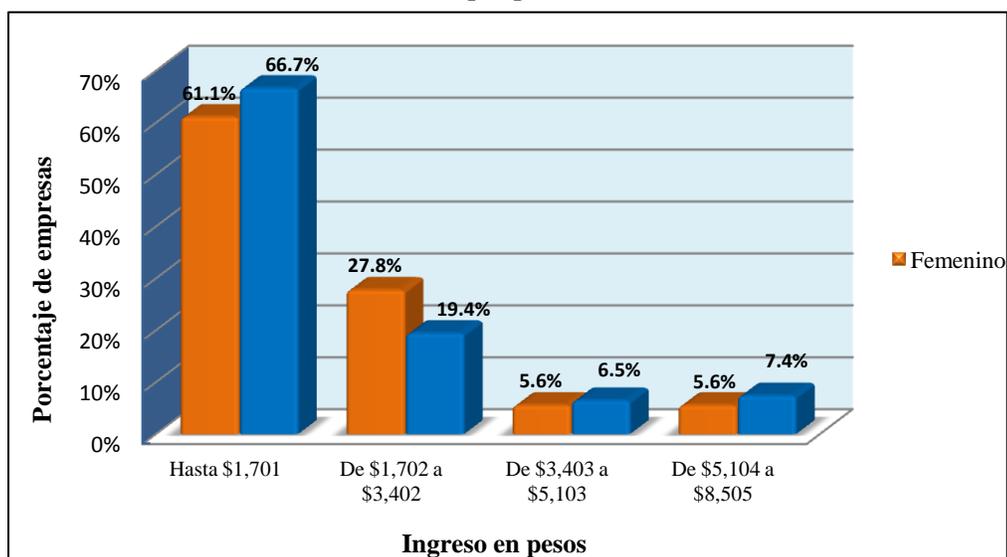


Fuente: Elaboración propia, 2012.

Por otro lado, se decidió analizar si existía alguna diferencia entre los ingresos que reciben los trabajadores del sexo masculino en comparación con los del sexo femenino, de este análisis se obtuvieron los resultados que muestra la Figura 5.38, en la que se observa que 3 de las 6 mujeres trabajadoras encuestadas, es decir el 62.5% del total gana hasta \$1,701.00 pesos a la semana y el 78.3% de los hombres gana la misma cantidad, es decir 94 trabajadores de los 120 varones encuestados; esto muestra que no existe diferencia entre lo que los hombres ganan con lo que ganan las mujeres.

Al realizar un análisis similar pero en el caso de los trabajadores no móviles (Ver Figura 5.39), se obtuvo un resultado similar ya que el 61.1% de los trabajadores del sexo femenino que fueron encuestadas, es decir, 11 de las 17 empleadas reciben hasta \$1,701.00 pesos a la semana, como también sucedió en el caso de las trabajadoras móviles. Con respecto a los empleados del sexo masculino, el 66.7%, es decir 72 de los 108 hombres encuestados recibe \$1,701.00 pesos a la semana. En los resultados de los empleados no móviles también se observa que no existe una gran diferencia entre el ingreso que reciben los hombres y lo que reciben las mujeres.

Figura 5.39 Asociación entre el género de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Por otro lado, también se optó por realizar un análisis entre la edad de los trabajadores y los ingresos que perciben con el objetivo de identificar si a menor edad, menos ingresos o

viceversa; en la Tabla 5.5 se observan los resultados de los trabajadores móviles que al igual que presentados con anterioridad la mayor parte de los trabajadores recibe hasta \$1,701.00 pesos de ingreso ya que 98 personas móviles de las 126 encuestadas, las cuales poseen entre 18 y 54 años así lo manifestaron.

Tabla 5.5 Asociación entre la edad de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben

Edad		Ingreso actual						Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	De \$8,506 a \$17,000	Más de \$17,010	
De 18-19 años	Frecuencia	5	0	0	0	0	0	5
	Porcentaje	100.0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
20-24 años	Frecuencia	24	1	0	3	0	0	28
	Porcentaje	85.7%	3.6%	0%	10.7%	0%	0%	100%
25-29 años	Frecuencia	24	4	2	2	0	0	32
	Porcentaje	75.8%	12.1%	6.1%	6.1%	0%	0%	100%
30-34 años	Frecuencia	17	4	1	2	0	0	24
	Porcentaje	68%	20%	4.0%	8.0%	0%	0%	100%
35-39 años	Frecuencia	12	1	0	1	0	0	14
	Porcentaje	85.7%	7.1%	0%	7.1%	0%	0%	100%
40-44 años	Frecuencia	3	2	0	0	0	1	6
	Porcentaje	50.0%	33.3%	0%	0%	0%	16.7%	100%
45-49 años	Frecuencia	8	2	1	0	1	0	12
	Porcentaje	66.7%	16.7%	8.3%	0%	8.3%	0%	100%
45-49 años	Frecuencia	5	0	0	0	0	0	5
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Total	Frecuencia	98	15	4	8	1	1	126
	Porcentaje	77.3%	11.7%	3.1%	6.3%	.8%	.8%	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Cabe mencionar que la mayor cantidad de personas que manifestaron recibir hasta \$1,701.00 pesos de ingreso fueron las personas entre 20 y 24 años, así como las de entre 25 y 29 años fueron las que mayormente expresaron percibir hasta \$1,701.00 pesos, esto debido a que 24 trabajadores, es decir el 85.7% del total de empleados encuestados de 20 a 24 años mencionó percibir dicha cantidad, al igual que 24 personas más de 25 a 29 años que manifestaron lo mismo. Por lo tanto existen pocas personas que ganen arriba de \$8,505.00 pesos sin importar la edad.

En cuanto a los empleados no móviles se obtuvieron los resultados presentados en la Tabla 5.6, en ella se aprecia que al igual que con los trabajadores móviles, la mayor parte

de los encuestados recibe hasta \$1,701.00 pesos de ingreso ya que 83 personas de las 126 encuestadas, las cuales poseen entre 18 y 54 años así lo manifestaron.

Tabla 5.6 Asociación entre la edad de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben

Edad		Ingreso actual				Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	
Menor de 18 años	Frecuencia	1	0	0	0	1
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	100%
De 18-19 años	Frecuencia	3	0	0	0	3
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	100%
20-24 años	Frecuencia	11	2	0	0	13
	Porcentaje	84.6%	15.4%	0%	0%	100%
25-29 años	Frecuencia	15	6	1	2	24
	Porcentaje	62.5%	25.0%	4.2%	8.3%	100%
30-34 años	Frecuencia	15	5	4	5	29
	Porcentaje	51.7%	17.2%	13.8%	17.2%	100%
35-39 años	Frecuencia	11	3	1	1	16
	Porcentaje	68.8%	18.8%	6.3%	6.3%	100%
40-44 años	Frecuencia	5	1	0	1	7
	Porcentaje	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	100%
45-49 años	Frecuencia	12	7	2	0	21
	Porcentaje	57.1%	33.3%	9.5%	0%	100%
45-49 años	Frecuencia	9	2	0	0	11
	Porcentaje	81.8%	18.2%	0.0%	0%	100%
50-54 años	Frecuencia	1	0	0	0	1
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	100%
Total	Frecuencia	83	26	8	9	126
	Porcentaje	65.9%	20.6%	6.3%	7.1%	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Cabe mencionar que las personas entre 25 y 29 años y las personas de entre 30 y 34 años fueron las que mayormente expresaron percibir hasta \$1,701.00 pesos, esto debido a que 15 trabajadores, es decir el 62.5% del total de 25 a 29 años mencionó percibir dicha cantidad, al igual que 15 personas más de 30 a 34 años que manifestaron lo mismo. Por lo tanto existen pocas personas que ganen arriba de \$8,505.00 pesos sin importar la edad.

Al realizar el trabajo de campo, se detectó a una persona menor de 18 años laborando en una obra en construcción a la cual se le interrogó acerca de si poseía el permiso de sus padres para laborar en dicho lugar, la respuesta que se obtuvo fue afirmativa, el trabajador

alegó que con la autorización de sus padres entró a la empresa debido a sus precarias condiciones de vida.

Otro análisis entre factores que se realizaron en esta investigación es el presentado en la Tabla 5.7 en donde se analiza la existencia de alguna relación proporcional entre el nivel educativo de los trabajadores y los ingresos que perciben. En la Tabla se puede apreciar que la mayor parte de los trabajadores móviles recibe hasta \$1,701.00 pesos de ingreso, ya que 96 trabajadores móviles de los 126 encuestados así lo manifestaron.

Tabla 5.7 Asociación entre el nivel educativo de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben

Nivel educativo		Ingreso actual						Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	De \$8,506 a \$17,000	Más de \$17,010	
Sin escolaridad	Frecuencia	2	1	0	0	0	0	3
	Porcentaje	66.7%	33.3%	0%	0%	0%	0%	100%
Primaria	Frecuencia	57	3	2	5	0	0	67
	Porcentaje	85.3%	4.4%	2.9%	7.4%	0%	0%	100%
Secundaria	Frecuencia	31	8	1	2	0	0	43
	Porcentaje	73.3%	17.8%	2.2%	4.4%	0%	2.2%	100%
Preparatoria	Frecuencia	3	3	0	1	1	0	8
	Porcentaje	37.5%	37.5%	0%	12.5%	12.5%	0%	100%
Carrera Técnica	Frecuencia	1	0	1	0	0	0	2
	Porcentaje	50%	0%	50%	0%	0%	0%	100%
TSU	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Licenciatura o Ingeniería	Frecuencia	1	0	0	0	0	1	2
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Total	Frecuencia	96	15	4	8	1	1	126
	Porcentaje	77.3%	11.7%	3.1%	6.3%	.8%	.8%	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Sin embargo, los trabajadores que perciben este ingreso son en su mayoría los que tienen la primaria completa, posteriormente, 31 trabajadores que poseen la secundaria también perciben esta cantidad, esto muestra que la mayoría de los trabajadores de las empresas de la construcción que fueron estudiadas son personas de un bajo nivel educativo. Solamente, manifestó ganar más de \$17,010.00 pesos debido al puesto que ocupan y al nivel de estudios que poseen (licenciatura o ingeniería).

Por otro lado, en cuanto a los trabajadores no móviles, la Tabla 5.8 presenta resultados similares a los mencionados anteriormente ya que de acuerdo a los resultados la mayor

parte de los trabajadores recibe hasta \$1,701.00 pesos de ingreso, siendo 83 trabajadores móviles de 126 encuestados los que así lo manifestaron.

Tabla 5.8 Asociación entre el nivel educativo de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben

Nivel educativo		Ingreso actual				Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	
Sin escolaridad	Frecuencia	1	1	0	0	2
	Porcentaje	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Primaria	Frecuencia	31	6	0	2	39
	Porcentaje	79.5%	15.4%	0.0%	5.1%	100.0%
Secundaria	Frecuencia	45	6	0	4	55
	Porcentaje	81.8%	10.9%	0.0%	7.3%	100.0%
Preparatoria	Frecuencia	3	6	1	0	10
	Porcentaje	30.0%	60.0%	10.0%	0.0%	100.0%
Carrera Técnica	Frecuencia	1	3	2	1	7
	Porcentaje	14.3%	42.9%	28.6%	14.3%	100.0%
Licenciatura o Ingeniería	Frecuencia	2	4	5	2	13
	Porcentaje	15.4%	30.8%	38.5%	15.4%	100.0%
Total	Frecuencia	83	26	8	9	126
	Porcentaje	65.9%	20.6%	6.3%	7.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

A diferencia del caso de las personas móviles, la mayor cantidad de trabajadores no móviles que percibe hasta \$1,701.00 pesos a la semana son los que tienen la secundaria completa, seguido de 31 trabajadores que sólo poseen la primaria; confirmando que la mayoría de los trabajadores no móviles en las empresas de la construcción estudiadas poseen un bajo nivel educativo.

En otro contexto, en secciones anteriores se mencionaron los puestos que los empleados desempeñan en las empresas constructoras y en base a ello se decidió realizar un análisis entre estos puestos y los ingresos que los trabajadores reciben para verificar si existe alguna relación entre ellos. En la Tabla 5.9 se muestran los resultados de este análisis y se observa que 97 del total de trabajadores móviles ganan hasta \$1,701.00 pesos a la semana en todos los tipos de puesto.

Sin embargo, la mayor parte de los trabajadores que reciben esta cantidad tienen puestos operativos, siendo 86 trabajadores móviles de los 126 encuestados los que así lo manifestaron; esto se debe a que no desempeñan actividades con ningún tipo de especialización y son puestos que no necesitan mucha preparación de las personas por lo

que reciben un ingreso, porque los puestos administrativos, reciben un mayor ingreso, debido a que sus puestos son de vital importancia para el funcionamiento de las obras, ya que coordinan las actividades de los empleados que poseen puestos operativos.

Tabla 5.9 Asociación entre el puesto que desempeñan de los trabajadores móviles y el ingreso que perciben

Puesto que desempeña		Ingreso actual						Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	De \$8,506 a \$17,000	Más de \$17,010	
Operativo	Frecuencia	86	12	2	0	0	0	100
	Porcentaje	86.0%	12.0%	2.0%	0%	0%	0%	100%
Intendente	Frecuencia	3	1	0	0	0	0	4
	Porcentaje	80.0%	20.0%	0%	0%	0%	0%	100%
Administrativo	Frecuencia	6	2	2	8	1	1	20
	Porcentaje	33.3%	9.5%	9.5%	38.1%	4.8%	4.8%	100%
Otro	Frecuencia	2	0	0	0	0	0	2
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	0%	0%	100%
Total	Frecuencia	97	15	4	8	1	1	126
	Porcentaje	77.3%	11.7%	3.1%	6.3%	.8%	.8%	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Tabla 5.10 Asociación entre el puesto que desempeñan de los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben

Puesto que desempeña		Ingreso actual				Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	
Operativo	Frecuencia	46	8	2	1	57
	Porcentaje	80.7%	14.0%	3.5%	1.8%	100.0%
Intendente	Frecuencia	19	7	1	1	28
	Porcentaje	67.9%	25.0%	3.6%	3.6%	100.0%
Administrativo	Frecuencia	9	11	4	5	29
	Porcentaje	31.0%	37.9%	13.8%	17.2%	100.0%
Otro	Frecuencia	9	0	1	2	12
	Porcentaje	75.0%	0.0%	8.3%	16.7%	100.0%
Total	Frecuencia	83	26	8	9	126
	Porcentaje	65.9%	20.6%	6.3%	7.1%	100.0%

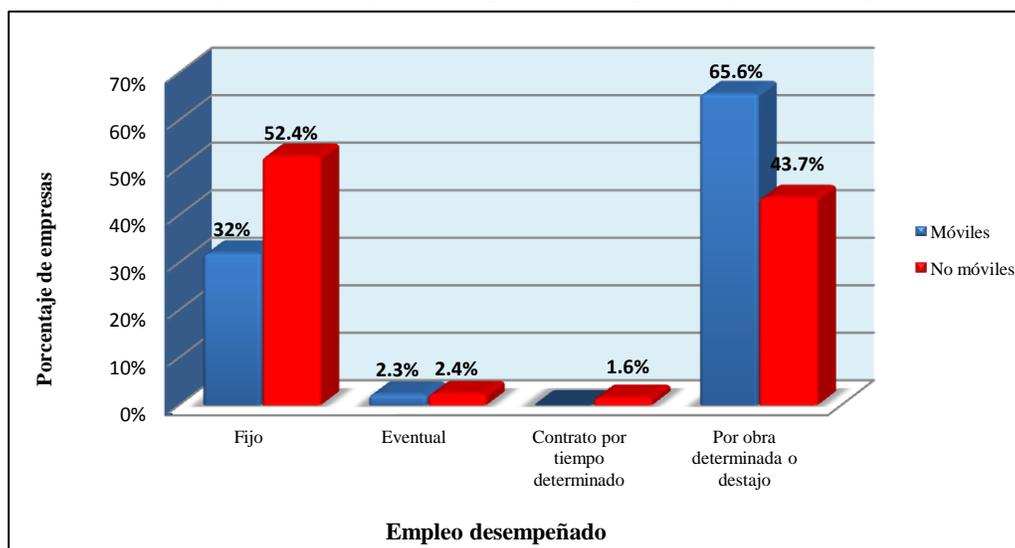
Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a los trabajadores no móviles, en la Tabla 5.10 se presentan los resultados del análisis entre el puesto desempeñado por los empleados y sus ingresos, estos resultados son similares a los anteriores ya que 83 de los trabajadores no móviles que desempeñan

diversos tipos de puestos ganan hasta \$1,701.00 pesos a la semana. Siendo la mayor parte de los trabajadores que reciben esta cantidad de ingreso los que tienen puestos operativos, siendo 46 trabajadores no móviles de los 126 encuestados los que así lo manifestaron; seguido de los trabajadores que desempeñan puestos de intendencia.

Otro factor importante que incide en la movilidad de la mano de obra, es el tipo de trabajo que las personas desempeñan al emplearse en las empresas de la ZM. En la Figura 5.40 se muestra que el 65.6% de los empleados móviles trabajan por obra determinada o al destajo, esto es 84 empleados móviles de los 126 encuestados; mientras que la mayor parte de los trabajadores no móviles poseen un trabajo fijo, es decir, 66 personas de las 126 encuestadas lo que representa un 52.4% del total. Esto significa que las personas que se movilizan desde otros municipios del Estado a la Zona metropolitana poseen empleos por obra determinada o al destajo, lo cual se debe a que éstas personas viajan continuamente por lo que los empleadores los consideran trabajadores poco estables en los puestos de trabajo a diferencia de los empleados no móviles que tienen la ventaja de vivir en el mismo municipio en el que trabajan, por lo que los dueños o contratistas prefieren darles empleos fijos a estas personas.

Figura 5.40 Tipo de empleo desempeñado por los empleados



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a los ingresos percibidos según el tipo de trabajo desempeñado, en la Tabla 5.11 se muestra que 74 empleados que se movilizan y cuyo empleo es por obra determinada

o al destajo reciben hasta \$1,701.00 pesos; también la mayor parte de los empleados que desempeñan un empleo fijo ganan esta cantidad ya que el 53.7% del total, es decir, 22 personas de las 41 que poseen un empleo fijo así lo manifestaron.

Tabla 5.11 Asociación entre el tipo de puesto desempeñado por los trabajadores móviles y el ingreso que perciben

Tipo de empleo desempeñado		Ingreso actual						Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	De \$8,506 a \$17,000	Más de \$17,010	
Fijo	Frecuencia	22	10	3	5	1	0	41
	Porcentaje	53.7%	24.4%	7.3%	12.2%	2.4%	0.0%	100%
Eventual	Frecuencia	3	0	0	0	0	0	3
	Porcentaje	100%	0%	0%	0%	0%	0.0%	100%
Por obra determinada o al destajo	Frecuencia	74	5	1	3	0	1	84
	Porcentaje	88.1%	6.0%	1.2%	3.6%	0%	1.2%	100%
Total	Frecuencia	99	15	4	8	1	1	128
	Porcentaje	77.3%	11.7%	3.1%	6.3%	.8%	.8%	100%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Tabla 5.12 Asociación entre el tipo de puesto desempeñado por los trabajadores no móviles y el ingreso que perciben

Tipo de empleo desempeñado		Ingreso actual				Total
		Hasta \$1,701	De \$1,702 a \$3,402	De \$3,403 a \$5,103	De \$5,104 a \$8,505	
Fijo	Frecuencia	32	19	8	7	66
	Porcentaje	48.5%	28.8%	12.1%	10.6%	100.0%
Contrato por tiempo determinado	Frecuencia	1	1	0	0	2
	Porcentaje	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
Eventual	Frecuencia	2	0	0	1	3
	Porcentaje	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
Por obra determinada o al destajo	Frecuencia	49	5	0	1	55
	Porcentaje	87.3%	10.9%	0.0%	1.8%	100.0%
Total	Frecuencia	84	26	8	9	126
	Porcentaje	65.9%	20.6%	6.3%	7.1%	100.0%

Fuente: Elaboración propia, 2012.

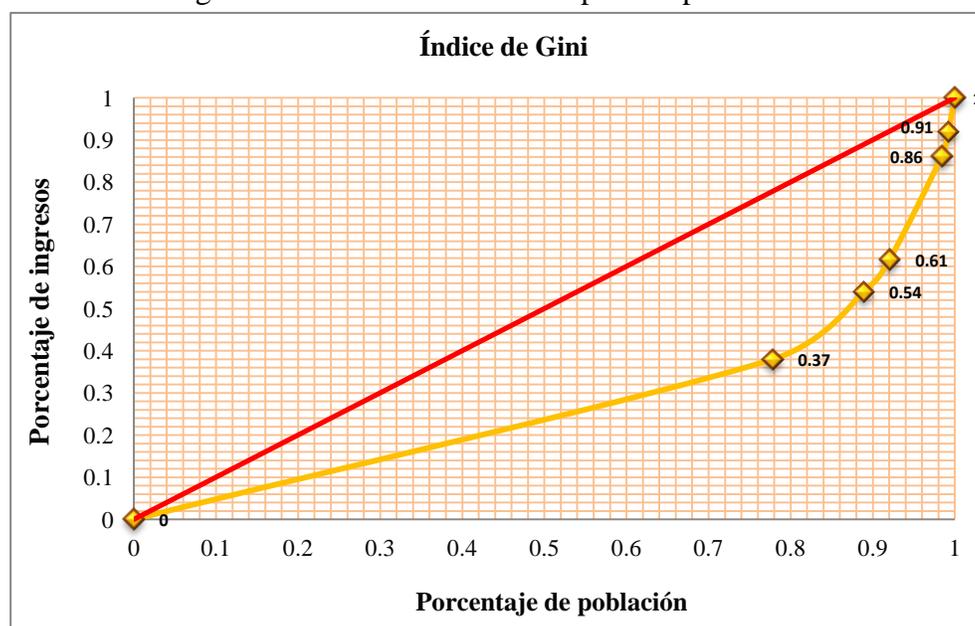
En el caso de los empleados no móviles, la Tabla 5.12 muestra que la situación es similar debido a que 49 empleados que se movilizan hacia la Zona Metropolitana y cuyo empleo es por obra determinada o al destajo perciben hasta \$1,701.00 pesos y la mayor parte de los empleados que desempeñan un empleo fijo también ganan dicha cantidad, al

resultar que el 48.5% del total, es decir, 32 personas de las 66 que poseen un empleo fijo así lo manifestaron.

5.1.1.5.4 Coeficiente de Gini (Distribución de los ingresos entre la población estudiada)

En este apartado se presenta un análisis de la distribución de los ingresos que existe entre los empleados móviles así como los no móviles, esto a través del Coeficiente de Gini, el cual, según Moreno (2010), se basa en la Curva de Lorenz, que es una representación gráfica de una función de distribución acumulada, y se define matemáticamente como la proporción acumulada de los ingresos totales (eje y), que obtienen las proporciones acumuladas de la población (eje x).

Figura 5.41 Coeficiente de Gini para empleados móviles



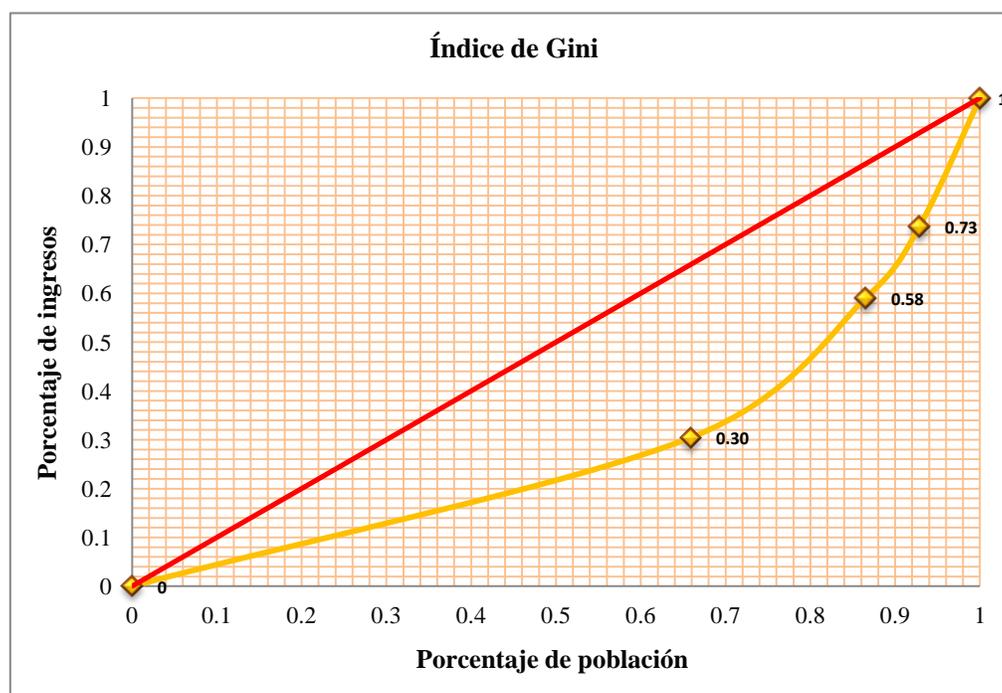
Fuente: Elaboración propia, 2012.

En la Figura 5.41 se puede observar que la línea diagonal representa la igualdad perfecta de los ingresos: en la que todos reciben el mismo ingreso (el 10% de los empleados recibe el 10% de los ingresos; el 20% de los empleados el 20% de los ingresos, etc.). Sin embargo, la curva en el caso de los empleados móviles se aprecia que el 77% de la población, es decir 98 empleados, recibe el 37% de los ingresos; el 88% recibe el 54% de

los ingresos; el 92% de la población recibe el 61% de los ingresos; el 98% recibe 86% y el 99% de la población recibe el 91% de los ingresos. En este caso el Coeficiente de Gini es de 0.22, lo que indica que la concentración de los ingresos está equilibrada, ya que cuanto más cerca de cero se encuentre este Coeficiente, la distribución de los ingresos, es más equitativa. Y cuanto más cerca de uno se encuentre el Coeficiente, más concentrados están los ingresos. Según Moreno (2010), la situación de máxima igualdad o equidad distributiva, se presenta cuando el Coeficiente de Gini es igual a cero: a medida que aumenta la desigualdad, el Coeficiente de Gini se acerca al valor de 1.

Por otro lado, en el caso de los empleados no móviles se presenta un resultado similar al anterior ya que el 65% de la población, recibe el 30% de los ingresos; el 86% recibe el 58% de los ingresos y el 92% de la población recibe el 73% de los ingresos. En este caso el Coeficiente de Gini es de 0.24, lo que indica que la concentración de los ingresos es muy débil, ya que cuanto más cerca de cero se encuentra el Coeficiente, la distribución de los ingresos, es más equitativa, ver Figura 5.42. El cálculo del Coeficiente de Gini se muestra más detalladamente en el Anexo VII.

Figura 5.42 Coeficiente de Gini para empleados móviles



Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.6 Margen de utilidad en los empleados que laboran en Mérida o Umán

5.1.1.6.1 Distribución de los ingresos de cada empleado

Uno de los supuestos que se establecieron en esta investigación, era que mientras mayores ingresos posean los empleados, más sería su porcentaje de gastos en diversos servicios, educación, ahorro, entretenimiento, etc. Por lo tanto se decidió comprobar si el nivel de ingresos (medido a través de la variable Ingresos percibidos) que reciben los empleados al desempeñar las actividades económicas en las empresas de la construcción ubicadas en Mérida o Umán, guarda alguna relación con el porcentaje de sus gastos (medido a través de la Distribución de ingresos).

Para comprobar lo anterior, se optó por ejecutar un ANOVA; utilizando este método se analizará si existe relación entre los gastos que realizan los empleados y el nivel de ingresos que perciben. Para ello se realizó el siguiente contraste:

H_0 = todas las medias son iguales

H_1 = alguna media no es igual

Al llevar a cabo la comprobación con este método estadístico en el programa estadístico SPSS, se obtuvieron valores mayores que el nivel de significancia (0.05), por lo tanto, se acepta H_0 ; y por lo tanto se puede decir que la media de los gastos que realizan los empleados (Distribución de ingresos) es similar en todos los casos independientemente del nivel de ingresos que percibe cada uno; por lo tanto según el ANOVA simple no existe relación entre el número el ingreso percibido por los empleados y la forma en que éstos lo distribuyen, ya que si ganan más o menos, gastan relativamente lo mismo; esto pasa tanto en empleados móviles como en los no móviles. Para ver los resultados de este análisis se puede consultar la Tabla ANOVA en el Anexo VIII.

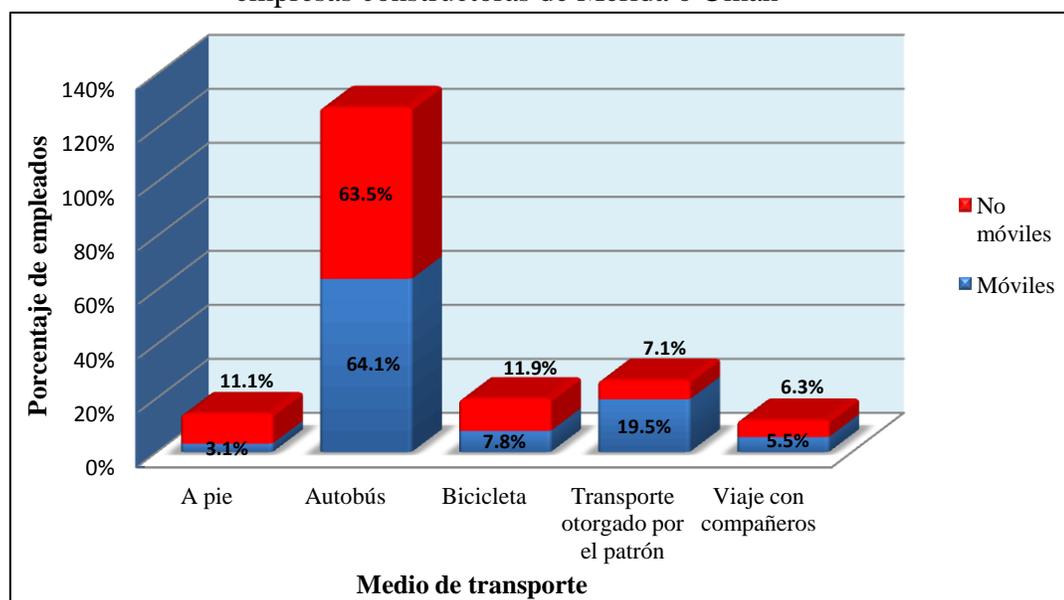
5.1.1.7 Características con las que se presenta la movilidad espacial de la mano de obra hacia Mérida o Umán

5.1.1.7.1 Medio de transporte utilizado por los empleados para trasladarse

De acuerdo con la literatura consultada, la movilidad espacial de la mano de obra, presenta determinadas características, es por ello que en la presente investigación se optó por analizar las características con las que los empleados llevan a cabo sus desplazamientos. En primera instancia, fue necesario conocer cuál es el medio de transporte más utilizado por

los empleados para ir a trabajar, con esta información se podrán diseñar estrategias para mejorar la accesibilidad de los empleados a las empresas. En la Figura 5.43 se aprecia que 82 empleados móviles, lo que representa el 64.1% del total y 80 empleados no móviles, es decir, el 63.5% del total utiliza el autobús como medio principal de transporte para llegar a sus lugares de trabajo.

Figura 5.43 Medio de transporte utilizado por los empleados para trasladarse hacia las empresas constructoras de Mérida o Umán



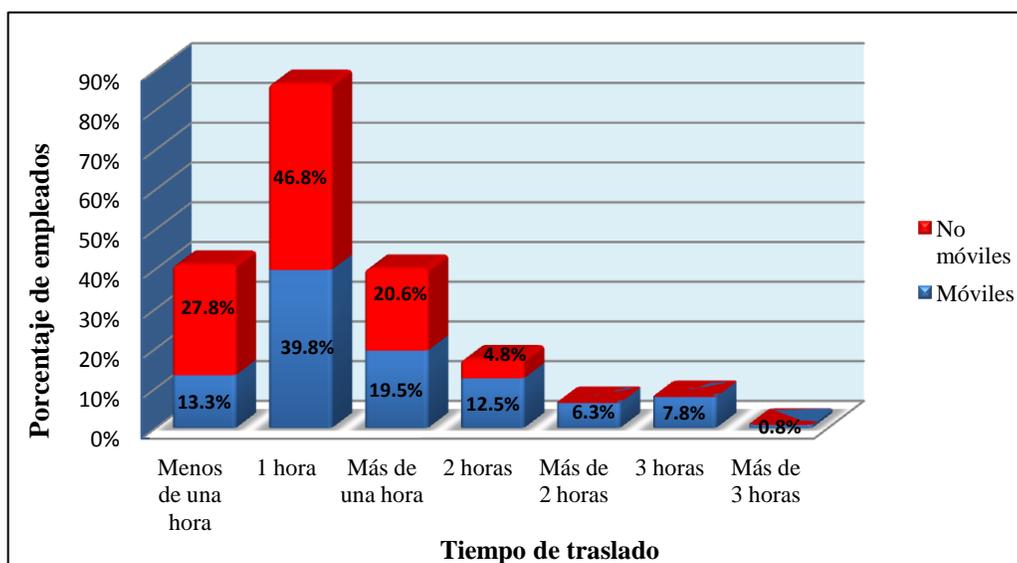
Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.7.2 Tiempo empleado por los trabajadores para trasladarse a las empresas constructoras

Por otro lado, los empleados ocupan determinado tiempo para llegar a sus lugares de trabajo, en la Figura 5.44 se aprecia que 51 empleados móviles, es decir, el 39.8% del total tarda una hora en llegar a su lugar de trabajo; un tiempo similar tardan los empleados no móviles que a pesar de vivir en el mismo municipio en el que trabajan tardan aproximadamente una hora en trasladarse, ya que 59 personas de las 126 encuestadas, es decir, el 46.8% del total así lo manifestó. En cuanto a los periodos de tiempo más largos que los empleados ocupan para trasladarse a las empresas constructoras, cabe mencionar, que esta situación se debe a las distancias largas que existen entre los municipios de Mérida

o Umán con respecto a municipios como Izamal, Tizimín, Maxcanú o Peto; por mencionar los más importantes.

Figura 5.44 Tiempo empleado para trasladarse a sus lugares de trabajo

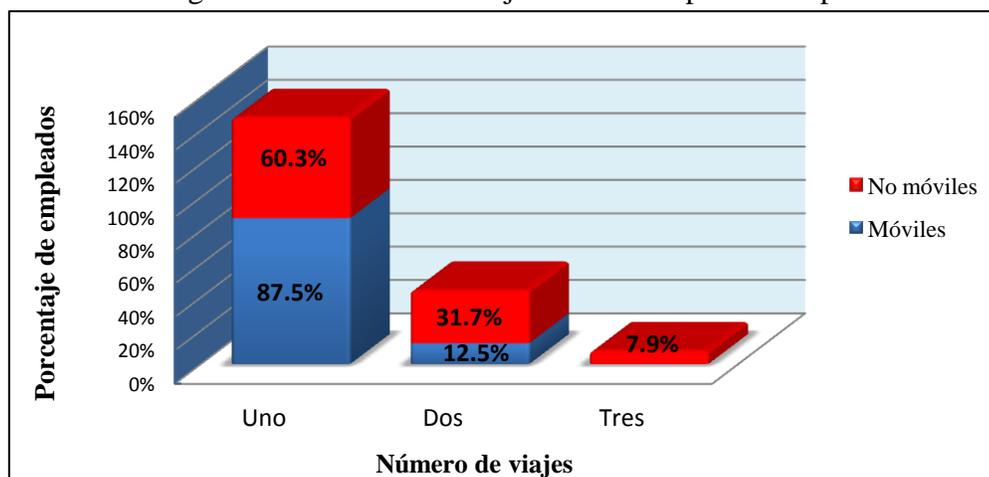


Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.1.7.3 Número de viajes realizados por los trabajadores para trasladarse a las empresas constructoras

En el mismo contexto, el tiempo que les lleva a los empleados viajar hasta sus municipios de origen depende en cierto grado del número de viajes que éstos realicen y en la Figura 5.45 se muestra el número de viajes que realizan los trabajadores.

Figura 5.45 Número de viajes realizados por los empleados



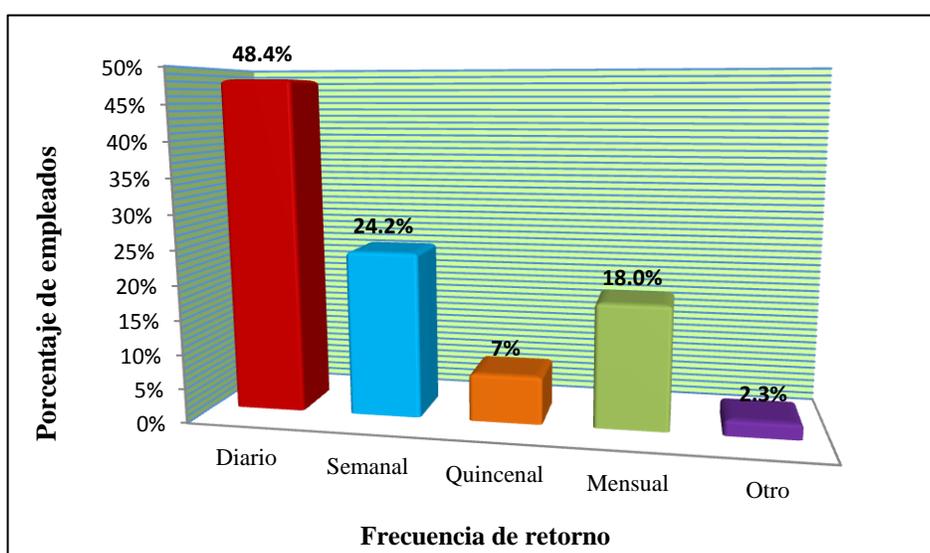
Fuente: Elaboración propia, 2012.

El 87.5% de los trabajadores no móviles solamente realiza un viaje debido a la cercanía y a que los medios de transporte son más accesibles en la Zona Metropolitana. Contrario a los que se podría pensar, también empleados móviles, el 60.3%, es decir 76 personas de las 126 encuestadas mencionaron realizar solamente un viaje, esto se debe a que la mayor parte de los municipios expulsores de mano de obra son los más cercanos a la Zona Metropolitana, es por ello que los servicios de transporte son mas eficientes y realizan menos escalas entre municipios.

5.1.1.7.4 Frecuencia con la que retornan los empleados a sus municipios de origen

El objetivo de analizar la frecuencia con la que las personas se desplazan desde otros municipios del Estado hacia las empresas de la Zona Metropolitana, es para poder identificar cual es el tipo de movilidad en la que incurren los empleados. En la Figura 5.46 se puede apreciar que el 48.4% de los empleados móviles, es decir, 62 personas de las 126 encuestadas viajan diario desde sus localidades hasta sus lugares de trabajo. Mientras que sólo 9 personas se trasladan de forma quincenal, esto es el 7% del total. Esto indica que el tipo de movilidad espacial en la que incurren los empleados de las 11 empresas de la construcción estudiadas, es la movilidad circular, ya que ésta se caracteriza por viajes diarios o semanales de acuerdo a lo mencionado por Meil y Ayuso (2006)

Figura 5.46 Frecuencia con la que retornan los empleados a su lugar de origen



Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.2 RESULTADOS OBTENIDOS DE LOS EMPRESARIOS

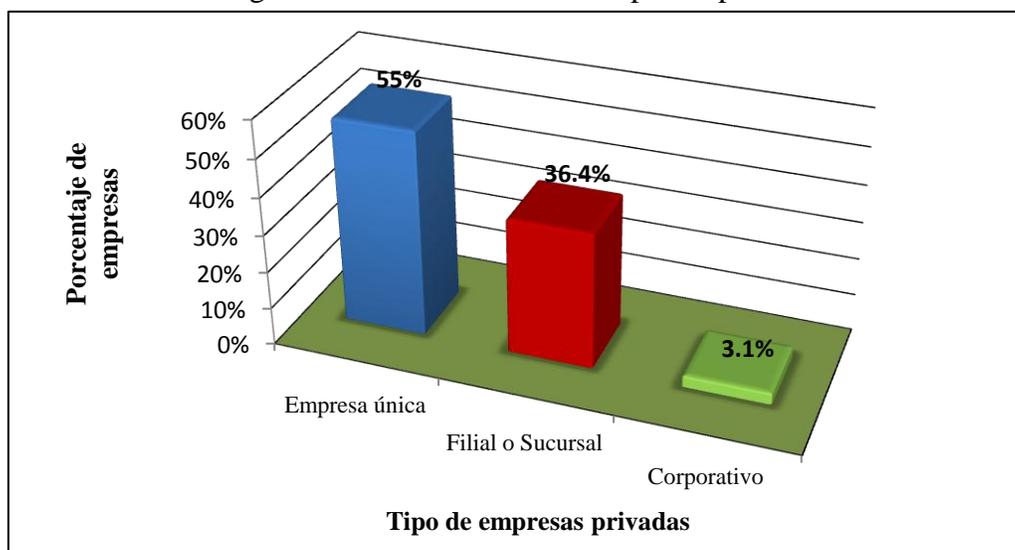
5.1.2.1 Particularidades de las empresas constructoras ubicadas en Mérida o Umán

5.1.2.1.1 Caracterización empresarial

En esta investigación se estudiaron 11 empresas de la industria de la construcción ubicadas en la Zona Metropolitana específicamente en los municipios de Mérida y Umán a las cuales los empleados se movilizan desde otros municipios del interior del Estado para trabajar; a continuación se detallan los resultados de la aplicación del instrumento a estas empresas comenzando con sus características generales. De las 11 empresas estudiadas, todas son empresas privadas, no se encuestó a ninguna empresa pública, esto debido a que en la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida la mayor parte de las empresas de la construcción poseen capital privado, además de que este tipo de empresas fueron las que accedieron a dar información para este estudio. Entre las empresas privadas que colaboraron, 6 de ellas, lo que equivale al 55% del total de empresas, son empresas únicas; 4 empresas que representan el 36.4% son filiales o sucursales, las cuales manifestaron tener su sede matriz en la ciudad de Mérida, otra en el D.F y una más en Umán.

Por otro lado solamente una empresa que equivale al 3.1% del total de empresas encuestadas es un corporativo, la representación gráfica de estos datos se muestra en la Figura 5.47.

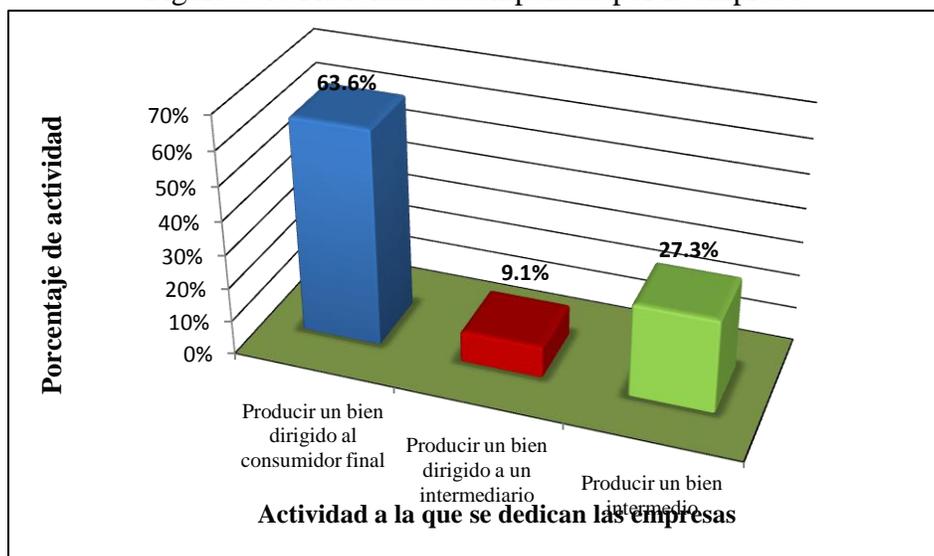
Figura 5.47 Clasificación de empresas privadas



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a la actividad que las empresas estudiadas desempeñan, la Figura 5.48 muestra que de las 11 empresas, 7 de ellas, lo que representa un 63.3%, están dedicadas a producir un bien dirigido al consumidor final esto debido a que la mayoría de las empresas desarrollan y realizan edificaciones para uso particular, es decir, están dedicadas a la construcción de casas habitación, las cuales son entregadas directamente a los clientes una vez terminadas.

Figura 5.48 Actividad desempeñada por la empresa



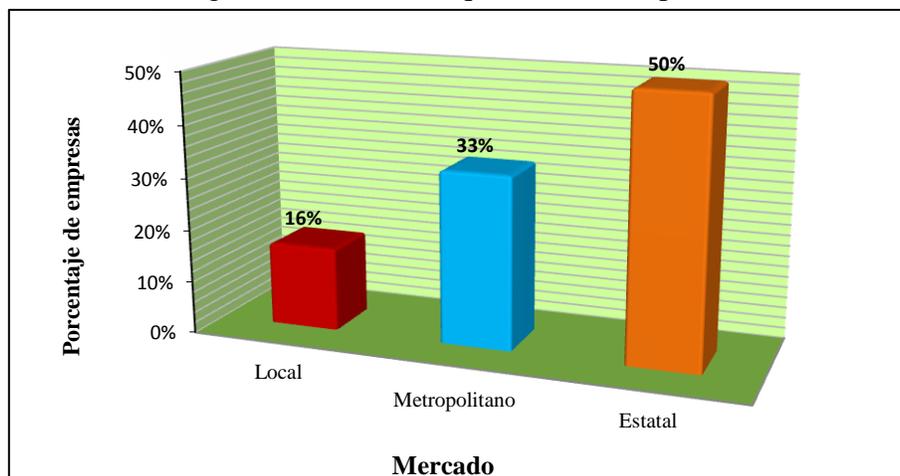
Fuente: Elaboración propia, 2012.

Otras 3 empresas de las 11 estudiadas están dedicadas a producir un bien intermedio (lo que equivale al 27.3% del total) y producen materiales y recursos necesarios para la cualquier tipo de construcción, entre estos materiales se encuentran: cemento, ladrillos, vidrio, herrería, etc. Solamente una empresa, que equivale al 9.1%, está dedicada a producir un bien dirigido a un intermediario.

Toda empresa cubre un mercado y en el caso de las empresas de la industria de la construcción de la ZM, este mercado no es muy amplio, de acuerdo con los resultados obtenidos, el 50% de las empresas estudiadas, es decir 6 empresas tienen un mercado que abarca solamente el Estado de Yucatán con los productos y servicios que ofrecen; 4 empresas que representa un 33% del total, cubren sólo la Zona Metropolitana y 2 empresas cubren el mercado local, las cuales representan un 16% (ver Figura 5.49). Esto significa que las empresas de la Zona Metropolitana que fueron estudiadas, tienen un mercado que

no trasciende los límites del Estado, dejando a un lado las oportunidades que podría generar el expandir su mercado a un nivel regional, nacional o internacional.

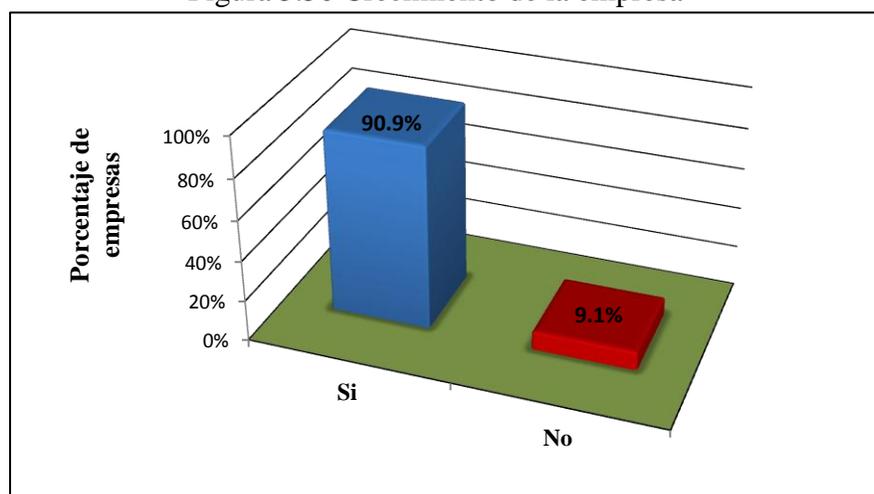
Figura 5.49 Mercado que cubre la empresa



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto al crecimiento de la organización, el 90.9% de las empresas estudiadas, es decir, 10 unidades económicas han crecido, mientras que sólo una de ellas no lo ha hecho (Fig. 5.50). Sin embargo, las 10 empresas que manifestaron haber crecido, únicamente lo han hecho de manera interna, por lo que estas empresas sólo han aumentado su número de trabajadores, máquinas, procesos e instalaciones. Además ninguna de las 11 empresas ha abierto nuevas sucursales, centros de distribución o plantas de producción.

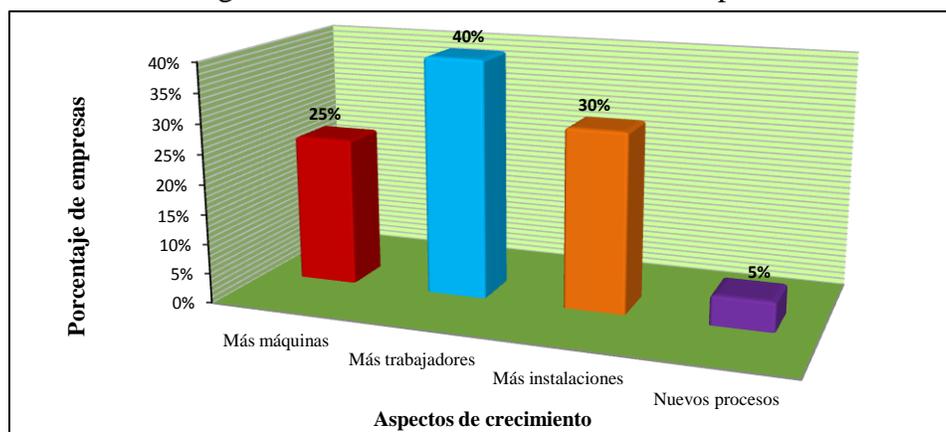
Figura 5.50 Crecimiento de la empresa



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En lo referente al crecimiento de la empresa, la Figura 5.51 muestra que de las 10 empresas constructoras, 5 de ellas lo que equivale al 25% del total han crecido en cuanto al número de máquinas; 8 que equivalen al 40% han crecido en cuanto al número de trabajadores; 6 que representan el 30% han crecido en sus instalaciones y una empresa que representa el 5% del total de empresas ha crecido en cuanto a la incorporación de nuevos procesos de trabajo. Estos datos fueron presentados de esta forma debido a que en el instrumento, los empresarios podían señalar más de una opción de crecimiento interno.

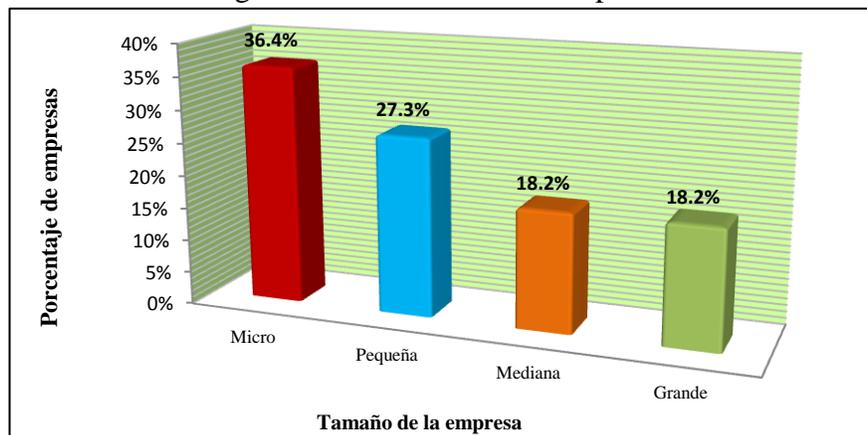
Figura 5.51 Crecimiento interno de la empresa



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En la Figura 5.52 se puede apreciar que de las 11 empresas estudiadas, 4 de ellas que equivalen al 36.4% del total, son micro empresas, las cuales están dedicadas a la elaboración de materiales para la construcción por lo que no poseen gran cantidad de empleados y la cantidad de sus operaciones no es muy elevada.

Figura 5.52 Tamaño de las empresas



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a las empresas pequeñas, se encontraron 3, las cuales se dedican al diseño de edificaciones, representando el 27.3% del total; otras 2 empresas son medianas y 2 más son empresas grandes, representando un 18.2% cada una de ellas, éstas empresas son constructoras de casas habitación así como de diseño de edificaciones.

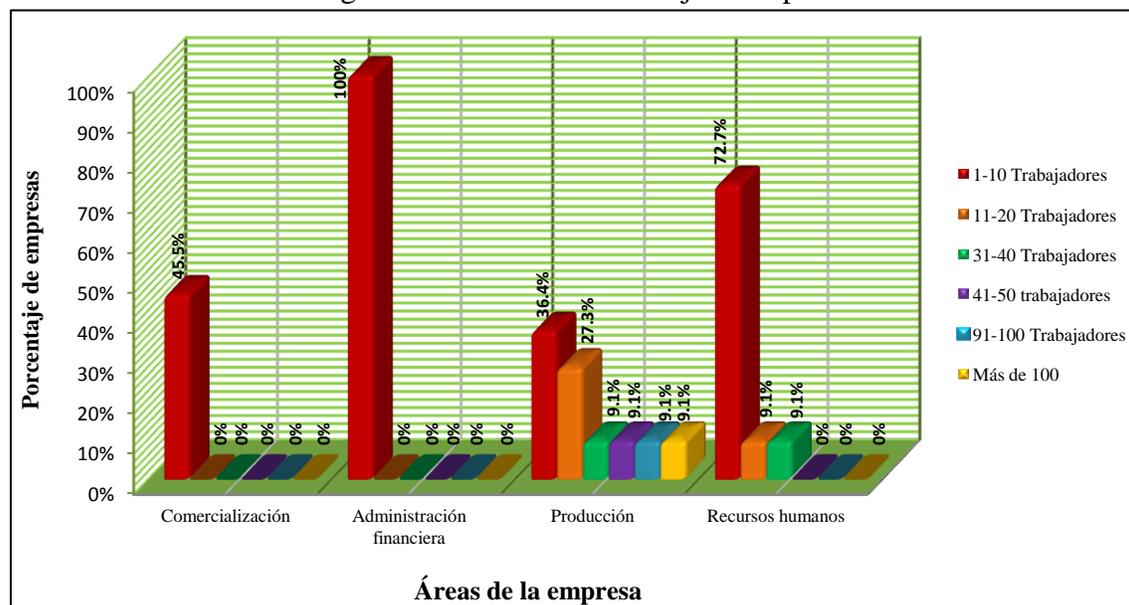
Por otro lado, tomando en cuenta la cantidad de trabajadores por tamaño de empresa según el INEGI (2012), se muestra en la Tabla 5.13 la cantidad de trabajadores por empresa constructora. Se observa que 4 empresas micro las cuales equivalen al 36.4% del total tienen de 1 a 10 trabajadores; 3 empresas pequeñas que representan el 27.3% del total, tienen de 11 a 50 trabajadores; 2 empresas medianas que representan el 18.2% del total, poseen de 51 a 250 trabajadores y las 2 empresas grandes que equivalen al 18.2% del total de empresas estudiadas, poseen 251 y más trabajadores.

Tabla 5.13 Número de trabajadores en la empresa

Número de empresas	Porcentaje de empresas	Tamaño de la empresa	Número de trabajadores
4	36.4%	Micro	1 – 10 Trabajadores
3	27.3%	Pequeña	11 – 50 Trabajadores
2	18.2%	Mediana	51 – 250 Trabajadores
2	18.2%	Grande	251 y más trabajadores

Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.53 Número de trabajadores por área



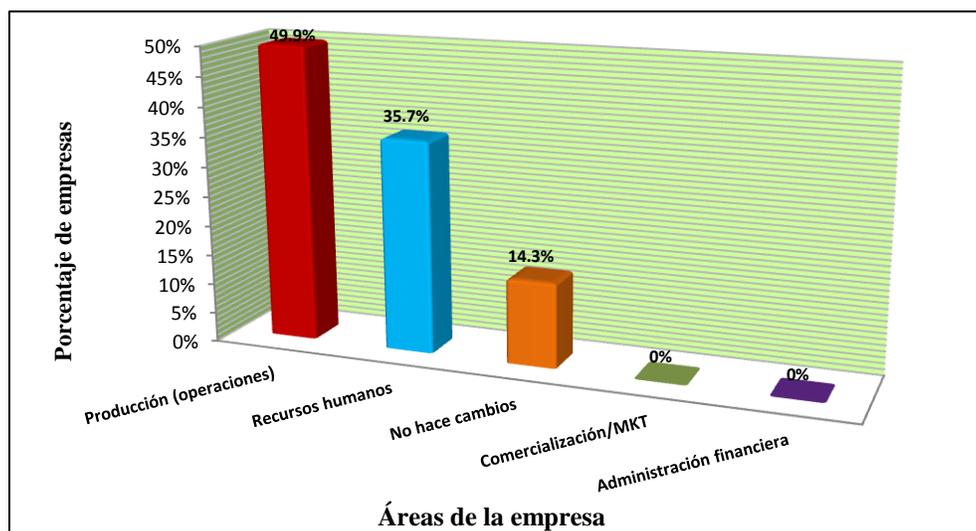
Fuente: Elaboración propia, 2012.

En el mismo contexto, la distribución de los trabajadores en las áreas que componen a la empresa se muestra en la Figura 5.53 en ella se observa que 5 empresas (45.5%) tienen de 1 a 10 trabajadores en el área de comercialización; el 100% de las empresas poseen de 1 a 10 trabajadores en el área de administración financiera; en el área de producción u operación 4 empresas (el 36.4%) tienen de 1 a 10 trabajadores, 3 empresas tienen de 11 a 20 trabajadores, y 3 empresas más poseen de 31 a 40 trabajadores en esta misma área.

Asimismo, 8 empresas (el 72.7%), tienen de 1 a 10 trabajadores laborando en el área de recursos humanos; solamente una empresa, el 9.1%, posee de 11 a 20 trabajadores laborando en esa misma área y otra más que posee el mismo porcentaje tiene de 31 a 40 trabajadores realizando actividades en el área de recursos humanos. La razón por la que en los resultados de la aplicación del instrumento se observa que la mayor parte de las empresas posee de 1 a 10 trabajadores en cada una de sus áreas, es porque la mayoría de las empresas son micro y pequeñas, las cuales poseen una cantidad mínima de empleados.

Siguiendo con el tema de las áreas de la empresa, se muestra en la Figura 5.54, las áreas en las que mayormente las empresas realizan cambios. Los resultados mostraron que el 49.9% de las empresas, es decir, 7 de las 11 empresas estudiadas realizan continuamente cambios en el área de producción, esto debido a que en esa área existe una mayor rotación de personal en esta área. Por otro lado, 5 empresas, que representan un 35.7%, realizan cambios en el área de recursos humanos.

Figura 5.54 Áreas de la empresa en las que se realizan cambios



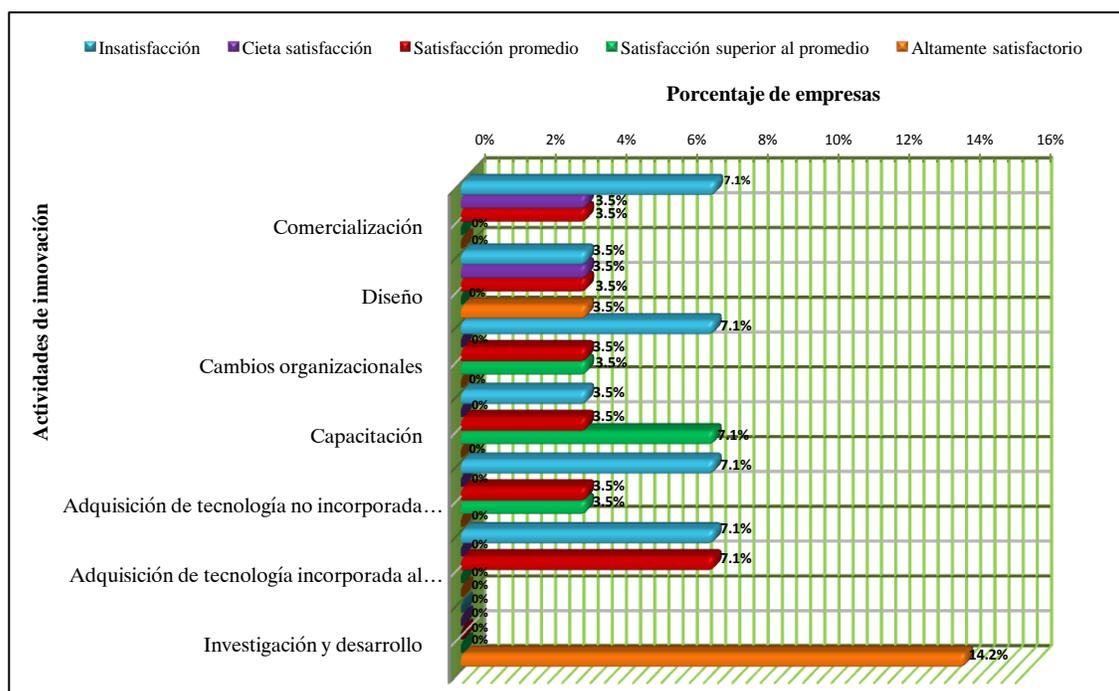
Fuente: Elaboración propia, 2012.

Ninguna de las empresas estudiadas manifestó realizar algún tipo de cambio en las áreas de comercialización o mercadotecnia ni en el área de administración financiera. Por otro lado, 2 empresas las cuales son el 14.3% del total de empresas estudiadas declaró que no realiza cambios en ninguna de las áreas que la componen.

Otra característica importante que se dio a conocer en los resultados de la encuesta aplicada a los empresarios, son las actividades de innovación que realizan. Los resultados arrojaron que de las 11 empresas estudiadas el 63.6%, es decir 7 empresas no realizan ninguna actividad de innovación, mientras que el 36.4% restante, o sea, 4 empresas si lo hacen.

Por lo tanto se decidió hacer un análisis de las 4 empresas que expresaron realizar actividades de innovación, para saber cuál es el grado en el que las empresas las desarrollan (ver Figura 5.55); de las 4 empresas que expresaron realizar actividades de innovación, 2 de ellas (el 7.1%) muestra insatisfacción al realizar actividades de comercialización, es decir, no realiza esta actividad; una empresa (el 3.5%), manifiesta cierta satisfacción al realizar este tipo de actividades y una empresa más, tiene una satisfacción promedio ante este tipo de actividades.

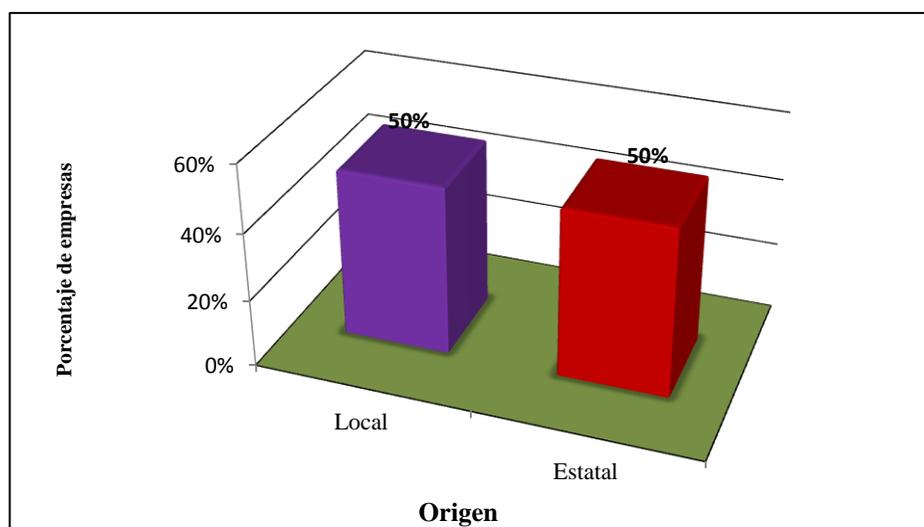
Figura 5.55 Grado en el que las empresas desarrollan actividades de innovación



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a las actividades de Diseño, una empresa declaró insatisfacción al realizar esta actividad de innovación, otra demostró cierta satisfacción, una empresa más mostró una satisfacción promedio y una más, mostró una alta satisfacción al desarrollar estas actividades de diseño. En el resto de las actividades de innovación los porcentajes son similares, pocas empresas desarrollan estas actividades y las que lo hacen, lo realizan en un bajo grado, lo que demuestra que las empresas de la construcción que participaron en este estudio carecen de actividades que les ayuden a desarrollarse y estar a la vanguardia con respecto a la competencia. Las innovaciones anteriores tienen un origen, en la Figura 5.56 se puede apreciar que de las 4 empresas que manifestaron realizar alguna actividad de innovación, 2 expresaron que sus innovaciones son de origen local y las 2 empresas restantes tienen innovaciones de origen estatal.

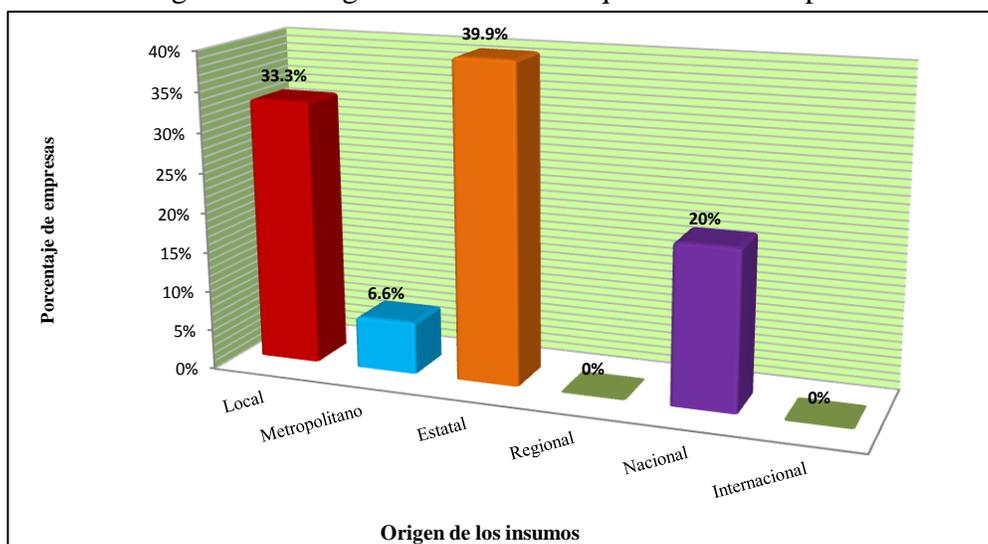
Figura 5.56 Origen de las innovaciones tecnológicas



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Por otra parte, de acuerdo a los resultados obtenidos, en la Figura 5.57 se muestra que en 6 empresas que equivalen al 39.9% del total, utiliza insumos de origen estatal y sólo 3 empresas adquieren sus insumos a nivel nacional, esto representa el 20% del total de las 11 empresas encuestadas; lo anterior se debe a que estas empresas son grandes o medianas y poseen más recursos económicos para adquirir sus insumos en otros Estados de la república.

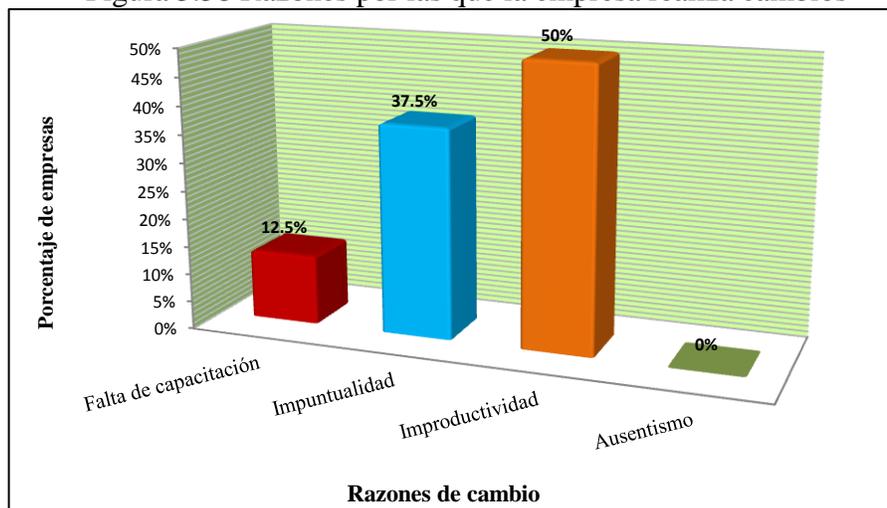
Figura 5.57 Origen de los insumos que utiliza la empresa



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a los cambios que realiza una empresa en el área administrativa vinculados con la organización del personal, 5 empresas no realizan este tipo de cambios (esto equivale al 45.5%) y las 6 empresas restantes si lo hacen (54.5%). Sin embargo, es necesario mencionar las razones por las cuales esos cambios tienen lugar dentro de las empresas estudiadas y fue la improductividad la razón por la que mayormente las empresas hacen cambios en esta área, ya que 4 de las 6 empresas (50% del total) que manifestaron realizar cambios lo hacen por este motivo.

Figura 5.58 Razones por las que la empresa realiza cambios

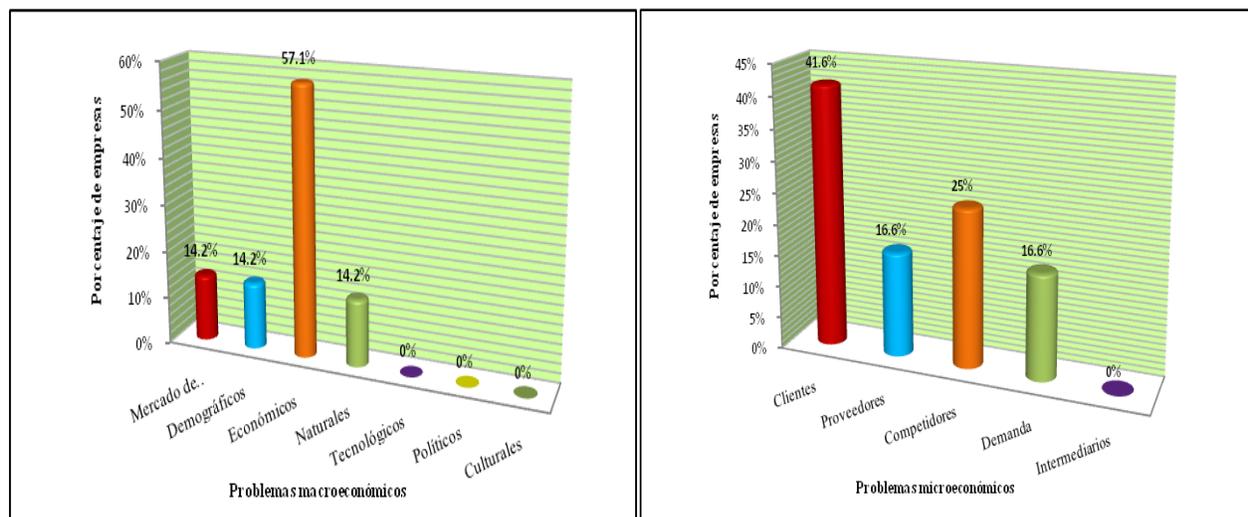


Fuente: Elaboración propia, 2012.

Otra característica que es importante resaltar de las empresas estudiadas son los problemas que éstas enfrentan actualmente. De acuerdo con Cortes et. al. (2012), existen problemas a nivel micro y macro que podrían afectar a una empresa. Los problemas macro incluyen factores culturales, políticos, económicos, naturales, tecnológicos, etc.; y los problemas micro factores como los clientes, los competidores, la demanda, los proveedores, etc. Según los resultados obtenidos gran parte de las empresas expresaron que los problemas macroeconómicos más graves que enfrentan son los económicos, con el 57.1%, es decir, 4 empresas de las 11 estudiadas expresaron que la situación económica por la que atraviesa el país les dificulta obtener las utilidades que ellos desearían al aumentar cada vez sus costos.

En cuanto a los problemas microeconómicos, el que más afecta a las empresas es el relacionado con los clientes, ya que 5 empresas (el 41.6%), manifestó que los requerimientos y exigencias de los clientes cambian continuamente por lo continuamente deben adaptarse lo cual les genera un costo. Los problemas menos señalados por las fueron los tecnológicos, políticos, culturales así como problemas con los intermediarios. Lo anterior se representa de manera gráfica en la Figura 5.59.

Figura 5.59 Problemas macroeconómicos y microeconómicos que enfrenta la empresa

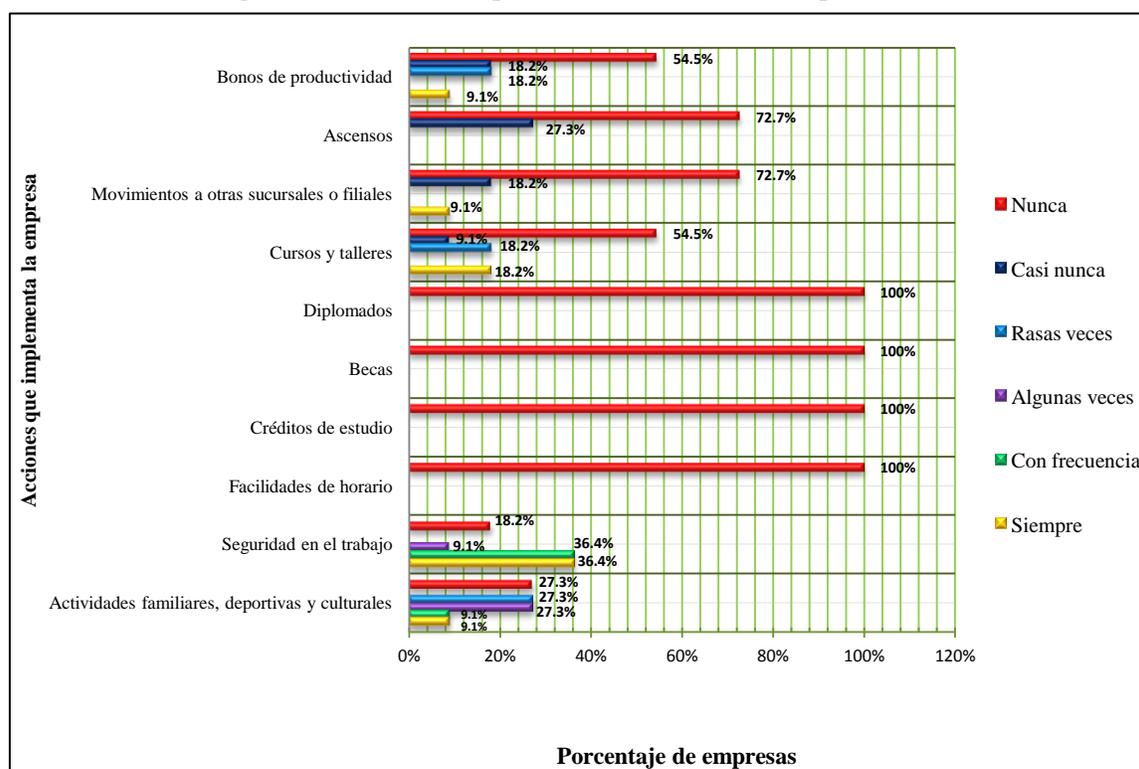


Fuente: Elaboración propia, 2012.

Una de las principales razones por las que los empleados se trasladan a las empresas de la Zona Metropolitana son las prestaciones que estas les ofrecen, es por ello que en la

Figura 5.60 se representa el porcentaje de empresas que implementan acciones para el crecimiento de sus trabajadores, lo cual podría estar generando la movilidad de mano de obra hacia ellas. Se observa que de las prestaciones enlistadas en el instrumento muy pocas son las que se implementadas por las empresas y que las acciones de crecimiento a las que más se recurre son la seguridad en el trabajo así como las actividades familiares, deportivas y culturales que poco motivan y preparan a los empleados para que se desempeñen de forma más eficaz y eficiente como lo podrían hacer los bonos de productividad, los ascensos, los cursos y los talleres.

Figura 5.60 Acciones para el crecimiento del capital humano

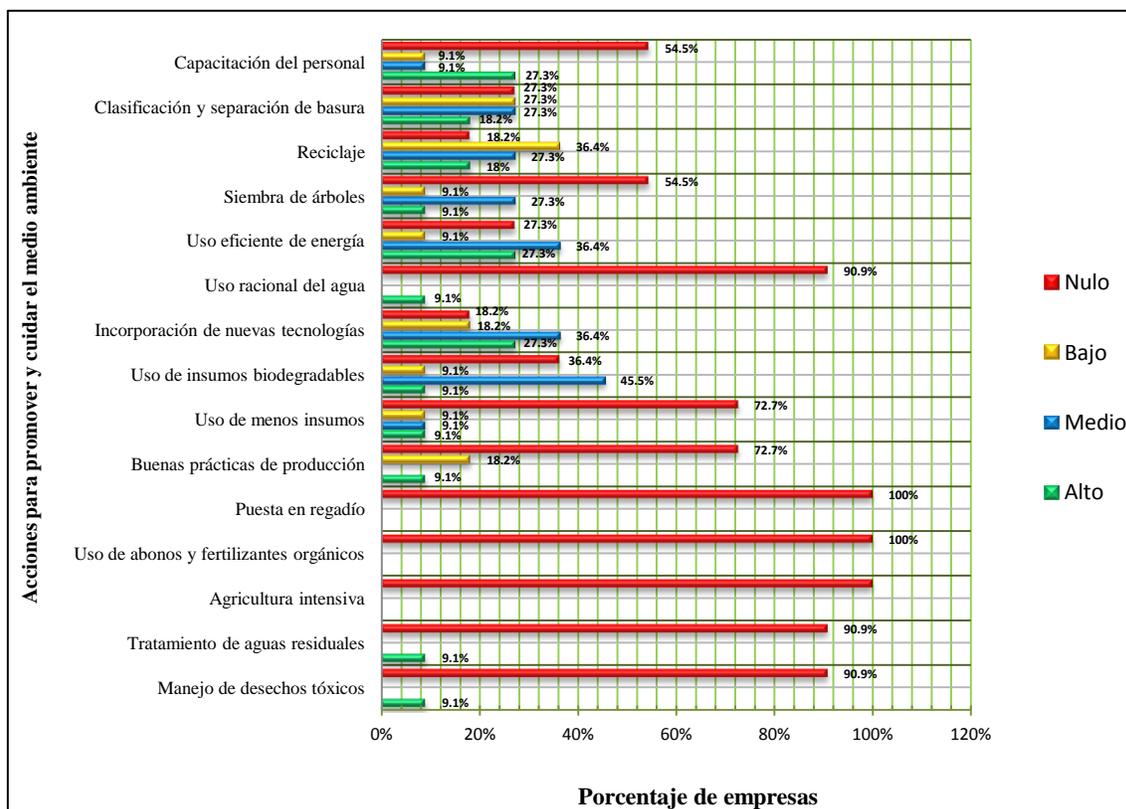


Fuente: Elaboración propia, 2012.

En lo que respecta al cuidado del medio ambiente, las empresas estudiadas se enfocan más al reciclaje y separación de la basura, descuidando un poco la siembra de árboles, incorporación de nuevas tecnologías, el uso de insumos biodegradables o el uso racional de energía y agua. Con estos resultados se puede concluir que las 11 empresas de la industria de la construcción que contribuyeron a la realización de esta investigación, no están comprometidos con el cuidado del medio ambiente, al poseer un bajo grado de

implementación de acciones para la promoción y cuidado del medio ambiente (Ver Figura 5.61).

Figura 5.61 Implementación de acciones para promover y cuidar el medio ambiente



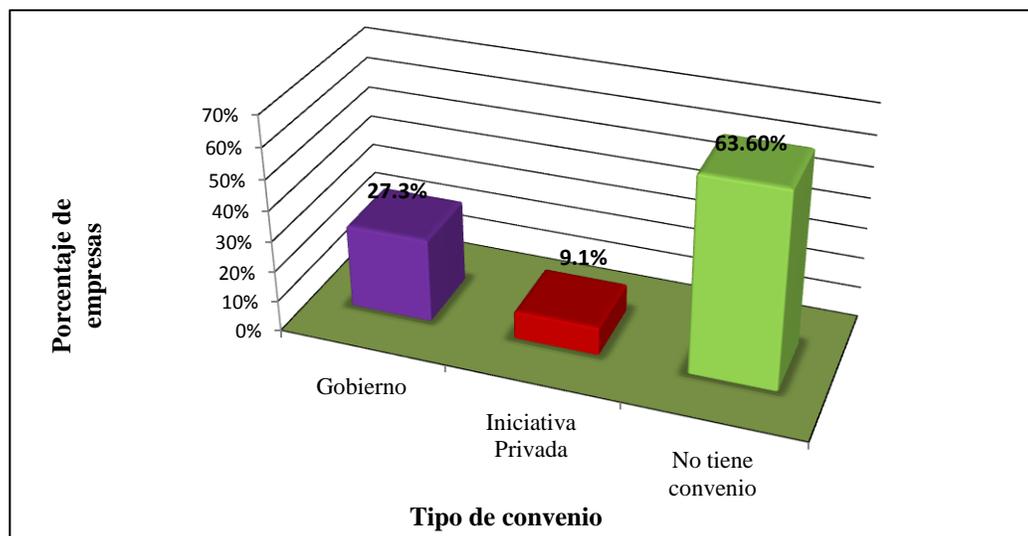
Fuente: Elaboración propia, 2012.

Un aspecto que resultó de gran importancia en esta investigación es la relación que existe entre las empresas de la industria de la construcción y gobierno o la iniciativa privada, ya que se quería conocer si las empresas trabajan conjuntamente con alguna de estas dos entidades para el desarrollo de sus actividades y para el beneficio económico de los habitantes de todos los municipios del Estado. Para ello fue necesario conocer si las empresas estudiadas poseían algún tipo de convenio o acuerdo con el gobierno o iniciativa privada para la incorporación, formación o contratación de personal. En la figura 5.62 se observa que de las 11 empresas, 7 de ellas, es decir el 63.6%, no posee ningún tipo de convenio con el gobierno, mientras que 3 empresas si lo tienen (27.3%). Por otro lado, solamente una empresa tiene relación o convenio con la iniciativa privada (9.1%).

De las 3 empresas que manifestaron tener algún tipo de convenio o relación con el gobierno para la incorporación, formación o contratación de personal, dos de ellas, es decir,

el 66.7% posee convenios a nivel estatal mientras que la empresa restante posee un convenio a nivel municipal. La empresa que expresó tener un convenio con la iniciativa privada señaló que estas relaciones las lleva a cabo con el sector secundario.

Figura 5.62 Convenio para la incorporación, formación o contratación de personal



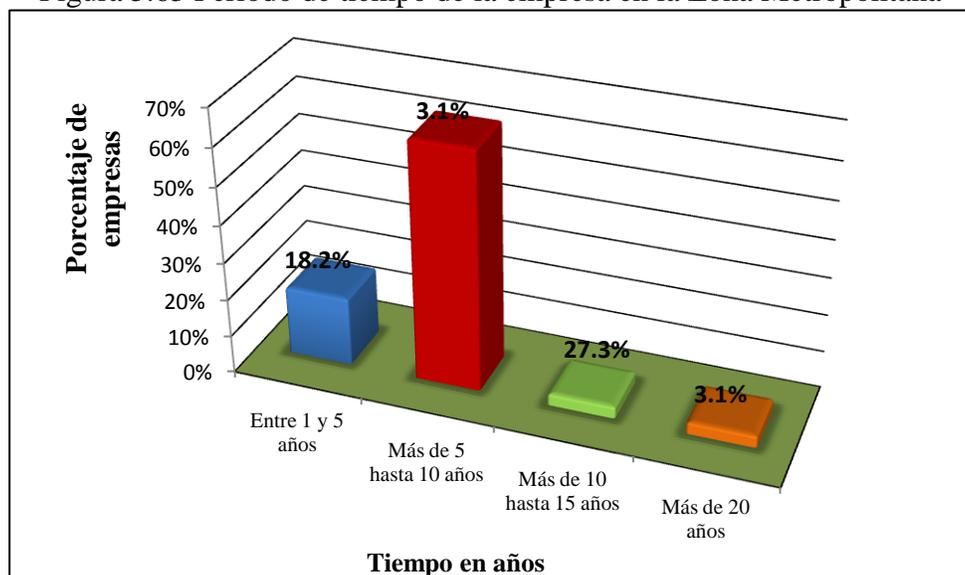
Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.1.2.2 Factores de localización de la empresa

En el Estado de Yucatán, no solo la población se ha visto sometida a una redistribución espacial debido al crecimiento urbano; desde hace algunos años, cada vez más empresas se han ido desplazando a la ZM, esto se debe a la influencia de diferentes factores que influyen en las decisiones empresariales de instalarse en un lugar o trasladarse a otro. El análisis de estos factores se presentan a continuación y ayudarán a entender el porqué se presenta la acumulación de empresas en ciertos territorios frente a su escasez en otros.

En primer lugar, fue necesario conocer el tiempo que la empresa tiene ubicada en la Zona Metropolitana, específicamente en los municipios de Mérida y Umán donde se realizó el estudio, en la Figura 5.63 se muestra que la mayor parte de las empresas estudiadas, es decir, 7 de las 11 empresas que participaron en el estudio han estado ubicadas en la Zona Metropolitana de 5 a 10 años, lo que significa que las empresas ahí establecidas son relativamente nuevas.

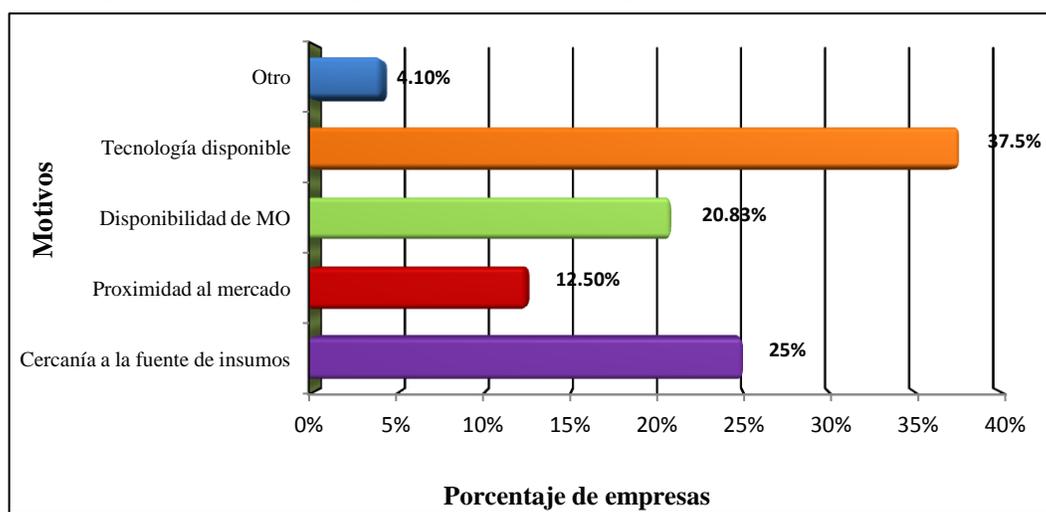
Figura 5.63 Periodo de tiempo de la empresa en la Zona Metropolitana



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Ya que se conoce el tiempo de la empresa en su ubicación actual, es importante dar a conocer los motivos que provocaron que la empresa se establezca en ese sitio, en la Figura 5.64 se muestra que 9 empresas que equivalen al 37.5% del total decidieron establecerse en la zona metropolitana debido a la disponibilidad de la tecnología, el segundo motivo más importante de acuerdo a 6 empresas es la cercanía de insumos y el tercero según 5 empresas es la disponibilidad de la mano de obra.

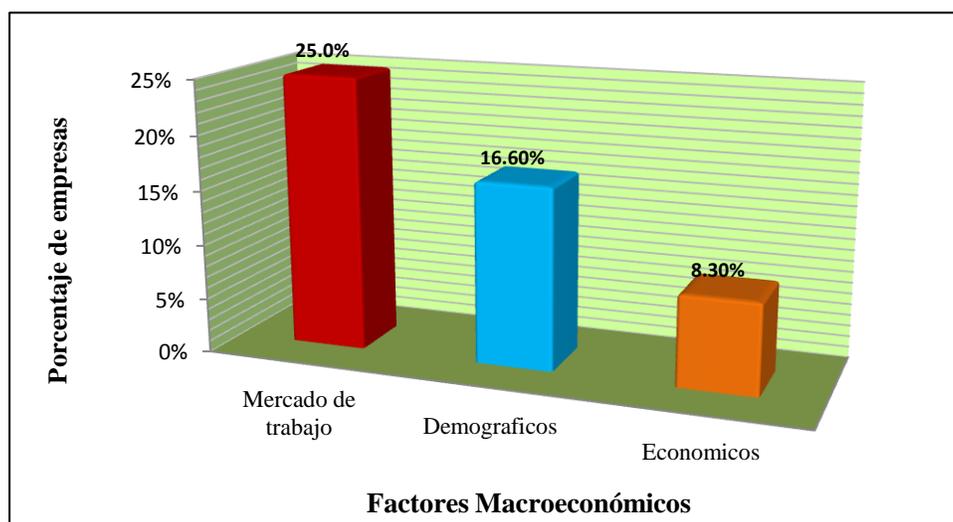
Figura 5.64 Motivos para establecer la empresa en la Zona Metropolitana



Fuente: Elaboración propia, 2012.

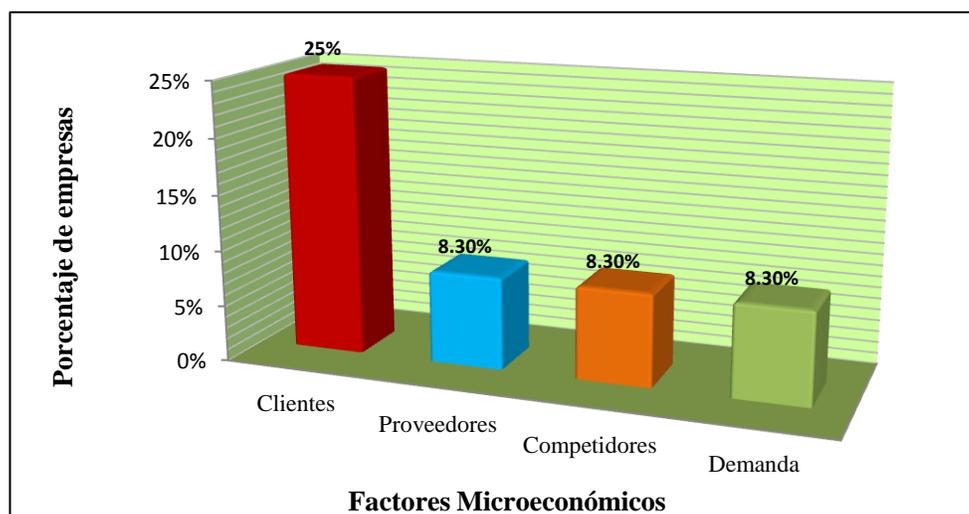
Existen empresas que antes de ubicarse a la Zona Metropolitana estuvieron establecidas en otros lugares, de acuerdo a los resultados obtenidos la Figura 5.65 muestra que de las 11 empresas estudiadas 7 nunca han estado ubicadas en otro sitio, esto es el 63.6% del total; sin embargo las 4 empresas restantes (el 36.4%) si lo estuvieron; de estas 4 empresas 3 manifestaron que el principal factor macroeconómico por el cual se trasladaron a la Zona Metropolitana desde el municipio en el que se establecieron por primera vez fue el relacionado con el mercado de trabajo.

Figura 5.65 Factores Macroeconómicos que propiciaron el traslado



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.66 Factores Microeconómicos que propiciaron el traslado



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a los factores microeconómicos que propiciaron el traslado, la Figura 5.66 muestra que el 25% de las empresas que expresaron haberse trasladado, o sea 3 de 4 empresas, mencionaron que el factor principal fueron los clientes, ya que la empresa se encontraba lejos de ellos lo que les generaba costos adicionales.

Las empresas ya establecidas en la Zona Metropolitana, difícilmente quieren trasladarse a otro lugar para llevar a cabo sus operaciones, prueba de ello son las 10 empresas de las 11 encuestadas, que expusieron que no se trasladarían a otro sitio; solamente una de ellas mencionó que si lo haría y los motivos de su traslado serían macroeconómicos debido a que es por el mercado de trabajo que se tomaría esa decisión. Sin embargo, al cuestionar a las empresas acerca de si han considerado tener nuevas oficinas o sucursales en otros municipios del Estado, los resultados fueron distintos, ya que 7 de las 11 empresas estudiadas mencionaron que si lo han considerado (esto equivale al 63.6% del total), siendo los municipios en los cuales instalarían nuevas oficinas o sucursales: Candel, Conkal, Kanasín, Motul y Umán.

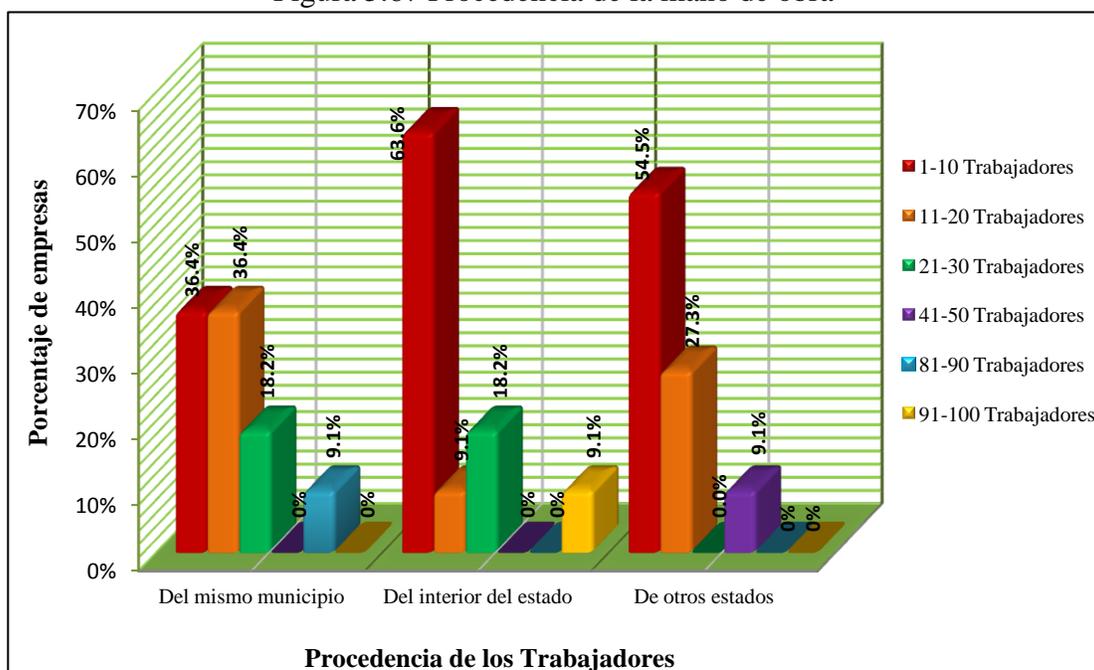
5.1.2.3 Características de las empresas constructoras que provocan una atracción laboral

5.1.2.3.1 La empresa y su asociación con el tema de movilidad laboral

Un aspecto importante de esta investigación es la cantidad de personas que provienen de otros municipios del Estado para trabajar en las empresas de la industria de la construcción, así como el grado de influencia que tiene el fenómeno de la movilidad en la contratación, evaluación del desempeño o productividad de las empresas.

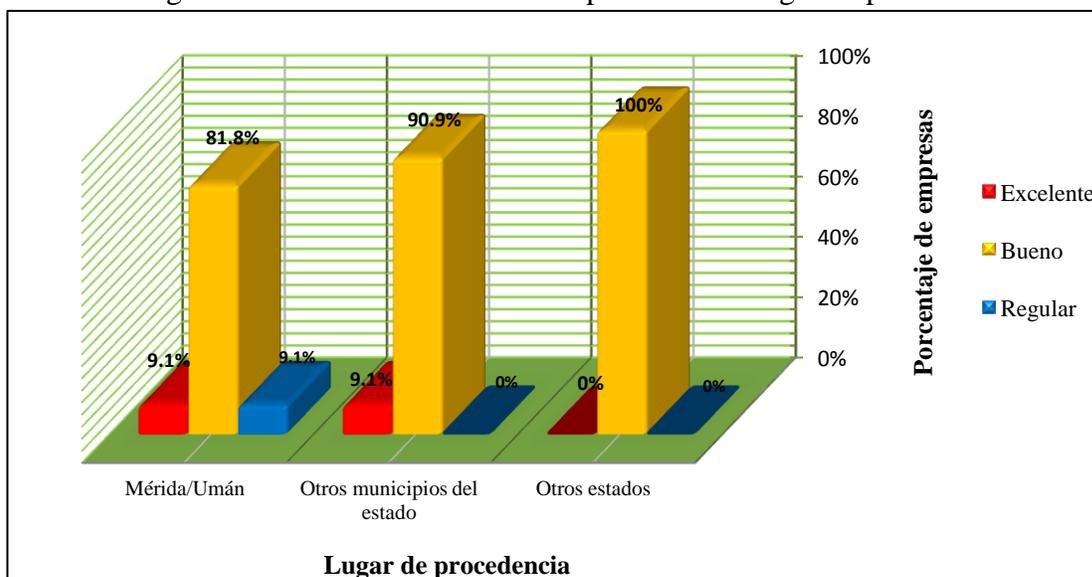
En primer lugar, se presenta en la figura 5.67 el número y la procedencia de los trabajadores, los cuales pueden llegar a trabajar a las empresas estudiadas desde otros Estados de la república, otros municipios del Estado o desde el mismo municipio donde la empresa se encuentra. Los resultados de la investigación arrojaron que 4 empresas que equivalen al 36.4% del total tienen de 1 a 10 trabajadores que provienen del mismo municipio, otras 4 empresas poseen de 11 a 20 trabajadores que también provienen del mismo municipio. De las empresas que manifestaron poseer trabajadores de otros municipios del Estado, 7 empresas, es decir el 63.6%, tienen de 1 a 10 trabajadores, esto se debe a que la mayoría de las empresas estudiadas son pequeñas y medianas.

Figura 5.67 Procedencia de la mano de obra



Fuente: Elaboración propia, 2012.

Figura 5.68 Calificación del desempeño laboral según la procedencia.



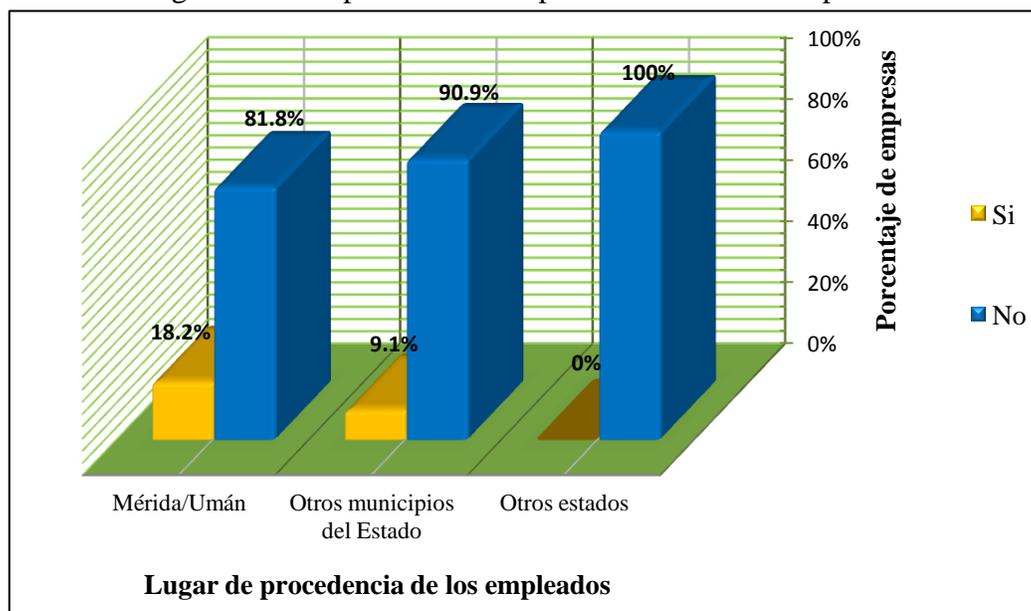
Fuente: Elaboración propia, 2012.

En cuanto a la percepción que los empleadores tienen del desempeño de la mano de obra dependiendo de su lugar de procedencia, la mayor parte de las empresas calificaron

este desempeño como bueno, siendo mínimo el porcentaje de empresas que calificaron como regular y excelente dicho desempeño, lo anterior se muestra en la Figura 5.68.

Por otra parte, la Figura 5.69 presenta que la mayoría de las empresas estudiadas expresaron que no consideran importante que los trabajadores provengan de otros Estados de la república, otros municipios del Estado o de Mérida y Umán; solamente dos empresas, que representan el 18.2% del total, si consideran importante que los trabajadores provengan de Mérida o Umán y sola una empresa que representa el 9.1% si considero importante que los empleados provengan de otros municipios, debido a que algunos de ellos al ser de municipios lejanos no llegaban a sus horas de trabajo o simplemente no se presentan lo que le ha generado un problema a la empresa.

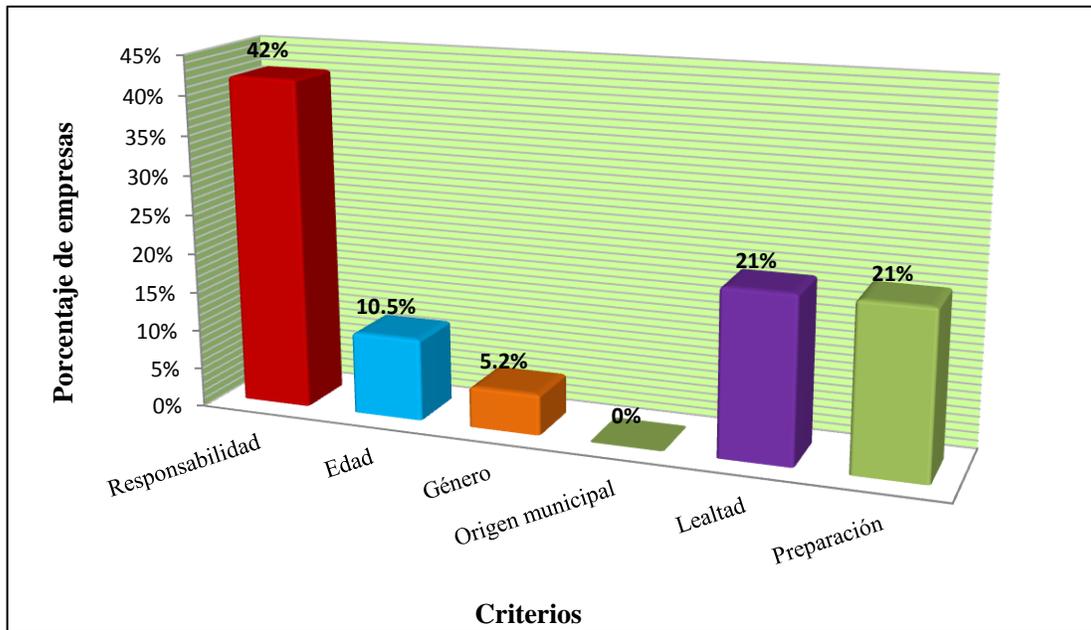
Figura 5.69 Importancia de la procedencia de los empleados



Fuente: Elaboración propia, 2012.

En lo referente a los criterios para admitir personal en la empresa, la Figura 5.70 muestra que 8 empresas de las 11 estudiadas, lo cual equivale al 42% del total, mencionaron que el criterio más importante a la hora de contratar personal es la responsabilidad, seguido de la lealtad, preparación, edad y género. En cuanto al origen municipal, ninguna empresa manifestó que sea un criterio importante en este proceso.

Figura 5.70 criterios para admitir al personal en la empresa



Fuente: Elaboración propia, 2012.

5.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.2.1 Factores determinantes que inciden en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas de la industria de la construcción en Mérida y Umán

La movilidad espacial de la mano de obra se ha presentado como un proceso necesario en el diario vivir de las familias yucatecas y es importante saber que esta situación se ha originado por diversos factores, los cuales son fundamentales para que una persona tome la decisión de desplazarse; es por ello que en el Marco Teórico de este estudio, específicamente en la Tabla 2.2, se presentó un listado de los factores que podrían estar generando el fenómeno de la movilidad espacial de la mano de obra; sin embargo, una vez realizado el trabajo de campo, se encontró que no todos los factores planteados en la Tabla 2.2 son los que provocan la movilidad espacial de los trabajadores, ya que los factores primordiales que dan lugar a este fenómeno de acuerdo a los resultados obtenidos, son:

Ámbito socio demográfico del empleado.

- Intervalo de edad. Según el factor edad, se corroboró que las personas más jóvenes, las cuales poseen un menor grado de responsabilidades familiares, mayores expectativas de inserción laboral y que buscan mejores oportunidades, son los que se trasladan hacia los municipios de Mérida o Umán para emplearse en las empresas constructoras, además son los que expresaron mayor disposición para moverse a otros municipios para elevar sus ingresos.
- Género. En la industria de la construcción, se percibe que las personas móviles son mayormente del género masculino, además existe una mayor disponibilidad a desplazarse en los hombres más que en las mujeres debido al rol que desempeña cada uno de ellos.
- Estado civil. Contrario a la literatura consultada al principio de este documento, se observó que las personas de otros municipios del Estado que se desplazan a las empresas en Mérida o Umán son en su mayoría casados, y no solteros como se esperaba.

Ámbito económico/laboral del empleado.

- Condiciones de empleo en el lugar de origen. Las condiciones de trabajo en los municipios de origen de los empleados son precarias y mal remuneradas; sin embargo,

en la ciudad de Mérida y Umán estas condiciones mejoran un poco ya que se les otorga a los empleados seguro médico público, prestamos y aguinaldo, entre otras beneficios, lo que provoca que el empleado analice estas disparidades en cuanto a condiciones de empleo y elija lo que más le convenga.

- Contrato de empleo del trabajador en la empresa. A pesar de que la mayor parte de los empleados de la industria de la construcción trabaja por obra determinada o al destajo, todos ellos se siguen desplazando continuamente a Mérida o Umán durante largos períodos hasta obtener un contrato fijo de trabajo.
- Periodicidad con la que se recibe el sueldo. Gran parte de las personas que laboran en la industria de la construcción reciben su sueldo de forma semanal, esta periodicidad de pago influye en la frecuencia con la que las personas retornan a sus lugares de origen, mientras más amplio es el periodo entre pagos más movilidad habrá, por el contrario mientras menos amplio es el periodo menos movilidad habrá, ya que los gastos que los traslados implican no pueden ser solventados. Cabe mencionar que este factor se relaciona directamente con el factor: Distancia del municipio de residencia, ya que ante un periodo amplio entre pagos y una distancia más larga entre municipios por recorrer, el nivel de movilidad espacial disminuye debido a los gastos por viajes largos y escasos de ingresos para cubrirlos.
- Nivel de ingresos percibidos. El ingreso que reciben las personas que laboran en la industria de la construcción es de hasta \$1,701.00 pesos a la semana, lo que deja en claro que en sus lugares de origen estas personas ganan menos de esta cantidad en este tipo de empresas, por lo tanto las personas se movilizan hacia Mérida o Umán para laborar en empresas en las que obtengan un mayor nivel de ingresos.
- Puestos que ocupa el empleado. La industria de la construcción no requiere mano de obra con un nivel educativo alto, la mayor parte de los empleados solo tienen la primaria y secundaria, por lo que los puestos disponibles no requieren un nivel de preparación elevado son los operativos ya que éstos puestos requieren de una menor preparación lo que representan mayor demanda originando una mayor movilidad a Mérida y Umán en donde las empresas contratan personal que no requiera una alta preparación para realizar las actividades y una de las industrias que presenta esta periodicidad es la industria de la construcción.

- Margen de utilidad del empleado. Se considera que si existe un margen de utilidad en los ingresos del empleado que labora en las empresas de la industria de la construcción, ya que de acuerdo a la Tabla de ANOVA presentada en la sección de Análisis y Discusión de resultados, las personas que ganan \$8,505.00 pesos o \$1,701.00 alcanzan a cubrir todos sus gastos y además destinan parte de ese ingreso al entretenimiento o al ahorro. Esto que genera que al existir empresas que retribuyan al empleado dejándole un elevado margen de utilidad, las personas se dirigirán hacia ellas para trabajar.

Ámbito de movilidad espacial del empleado.

- Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo. De acuerdo a los resultados obtenidos, el tiempo promedio de desplazamiento de las personas desde el lugar de origen hasta su lugar de trabajo es de una hora, esta cantidad de tiempo al no ser tan larga provoca que mayor número de personas se desplacen hacia aquellos lugares en los que existen mayores ofertas de trabajo.
- Distancia del municipio de residencia. Este factor se midió a través de la variable: número de viajes realizados por el empleado al desplazarse desde su lugar de origen a su lugar de trabajo; de acuerdo a los resultados obtenidos la mayoría de los trabajadores sólo realizan un viaje, esto genera que las personas de aquellos municipios en donde se realiza sólo un viaje para llegar a la ZM incurran en la movilidad al no existir gastos mayores de traslado ni desgaste físico. Esta variable está directamente relacionada con el tiempo de desplazamiento.
- Municipios de procedencia. Los principales municipios expulsores de mano de obra son Kanasín, Opichén y Seyé, estos municipios se encuentran a distancias cortas de los municipios de Mérida/Umán lo que origina que la mayor cantidad de trabajadores provengan de estos lugares. Además esto podría ocasionar que más personas de esos municipios se movilicen a la ZM.
- Frecuencia de retorno al lugar de origen. Las personas se desplazan a su trabajo de forma diaria y algunas veces de forma semanal, lo que aumenta la presencia del fenómeno de la movilidad, ya que al existir una menor frecuencia de retorno las personas pueden quedarse definitivamente en su lugar de origen o incurrir en migración al ya no regresar a su municipio de origen y establecerse en un solo lugar.

- Medio de transporte utilizado para desplazarse. Los empleados de la industria de la construcción utilizan el autobús para trasladarse desde sus municipios de origen, lo que indica que cuentan con los medios necesarios para recorrer largas distancias, esto aumenta la movilidad laboral ya que se cuenta con los medios de transporte adecuados en los municipios para que los trabajadores se trasladen a sus empleos.
- Diferencia entre la calidad de vida del lugar de origen y la calidad de vida del lugar de destino. De acuerdo a los resultados obtenidos, existe una mayor cantidad y calidad de servicios y comodidades en la zona metropolitana por lo que las personas se dirigen hacia ella, para conseguir todos aquellos elementos que den lugar a su tranquilidad y satisfacción. Las personas se desplazan porque saben que en Mérida o Umán existen las condiciones para satisfacer sus necesidades materiales (comida y cobijo), psicológicas (seguridad y afecto), sociales (trabajo, derechos y responsabilidades) y ecológicas (calidad del aire, del agua).

Ámbito empresarial.

- Número de trabajadores que provienen de otros municipios. Las empresas de la construcción estudiadas, manifestaron tener una cantidad de empleados de distintos municipios igual a la cantidad de empleados que provienen del mismo municipio en donde se encuentra la empresa, por lo que al existir una cantidad considerable de trabajadores que provienen de distintos municipios del Estado se crea una mayor frecuencia de intercambio de redes sociales, lo que significa que es muy probable que estos trabajadores informen a otras personas de su comunidad que en las ciudades de Mérida y Umán hay una gran oferta de trabajo, lo cual aumente el nivel de movilidad espacial laboral.
- Densidad empresarial en Mérida y Umán. Al realizar esta investigación, se observó que la mayor cantidad de empresas de construcción se encuentran en los municipios de Mérida y Umán (principalmente en Mérida), lo que las transforma en puntos de atracción para la población circundante provocando que las personas se desplacen a estas ciudades desde la periferia para encontrar trabajo.
- Grado en que influye el lugar de procedencia con la contratación de personal. De acuerdo a los resultados obtenidos, el lugar de procedencia no influye en la contratación

de personal en las empresas de la industria de la construcción, es decir, no hace distinción entre los trabajadores de Mérida o Umán y los del resto del Estado, por lo que más personas de distintos municipios puede incurrir en el fenómeno de la movilidad.

- Prestaciones que otorga la empresa. Las empresas de la industria de la construcción ubicadas en Mérida y Umán, de acuerdo a lo expresado por los trabajadores, no prestan las suficientes y obligatorias prestaciones brindando solamente aguinaldo, seguro médico público y préstamos; sin embargo, en los resultados de la encuesta aplicada a los empresarios estos mencionaron que otorgan: seguridad en el trabajo, cursos y talleres, seguro médico público y aguinaldo.

De una u otra forma, estas prestaciones en adición al salario estipulado de los empleados, ofrece al trabajador una ayuda económica, lo que origina que las personas busquen estas empresas con la finalidad de reducir sus gastos, fomentar su desarrollo, crear condiciones de trabajo satisfactorias, mejorar el nivel de calidad de su vida personal, familiar y social, en el mediano y el largo plazo.

- Criterios para admitir personal en la empresa. Si las empresas ponen como restricciones no admitir a personal que provenga de otros municipios del interior del Estado, las personas no se desplazarían a las empresas de Mérida/Umán, disminuyendo la presencia del fenómeno de la movilidad laboral. Sin embargo, de acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas a las empresas, éstas no establecen dichas restricciones.
- Calificación del desempeño laboral de empleados móviles y no móviles. Las empresas estudiadas califican el desempeño tanto de los empleados móviles como de los no móviles como bueno, lo que indica que no establecen ningún tipo de restricción a las personas que provengan de cualquier parte del Estado.

Debido a lo expuesto anteriormente, se comprueba que existen factores que dan origen al fenómeno de la movilidad espacial de la mano de obra, por lo tanto se puede mencionar que la hipótesis:

H1. Existen factores predominantes que inciden en mayor grado en la presencia del fenómeno de movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas de la industria de la construcción ubicadas en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana, es aceptada.

Por otra parte, como se ha mencionado en secciones anteriores, no sólo la población se ve sometida a una redistribución espacial debido al crecimiento urbano, las empresas también se han desplazado a zonas metropolitanas. Esto debido a que existen diferentes factores que influyen en las decisiones empresariales de instalarse en un lugar o trasladarse a otro, estos factores ayudan a entender el porqué se presenta la acumulación de empresas en ciertos territorios frente a su escasez en otros. Las empresas estudiadas manifestaron que valoran los siguientes factores de localización en función de sus necesidades y del deseo de ahorrar costos y, en consecuencia, de aumentar los beneficios:

- *La proximidad de otras industrias similares en los municipios de Mérida y Umán (Factor demográfico).* Al realizar esta investigación, se observó que la mayor cantidad de empresas de la construcción se encuentran en los municipios de Mérida y Umán (principalmente en Mérida), esta ubicación beneficia a las empresas ya que no sólo las transforma en puntos de atracción para la población circundante sino que las beneficia por la infraestructura y los servicios existentes en la Zona Metropolitana. Además debido a la presencia de otras empresas similares; las empresas constructoras pueden compartir entre ellas algunos servicios o subcontratar algunos procesos industriales, ya que ciertas empresas constructoras que fabrican piezas o materiales pueden vendérselas a otras empresas constructoras, lo que origina la formación de redes de empresas que trabajan de forma coordinada y benefician a todos los participantes.
- *La cercanía de los mercados de venta (Factor demográfico).* Otra de las causas por las que las empresas manifestaron instalarse en los municipios de la Zona Metropolitana es la proximidad a su mercado, ya que en los municipios más desarrollados del Estado que son los más cercanos a la ZM se edifican mayor tipo de construcciones, por lo que las empresas constructoras se sitúan en ellos.
- *La existencia de recursos naturales (Factor físico).* Las empresas estudiadas manifestaron que sus insumos son de origen estatal, y debido a que en la Zona Metropolitana a causa de su ubicación es más rápido y fácil adquirir materias primas, insumos y los recursos energéticos como la electricidad o el gas natural, que son necesarios para las operaciones de una empresa, las organizaciones estudiadas deciden establecerse en esta zona.

- *La disponibilidad de la mano de obra (Factor demográfico).* Las empresas constructoras en el Estado necesitan abundante mano de obra poco calificada, por lo que las personas de la Zona Metropolitana y de los municipios vecinos se dirigen a estas empresas para trabajar ocasionando que en Mérida y Umán exista una mayor población por lo que las empresas disponen de mano obra suficiente para emplear.

Entonces, debido a los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado, se demostró que existen factores que motivan a las empresas a concentrarse en una región (específicamente en los municipios de Mérida o Umán), para desempeñar sus actividades productivas, por lo tanto, la hipótesis:

H2. Existen factores de localización, así como determinadas características de las empresas constructoras que inciden en menor o mayor grado en que éstas se establezcan en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana, es aceptada.

5.2.2 Disparidades entre los Indicadores socioeconómicos de los municipios expulsores de mano de obra y los municipios de Mérida y Umán

Los municipios de Mérida y Umán se caracterizan por un alto nivel de desarrollo económico y un alta concentración de población (casi la mitad de la población de todo el Estado); estas dos condiciones, al igual que otras relevantes para el desarrollo, no se distribuyen en el Estado de manera homogénea por lo que se generan grandes desbalances en el desarrollo del resto de los municipios y una gran dependencia económica a los municipios de Mérida y Umán.

Dentro de un contexto general, la ciudad de Mérida es considerada como área Metropolitana debido a que en ella se concentra más del 84.5% de la PEA y el 55.4% de las empresas del Estado según el INEGI (2010), esto hace que tenga una distribución de centro periferia; es decir, concentra en la periferia a empresas maquiladoras, un parque industrial, ubicado en el norte, específicamente a la altura carretera Progreso-Dzitia y en el centro de la ciudad, comercios, etc. A su vez en relación a las particularidades socioeconómicas que la conforman presenta las siguientes características: cuenta con una población de 705, 055 habitantes; posee un mayor número de escuelas de todos los niveles; la cobertura de energía eléctrica en el municipio es del 98.4%; la cobertura de agua es del

94.34%; la cobertura de drenaje es del 84.07%; tiene una población ocupada de 286,134 personas; las personas que se emplean dentro del municipio son 209,084 personas y posee un muy bajo grado de marginación.

Con respecto al municipio de Umán, éste cuenta con una población de 49,145 habitantes; posee un número considerable de escuelas que llegan hasta el nivel bachillerato; la cobertura de energía eléctrica en el municipio es del 97.13%; la cobertura de agua es del 87.65%; la cobertura de drenaje es del 53%; tiene una población ocupada de 19,205 personas; las personas que se emplean dentro del municipio son 9480 personas y posee un bajo grado de marginación (ver Tabla 5.14). Estos municipios de la zona metropolitana reúnen características privilegiadas para sus pobladores y pueden ser percibidas tanto en lo económico como en lo social, es por ello que en la Tabla 5.14 se muestran los indicadores socioeconómicos que reflejan las ventajas de estos municipios en comparación con los indicadores de los principales municipios expulsores de mano de obra, con el objetivo de exponer sus deficiencias, las cuales impulsan a sus pobladores a trasladarse hacia Mérida o Umán en busca de mejores oportunidades y condiciones de vida.

Como se puede apreciar, el municipio de Kanasín cuenta con una población de 39,191; posee un número menor de instituciones de educación en comparación con Mérida y Umán las cuales llegan hasta el nivel bachillerato; la cobertura de energía eléctrica en el municipio es del 95.49%; la cobertura de agua es del 84.18%; la cobertura de drenaje es del 55.65%; posee un bajo grado de marginación; tiene una población ocupada de 14,624 personas; las personas que se emplean dentro del mismo municipio son 6,484; el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada dentro del municipio es del 48%, esto significa que del total de la PEA que existe en la jurisdicción de Kanasín, el municipio solo tiene la capacidad de emplear al 48% de la misma; además la distancia y el tiempo que se recorre para llegar a Mérida o a Umán son cortos.

En cuanto al municipio de Opichén cuenta con una población de 5,279; posee un número reducido de instituciones de educación las cuales solamente llegan hasta el nivel secundaria; la cobertura de energía eléctrica en el municipio es del 94.58%; la cobertura de agua es del 92.36%; la cobertura de drenaje es del 8.98%; posee un alto grado de marginación; tiene una población ocupada de 1,767 personas; las personas que se emplean dentro del mismo municipio son 418; el porcentaje de la Población Económicamente

Activa (PEA) ocupada dentro del municipio es del 74%, esto significa que del total de la PEA que existe en la jurisdicción de Opichén, el municipio solo tiene la capacidad de emplear al 74% de la misma; la distancia y el tiempo que se recorre para llegar a Mérida o a Umán son medios.

Por su parte, el municipio de Seyé cuenta con una población de 8,275; al igual que Opichén posee un número menor de instituciones de educación pero llegan hasta el nivel bachillerato; la cobertura de energía eléctrica en el municipio es del 94.69%; la cobertura de agua es del 73.66%; la cobertura de drenaje es del 15.94%; posee un medio grado de marginación; tiene una población ocupada de 3,041 personas; las personas que se emplean dentro del mismo municipio son 481; el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada dentro del municipio es del 33%, esto significa que del total de la PEA que existe en la jurisdicción de Kanasín, el municipio solo tiene la capacidad de emplear al 33% de la misma; además la distancia y el que se recorre para llegar a Mérida o a Umán son medios.

En base a lo expuesto, se puede decir que las personas toman la decisión de desplazarse debido a las condiciones de vida que los municipios Mérida y Umán ofrecen; ya que como se pudo apreciar, las instituciones que ofrecen servicios educativos en Opichén, Seyé y Kanasín solamente llegan al nivel bachillerato dejando a los pobladores limitados con respecto a su educación por lo que se ven obligados a emplearse en unidades económicas que no requieran un nivel académico elevado, como lo son las empresas constructoras. En el caso de la vivienda, se puede observar que en los tres municipios expulsores de mano de obra, la cantidad de pobladores supera al número de viviendas que existen en los municipios, lo que genera que las personas al conseguir empleo en Mérida ó Umán busquen la forma de buscar un lugar el cual habitar en sus días laborales en estos municipios. En cuanto a los servicios públicos en el lugar de origen de los empleados que se desplazan, éstos abarcan gran parte de los municipios a excepción del drenaje; sin embargo, la disponibilidad de servicios públicos en Mérida ó Umán ha favorecido el crecimiento de asentamientos humanos, que a su vez generan importantes movimientos pendulares de población.

En el fenómeno de la movilidad espacial de los trabajadores se suelen presentar ciertos obstáculos que impiden que dicho fenómeno se presente pero en el caso de los municipios

expulsores de mano de obra identificados en esta investigación, no se presentaron los mencionados obstáculos ya que las distancias entre los principales municipios expulsores de mano de obra y los municipios de Mérida y Umán no son muy largas por lo que el tiempo que las personas emplean para trasladarse no rebasa una hora de viaje, generando movimientos diarios con motivos de trabajo de municipio a municipio. El factor más importante por el que las personas deciden movilizarse, es el desempleo, y de acuerdo a lo expuesto en la Tabla 5.14, los municipios de Seyé, Opichén y Kanasín sólo tienen la capacidad de emplear al 33%, 74% y 48% del total de la PEA respectivamente, por lo que existe un porcentaje de personas en el municipio que no tienen empleo y deciden cruzar sus límites geográficos en busca del mismo.

Para fortalecer lo planteado es importante mencionar que de acuerdo a lo establecido por la teoría Push-Pull o “Atracción-repulsión” (teoría principal en la que se ha basado la presente investigación), existen factores de atracción y rechazo asociados tanto a los municipios origen, como a los municipios de destino, debido a que los trabajadores se trasladan hacia aquellas áreas con predominio de factores positivos y la valoración de estos factores se acrecienta cuanto mayor sean las disparidades entre las dos regiones implicadas, es decir, entre su municipio de origen y los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana.

Se puede entonces aludir que las personas que incurren en la movilidad espacial de la mano de obra reaccionan ante la interacción de fuerzas de expulsión de carácter económico (sobrepoblación, desempleo o subempleo, hambre, baja productividad agrícola, etc.) y social (falta de seguridad, de servicios), que ejercen presión sobre la población en sus municipios de origen (áreas de partida), al mismo tiempo que factores positivos en los municipios de Mérida y Umán (áreas de destino) que atraen a la población hacia ellos (demanda de empleo, jornales más altos, mejores oportunidades de educación, servicios sociales y recreación, perspectivas de movilidad social de los inmigrantes y sus hijos, entre otras), esto de acuerdo a lo mencionado por esta línea de pensamiento que estudia las migraciones en el marco analítico de “Push-pull” o “Atracción-repulsión”.

En lo que concierne al resto de las teorías, a saber, la corriente económica neoclásica y el planteo neo-estructuralista de Gaudemar que se consideraron en el estudio como teorías secundarias, no concordaron con los resultados obtenidos en este estudio, ya que dichas

teorías sostienen que la movilidad geográfica de los trabajadores responde directamente a las desigualdades en los niveles salariales y de oportunidades de empleo, por lo que la magnitud de los flujos está determinada por la desigualdad de tales distribuciones únicamente, sin considerar aspectos como: las percepciones personales de los trabajadores con respecto a sus lugares de origen u otros factores como la distancia entre municipios.

Tabla 5.14. Indicadores socioeconómicos de los principales municipios expulsores de mano de obra en comparación con los municipios de Mérida y Umán.

	Municipios de origen (principales expulsores de mano de obra)			Municipios de destino	
	Kanasín	Opichén	Seyé	Umán	Mérida
Población	78 709 habitantes.	6 285 habitantes.	9 276 habitantes.	50 993 habitantes.	830 732 habitantes.
% de población con relación a la población total	2.37 %	0.32%	0.50 %	2.97 %	42.57%
Número de escuelas por nivel educativo	19 Preescolar 18 Primaria 4 Secundaria 2 Bachillerato	2 Preescolar 3 Primaria 2 Secundaria	4 Preescolar 7 Primaria 2 Secundaria 1 Bachillerato	29 Preescolar 33 Primaria 12 Secundaria 2 Bachillerato	244 Preescolar 395 Primaria 136 Secundaria 97 Bachillerato 16 Profesional Medio
Vivienda	8,424 viviendas.	1,128 viviendas	1,792 viviendas	10,569 viviendas	172,498 viviendas
Cobertura de servicios públicos	Energía 95.49% Agua 84.18% Drenaje 55.65%	Energía 94.58% Agua 92.36% Drenaje 8.98%	Energía 94.69% Agua 73.66% Drenaje 15.94%	Energía 97.13% Agua 87.65% Drenaje 53.00%	Energía 98.4% Agua 94.34% Drenaje 84.07%
PEA	14,747 personas	1,786 personas	3,058 personas	19,369 personas	288,809 personas
Población ocupada	14,624 personas	1,767 personas	3,041 personas	19,205 personas	286,134 personas
Población ocupada dentro del municipio	6,484 personas	418 personas	481 personas	9,480 personas	209,084 personas
% de la PEA ocupada dentro del municipio	48%	74%	33%	55%	74%
Población Económicamente Activa por Sector	Primario 4.54% Secundario 32.57% Terciario 61.35% Otros 1.54%	Primario 51.27% Secundario 29.49% Terciario 18.45% Otros 0.79%	Primario 17.76% Secundario 43.10% Terciario 37.72% Otros 1.09%	Primario 6.71% Secundario 45.46% Terciario 46.79% Otros 1.04%	Primario 1.58% Secundario 26.14% Terciario 70.57% Otros 1.71%
Índice de marginación	0.31958	0.27456	-0.08040	-0.65994	-0.52869
Grado de marginación	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Distancia en Km a Mérida	La distancia entre estos dos puntos es de 9.2 km	La distancia entre estos dos puntos es de 76.7 km	La distancia entre estos dos puntos es de 35.1 km	La distancia entre estos dos puntos es de 18.5 km	
Distancia en Km a Umán	La distancia entre estos dos puntos es de 29.6 km	La distancia entre estos dos puntos es de 57.8 km	La distancia entre estos dos puntos es de 55.8 km		La distancia entre estos dos puntos es de 18.5 km
Tiempo estimado de traslado a Mérida	Tiempo estimado 18 minutos.	Tiempo estimado 1 hora.	Tiempo estimado 39 minutos.	Tiempo estimado 23 minutos.	
Tiempo estimado de traslado a Umán	Tiempo estimado 28 minutos.	Tiempo estimado 46 minutos.	Tiempo estimado 53 minutos.		Tiempo estimado 23 minutos.

Fuente: Elaboración propia en base a Censos económicos 2009 (INEGI), Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2008), Índice de marginación (CONAPO), (2008).

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En el presente estudio se propuso como objetivo conocer los factores que inciden de manera directa en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras ubicadas en los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán; y después de haber analizado la información obtenida de las encuestas que se aplicaron a los 252 empleados (albañiles, secretarias, arquitectos, electricistas, herreros, pasteros, pintores, ingenieros, etc.), en 11 empresas de la industria de la construcción, se puede concluir que los principales factores que inciden en la movilidad espacial de la mano de obra son los que se enlistan a continuación y los cuales fueron agrupados en cuatro ámbitos, mismos que se plantearon en la sección de Marco teórico:

Ámbito socio demográfico del empleado.

- Intervalo de edad.
- Género.
- Estado civil.

Ámbito económico/laboral del empleado.

- Condiciones de empleo en el lugar de origen.
- Contrato de empleo del trabajador en la empresa.
- Periodicidad con la que recibe su sueldo.
- Nivel de ingresos percibidos por el empleado.
- Puestos que ocupa el empleado.
- Margen de utilidad del empleado.

Ámbito de movilidad espacial del empleado.

- Tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo.
- Distancia del municipio de residencia.
- Municipios de procedencia.
- Medio de transporte utilizado para desplazarse.
- Diferencia entre la calidad de vida del lugar de origen y la calidad de vida del lugar de destino.

Ámbito empresarial.

- Número de trabajadores que provienen de otros municipios.
- Densidad empresarial en Mérida y Umán.
- Grado en que influye el lugar de procedencia con la contratación de personal.
- Prestaciones que otorga la empresa.
- Criterios para admitir personal en la empresa.
- Calificación del desempeño laboral de empleados móviles y no móviles.

Características de los empleados móviles en la industria de la construcción como actividad económica.

De acuerdo al análisis de los resultados se puede mencionar que las personas que se desplazan hacia las empresas de la industria de la construcción ubicadas en Mérida y Umán poseen las siguientes características:

1. Género: Los empleados móviles son en su mayoría hombres.
2. Edad: Los empleados poseen un rango de edad que se encuentra entre los 25 y 29 años de edad.
3. Estado civil: Gran parte de los empleados que laboran en las empresas constructoras son casados.
4. Nivel educativo: Los empleados poseen como máximo grado académico, la primaria.
5. Idioma utilizado: Los trabajadores móviles utilizan el idioma Español, para comunicarse en su trabajo.
6. Tipo de vivienda: El lugar en donde habitan es casa propia, y cuentan con todos los servicios públicos.
7. Personas que habitan en sus hogares: El número de personas que habitan en sus hogares esta entre 3 a 4 personas.
8. Lugar de procedencia: Los municipios de procedencia de estos empleados son Kanasín, Opichén, Seyé y Umán.
9. Ingresos: Sus ingresos son de hasta \$1,701.00 pesos y lo reciben semanalmente.
10. Empleo: Sus empleos son por obra determinada o al destajo y sus puestos son operativos.

11. Factor de movilidad: Sus principales motivos de traslado son la Falta de trabajo en el lugar de origen y mejorar sus ingresos.
12. Características de movilidad: Los empleados que se trasladan tienen un tiempo promedio de desplazamiento de una hora, realizan un viaje para llegar a su lugar de trabajo y utilizan como medio de transporte el autobús.
13. Frecuencia de retorno: El retorno a sus municipios de origen es diario o semanal.

Características de las empresas de la industria de la construcción.

En el mismo contexto, de acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación se puede decir que las características que poseen las empresas de la industria de la construcción ubicadas en Mérida y Umán a las que se dirigen los empleados de otros municipios para trabajar, son las siguientes:

1. Antigüedad de las empresas en Mérida o Umán: La mayoría de las empresas tiene entre 5 y 10 años en la Zona Metropolitana.
2. Motivos por los que se establecieron en la ZM: Los motivos principales fueron la tecnología disponible, la cercanía de insumos y la disponibilidad de mano de obra.
3. Actividad o giro: Las empresas estudiadas se dedican a producir un bien para el consumidor final, así como la fabricación de bienes intermedios.
4. Mercado: La mayor parte de las empresas de la industria de la construcción estudiadas cubren el mercado Estatal.
5. Problemas a los que se enfrentan las empresas: Los principales problemas macroeconómicos de las empresas de la construcción son los económicos y los principales problemas microeconómicos son los clientes.
6. Origen de insumos: El origen de sus insumos es estatal.
7. Prestaciones que otorga la empresa: Las empresas de la industria de la construcción ubicadas en Mérida y Umán otorgan principalmente seguridad en el trabajo, cursos y talleres, seguro médico público y aguinaldo.
8. Grado en que influye el lugar de procedencia con la contratación de personal: Las empresas estudiadas no hacen distinción entre los trabajadores de Mérida y Umán y los del resto de los municipios del Estado a la hora de contratar personal.

9. Criterios para admitir personal en la empresa. La preparación, responsabilidad y lealtad son los criterios que las empresas establecen para admitir personal.
10. Actividades de innovación en la empresa. Las actividades de innovación que realizan las empresas estudiadas son la capacitación, adquisición de tecnología incorporada al capital y los cambios organizacionales.
11. Implementación de acciones para promover y cuidar el medio ambiente: Para promover el medio ambiente, las empresas capacitan a su personal, clasifican y recolectan la basura, usan eficientemente la energía y al agua, además de utilizar menos insumos para sus actividades.

Para concluir se hace mención, que la movilidad espacial de la mano de obra presentada en la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida, Yucatán se deriva por motivos primeramente económicos, los que impulsan al individuo a trasladarse a otros municipios diferentes al de origen.

6.2 Recomendaciones

Para finalizar, se presentan las siguientes recomendaciones una vez concluido el estudio:

- a) Reducir los índices de movilidad espacial de la mano de obra hacia la Zona Metropolitana, es responsabilidad de todos los sectores de la sociedad; por lo que las dependencias federales y estatales deben coordinarse para dar una solución pero no en un plan paternalista de subsidiar a la población, sino de generar las condiciones para generar empleos en los principales municipios expulsares de mano de obra, ya que la generación de empleos es la solución para evitar que las personas abandonen sus hogares y así, sus habilidades y su trabajo sean aprovechados en sus municipios de origen.
- b) También se deberían sumar esfuerzos para crear la infraestructura que necesitan los municipios expulsores de mano de obra para atraer capitales y para que también los empresarios locales se queden ahí y puedan crecer. De acuerdo a los resultados obtenidos, los principales municipios expulsores de mano de obra son Kanasín, Opichén y Seyé, los cuales, de contar con las condiciones, infraestructura, proximidad al mercado y a los insumos necesarios, las empresas se establecerían en ellos; esto ocasionaría una movilidad espacial laboral de personas pero desde los municipios que

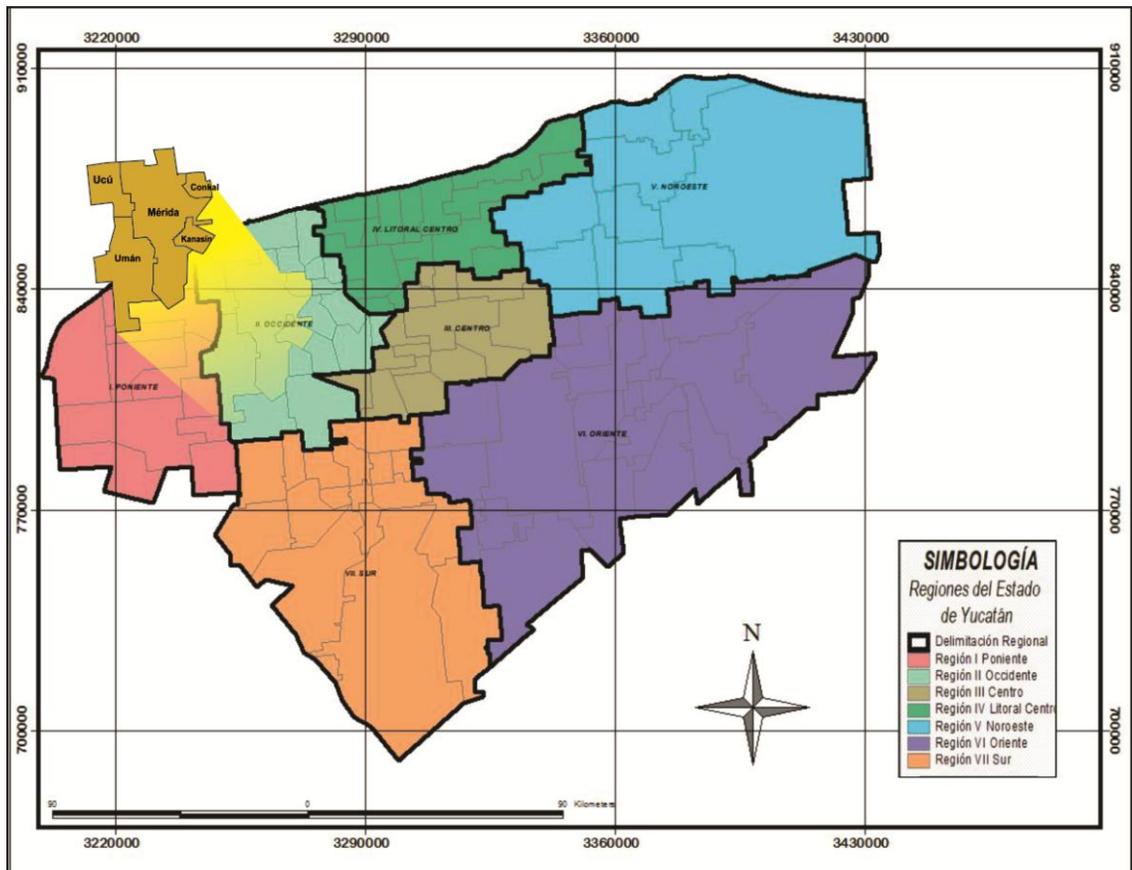
colindan con Kanasín, Opichén y Seyé hacia estos municipios expulsores, disminuyendo así, el flujo de personas que se movilizan únicamente a Mérida y Umán con el objetivo de conseguir empleo.

- c) De igual forma, se recomienda incrementar el nivel de educación de la población de todos los municipios del Estado con la finalidad de facilitar la obtención de empleos de mayor especialización para que las personas puedan obtener una mejor remuneración, ya que como se pudo apreciar en el apartado de Análisis y discusión de resultados, la mayor parte de las personas que desempeñan actividades en la industria de la construcción tienen solamente la primaria o secundaria, por lo que un programa de educación para adultos por parte del Gobierno del Estado o proporcionado por los empresas en donde laboran, serviría para que las personas se desarrollen académicamente y puedan aspirar u otro tipo de puesto dentro de la empresa y que sea mejor remunerado.
- d) Además, se recomienda que el Gobierno lleve a cabo una correcta coordinación entre el sector público y privado en donde puedan surgir propuestas de proyectos de promoción y desarrollo empresarial, siendo preponderantes los relativos a cantidad y calidad en la generación y conservación de empleos, así como de inversión en los municipios expulsores de personal. Esto a través de ferias o convenciones tanto para empresarios en las que se presenten los beneficios de invertir en otros municipios del interior del Estado; como para empleados en donde las distintas empresas de construcción presenten los beneficios que las personas obtendrían si se emplean en ellas.

Estas recomendaciones fueron planteadas con la intención de alcanzar un equilibrado desarrollo económico y social en los principales municipios expulsores de mano de obra detectados en este estudio; sin embargo, aún resulta inevitable la creciente interdependencia económica y sociodemográfica entre Mérida/Umán que son las ciudades principales y sus zonas conurbadas, lo que provoca que un mayor número de empresas se desplacen dando lugar al fenómeno de movilidad hacia esa zona con la finalidad de poder obtener un empleo, por lo que la puesta en acción de estas recomendaciones podrían ser insuficientes para poder lograr un equilibrio económico y social entre los municipios expulsares de mano de obra y los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana.

ANEXOS

ANEXO I. Ubicación de la Zona Metropolitana de la Ciudad de Mérida en la región II Occidente



Fuente: Elaboración propia en base a la reestructuración de la delimitación geográfica regional del Estado de Yucatán en Octubre de 2008 (COPLADE 2008).

ANEXO II. Encuesta aplicada a los trabajadores móviles (hoja 1)



Factores que inciden en la movilidad espacial laboral de la mano de obra hacia los municipios de Mérida o Umán de la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán

Lugar de Aplicación

1. Mérida Dirección _____ Localidad / Comisaria _____

2. Umán Dirección _____ Localidad / Comisaria _____

GENERALES

1.- Sexo: Femenino Masculino

2.- Edad: Menor a 18 años 2A. ¿Tiene permiso de sus padres? Si No

De 18 a 19 años 20-24 años 25-29 años 30-34 años 35-39 años 40-44 años 45-49 años

45-49 años 50-54 años 55-59 años 60-64 años Más de 64 años

3.- Estado Civil: Soltero Casado Divorciado Unión Libre Viudo Otro _____

4.- Nivel educativo concluido:

Sin escolaridad Primaria Secundaria Preparatoria

Carrera Técnica TSU Licenciatura o Ingeniería Posgrado

Capacitación para el Trabajo

5.- ¿Cuántas personas habitan su hogar?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 11 12 13 Más de 12

6.- Lugar de procedencia (Municipio)

<input type="checkbox"/> Abalá	<input type="checkbox"/> Acanceh	<input type="checkbox"/> Akil	<input type="checkbox"/> Baca	<input type="checkbox"/> Bokobá	<input type="checkbox"/> Buctzotz	<input type="checkbox"/> Cacalchén	<input type="checkbox"/> Otro	<input type="checkbox"/> Cansahcab
<input type="checkbox"/> Cantamayec	<input type="checkbox"/> Celestún	<input type="checkbox"/> Cenotillo	<input type="checkbox"/> Chacsinkín	<input type="checkbox"/> Chankom	<input type="checkbox"/> Chapab	<input type="checkbox"/> Chemax	<input type="checkbox"/> Chichimilá	<input type="checkbox"/> Chicxulub Pueblo
<input type="checkbox"/> Chikindzonot	<input type="checkbox"/> Chocholá	<input type="checkbox"/> Chumayel	<input type="checkbox"/> Conkal	<input type="checkbox"/> Cuncunul	<input type="checkbox"/> Cuzamá	<input type="checkbox"/> Dzán	<input type="checkbox"/> Dzemul	<input type="checkbox"/> Dzidzantún
<input type="checkbox"/> Dzilam de Bravo	<input type="checkbox"/> Dzilam González	<input type="checkbox"/> Dzitás	<input type="checkbox"/> Dzoncauich	<input type="checkbox"/> Espita	<input type="checkbox"/> Halachó	<input type="checkbox"/> Hocabá	<input type="checkbox"/> Hochtún	<input type="checkbox"/> Homún
<input type="checkbox"/> Huhí	<input type="checkbox"/> Hunucmá	<input type="checkbox"/> Ixil	<input type="checkbox"/> Izamal	<input type="checkbox"/> Kanasin	<input type="checkbox"/> Kantunil	<input type="checkbox"/> Kaula	<input type="checkbox"/> Kinchil	<input type="checkbox"/> Kopomá
<input type="checkbox"/> Mama	<input type="checkbox"/> Maní	<input type="checkbox"/> Maxcanú	<input type="checkbox"/> Mayapán	<input type="checkbox"/> Mérida *	<input type="checkbox"/> Mocoohá	<input type="checkbox"/> Motul	<input type="checkbox"/> Muna	<input type="checkbox"/> Muxupip
<input type="checkbox"/> Opichén	<input type="checkbox"/> Oxkutzcab	<input type="checkbox"/> Panabá	<input type="checkbox"/> Peto	<input type="checkbox"/> Progreso	<input type="checkbox"/> Quintana Roo	<input type="checkbox"/> Río Lagartos	<input type="checkbox"/> Sacalum	<input type="checkbox"/> Samahil
<input type="checkbox"/> San Felipe	<input type="checkbox"/> Sanahcat	<input type="checkbox"/> Santa Elena	<input type="checkbox"/> Seyé	<input type="checkbox"/> Sinanché	<input type="checkbox"/> Sotuta	<input type="checkbox"/> Sucilá	<input type="checkbox"/> Sudzal	<input type="checkbox"/> Suma
<input type="checkbox"/> Tahdziú	<input type="checkbox"/> Tahmek	<input type="checkbox"/> Teabo	<input type="checkbox"/> Tecoh	<input type="checkbox"/> Tekal de Venegas	<input type="checkbox"/> Tekantó	<input type="checkbox"/> Tekax	<input type="checkbox"/> Tekit	<input type="checkbox"/> Tekom
<input type="checkbox"/> Telchac Pueblo	<input type="checkbox"/> Telchac Puerto	<input type="checkbox"/> Temax	<input type="checkbox"/> Temozón	<input type="checkbox"/> Tepakán	<input type="checkbox"/> Tetiz	<input type="checkbox"/> Teya	<input type="checkbox"/> Ticul	<input type="checkbox"/> Timucuy
<input type="checkbox"/> Tinum	<input type="checkbox"/> Tixcacalcupul	<input type="checkbox"/> Tixkokob	<input type="checkbox"/> Tixmehucac	<input type="checkbox"/> Tixpéhuac	<input type="checkbox"/> Tizimin	<input type="checkbox"/> Tunkás	<input type="checkbox"/> Tzucacab	<input type="checkbox"/> Uayma
<input type="checkbox"/> Ucú	<input type="checkbox"/> Umán*	<input type="checkbox"/> Valladolid	<input type="checkbox"/> Xocchel	<input type="checkbox"/> Yaxcabá	<input type="checkbox"/> Yaxkukul	<input type="checkbox"/> Yobain	* Si vive en Mérida o Umán pase a la preg. 9)	

7.- ¿Por cuál de los siguientes motivos trabaja en Mérida/Umán? (Marque todas las que señale el encuestado)

Falta de trabajo en lugar de origen Mejorar ingreso Estudio y Trabajo

Servicio de Salud Mejores Servicios Por Estatus

Alguien de la familia trabaja aca Otra _____

8.- ¿Cuales fueron los motivos por los que se incorporó laboralmente a la empresa?

Falta de trabajo en lugar de origen Mejorar ingreso Estudio y Trabajo

Servicio de Salud Mejores Servicios Por Estatus

Alguien de la familia trabaja en la empresa Otra _____

9.- ¿Considera próximamente experimentar el traslado a otro municipio ?

Si 1 Mejorar Ingreso 2 Por estatus 3 Por motivos familiares

¿Por qué? 4 Porque un familiar Trabaja ahí 5 Otro

No

10.- Cuántas personas de 12 a 64 Años de edad trabajan en su hogar?

1 2 3 4 5 6 Más de 6 7 Ninguno

11.- Cuántas personas de 12 a 64 Años de edad NO trabajan en su hogar, pero lo podría hacer?

1 2 3 4 5 6 Más de 6 7 Ninguno

12.- Que idioma utiliza con mayor frecuencia para comunicarse en su trabajo?

1 Maya 2 Español 3 Ambos 4 Otro

13.- ¿Sus padres desempeñaron algo asociado con lo que usted esta realizando actualmente? 1 Si 2 No

14.- ¿Radica en éste municipio?

1 Si 2 No (Pase a la Pregunta 17)

15.- ¿Desde hace cuánto tiempo radica en el municipio?

1 Menos de 1 Año 2 de 1 a 3 Años 3 Más de 3 a 5 Años 4 Más de 5 Años

16.- ¿El lugar en donde habita es?

1 Casa propia 2 Renta 3 Prestada 4 Con Compañeros 5 Con familiares

17.- ¿Qué puesto ocupa actualmente?

1 Operativo 2 Administrativo 3 Intendente 4 Otro _____

18.- ¿Con qué frecuencia recibe su sueldo?

1 Día 2 Semana 3 Catorcena 4 Quincena 5 Mensual

19.- ¿Cuál es su ingreso actual?

1 Hasta \$1,701 2 de \$1,702 a \$3402 3 de \$3403 a \$5103 4 de \$5104 a \$8505

5 de \$8,506 a \$17,010 6 Más de \$17,010

20.- Su empleo es:

1 Fijo 2 Contrato por tiempo determinado 3 Eventual

4 Por Obra determinada o al destajo 5 Otro _____

FOLIO

0 0 0 0 0

1 1 1 1 1

2 2 2 2 2

3 3 3 3 3

4 4 4 4 4

5 5 5 5 5

6 6 6 6 6

7 7 7 7 7

8 8 8 8 8

9 9 9 9 9

Hoja 1 de 2 Empleado

Encuesta aplicada a los trabajadores móviles (hoja 2)

Factores que inciden en la movilidad espacial laboral de la mano de obra hacia los municipios de Mérida o Umán de la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán



21- ¿Con cuál de los siguientes servicios cuenta en su hogar?

	SI	NO
Luz	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Agua	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Recoja de Basura	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Gas	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Teléfono	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Internet	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Televisión de Paga	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2

22- ¿Cómo percibe los siguientes aspectos en la localidad, de donde trabaja o Habita (Mérida/Umán)?

	Excelente	Buena	Regular	Mala	Muy Mala
Transporte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Contaminación	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Costos de vivienda	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Costos Terreno	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Servicios Basicos	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

23- ¿Considera tener buena accesibilidad a los servicios básicos, en la localidad en donde trabaja (Mérida/Umán)?

	Si	No
Agua	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Luz	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Teléfono	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Transporte	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2
Otros	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2

24- ¿Cómo distribuye sus ingresos?

Siendo el uno de mayor recursos destinados y cero al que menos.

1.- Alimentos	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
2.-Vestido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
3.-Transporte	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
4.-Vivienda	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
5.-Agua	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
6.-Luz	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
7.-Teléfono	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
8.-Basura	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
9.-Internet	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
10.-Televisión de paga	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
11.-Educación	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
12.-Entrenimiento	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
13.-Pago de deudas	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
14.-Cuidado de la salud	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
15.-Ahorro	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0
16.-Otro: _____	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 0

25.- De las siguientes prestaciones indique ¿Cuáles le proporciona la empresa? (Llenar las necesarias)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1 Vales de despensa | <input type="checkbox"/> 8 Préstamos |
| <input type="checkbox"/> 2 Vales de gasolina | <input type="checkbox"/> 9 Reparto de utilidades |
| <input type="checkbox"/> 3 Servicio médico privado | <input type="checkbox"/> 10 Aguinaldo |
| <input type="checkbox"/> 4 Seguro médico público | <input type="checkbox"/> 11 Transporte |
| <input type="checkbox"/> 5 Seguro de vida | <input type="checkbox"/> 12 Uniformes |
| <input type="checkbox"/> 6 Bonos de puntualidad/asistencia | <input type="checkbox"/> 13 Sin prestaciones |
| <input type="checkbox"/> 7 Infonavit/Fovisste | <input type="checkbox"/> 14 Bono de productividad |

26.-¿Con qué frecuencia retorna a su lugar de origen?

(Pregunta solo aplica para los que NO son de Mérida / Umán)

- 1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual 5 Bimestral
 6 Otro: _____

27.- Medio de transporte utilizado para movilizarse

- 1 A pie 2 En autobús 3 En bicicleta 4 Viaje con compañeros
 5 Transporte otorgado por el patrón

28.Tiempo de traslado al lugar de trabajo

- 1 Menos de 1 hora 2 1 hora 3 Más de 1 hora 4 2 horas
 5 Más de 2 horas 6 3 horas 7 Más de 3 horas

29. Número de viajes realizados por empleado para ir a trabajar

- 1 Uno 2 Dos 3 Tres

ANEXO III. Encuesta aplicada a los empresarios (hoja 1)

Factores que inciden en la movilidad espacial laboral de la mano de obra hacia los municipios de Mérida o Umán de la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán



FOLIO

0 0 0 0 0
 1 1 1 1
 2 2 2 2
 3 3 3 3
 4 4 4 4
 5 5 5 5
 6 6 6 6
 7 7 7 7
 8 8 8 8
 9 9 9 9

Nombre de la Empresa: _____
 Razón Social: _____
 Actividad o giro: _____
 Dirección: _____ Teléfono: _____
 Puesto del encuestado: _____

1.- La empresa es:

1 Pública		2 Privada	
1 Comisariado	4 Federal	1 Empresa Familiar	4 Filial o sucursal
2 Municipal		2 Empresa Unica	5 Corporativo
3 Estatal		3 Franquicia	

2.- En caso de ser una filia o sucursal, ¿dónde tiene su sede la unidad matriz?

Lugar de Ubicación
 País _____ Estado _____
 Municipio _____ Comisaría _____

4.- ¿Cuánto tiempo tiene la empresa en este lugar?

1 Menos de 1 año 2 Entre 1 y 5 años 3 Mas de 5 hasta 10 años
 4 Más de 10 hasta 15 años 5 Más de 15 hasta 20 años 6 Más de 20 años

5.- ¿Cuáles fueron las razones que le motivaron para establecer su empresa en esta Zona Metropolitana? (Puede señalar más de una opción)

1 Cercanía a la fuente de insumos 2 Proximidad al mercado
 3 Disponibilidad de mano de obra 4 Tecnología disponible
 5 Otro _____

6.- ¿La empresa ha estado ubicada en otro lugar?

1 Si 2 No (Pase a la Pregunta 8)

Lugar de Ubicación Anterior
 País _____ Estado _____
 Municipio _____ Comisaría _____

7.- En caso de haberse trasladado la empresa a este lugar ¿Qué factores en el lugar de origen propiciaron dicho traslado? (Puede señalar más de una opción)

1 Macroeconómicos		2 Microeconómicos	
1 Mercado de trabajo	5 Tecnológicos	1 Clientes	5 Demanda
2 Demográfico	6 Políticos	2 Proveedores	6 Otro _____
3 Económicos	7 Culturales	3 Competidores	Otro _____
4 Naturales		4 Intermediarios	

8.- ¿Ha pensado en trasladar la empresa a otro lugar?

1 Si 2 No (Pasar a la Pregunta 10)

Lugar de Ubicación Futura
 País _____ Estado _____
 Municipio _____ Comisaría _____

9.- ¿En caso de trasladarse, por qué motivos sería?

1 Macroeconómicos		2 Microeconómicos	
1 Mercado de trabajo	5 Tecnológicos	1 Clientes	5 Demanda
2 Demográfico	6 Políticos	2 Proveedores	6 Otro _____
3 Económicos	7 Culturales	3 Competidores	Otro Especifique _____
4 Naturales		4 Intermediarios	

10.- ¿Ha considerado tener nuevas oficinas o sucursales en otros municipios del estado?

1 Si 2 No

Lugar en donde se ubicaría
 Municipio _____ Comisaría _____

11.- ¿Qué mercado cubre su empresa? (Puede señalar más de una opción)

1 Local 2 Metropolitano 3 Estatal 4 Regional 5 Nacional 6 Internacional

12.- En caso de contar con algún convenio, acuerdo o relación con algún programa del gobierno, para la incorporación, formación o contratación de personal, especifique:

1 Gobierno		2 Iniciativa Privada		3 No tiene Convenio	
1 Comisaría	3 Estatal	1 Sector Primario	3 Sector Terciario		
2 Municipal	4 Federal	2 Sector Secundario			

3.- Su empresa se dedica a:

1 Producir un bien dirigido al consumidor final (venta directa)	Industria
2 Producir un bien dirigido a un intermediario (comercializador)	
3 Producir un bien intermedio (Para otro proceso industrial)	
4 Producir un bien para el gobierno	Terciario
5 Comercializar <input type="checkbox"/> Al por mayor <input type="checkbox"/> Al por menor	
6 Prestar un servicio -- Especifique _____	

13.- ¿Su empresa ha crecido? Si No (pasar a la pregunta 14)

1 Internamente		2 Externamente	
1 Más maquinas	2 Más trabajadores	1 Nuevas sucursales	2 Nuevas plantas de producción
3 Más instalaciones	4 Nuevos Procesos	3 Centros de distribución	5 Otro: _____
5 Otro: _____			

14.- ¿Cuántos trabajadores tiene actualmente la empresa?

Tamaño	Industria	Comercio	Servicios	Agropecuario
Micro	1-10	1-10	1-10	1-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50	11-30
Mediana	51-250	31-100	51-100	31-100
Grande	251 y Más	101 y Más	101 y Más	101 y Más

En qué áreas

Comercialización/ Mercadotecnia:

1 1-10 2 11-20 3 21-30 4 31-40 5 41-50 6 51-60 7 61-70
 8 71-80 9 81-90 10 91-100 11 Más de 100

Administración Financiera

1 1-10 2 11-20 3 21-30 4 31-40 5 41-50 6 51-60 7 61-70
 8 71-80 9 81-90 10 91-100 11 Más de 100

Producción (Operaciones)

1 1-10 2 11-20 3 21-30 4 31-40 5 41-50 6 51-60 7 61-70
 8 71-80 9 81-90 10 91-100 11 Más de 100

Recursos Humanos

1 1-10 2 11-20 3 21-30 4 31-40 5 41-50 6 51-60 7 61-70
 8 71-80 9 81-90 10 91-100 11 Más de 100

Otras _____

15.- ¿En la empresa, cuántos trabajadores provienen del mismo municipio (Mérida/Umán)?

1 1-10 2 11-20 3 21-30 4 31-40 5 41-50 6 51-60 7 61-70
 8 71-80 9 81-90 10 91-100 11 Más de 100

16.- ¿En la empresa, cuántos trabajadores provienen del interior del estado?

1 1-10 2 11-20 3 21-30 4 31-40 5 41-50 6 51-60 7 61-70
 8 71-80 9 81-90 10 91-100 11 Más de 100

17.- ¿En la empresa, cuántos trabajadores provienen de otros estados?

1 1-10 2 11-20 3 21-30 4 31-40 5 41-50 6 51-60 7 61-70
 8 71-80 9 81-90 10 91-100 11 Más de 100

Encuesta aplicada a los empresarios (hoja 2)

Factores que inciden en la movilidad espacial laboral de la mano de obra hacia los municipios de Mérida o Umán de la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán



18.- ¿Cómo calificaría el desempeño laboral de los empleados que provienen de?:

Lugar de procedencia	Excelente	Buena	Regular	Mala	Pésimo
Mérida/Umán	1	2	3	4	5
Otros municipios de Yucatán	1	2	3	4	5
Otros Estados	1	2	3	4	5

19.- ¿Considera importante que los trabajadores provengan de?:

Lugar de procedencia	Si	No
Mérida/Umán	1	2
Otros municipios de Yucatán	1	2
Otros Estados	1	2

20.- ¿Para admitir al personal en la empresa, en qué criterios se basa principalmente? (Puede seleccionar más de 1 Opción)

- Responsabilidad Edad Origen Municipal Lealtad
 Preparación Sexo Otro _____

21.- ¿En qué áreas de la empresa, con mayor frecuencia, hace cambios de máquinas, equipos y métodos de trabajo?

- Comercialización/ Mercadotecnia Producción (Operaciones)
 Recursos Humanos Administración Financiera
 No hace cambios Otro _____

22.- ¿Desarrolla la empresa alguna actividad de innovación?

- Si (Responda el siguiente Cuadro) No (Pasa Pregunta 24)

Si la respuesta fue positiva, califique de acuerdo a los siguientes parámetros.

Conceptos	Altamente Satisfactorio	Satisfacción superior al promedio	Satisfacción promedio	Cierta satisfacción	Altamente descontento
1.- Investigación y Desarrollo	1	2	3	4	5
2.- Adquisición Tecnológica Incorporada al capital.	1	2	3	4	5
3.- Adquisición de Tecnología NO Incorporada al capital.	1	2	3	4	5
4.- Capacitación	1	2	3	4	5
5.- Cambios Organizacionales.	1	2	3	4	5
6.- Diseño	1	2	3	4	5
7.- Comercialización.	1	2	3	4	5

23.- ¿Cuál es el origen de las innovaciones tecnológicas y de métodos incorporados a la empresa?

- Local Metropolitano Estatal Regional Nacional Internacional

24.- ¿Cuál es el origen de los insumos que utiliza? (MARCAR TODOS LOS QUE INDIQUE)

- Local Metropolitano Estatal Regional Nacional Internacional

25.- ¿Realiza la Empresa cambios en el área administrativa vinculados con la organización del personal?

- Si (Marque todos los que responda) No (Pase a la pregunta 27)

26.- Señale las razones por las que realiza los cambios

- Impuntualidad Falta de capacitación Ausentismo Improductividad
 Otros _____

27.- Mencione los tres principales problemas que enfrenta la empresa actualmente?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Macroeconómicos
<input type="checkbox"/> Mercado de trabajo <input type="checkbox"/> Tecnológicos
<input type="checkbox"/> Demográfico <input type="checkbox"/> Políticos
<input type="checkbox"/> Económicos <input type="checkbox"/> Culturales
<input type="checkbox"/> Naturales | <input type="checkbox"/> Microeconómicos
<input type="checkbox"/> Clientes <input type="checkbox"/> Demanda
<input type="checkbox"/> Proveedores
<input type="checkbox"/> Competidores
<input type="checkbox"/> Intermediarios |
|--|---|

28.- ¿Cuál de las siguientes acciones se implementan en su empresa para el crecimiento del capital humano y/o trabajadores de la empresa?

Concepto	Nunca	Casi nunca	Rara vez	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
Bonos por productividad	1	2	3	4	5	6
Ascensos	1	2	3	4	5	6
Movimientos a otras sucursales y/o filiales	1	2	3	4	5	6
Cursos y talleres	1	2	3	4	5	6
Diplomados	1	2	3	4	5	6
Becas	1	2	3	4	5	6
Créditos de estudios	1	2	3	4	5	6
Facilidades de horario	1	2	3	4	5	6
Seguridad en el Trabajo	1	2	3	4	5	6
Actividades familiares, deportivas y culturales	1	2	3	4	5	6

29.- ¿Cuál es el grado de implementación de acciones que se lleva a cabo en su empresa para la promover y cuidar el medio ambiente?

	Nulo	Bajo	Medio	Alto
Capacitación del personal	1	2	3	4
Clasificación y separación de la basura	1	2	3	4
Reciclaje	1	2	3	4
Siembra de Arboles	1	2	3	4
Uso eficiente de energía	1	2	3	4
Uso racional de agua	1	2	3	4
Incorporación de nuevas tecnologías	1	2	3	4
Uso de insumos biodegradables	1	2	3	4
Uso de menos insumos	1	2	3	4
Buenas prácticas de Producción	1	2	3	4
Puesta en regadío	1	2	3	4
Uso de abonos y fertilizantes orgánicos	1	2	3	4
Agricultura Intensiva (optimización de espacios)	1	2	3	4
Tratamiento de aguas residuales	1	2	3	4
Manejo de desechos tóxicos	1	2	3	4

ANEXO IV. Validez del instrumento de medición 1

Mérida, Yucatán, a 17 de enero de 2012

Asunto: Validez de instrumento de medición

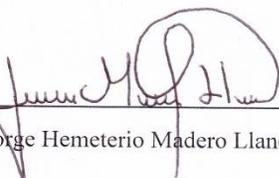
A quien corresponda:

Por este medio comunico que después de haber revisado minuciosamente y hecho las recomendaciones pertinentes al instrumento de medición, el cual servirá para medir las variables de estudio "Factores que influyen en la Movilidad espacial de la Mano de Obra", del trabajo de investigación titulado: "Factores determinantes que inciden en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras de los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán" de la L.A Karen Alejandra Lopez Ruiz, para obtener el grado de Maestro en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional; considero que su contenido y forma son adecuados para la correcta medición de estas variables.

Por tal motivo, a mi juicio y consideración, este instrumento posee validez de contenido, requisito indispensable para la aplicación del instrumento a la muestra de estudio.

Sin otro particular y a petición de la parte interesada se extiende la siguiente constancia a los diecisiete días del mes de abril de dos mil doce.

Atentamente



Dr. Jorge Hemeterio Madero Llanes

Catedrático del Instituto Tecnológico de Mérida

Validez del instrumento de medición 2

Mérida, Yucatán, a 17 de enero de 2012

Asunto: Validez de instrumento de medición

A quien corresponda:

Por este medio comunico que después de haber revisado minuciosamente y hecho las recomendaciones pertinentes al instrumento de medición, el cual servirá para medir las variables de estudio “Factores que influyen en la Movilidad espacial de la Mano de Obra”, del trabajo de investigación titulado: “Factores determinantes que inciden en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras de los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán” de la L.A Karen Alejandra López Ruiz, para obtener el grado de Maestro en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional; considero que su contenido y forma son adecuados para la correcta medición de estas variables.

Por tal motivo, a mi juicio y consideración, este instrumento posee validez de contenido, requisito indispensable para la aplicación del instrumento a la muestra de estudio.

Sin otro particular y a petición de la parte interesada se extiende la siguiente constancia a los diecisiete días del mes de abril de dos mil doce.

Atentamente



M.C. Karina C. González Herrera

Catedrático de la Universidad Tecnológica Metropolitana

Validez del instrumento de medición 3

Mérida, Yucatán, a 25 de enero de 2012.

Asunto: Validez de instrumento de medición

A quien corresponda:

Por este medio comunico que después de haber revisado minuciosamente y hecho las recomendaciones pertinentes al instrumento de medición, el cual servirá para medir las variables de estudio “Factores que influyen en la Movilidad espacial de la Mano de Obra”, del trabajo de investigación titulado: “Factores determinantes que inciden en la movilidad espacial de la mano de obra hacia empresas constructoras de los municipios de Mérida y Umán pertenecientes a la Zona Metropolitana del Estado de Yucatán” de la L.A Karen Alejandra López Ruiz, para obtener el grado de Maestro en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional; considero que su contenido y forma son adecuados para la correcta medición de estas variables.

Por tal motivo, a mi juicio y consideración, este instrumento posee validez de contenido, requisito indispensable para la aplicación del instrumento a la muestra de estudio.

Sin otro particular y a petición de la parte interesada se extiende la siguiente constancia a los diecisiete días del mes de abril de dos mil doce.

Atentamente



Mtra. Hermila Ulbarri Benitez

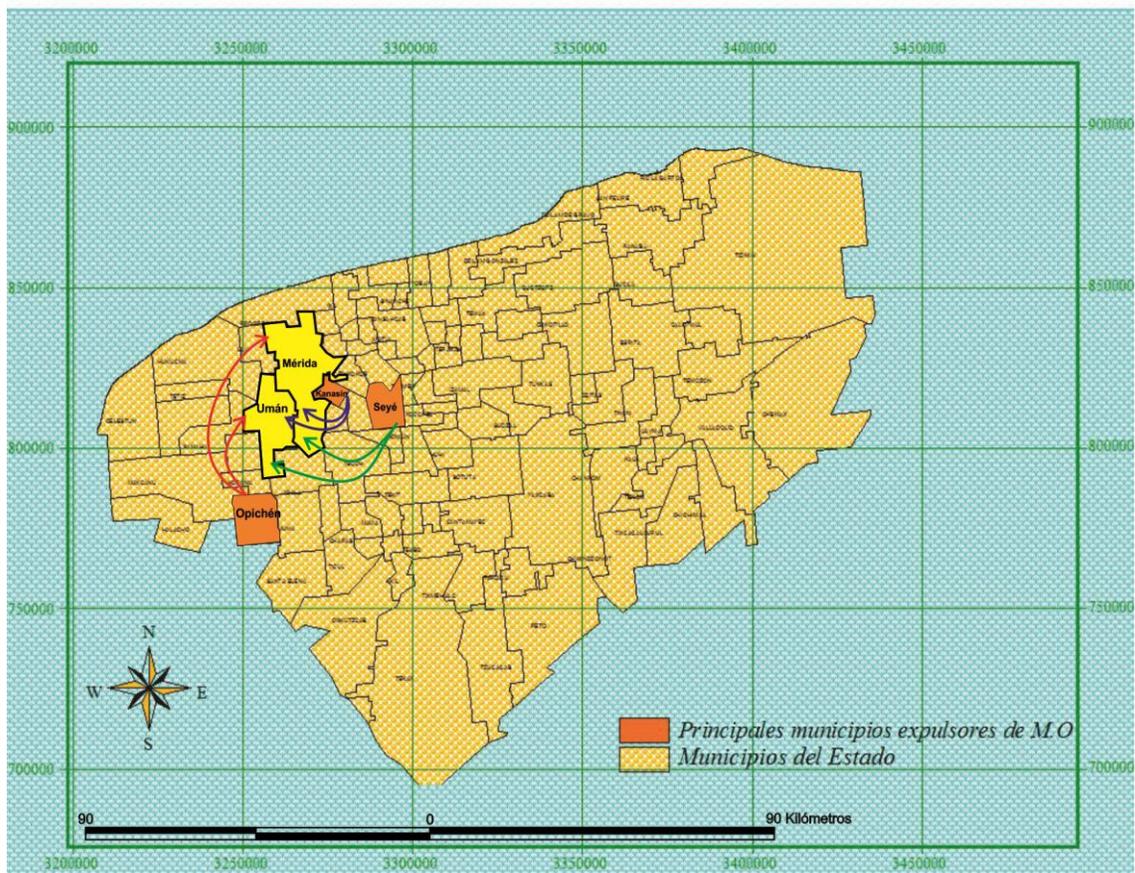
Catedrático del Instituto Tecnológico de Mérida

ANEXO V. Municipios de procedencia de los empleados

	Municipio	Frecuencia	Porcentaje
1	Abalá	8	6.3
2	Acanceh	9	7.0
3	Conkal	7	5.5
4	Chocholá	1	0.8
5	Chumayel	1	0.8
6	Dzemul	1	0.8
7	Espita	1	0.8
8	Hocabá	2	1.6
9	Homún	1	0.8
10	Huhí	2	1.6
11	Ixil	5	3.9
12	Izamal	1	0.8
13	Kanasín	14	10.9
14	Kantunil	8	6.3
15	Kaua	1	0.8
16	Mérida	2	1.6
17	Muna	1	0.8
18	Opichén	15	11.7
19	Panabá	1	0.8
20	Progreso	5	3.9
21	Samahil	1	0.8
22	Sanahcat	1	0.8
23	Seyé	15	11.7
24	Sinanché	1	0.8
25	Sotuta	1	0.8
26	Tecoh	1	0.8
27	Tekantó	1	0.8
28	Ticul	1	0.8
29	Tixcacalcupul	1	0.8
30	Tixpéhual	1	0.8
31	Tizimín	1	1.6
32	Ucú	1	0.8
33	Umán	15	11.7
	Total	126	100.0

Fuente: Elaboración propia, 2012

ANEXO VI. Localización de los principales municipios expulsores de mano de obra en el Estado



Fuente: Elaboración propia, 2012

ANEXO VII. Cálculo del Coeficiente de Gini para empleados móviles

Índice de Gini: 0.22

Ingresos	Rango	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Ingresos personales	Acumulados de los ingresos personales	p	q	(p-q)
						0	0	
\$1- \$1701	851	98	98	83398	84249	0.77778	0.37925	0.398532
\$1702 - \$3402	2551.5	14	112	35721	119970	0.88889	0.54004	0.348846
\$3403 - \$5103	4253	4	116	17012	136982	0.92063	0.61662	0.304013
\$5104 - \$8505	6804.5	8	124	54436	191418	0.98413	0.86166	0.122462
\$8506-\$17000	12753	1	125	12753	204171	0.99206	0.91907	0.072991
\$17000 - \$18956	17978	1	126	17978	222149	1	1	0
						5.56349		1.246844

Fuente: Elaboración propia, 2012

Cálculo del Coeficiente de Gini para empleados no móviles

Índice de Gini: 0.24

Ingresos	Rango	Frecuencia	Frecuencia acumulada	Ingresos personales	Acumulados de los ingresos personales	p	q	(p-q)
						0	0	
\$1 - \$1701	851	83	83	70633	70633	0.65873	0.3041	0.3546
\$1702-\$3402	2552	26	109	66352	136985	0.86507	0.5898	0.27526
\$3403- \$5103	4253	8	117	34024	171009	0.92857	0.7363	0.19226
\$5104-\$8505	6804.5	9	126	61240.5	232250	1	1	0
						3.452381		0.82212

Fuente: Elaboración propia, 2012

ANEXO VIII. Tabla de ANOVA de un factor para trabajadores móviles

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Distribución de los Ingresos (Alimentos)	Inter-grupos	33.220	5	6.644	6.889	.000
	Intra-grupos	117.655	122	.964		
	Total	150.875	127			
Distribución de los Ingresos (Vestido)	Inter-grupos	25.246	5	5.049	.766	.576
	Intra-grupos	804.222	122	6.592		
	Total	829.469	127			
Distribución de los Ingresos (Transporte)	Inter-grupos	15.932	5	3.186	1.505	.193
	Intra-grupos	258.286	122	2.117		
	Total	274.219	127			
Distribución de los Ingresos (Vivienda)	Inter-grupos	58.005	5	11.601	2.116	.068
	Intra-grupos	668.713	122	5.481		
	Total	726.719	127			
Distribución de los Ingresos (Agua)	Inter-grupos	36.558	5	7.312	1.211	.308
	Intra-grupos	736.411	122	6.036		
	Total	772.969	127			
Distribución de los Ingresos (Luz)	Inter-grupos	22.408	5	4.482	.730	.602
	Intra-grupos	748.467	122	6.135		
	Total	770.875	127			
Distribución de los Ingresos (Teléfono)	Inter-grupos	33.964	5	6.793	.789	.560
	Intra-grupos	1050.911	122	8.614		
	Total	1084.875	127			
Distribución de los Ingresos (Basura)	Inter-grupos	27.226	5	5.445	.489	.784
	Intra-grupos	1357.704	122	11.129		
	Total	1384.930	127			
Distribución de los Ingresos (Internet)	Inter-grupos	19.102	5	3.820	.635	.673
	Intra-grupos	733.890	122	6.015		
	Total	752.992	127			
Distribución de los Ingresos (Televisión de paga)	Inter-grupos	29.991	5	5.998	.509	.769
	Intra-grupos	1438.188	122	11.788		
	Total	1468.180	127			
Distribución de los Ingresos (Educación)	Inter-grupos	25.228	5	5.046	.434	.824
	Intra-grupos	1416.772	122	11.613		
	Total	1442.000	127			
Distribución de los Ingresos (Entretenimiento)	Inter-grupos	7.136	5	1.427	.273	.927
	Intra-grupos	638.356	122	5.232		
	Total	645.492	127			
Distribución de los Ingresos (Pago de deudas)	Inter-grupos	13.349	5	2.670	.216	.955
	Intra-grupos	1511.120	122	12.386		
	Total					

	Total	1524.469	127			
Distribución de los Ingresos (Cuidado de la Salud)	Inter-grupos	46.722	5	9.344	.832	.530
	Intra-grupos	1371.020	122	11.238		
	Total	1417.742	127			
Distribución de los Ingresos (Ahorro)	Inter-grupos	90.516	5	18.103	1.268	.282
	Intra-grupos	1741.202	122	14.272		
	Total	1831.719	127			
Distribución de los Ingresos (Otros)	Inter-grupos	0.000	5	0.000		
	Intra-grupos	0.000	122	0.000		
	Total	0.000	127			

Fuente: Elaboración propia, 2012

Tabla de ANOVA de un factor para trabajadores no móviles

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Distribución de los Ingresos (Alimentos)	Inter-grupos	8.955	3	2.985	2.839	.041
	Intra-grupos	128.260	122	1.051		
	Total	137.214	125			
Distribución de los Ingresos (Vestido)	Inter-grupos	12.967	3	4.322	.812	.489
	Intra-grupos	649.192	122	5.321		
	Total	662.159	125			
Distribución de los Ingresos (Transporte)	Inter-grupos	3.982	3	1.327	.474	.701
	Intra-grupos	341.320	122	2.798		
	Total	345.302	125			
Distribución de los Ingresos (Vivienda)	Inter-grupos	14.866	3	4.955	.715	.545
	Intra-grupos	845.579	122	6.931		
	Total	860.444	125			
Distribución de los Ingresos (Agua)	Inter-grupos	7.558	3	2.519	.469	.704
	Intra-grupos	654.982	122	5.369		
	Total	662.540	125			
Distribución de los Ingresos (Luz)	Inter-grupos	11.682	3	3.894	.679	.567
	Intra-grupos	699.977	122	5.738		
	Total	711.659	125			
Distribución de los Ingresos (Teléfono)	Inter-grupos	12.047	3	4.016	.377	.770
	Intra-grupos	1299.422	122	10.651		
	Total	1311.468	125			
Distribución de los Ingresos (Basura)	Inter-grupos	26.588	3	8.863	.744	.528
	Intra-grupos	1452.341	122	11.904		
	Total	1478.929	125			
Distribución de los Ingresos (Internet)	Inter-grupos	29.414	3	9.805	1.213	.308
	Intra-grupos	985.864	122	8.081		
	Total					

	Total	1015.278	125			
Distribución de los Ingresos (Televisión de paga)	Inter-grupos	37.302	3	12.434	1.070	.364
	Intra-grupos	1417.238	122	11.617		
	Total	1454.540	125			
Distribución de los Ingresos (Educación)	Inter-grupos	3.341	3	1.114	.096	.962
	Intra-grupos	1414.373	122	11.593		
	Total	1417.714	125			
Distribución de los Ingresos (Entretenimiento)	Inter-grupos	17.014	3	5.671	.827	.482
	Intra-grupos	836.930	122	6.860		
	Total	853.944	125			
Distribución de los Ingresos (Pago de deudas)	Inter-grupos	26.300	3	8.767	.802	.495
	Intra-grupos	1332.907	122	10.925		
	Total	1359.206	125			
Distribución de los Ingresos (Cuidado de la Salud)	Inter-grupos	11.634	3	3.878	.298	.827
	Intra-grupos	1585.858	122	12.999		
	Total	1597.492	125			
Distribución de los Ingresos (Ahorro)	Inter-grupos	133.381	3	44.460	3.540	.017
	Intra-grupos	1532.087	122	12.558		
	Total	1665.468	125			
Distribución de los Ingresos (Otros)	Inter-grupos	0.000	3	0.000		
	Intra-grupos	0.000	122	0.000		
	Total	0.000	125			

Fuente: Elaboración propia, 2012

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Abbagnano, N. (2004), *Diccionario de filosofía. Colección de Filosofía*. 4ª edición. Fondo de Cultura Económica.
- Abud, G. (2009), *Situación y evolución demográfica de Mérida*. Capítulo III, en cuadernos de: Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región sur: el caso de la zona metropolitana de Mérida, Yucatán. Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres. SEGOB. Recuperado el 20 de abril de 2010. Disponible en: <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/pdf/MERIDA.pdf>
- Arteaga, B. C. y Solís, V. *Necesidades Sociales Y Desarrollo Humano: Un Acercamiento Metodológico*. México: UNAM.
- Arcudia, C. E., Pech, J. y Álvarez, S. O. (2005), *La empresa constructora y sus operaciones bajo un enfoque de sistemas*. Ingeniería Revista Académica, número 001. Universidad autónoma de Yucatán. Mérida, México.
- Baños, O. (1992). *Reconfiguración rural-urbana en la zona henequenera de Yucatán. Estudios sociológicos XI*. Recuperado el 30 de abril de 2010. Disponible en: http://codex.colmex.mx:8991/exlibris/aleph/a18_1/apache_media/S491SNMI48GCR6XUKMMJJ23VXH86KM.pdf.
- Baños O. (1993). *La Invasión Urbana: Mérida y la Zona Henequenera. En Mérida, El Azar y la Memoria*. Colección de Investigación Gaceta Universitaria. Universidad Autónoma de Yucatán.
- Baños, O. (2004), “Modernidad, imaginario e identidad rurales”, en Luis Alfonso Ramírez Carrillo, Estudios Sociológicos, vol. 12, núm. 3, México.
- Bernal, C., (2000). *Metodología de la investigación para administración y economía*. Pearson. Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- Bolio, J. (2007), “La ruta del petróleo, impactos de una eventual explotación petrolera”, en *Yucatán. Tomo I. Mérida y su Zona Metropolitana*”, Fundación Plan Estratégico de Mérida.

- Bolio, J. (2000): “*La expansión urbana de Mérida*”, en Cuadernos Arquitectura de Yucatán 13, Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).
- Bolio, O. (2007), “*Mérida y su zona metropolitana: vivienda, mercado inmobiliario y los impactos de la actividad petrolera en el mediano y largo plazo*”, en Luis Alfonso Ramírez Carrillo, En la ruta del petróleo, tomo I, Fundación Plan Estratégico de Mérida, Mérida.
- Canto, R. (2001), *Del henequén a las maquiladoras. La política industrial en Yucatán, 1984-2001*, Instituto Nacional de Administración Pública y UADY, México. Recuperado el 4 de Mayo de 2010. Disponible en: <http://www.bibliojuridica.org/libros/libro.htm?l=1732>
- Castells, M. (1996) *La era de la información: economía sociedad y cultura*. Madrid: Alianza.
- Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (2006). *Desarrollo Metropolitano. Obtenido. Programa Nacional de Desarrollo Urbano y Ordenación del Territorio*. Recuperado el 1 de Junio de 2010. Disponible en: http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_dmetropolitano.htm#_ftn5
- Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado, COPLADE (2008). *Regionalización del Estado de Yucatán*. Base de datos del Gobierno del Estado de Yucatán. Recuperado el 3 de Diciembre de 2010. Disponible en: http://www.planeacion.yucatan.gob.mx/index.php?option=com_remository&Itemid=115&func=startdown&id=239&lang=es.
- Cortez, H. M., (2006). *Descentralización productiva y territorio, un enfoque del ordenamiento territorial desde la dimensión de las estructuras territoriales*. México: Colegio de Tlaxcala A.C.
- Cruz, M. (2009). *Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región sur: el caso de la zona metropolitana de Mérida, Yucatán*. Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres. SEGOB. Recuperado el 20 de abril de 2010. Disponible en: <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/pdf/MERIDA.pdf>

- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 03/2011) Recuperado el 7 de Septiembre de 2011. Disponible en: <http://gaia.inegi.org.mx/denue/viewer.html>
- Díaz, A., (2001). *Un Modelo de Aglomeraciones, Inversión Extranjera y Crecimiento para la nueva geografía económica de México*. Universidad de California, Departamento de Estudios Económicos.
- Flores, R. A. (1999). *La discusión en torno a la migración y la movilidad territorial de la población*.
- Gallardo, F. (2009). *Disponibilidad, accesibilidad y calidad de la educación en la Zona Metropolitana*. Capítulo VI, en cuadernos de: Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región sur: el caso de la zona metropolitana de Mérida, Yucatán. Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres. SEGOB. Recuperado el 20 de abril de 2010. Disponible en: <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/pdf/MERIDA.pdf>
- García, Y.; Blanco, R. y Pérez, J. A. (2008). *Una aproximación a los nuevos procesos de movilidad en el espacio rural de Extremadura*. De la base de datos de la Universidad de Extremadura Cáceres. Recuperado el 8 de Agosto de 2010. Disponible en: http://www.sper.pt/actas7cier/PFD/Tema%20V/5_9.pdf.
- González, S. y Natenzon, C. (2002). *Área Metropolitana de Buenos Aires. Definición y Definiciones*. Recuperado el 31 de Mayo de 2010. Disponible en: www.fundacionmetropolitana.org.mx
- González, L. (2009), *Mérida y su territorio*. Capítulo I, en cuadernos de: Diagnóstico sobre la realidad social, económica y cultural de los entornos locales para el diseño de intervenciones en materia de prevención y erradicación de la violencia en la región sur: el caso de la zona metropolitana de Mérida, Yucatán. Comisión Nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres. SEGOB. Recuperado el 20 de abril de 2010. Disponible en: <http://www.conavim.gob.mx/work/models/CONAVIM/Resource/pdf/MERIDA.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill, 5ta edición. México.

- INDEMAYA, UTM, COBAY (2011). *Estudio Regional de la Migración en el Estado de Yucatán*. Instituto de la Cultura Maya del Estado de Yucatán, Universidad Tecnológica Metropolitana y Colegio de Bachilleres del Estado de Yucatán. González, K. y Pérez, L. Recuperado el 17 de Febrero de 2011. Disponible en: <http://www.indemaya.gob.mx/pdf/ESTUDIOREGIONALDELAMIGRACION.pdf>.
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal de la Secretaría de Gobernación, INAFED (2009). *Enciclopedia de los Municipios de México, Estado de Yucatán*.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2009). Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), del estado de Yucatán. Indicadores estratégicos. Comunicado núm. 281/10. Mérida Yucatán. Recuperado el 25 de agosto de 2010. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos2/indesttrim.aspx?c=26232&s=est>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2009). *Anuario de Estadísticas 2009*. Recuperado el 29 de agosto de 2010. Disponible en: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/aepef/2010/Aepef2010.pdf. Consultada 13/11/2010.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2010). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo en el segundo trimestre de 2010 del estado de Yucatán. Comunicado núm. 281/10, Mérida Yucatán. Recuperado el 25 de agosto de 2010. Disponible en: <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Boletines/Boletin/Comunicados/Especiales/2010/Agosto/comunica16.pdf>.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI (2010). *Anuario de estadísticas por entidad federativa 2010*. Pág. 398. Recuperado el 13 de Noviembre de 2010. Disponible en: http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/integracion/pais/aepef/2010/Aepef2010.pdf.

- Jiménez, A. (2010), *Potencialidades de la medición de la movilidad cotidiana a través de los censos*. Notas de población N ° 88 C E PA L. Recuperado el 12 de Diciembre de 2010. Disponible en: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/38299/lcg2409-P_6.pdf.
- Lozano, M. (2006), "*El sur de Yucatán, México. Pobreza extrema*" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 58, marzo 2006. Recuperado el 2 de Enero de 2010. Disponible en: <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm>
- Meil, G. y Ayuso, L. (2006), *Movilidad laboral geográfica y vida familiar. Madrid, España*. De la base de datos del Departamento de Sociología, Facultad de CC. Económicas, Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el 15 de Octubre de 2010. Disponible en: <http://www.jobmoband-famlives.eu/>.
- Meil, G. (2010). *La movilidad laboral y su efecto en la empleabilidad*. Educaweb (en red) recuperado de: <http://www.educaweb.com/noticia/2010/04/26/movilidad-laboral-su-efecto-empleabilidad-14212.html>
- Módenes, J.A. (2008). *Movilidad espacial, habitantes y lugares: retos conceptuales y metodológicos para la geodemografía*.
- Módenes, J.A. (1998). *Flujos espaciales e itinerarios biográficos: la movilidad residencial en el área de Barcelona*. Universidad Autónoma de Barcelona, tesis doctoral. Barcelona, España.
- National Statistics. (2010). *Travel to Work Areas (TTWAs), Viaje a la zona de trabajo*. National Statistics (en red). Disponible en: <http://www.statistics.gov.uk/geography/ttwa.asp>
- Ortiz, J. P. (1999). *La movilidad territorial de la población en los contextos rurales. Una revisión teórica*. De la base de datos de la Universidad Nacional de Tucumán, Argentina. Recuperado el 16 de Diciembre de 2010. Disponible en: http://www.filo.unt.edu.ar/centinti/cehim/jornadas_antrop/movilidad%20territorial%20de%20la%20poblaci%F3n%20en%20los%20contextos%20rurales.pdf
- Partida, V. (2003), *Aspectos demográficos de la urbanización. La situación demográfica de México*. Publicaciones CONAPO. Recuperado el 10 de Enero de 2010. Disponible en: <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/sdm/sdm2003/02.pdf>.

- Patiño, T. E. (2004). *Puebla: Conflictos de la Metropolización*. Colegio de la Frontera Norte con el apoyo de la Facultad de Arquitectura, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Pereyra, A.; González, K. C. y Pérez, L. T. (2010). *Avances en el Desarrollo Tecnológico, Económico y Social del Estado de Yucatán y del País*. Dirección General de Educación Superior Tecnológica, Instituto Tecnológico de Mérida.
- Ramírez, B. R. (2010), *Alcances y dimensiones de la movilidad: aclarando conceptos*. De la base de datos de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Recuperado el 17 de Agosto de 2010. Disponible en: <http://www.ua.es/grupo/giecryal/documentos/docs/wwwCiudades82Ram%EDrez.pdf>.
- Randstad. (2010). Aumenta la movilidad laboral entre los trabajadores, Segundo estudio de movilidad laboral de Randstad. Randstad (en red). Disponible en: <http://www.randstad.es/content/aboutrandstad/noticiaseventos/noticias/candidate/2011/20110315-01.xml>
- Roquer, S. (2007). *Movilidad residencia-trabajo y características socio demográficas de la población española. Un estudio de sus relaciones a través del censo de 2001*. Recuperado el 8 de Marzo de 2010. Disponible en: <http://age.ieg.csic.es/boletin/44/09-roquer.pdf>
- Secretaría de Desarrollo Social, Consejo Nacional de Población, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2004), *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*. Primera edición, México.
- Secretaría de Desarrollo Social, Consejo Nacional de Población, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005). *Delimitación de las zonas metropolitanas de México*. Recuperado el 25 de Mayo de 2010. Disponible en: www.inegi.org.mx/sistemas/biblioteca/AbrirArchivo.aspx?upc
- Secretaria de Fomento Económico (2010). Yucatán en cifras, segundo trimestre de 2010. Pág. 4. Recuperado el 15 de Noviembre de 2010. Disponible en: http://www.sefoe.yucatan.gob.mx/esp/yucatancifras/Yucatan_en_Cifras_Segundo_Trimestre_2010.pdf.
- SEGOB (2010). Impacto de Fondo Metropolitano. Recuperado el 14 de Junio de 2010. Disponible en: www.e-local.gob.mx/work/sites/.../resources/.../metropolitano.pdf

- Sobrino, Jaime (1993), *Gobierno y administración Metropolitana y Regional*. Instituto Nacional de Administración Pública. México. 1era Edición.
- Soria, F. J. y Fandos, C. (2005). *Dinámica espacial del cultivo de maíz en la llanura oriental tucumana*. Tucumán, Argentina.
- Sobrino, J. (1993), *Gobierno y administración Metropolitana y Regional*. Instituto Nacional de Administración Pública. México. 1era Edición.
- Vivas, E. A. (2007), *Migración interna en Nicaragua: descripción actualizada e implicancias de política con énfasis en el flujo rural-urbano*. CEPAL, serie Población y Desarrollo, N° 80. Recuperado el 2 de agosto de 2010. Disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/32073/lcl2839-P.pdf>.
- Valero, A. (1985), *Movilidad espacial en Madrid*. Madrid, España.
- Vázquez Pasos, Luis A., (2011). *Mérida: Algunos aspectos de su transformación y perspectiva actual*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán. Mérida, México. Recuperado el 25 de agosto de 2010. Disponible en: http://www.mayas.uady.mx/historia/cont_02.html

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Bertoncello, R., (1993). *La movilidad espacial de la población: notas para la reflexión*. Segundas Jornadas Argentinas de Estudios de Población, AEPA, Buenos Aires.
- Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, CINVESTAV. (2005). *La ZM y la Aglomeración Urbana de la Ciudad de Mérida a principios del siglo XXI*. Recuperado el 5 de Octubre de 2010. Disponible en: http://www.mda.cinvestav.mx/oumid/HTML/General/1_PRESENTACION/ZONA_ESTUDIO
- Educaweb.com. (2010). *La movilidad laboral y su efecto en la empleabilidad*. Publicado en: Movilidad laboral el 26/04/2010. Recuperado el 2 de Octubre de 2010. Disponible en: <http://www.educaweb.com/noticia/2010/04/26/movilidad-laboral-su-efecto-empleabilidad-14212.html>.
- Gutiérrez, J. y García, J. C. (2007). *Movilidad por motivo trabajo en la comunidad de Madrid*. Revista del Instituto de Estudios Económicos, Departamento de Geografía Humana. Universidad Complutense de Madrid.
- Instituto de Economía Internacional y del Departamento de Análisis Económico Aplicado de la Universidad de Alicante (2002). Sección “Grupo Territorio y Movilidad”. Recuperado el 7 de Octubre de 2010. Disponible en: <http://iei.ua.es/commuting/investigacion.html>.
- Méndez M. J. (2003), Problemas económicos de México, McGraw-Hill, México.
- Pérez, E. (2006). Reestructuración urbano-regional y emigración de la zona metropolitana de la ciudad de México. De la base de datos de la Universidad Autónoma de México, Investigaciones geográficas, boletín del Instituto de Geografía, número 060. Recuperado el 10 de Diciembre de 2010. Disponible en: <http://www.igeograf.unam.mx/instituto/publicaciones/boletin/bol60/b60art7.pdf>
- Página de Travel to Work Areas. En Gobierno británico, Departamento de Trabajo y Pensiones y Centros de Trabajo. Recuperado el 2 de Octubre de 2010. Disponible en: <http://www.statistics.gov.uk/geography/ttwa.asp>.

- Página del Instituto de Economía Internacional y del Departamento de Análisis Económico Aplicado de la Universidad de Alicante. “Grupo Territorio y Movilidad”. Recuperado el 5 de Octubre de 2010. Disponible en:<http://iei.ua.es/commuting/investigacion.html>.
- Samuelson, P. y Nurdhaus W. (1998), *Macroeconomía con aplicaciones a México*, Mcgraw-hill , México.
- Sánchez, J. I. (2005) *La movilidad al trabajo como elemento de planificación y actividad económica de los usos residenciales y de actividad económica*. Tesis Doctoral. Madrid: Comunidad de Madrid.
- Sipse.com, *Muestran a empresarios la realidad económica de Yucatán*. Lunes, 29 /Marzo /2010. Recuperado el 9 de Octubre de 2010. Disponible en: <http://www.sipse.com/noticias/39050-muestran-empresarios-realidad-economica-yucatan.html>.
- Universidad autónoma de Yucatán (2010). Plan de desarrollo institucional 2010-2020. Pág. 18. Recuperado el 5 de Noviembre de 2010. Disponible en: <http://www.pdi.uady.mx/>.
- Ucán, F., *Diario de Yucatán. La economía va a la deriva, Estancamiento en algunos sectores y caída en otros*. Recuperado el 30 de Mayo de 2010. Disponible en: [http://v6.yucatan.com.mx/noticia.asp?cx=11\\$0500000000\\$4312046&f=20100530](http://v6.yucatan.com.mx/noticia.asp?cx=11$0500000000$4312046&f=20100530)
Consultada 16/11/2010.
- Wolf, E. (1987). *Europa y la gente sin historia*. México, 1ª edición en español, Fondo de Cultura Económica.