Interconectando Saberes

ISSN: 2448-8704
Vol. 11, Núm. 22
julio-diciembre 2026
DOI: https://doi.org/10.25009/is.v11i22.3048

Universidad Veracruzana – Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores Económicos y Sociales (IIESES) http://is.uv.mx

CÓMO CITAR / HOW TO CITE:

Tadeo Silva, B. S. (2026). Modelo conceptual multinivel: Capacidades dinámicas, gestión empresarial y calidad del empleo en PYMES manufactureras de Veracruz. *Interconectando Saberes*, *11*(22), 57-72. https://doi.org/10.25009/is.v11i22.3048

RECIBIDO:
01 de julio de 2026

ACEPTADO:
18 de noviembre de 2026

PUBLICADO:
20 de noviembre de 2026

LICENCIA

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Modelo conceptual multinivel:
Capacidades dinámicas, gestión empresarial y calidad del empleo en PYMES manufactureras de Veracruz

Banys Salem Tadeo Silva
Universidad Veracruzana, México

Resumen

Las Pequeñas y Medianas Empresas de manufactura de Veracruz se articulan en una paradoja estructural, puesto que la entidad agrupa una actividad industrial significativa y, al mismo tiempo, registra una de las tasas de pobreza laboral más altas del país. Este estudio plantea un modelo conceptual multinivel para evaluar el impacto de las capacidades dinámicas y la gestión empresarial sobre la calidad del empleo en las PYMES manufactureras veracruzanas, agregando la estructura del sector y las condiciones del territorio como moderadores. El modelo determina dos niveles de análisis, empresa y sector/territorio, por medio de la ecuación: $Yij = \beta_0 + \beta_1 CDij + \beta_2 Gij + \gamma_1 Sj + \gamma_2 Tj + uj + \varepsilon ij$, y asume el bien mínimo como criterio normativo transversal de evaluación. Esta propuesta surge como respuesta frente a las limitaciones identificadas en los modelos convencionales y establece la ruta metodológica para una investigación empírica con diseño mixto secuencial explicativo.

Palabras clave: Capacidades dinámicas, Gestión empresarial, Calidad del empleo, PYMES manufactureras, Modelo multinivel.

Abstract

Small and Medium-Sized Manufacturing Enterprises (SMEs) in the state of Veracruz are embedded in a structural paradox: while the state concentrates a significant level of industrial activity, it simultaneously records one of the highest rates of working poverty in Mexico. This study proposes a multilevel conceptual model to assess the impact of dynamic capabilities and business management on job quality in manufacturing SMEs in Veracruz, incorporating the industrial sector structure and territorial conditions as moderating factors. The model defines two levels of analysis—firm and sector/territory—through the equation: $Yij = \beta_0 + \beta_1 CDij + \beta_2 Gij + \gamma_1 Sj + \gamma_2 Tj + uj + \varepsilon ij$, and adopts the minimum good as a cross-cutting normative criterion for evaluation. This proposal addresses the limitations identified in conventional models and establishes the methodological framework for an empirical study based on a sequential explanatory mixed-methods design.

Keywords: Dynamic capabilities, Business management, Job quality, Manufacturing SMEs, Multilevel model.

INTRODUCCIÓN

El estado de Veracruz mantiene una posición en un en sentido paradójico con relación al sistema económico nacional. Con una participación en la industria manufacturera del 16.5% del total de las actividades productivas y con exportaciones que para el 2024, alcanzaron los 2,187 millones de dolares, la entidad veracruzana se posiciona como la sexta economía del país por volumen del Producto Interno Bruto (INEGI, 2023; DATA México, 2025). A pesar de ello, el 45.9% de su población trabajadora no puede adquirir una canasta alimentaria básica con su ingreso laboral, y paralelamente, el valor producido por hora trabajada en Veracruz cayó de 154 a 152 pesos entre el cuarto trimestre de 2023 y el primer trimestre de 2024, muy por debajo del promedio nacional de 209.70 pesos (DATA México, 2024). Esta contradicción no es transitoria ni accidental, es una expresión territorial inmersa en un patrón estructural donde la riqueza se produce en una región, pero que no se distribuye para la comunidad que la genera, lo que Wallerstein (1974) define como la lógica constitutiva de las regiones semiperiféricas en el sistema-mundo con visión capitalista.

En el núcleo de esta paradoja articulan las pequeñas y medianas empresas del sector de manufactura. En ese sentido, las PYMES manufactureras de Veracruz, definidas como las unidades económicas que abarcan entre 11 y 250 trabajadores según la estratificación de la empresa de la Secretaría de Economía (DOF, 2009), constituyen el estrato con mayor capacidad para la generación del empleo formal en la industria estatal. Con base en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), Veracruz cuenta con 356,724 establecimientos registrados, de los cuales 34,686 pertenecen al sector de manufactura en todos sus tamaños, las PYMES manufactureras aglomeran 1,624 unidades económicas (INEGI, 2024). Al mismo tiempo, son las unidades con mayor heterogeneidad interna en relación con las condiciones laborales que ofrecen, puesto que una PYME del corredor petroquímico de Coatzacoalcos (en el sur del estado) y una del subsector textil en la Sierra de Zongolica (en el centro del estado) pueden compartir similitudes en el tamaño y, a pesar de ello, generar condiciones de trabajo radicalmente distintas en función del sector en que operen y del territorio donde se ubiquen (Vela et al., 2021; CONAPO, 2020).

La literatura sobre las capacidades dinámicas ha documentado sistemáticamente que las PYMES que alcanzan a desarrollar capacidades de absorción, adaptación, aprendizaje e innovación logran posicionamientos competitivos más sólidos en los mercados, alcanzando una mayor probabilidad de permanencia en entornos cambiantes y de alta incertidumbre (Teece et al., 1997; Dutrénit, 2004; Garzón, 2015). Sin embargo, dicha literatura ha operado bajo un supuesto implícito, que los datos de la entidad veracruzana cuestionan, el cual expone que el desarrollo de las capacidades organizacionales produce beneficios simultáneos para la empresa y sus trabajadores. Lo que Medel Ramírez (2024) señala desde el Observatorio de Economía y Sociedad de la Universidad Veracruzana es justamente lo contrario, considerando que el crecimiento de la industria manufacturera en Veracruz no se ha traducido en la mejora proporcional de las condiciones laborales, esto sugiere que existen mecanismos que separan el desempeño empresarial de la calidad del empleo generado por las empresas, precisamente esta desconexión representa el vacío específico que esta investigación aborda.

Contra esa limitación, los modelos de análisis convencionales exhiben dos restricciones estructurales. Por una parte, tratan el contexto sectorial y territorial como variables de fondo no modelizadas, sin analizar sistemáticamente cómo modera la relación entre las prácticas empresariales y sus desempeños laborales. Por otra parte, aceptan homogeneidad donde existe heterogeneidad evidente, atribuyendo a las capacidades internas de la empresa efectos que en realidad dependen del lugar que ocupa la unidad económica dentro de la cadena de valor de su sector productivo y del índice de marginación del municipio donde opera (Bensusán, 2013; De la Garza, 2011). Estas restricciones generan lo que este estudio denomina desajuste micro-macro, referente a la incapacidad de los modelos existentes para distinguir qué parte del efecto observado sobre la calidad del empleo se deriva de las capacidades internas de las empresas y qué parte es adjudicable al contexto estructural en la que esta se desempeña.

En ese sentido, el presente estudio propone un modelo conceptual multinivel como estrategia metodológica a ese desajuste. El modelo determina dos niveles de análisis: el nivel empresa (i) donde se articulan las capacidades dinámicas (CD) y la gestión empresarial (G) como variables independientes, y el nivel sector/territorio (j) donde la estructura sectorial (S) y las condiciones territoriales (T) intervienen como moderadores. De esta manera, la variable dependiente central es la calidad del empleo (Y), analizada desde el criterio normativo del bien mínimo laboral que Cortina (1994) desarrolla en el ámbito de la ética empresarial y que Sen (2000) y Nussbaum (2011) extienden desde el enfoque de capacidades humanas. La ecuación estructural del modelo multinivel adopta la siguiente forma:

$$Y_{ij} = \beta_0 + \beta_1 CD_{ij} + \beta_2 G_{ij} + \gamma_1 S_j + \gamma_2 T_j + u_j + \varepsilon_{ij}$$

La aportación de este estudio es de naturaleza doble. En un primer momento, ofrece un aporte teórico al articular seis marcos analíticos: la teoría de capacidades dinámicas, la sociología crítica del trabajo, el enfoque de capacidades humanas, la teoría de la desigualdad, la ética de mínimos y el análisis del sistema-mundo, e integrando un modelo aplicado al contexto de manufactura del sureste mexicano, ámbito que la literatura ha tratado de manera fragmentada. En un segundo momento, en el plano metodológico, justifica la pertinencia de regresión multinivel HLM como opción frente a los modelos de regresión convencional para el análisis de fenómenos donde las unidades de observación interactúan dentro de contextos estructuralmente diferenciados.

La investigación se organiza de la siguiente manera: tras la introducción, en el segundo apartado se presenta el marco teórico que fundamenta las categorías analíticas del modelo; el tercero desarrolla la propuesta del modelo conceptual multinivel con su especificación econométrica y las hipótesis consecuentes; el cuarto expone la operacionalización de las variables en sus dos niveles, mientras que el quinto apartado describe la estrategia metodológica prevista. Por último, el sexto apartado ofrece una discusión anticipatoria sobre la contribución del modelo, concluyendo con las implicaciones teóricas, metodológicas y de política pública que resulten de la propuesta.

FUNDAMENTO TEÓRICO

La propuesta del modelo conceptual multinivel que este estudio desarrolla se basa en seis categorías analíticas que no se articulan de forma independiente, sino como una estructura teórica en función específica para cada elemento. Tres de ellas representan las variables del

modelo: a nivel de empresa se sitúan las capacidades dinámicas (CD) y gestión empresarial (G), y la calidad del empleo (Y) como variable dependiente central. Asimismo, dos variables operan como moderadores a nivel sector/territorio: el soporte sectorial (S) y las condiciones territoriales (T). Finalmente, el bien mínimo es la variable que funciona como criterio normativo trasversal desde el cual este estudio evalúa los resultados del modelo. La pertinencia de esta arquitectura consiste en que cada categoría responde a una dimensión del problema que las demás no pueden compensar.

Capacidades dinámicas

La teoría de las capacidades dinámicas constituye la fundamentación de la variable independiente CD del modelo. Para ello, Teece, Pisano y Shuen (1997) las determinan como la habilidad de la empresa para construir, integrar y reconfigurar competencias internas y externas en respuesta a entornos de cambios acelerados. En comparación con las capacidades ordinarias, que aluden a la eficiencia en las operaciones cotidianas, las capacidades dinámicas suponen un proceso activo de transformación organizacional orientado a la continuidad de la ventaja competitiva en condiciones de incertidumbre. En ese sentido, Garzón (2015) operacionaliza esta descripción en cuatro dimensiones para el ámbito latinoamericano: absorción, comprendida como la capacidad de identificar, asimilar y aplicar conocimiento externo a los procesos productivos; innovación, como la inserción de cambios en productos, procesos o modelos de negocio; aprendizaje organizacional, como los mecanismos de acumulación y transmisión del conocimiento entre personas y áreas; y adaptación, como la efectividad con que la empresa reconfigura sus recursos ante variaciones del entorno.

Para el contexto mexicano, Dutrénit (2004) y Sampedro y Tapia (2023) han constatado que la acumulación de capacidades tecnológicas de las PYMES manufactureras surge de manera gradual y sucesiva, siguiendo trayectorias que dependen tanto de la toma de decisiones internas de la empresa como de las circunstancias del sistema de innovación sectorial y regional en que opera. Esta dependencia del contexto es precisamente lo que fundamenta la integración de los moderadores S y T en el modelo que este estudio pretende, considerando que el efecto de las capacidades dinámicas sobre la calidad del empleo no es homogéneo ni autónomo de las condiciones estructurales del sector y territorio donde actúa la PYME.

Gestión empresarial

La dimensión de gestión empresarial (G) se compone desde la sociología crítica del trabajo, apartándose deliberadamente de las aproximaciones gerencialistas que someten la gestión a un grupo de técnicas neutras de administración de recursos. En ese sentido, Braverman (1974) evidenció que las desiciones de gestión que apartan la concepción del trabajo de su implementación pueden aumentar la eficiencia de la empresa y paralelamente reducir la cualificación, autonomía y las condiciones laborales de los trabajadores. Sennett (1998) amplió ese argumento al señalar que la flexibilización organizacional característica del capitalismo contemporáneo genera formas de precariedad que deterioran la seguridad y la identidad de los trabajadores, incluso en empresas con altos niveles de desempeño organizacional.

Por otra parte, Bourdieu (1987) proporciona la categoría del habitus empresarial, entendida como el conjunto de disposiciones incorporadas por los líderes de las PYMES que dirigen sus desiciones de gestión de

manera no siempre consciente, provocando una reproducción de estructuras de poder que naturalizan la precariedad laboral como circunstancia normal del campo empresarial. De la Garza (2011), sitúa estos mecanismos en el contexto mexicano, evidenciando cómo las estrategias de gestión en el sector de manufactura se han enfocado históricamente hacia la flexibilización laboral como mecanismo para reducir costos, propiciando condiciones de desigualdad que perjudican a los colaboradores de menor cualificación. Por lo tanto, en el modelo propuesto, G actúa como variable independiente que retiene el estilo de liderazgo, las prácticas organizacionales y la estrategia empresarial mediante las cuales los líderes de las PYMES orientan sus recursos y determinan, en gran parte, las condiciones en que se produce y distribuye el valor generado por la empresa.

Calidad del empleo

La calidad del empleo (Y) se presenta como la variable dependiente central del modelo y su operacionalización rebasa las perspectivas que la reducen a indicadores salariales o de formalidad. Therborn (2013) sugiere una aproximación multidimensional a la desigualdad laboral que destaca entre desigualdades vitales, existenciales y de recursos, diferenciación que este modelo admite para articular las tres dimensiones de Y. La dimensión de recursos describe la suficiencia material del empleo, esto es, el índice de prestaciones de ley, tasa de formación y el salario respecto a la línea de pobreza laboral del INEGI. La dimensión existencial se refiere a la dignidad y autonomía en el trabajo, considerando la percepción del trato, reconocimiento y capacidad de agencia del trabajador. La dimensión vital alude a las condiciones físicas del trabajo, lo que corresponde a seguridad e higiene laboral, estabilidad en el empleo y la carga de trabajo.

Por su parte, Sen (2000) y Nussbaum (2011) sustenta normativamente esta tridimensionalidad desde el enfoque de capacidades humanas, donde un trabajo que no garantiza acceso simultáneo a condiciones dignas, ingreso suficiente y seguridad social no solo es un empleo de baja calidad en razón económica, sino un empleo que restringe las capacidades reales del trabajador para llevar una vida que considere valiosa. Bensusán (2013) proporciona la dimensión institucional al evidenciar que la calidad del empleo en las empresas del contexto mexicano está condicionada por el cumplimiento de la regulación laboral, la existencia de mecanismos de negociación colectiva y la presencia de sindicatos, factores que en el modelo se capturan parcialmente por medio del moderador territorial T.

Estructura sectorial y condiciones territoriales

Los moderadores S y T representan la contribución metodológica principal del modelo respecto a la literatura existente sobre las capacidades dinámicas en PYMES mexicanas. La estructura sectorial (S) se sustenta en Piere y Sabel (1984), quienes evidenciaron que la clasificación del mercado laboral no es aleatoria sino estructuralmente determinada por la posición que ocupa cada sector en las cadenas de valor en contextos regionales y nacionales. En ese sentido, una PYME del corredor petroquímico del sur de Veracruz desarrolla su actividad productiva con mayor poder de mercado, mayor precisión sindical histórica y mayor integración de cadenas de valor que una PYME del subsector textil en la Huasteca, factores que condicionan directamente el umbral de calidad del empleo que la primera puede

brindar independientemente de sus capacidades internas (Vela et al., 2021).

Asimismo, las condiciones territoriales (T) se argumentan con De la Garza (2011) y Bensusán (2013), quienes registran cómo las instituciones laborales, el capital humano y la infraestructura disponible en el municipio donde actúa una PYME determina el margen real de negociación de sus trabajadores y, por tanto, el límite inferior de la calidad del empleo que la empresa puede sostener. Wallerstein (1974) otorga el fondo estructural que explica por qué esa heterogeneidad territorial en el estado de Veracruz no es accidental, puesto que es el resultado histórico de la incorporación diferenciada de los municipios en las cadenas de valor regionales y nacionales, donde los corredores con mayor centralización industrial han acumulado ventajas institucionales y de infraestructura que los municipios periféricos no detectan. De esta manera, el índice de marginación municipal del CONAPO (2020) traduce esta heterogeneidad como moderador T en el modelo.

El bien mínimo como criterio normativo transversal

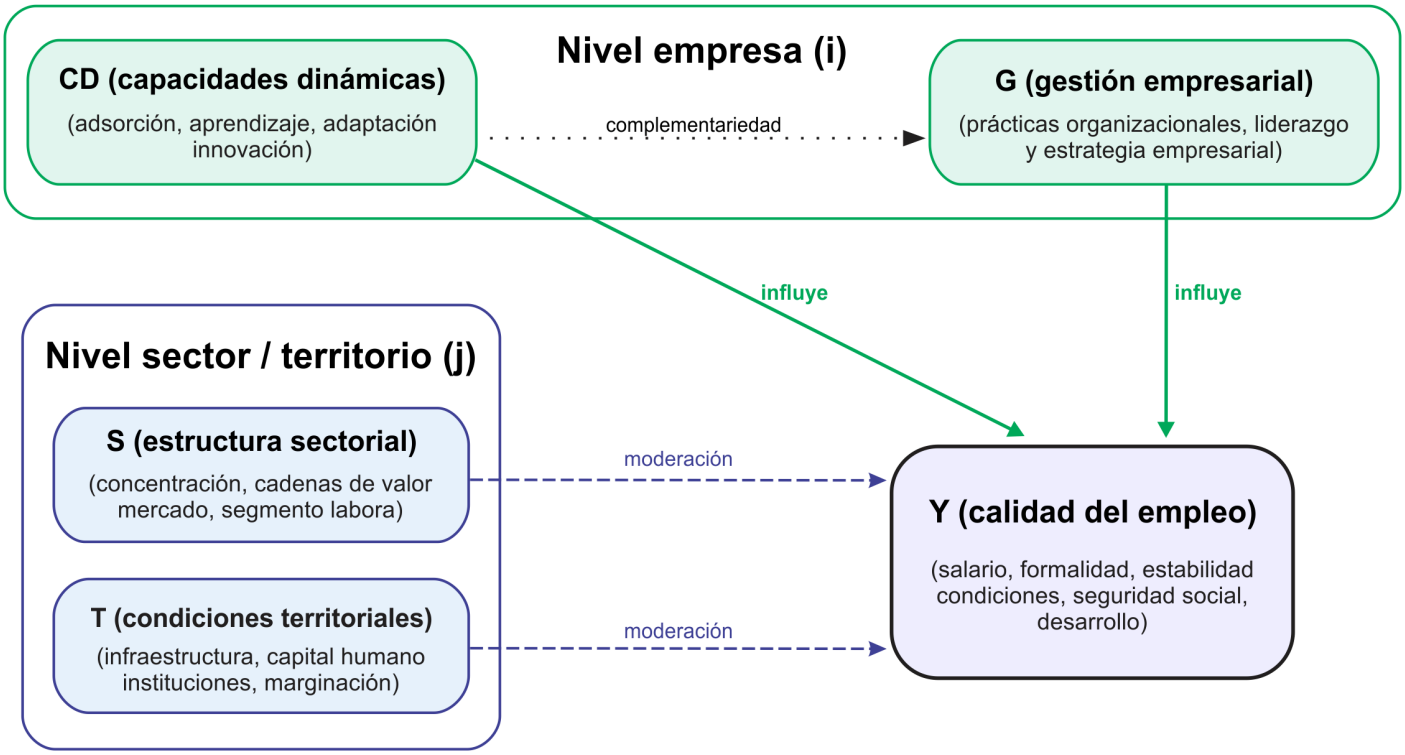
En comparación con las cinco categorías previas que funcionan como variables del modelo estadístico, el bien mínimo opera como criterio normativo transversal desde el cual se interpretan los resultados. Cortina (1994) formula este concepto en el marco de la ética empresarial, para ello, una empresa no puede considerarse exitosa si su crecimiento se produce a costa de condiciones laborales que excluyen a sus trabajadores del acceso a los derechos sociales básicos. En el contexto institucional mexicano, ese umbral tiene una declaración operacional precisa: un trabajo que no supera la línea de la pobreza laboral del CONEVAL, que no otorga prestaciones de ley o que no cuenta un registro ante el IMSS, no solo es un empelo de baja calidad en sentido económico, sino un trabajo que excluye al trabajador del acceso a servicios de salud básico, pensión para el retiro y crédito para la vivienda, derechos que en México están estructuralmente ligados al empleo formal.

Este posicionamiento no implica que la investigación renuncie al rigor empírico por un argumento normativo, sino que, en la postura del post-positivismo con orientación crítica que justifica epistemológicamente este estudio, el conocimiento científico sobre las condiciones laborales de los trabajadores veracruzanos no puede ni debe ser neutral frente a esas condiciones. Por lo tanto, el bien mínimo funciona como el parámetro desde el cual los coeficientes del modelo adquieren un significado más allá de su significancia estadística, es decir, no cuánto crece la empresa, sino que si ese crecimiento garantiza a los colaboradores las condiciones simbólicas y materiales necesarias para una vida digna (Sen, 2000; Nussbaum, 2011).

La estructura teórica que se describe en los apartados anteriores puede representarse como un sistema interconectado donde cada categoría analítica cumple con una función específica e imprescindible. La figura 1 resume esa relación: CD y G operan a nivel de empresa (i) como variables independientes con un vínculo de complementariedad entre sí; S y T articulan el nivel sector/territorio (j) como moderadores del efecto de ambas variables sobre Y; y la calidad del empleo (Y) refleja el resultado central que el bien mínimo evalúa normativamente. Las categorías de Wallerstein y Bourdieu funcionan como lentes interpretativos de fondo que explican describen los mecanismos estructurales que los coeficientes del modelo estadístico pueden demostrar pero no explicar por sí solos.

Figura 1

Modelo conceptual multinivel con mediación contextual: capacidades dinámicas, gestión empresarial y calidad del empleo en PYMES



Nota. Elaboración propia (2026) con apoyo del software de diseño Corel Draw X8.

MODELO CONCEPTUAL MULTINIVEL: ESPECIFICACIÓN, ESTRUCTURA E HIPÓTESIS

La propuesta central de este estudio responde a un cuestionamiento que la literatura sobre capacidades dinámicas en PYMES mexicanas no ha resuelto: ¿En qué medida y de qué manera la combinación de capacidades dinámicas y gestión empresarial impacta en la calidad del empleo según los sectores y territorios diferenciados en que operan las empresas? La respuesta precisa un modelo que distinga los factores que operan al nivel de la empresa individual de los factores que operan a nivel del contexto estructural en que esa empresa actúa. Precisamente, el modelo de regresión multinivel jerárquico (HLM, por sus siglas en inglés) ejecuta esa función con una precisión que los modelos de regresión convencional no pueden atender.

Fundamento de la elección del modelo HLM

Los modelos de regresión lineal ordinaria aceptan independencia entre las observaciones, supuesto que se incumple sistemáticamente cuando las unidades de análisis están incorporadas dentro de contextos compartidos. Es decir, una PYME del subsector petroquímico de Coatzacoalcos y una del subsector alimentario en Córdoba no son observaciones estadísticamente independientes, dado que comparten condiciones sectoriales y territoriales que afectan paralelamente a todas las empresas dentro de ese contexto. Pasar por alto esta estructura produce coeficientes sesgados, errores estándar subestimados y conclusiones que adjudican a las capacidades internas de la empresa efectos que en realidad forman parte del

contexto estructural en que opera, lo que este estudio denomina desajuste micro-macro.

El modelo HLM solventa ese problema al especificar explícitamente dos niveles estadísticos: nivel 1 correspondiente a la empresa (i) y nivel 2 que corresponde al contexto sector-territorio (j). Esta distinción permite considerar con precisión qué proporción de la varianza en la calidad del empleo es atribuible a las propiedades internas de cada empresa y qué proporción es derivado de las circunstancias propias del contexto sectorial y territorial. En el entorno veracruzano, donde una heterogeneidad territorial entre un municipio de alta marginación en la Sierra de Zongolica y un municipio con infraestructura estable en la Zona Metropolitana de Veracruz es marcada y documentada, esa diferenciación no es un refinamiento técnico menor sino la condición de posibilidad para producir estimaciones válidas (Raudenbush y Bryk, 2002; Hox, 2010).

Estructura del modelo

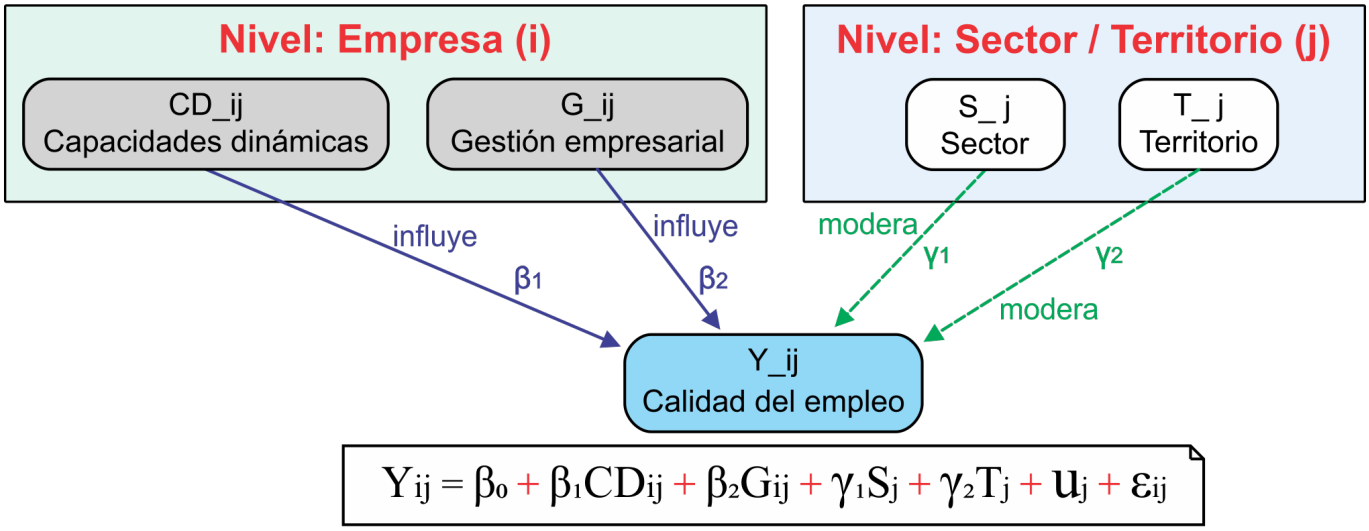
El modelo conceptual multinivel que este estudio propone se compone en dos niveles de análisis con cinco elementos principales. Para el nivel de empresa (i) se posicionan las variables independientes: las capacidades dinámicas (CD_ij) con sus dimensiones de absorción, innovación, aprendizaje y adaptación, y la gestión empresarial ((G_ij) con sus dimensiones de liderazgo, prácticas organizacionales y estrategia empresarial. Las dos variables operan con una relación de complementariedad entre sí, es decir, las capacidades dinámicas constituyen el potencial organizacional de la PYME, mientras que la gestión empresarial establece los mecanismos concretos mediante los cuales esa facultad se convierte, o no, en mejores condiciones laborales para sus trabajadores.

En el nivel sector/territorio (j) se encuentran situados los moderadores: la estructura sectorial (S_j), que captura el lugar de la PYME en la cadena de valor del subsector manufacturero, el segmento del mercado laboral en que opera y el grado de concentración del mercado; y las condiciones territoriales (T_j), que capturan la disponibilidad de infraestructura, el índice de marginación municipal, el capital humano del mercado laboral local, la existencia de instituciones laborales y el acceso a crédito formal en el municipio donde se ubica la entidad económica.

La variable dependiente central que corresponde a la calidad del empleo (Y_ij), obtiene efectos directos desde el nivel empresa a través de β_1 y β_2, y efectos moderadores desde el nivel sector/territorio por medio de γ_1 y γ_2. Adicionalmente, el modelo integra un efecto aleatorio u_j que registra la varianza residual del nivel sector/territorio no expuesto por S ni por T, y un término de error ε_ij que captura la varianza residual a nivel empresa. La Figura 2 representa visualmente esta estructura.

Figura 2

Modelo multinivel con moderación contextual: dos niveles de análisis, empresa (i) y sector/territorio (j)



Nota. Las flechas continuas (coeficientes β_1 y β_2) representan los efectos directos de CD y G sobre Y, las flechas discontinuas (coeficientes γ_1 y γ_2) representan los efectos moderadores de S y T sobre Y. Elaboración propia (2026) con apoyo del software de diseño Corel Draw X8.

Especificación econométrica

La ecuación estructural del modelo asume la siguiente forma:

$$Yij = \beta_0 + \beta_1 CDij + \beta_2 Gij + \gamma_1 Sj + \gamma_2 Tj + uj + \varepsilon ij$$

Donde cada elemento tiene una interpretación precisa en el contexto del estudio:

Yij es el índice compuesto de calidad del empleo en la empresa (i) ubicada en localizada en el sector/territorio (j), estructurado a partir de las tres dimensiones de Therborn (2013): recursos, existencial y vital.

β_0 es la constante del modelo, que en el HLM implica el valor promedio esperado de la calidad del empleo cuando todas las variables independientes y moderadoras tienen valor de cero, y que puede variar entre los sectores y territorios al permitirse constantes aleatorias.

β_1CDij es el efecto directo de las capacidades dinámicas sobre la calidad del empleo. El coeficiente β_1 expresa la dirección y magnitud de ese efecto: cuánto cambia Y por cada unidad adicional en CD, manteniendo constante las demás variables del modelo.

β_2Gij es el efecto directo de la gestión empresarial sobre la calidad del empleo. El coeficiente β_2 expresa cuánto cambia Y por cada unidad adicional en G, manteniendo constantes las demás variables.

γ_1Sj es el efecto moderador de la estructura sectorial sobre la calidad del empleo, donde γ_1 es el coeficiente que indica cuánto cambia Y según el sector en que opera una empresa independientemente de sus características internas, el subíndice j indica que S no varía entre empresas del mismo sector sino entre sectores distintos.

γ_2Tj es el efecto moderador de las condiciones del territorio sobre la calidad del empleo, donde γ_2 es el coeficiente que indica cuánto cambia Y según el municipio donde opera una empresa, registrando el efecto del índice de marginación, el capital humano, la infraestructura, las instituciones laborales y el acceso a crédito. El subíndice j indica que T no varía entre empresas del mismo municipio sino entre municipios distintos.

Uj es el efecto aleatorio del nivel 2, captura todo aquello que hace diferente a un sector o territorio de otro, recoge las condiciones estructurales no observadas del contexto. Representa la varianza residual del nivel sector/territorio que no es explicada por S ni por T, es decir, es el error que pertenece al contexto.

εij es el error residual del nivel 1, representa la varianza en la calidad del empleo que no es explicada por ninguna de las variables (CD, G, S, T) ni por el efecto aleatorio del contexto. Captura todo aquello específico de la empresa individual y que el modelo no llega a observar, es el error que pertenece a la empresa.

Sistema de hipótesis

Las hipótesis del modelo emanan directamente de su estructura y son contrastables mediante los coeficientes estimados en la fase cuantitativa del diseño mixto secuencial explicativo que sustenta metodológicamente este estudio. En ese sentido, la hipótesis general establece que la combinación de las capacidades dinámicas y la gestión empresarial en las PYMES manufactureras de Veracruz tienen un impacto positivo y estadísticamente significativo sobre la calidad del empleo, efecto que varía según la estructura sectorial y las condiciones territoriales del municipio donde se ubica la empresa (Hi1).

De esa hipótesis general se originan cuatro hipótesis específicas. La primera postula que las capacidades dinámicas tienen un efecto positivo y estadísticamente significativo sobe la calidad del empleo a nivel de la empresa, de manera que las PYMES con mayores niveles de absorción, innovación, aprendizaje y adaptación generan empleo de mayor calidad en sus dimensiones de recursos, existencial y vital ((H1: $\beta_1 > 0$).

La segunda determina que la gestión empresarial tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre la calidad del empleo, de manera que el liderazgo, las prácticas organizacionales y la estrategia empresarial condicional el nivel de la calidad del empleo que la PYME produce para sus trabajadores ((H2: $\beta_2 > 0$).

La tercera plantea que la estructura sectorial modera positivamente la relación entre las capacidades dinámicas y la gestión empresarial sobre la calidad del empleo, de tal modo que las Pymes situadas en subsectores con mayor poder de mercado, mayor densidad sindical y mayor integración de cadenas de valor generan empleos de mayor calidad que empresas con características internas comparables en subsectores con menor localización estructural (H3: $\gamma_1 \neq 0$).

La cuarta propone que las condiciones territoriales moderan el efecto de las variables del nivel de empresa sobre la calidad del empleo, de modo que las PYMES situadas en municipios con menor índice de marginación, mayor disponibilidad de capital humano e instituciones laborales consolidades general empleos de mayor calidad que las empresas semejantes ubicadas en municipios de alta marginación (H4: $\gamma_2 \neq 0$).

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La operacionalización de las variables del modelo conceptual multinivel permite transitar de las categorías analíticas expuestas previamente hacia indicadores observables y medibles, condición necesaria para la recolección y el análisis empírico de los datos en la fase cuantitativa de la investigación. La Tabla 1 muestra la operacionalización de las variables de nivel empresa (i), vinculado a las capacidades dinámicas, la gestión empresarial y la calidad del empleo.

Tabla 1

Operacionalización de las variables de nivel empresa (i)

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores principales	Fuente
Capacidades Dinámicas (CD)	Capacidades que permiten a una PYME ser flexible y responder de manera efectiva a oportunidades y amenazas, manteniendo su ventaja competitiva a lo largo del tiempo (Teece et al., 1997)	Absorción, innovación, aprendizaje, adaptación	Mecanismos para identificar y aplicar conocimiento externo; cambios introducidos en productos o procesos; mecanismos de transmisión interna del conocimiento; efectividad de respuesta al entorno	Cuestionario a líderes; entrevistas a profundidad
Gestión empresarial (G)	Conjunto de prácticas organizacionales, de liderazgo y de estrategia mediante las cuales las PYMES determinan las condiciones de producción y la distribución del valor agregado (Braverman, 1974; De la Garza, 2011)	Prácticas organizacionales, liderazgo, estrategia empresarial	Formalización de procesos administrativos; controles de calidad; planeación estratégica documentada; mecanismos de evaluación del desempeño	Cuestionario a lideres; entrevistas a profundidad
Calidad del empleo (Y)	Condiciones materiales y simbólicas del trabajo que determinan si el empleo garantiza a los colaboradores el acceso a un ingreso suficiente, condiciones dignas y seguridad social (Therborn, 2013; Bensusán, 2013)	Recursos, existencial, vital	Razón salarial respecto a la línea de pobreza laboral; tasa de formalización; índice de prestaciones de ley; autonomía y trato digno; estabilidad laboral; condiciones de seguridad e higiene	Cuestionario a líderes y trabajadores; entrevistas a profundidad; registros IMSS

Nota. Elaboración propia (2026) a partir de la operacionalización del modelo multinivel.

Tabla 2

Operacionalización de las variables moderadoras de nivel sector/territorio (j)

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores principales	Fuente
Estructura sectorial (S)	Condiciones estructurales del subsector manufacturero que median el efecto de las capacidades dinámicas y la gestión empresarial sobre la calidad del empleo (Piore y Sabel, 1984)	Concentración sectorial, cadenas de valor, poder de mercado	Número de establecimientos por subsector SCIAN; posición en la cadena productiva; participación en el valor agregado manufacturero; nivel de sindicalización del subsector	DENUE-INEGI; Censos Económicos; ENOE-INEGI
Condiciones territoriales (T)	Características institucionales, de infraestructura y de capital humano del municipio donde opera la PYME (De la Garza, 2011; Bensusán, 2013)	Infraestructura, capital humano, instituciones laborales, acceso a crédito	Cobertura de infraestructura básica y de telecomunicaciones; población con educación media superior o superior; tasa de sindicalización municipal; acceso a crédito formal; Índice de Marginación Municipal	INEGI; CONAPO; STPS; NAFIN

Nota. Elaboración propia (2026) a partir de la operacionalización del modelo multinivel.

Esta operacionalización refleja con claridad un aspecto importante del modelo: mientras las variables CD, G y Y se miden directamente a nivel de la empresa individual por medio de cuestionarios y entrevistas, los moderadores S y T se elaboran a partir de las fuentes secundarias oficiales a nivel municipio y subsector, esto permite que cada PYME de la muestra adopte los valores correspondientes al contexto donde se ubica, condición estructural imprescindible para la estimación del modelo HLM.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA PROYECTADA

El estudio adopta un diseño mixto secuencial explicativo (Creswell y Plano Clark, 2018), que coordina una fase cuantitativa inicial dirigida a estimar la magnitud y dirección de las relaciones específicas en el modelo, con una fase cualitativa posterior orientada a explicar los mecanismos que producen, invierten o atenúan esas relaciones. La selección de este diseño responde directamente a una de las limitaciones identificadas en los modelos convencionales: la incapacidad de los instrumentos cuantitativos para revelar por qué una PYME con mayores capacidades dinámicas puede, en

específicos contextos sectoriales y territoriales, no reflejar ese potencial en las mejores condiciones laborales para sus trabajadores.

En la fase cuantitativa, el universo de estudio corresponde a las PYMES del sector manufactura de Veracruz, definidas como unidades económicas de entre 11 y 250 trabajadores conforme a la estratificación de la Secretaría de Economía (DOF, 2009). La población objetivo corresponde a las empresas distribuidas en los subsectores 311 a 339 del sistema de Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte y localizadas en los 212 municipios del estado (INEGI, DENUE). Para la selección de la muestra se considerará criterios de tamaño empresarial, giro productivo y localización geográfica, con el propósito de garantizar representatividad entre los distintos subsectores y corredores territoriales identificados, cualidad indispensable para que los moderadores S y T del modelo HLM tengan suficiente variabilidad estadística.

Asimismo, la técnica de estimación proyectada es el modelo de regresión lineal jerárquica (HLM) con dos niveles, la de empresa (i) agregada en sector/territorio (j), que permite descomponer la varianza de la calidad del empleo entre el nivel intraempresa y el nivel contextual, para estimar paralelamente los efectos fijos de CD y G , así como los efectos moderadores de S y T sobre Y (Raudenbush y Bryk, 2002). De esta manera, el software proyectado para la estimación es R, por medio de los paquetes especializados en modelos lineales jerárquicos.

Por otro lado, en la fase cualitativa, se efectuarán entrevistas a profundidad con líderes y trabajadores de un subconjunto de empresas seleccionadas intencionalmente a partir de los resultados de la fase cuantitativa, privilegiando casos que presenten configuraciones atípicas o contradictorias entre las capacidades dinámicas, gestión empresarial y calidad del empleo. La articulación entre ambas fases se fundamenta en un proceso de triangulación metodológica, teoría y de fuentes (Denzin, 1978; Flick, 2004), que contrasta los resultados obtenidos por métodos distintos para fortalecer la veracidad de las conclusiones cuando convergen y para generar nuevos cuestionamientos cuando divergen. La Tabla 3 resume la integración de los instrumentos, las unidades de análisis y las variables que cada uno mide en cada una de las fases.

Tabla 3

Integración de los instrumentos de recolección por fase metodológica

Fase	Instrumento	Unidad de análisis	Variables que mide
Cuantitativa	Cuestionario a líderes	Empresa	Capacidades dinámicas, gestión empresarial, calidad del empleo dimensión recursos (parcial)
	Cuestionario a trabajadores	Trabajador	Calidad del empleo (dimensiones existenciales y vital completas; dimensión de recursos, percepción)
	Fuentes secundarias	Municipio / Subsector	Estructura sectorial, condiciones territoriales
Cualitativa	Entrevistas a líderes	Empresa	Gestión empresarial (habitus gerencial); capacidades dinámicas (discurso de innovación)
	Entrevistas a trabajadores	Trabajador	Calidad del empleo (dimensión existencial y vital); mecanismos de poder interno
	Casos seleccionados	Empresa en contexto sectorial y territorial	Configuraciones típicas CD, G y Y según S y T, según S y T

Nota. Elaborado como síntesis del sistema de integración metodológica del modelo multinivel (2026).

CONTRIBUCIÓN TEÓRICA Y DISCUSIÓN ANTICIPATORIA

El modelo conceptual multinivel propuesto en este estudio responde a un vacío que la revisión de antecedentes documentó con precisión, puesto que la literatura sobre las capacidades dinámicas en PYMES mexicanas ha de evidenciado consistentemente que estas mejoran la competitividad y el desempeño organizacional (Dutrénit, 2004; Garzón, 2015; Sampedro y Tapia, 2023), pero ha dejado sin solucionar si ese desarrollo organizacional se refleja en mejores condiciones laborales para los propios trabajadores, y bajo qué condiciones estructurales ese reflejo ocurre o se suprime. En ese sentido, De la Vega y De la Torre (2025) ilustran ese vacío con claridad al corroborar empíricamente, mediante ecuaciones estructurales, una relación positiva entre las capacidades dinámicas y la competitividad en el contexto ecuatoriano, sin incorporar la dimensión laboral como resultado del modelo. El modelo que esta investigación propone busca cerrar esa brecha al posicionar la calidad del empleo, y no la del desempeño competitivo, como variable dependiente central.

Sin embargo, la contribución más significativa del modelo no reside solamente en el cambio de variable dependiente, sino en la incorporación evidente de los moderadores S y T. Precisamente, como se argumentó en la sección 4, los modelos convencionales de regresión lineal abordan el contexto sectorial y territorial como una variable de control o lo omiten por completo, esto produce lo que este estudio ha categorizado como desajuste micro-macro, esto es, la atribución de efectos contextuales a las capacidades internas de la empresa, o la conclusión incorrecta de que las capacidades dinámicas no afectan a la calidad del empleo cuando realmente sus efectos son inhabilitados por las condiciones territoriales adversas que el modelo no logra capturar. Esta limitación es especialmente relevante en el caso de las PYMES manufactureras mexicanas, donde Carrillo et al. (2014) registraron una relación positiva entre las prácticas de gestión avanzada y mejores condiciones laborales en empresas multinacionales de la frontera norte, resultado cuyo traspaso al contexto de PYMES del sureste mexicano permanece sin validar precisamente por la ausencia de moderadores estructurales en ese tipo de estudios.

Al diferenciar expresamente el nivel de empresa del nivel sector/territorio, el modelo HLM propuesto posibilitaría, en su aplicación empírica, diferenciar tres escenarios que los modelos convencionales no logran distinguir: empresas que no mejoran en la calidad del empleo porque carecen de capacidades dinámicas y gestión empresarial suficientes; empresas que de cierta manera sí poseen esas capacidades pero cuyo efecto es debilitado o anulado por condiciones sectoriales o territoriales adversas; y empresas donde la combinación de capacidades internas convenientes y contexto estructural conveniente produce efectos positivos que la literatura ha asumido como generalizables. Esta diferenciación tiene implicaciones directas para el diseño de política pública: un programa de fortalecimiento de capacidades dinámicas orientado a PYMES en municipios de alta marginación, sin atender paralelamente las condiciones territoriales que moderan su efecto, podría generar resultados limitados no por fallas en el programa mismo, sino por la incapacidad del contexto para soportar los beneficios que esas capacidades generarían en condiciones estructurales distintas.

En ese sentido, el modelo también otorga una respuesta metodológica a la limitación que Pianta y Coveri (2022) documentaron para el contexto de

manufactura europeo, donde apreciaron que la innovación en los procesos puede beneficiar desproporcionadamente a los niveles directivos mientras intensifica la carga laboral del personal operativo, sin que ese mecanismo sea perceptible para modelos que asumen una relación armónica entre desarrollo empresarial y bienestar laboral. Al integrar la variable de gestión empresarial (G) de manera distintiva de las capacidades dinámicas (CD), el modelo facilita, en su aplicación futura, distinguir empíricamente si los efectos negativos sobre la calidad del empleo provienen de la ausencia de capacidades organizacionales o de prácticas de gestión específicas dirigidas a la intensificación del trabajo sin la compensación correspondiente, distinción con implicaciones diferentes para la intervención pública y empresarial.

Por último, la integración del bien mínimo como criterio normativo transversal destaca a este modelo de las aproximaciones puramente descriptivas que solo se limitan a estimar la dirección y magnitud de los coeficientes sin ofrecer un criterio de evaluación sustantivo. En tanto que un modelo de regresión convencional puede sostener que las capacidades dinámicas tienen un efecto estadísticamente significativo sobre la calidad del empleo, el criterio del bien mínimo posibilita interrogar si ese efecto, en su aplicación empírica, resulta suficiente para que los empleos generados rebasen el umbral de ingreso suficiente, condiciones dignas y seguridad social que Cortina (1994) y el enfoque de capacidades de Sen (2000) y Nussbaum (2011) determinan como condición de un trabajo digno. Por lo tanto, esta diferenciación entre suficiencia normativa y significancia estadística constituye, en sí misma, una aportación a la discusión metodológica sobre cómo evaluar el impacto social de las capacidades dinámicas en contexto de alta desigualdad laboral.

CONCLUSIONES

Este estudio planteó un modelo conceptual multinivel para analizar el impacto de las capacidades dinámicas y la gestión empresarial sobre la calidad del empleo en las PYMES de manufactura de Veracruz, integrando la estructura sectorial y las condiciones territoriales como moderadores evidentes de esa conexión. La propuesta responde a un vacío reconocido con precisión en la literatura, donde los modelos disponibles han documentado el efecto positivo de las capacidades dinámicas sobre la competitividad empresarial. Pero han deducido, sin comprobación sistemática, que ese desarrollo organizacional se traduce de forma automática en mejores condiciones laborales para los trabajadores, supuesto que la evidencia del contexto veracruzano (pobreza laboral insistente pese al crecimiento manufacturero, productividad laboral por debajo del promedio nacional) refuta de manera consistente.

El aporte fundamental del modelo radica en su estructura de dos niveles, que permite distinguir los efectos que pertenecen a las capacidades internas de la empresa de los efectos que pertenecen al ámbito contextual en que esta actúa, afrontando así la falacia de composición y el desajuste micro-macro que han restringido a los modelos convencionales de regresión ordinaria. La integración del bien mínimo como criterio normativo transversal justificado en la ética de los mínimos de Cortina (1994) y el enfoque de capacidades de Sen (2000) y Nussbaum (2011), incorpora a esa estructura estadística un criterio de evaluación sustantivo que posibilita interrogar no solo si las relaciones del modelo son estadísticamente significativas, sino si los trabajos que las PYMES de

manufactura producen garantizan a sus trabajadores las condiciones simbólicas y materiales de una vida digna.

De esta manera, el modelo planteado en este estudio constituye una propuesta teórico-metodológica pendiente de validación empírica. Así, el sistema de hipótesis específicas (H1-H4) y su comprobación mediante el modelo de regresión jerárquica se encuentra en proceso de una revisión conjunta con la revisión de tesis, y su validación definitiva se ajusta a una etapa posterior del proyecto doctoral. Esta condición no resta validez a la contribución teórica del modelo, pero sí determina el alcance de lo que este artículo puede asegurar: se trata de una estructura analítica argumentada y fundamentada, no de resultados verificados.

Entre las limitaciones que es necesario declarar con honestidad metodológica investigativa se sitúa el acceso restringido a la información estratégica de las empresas, especialmente respecto a los indicadores de crecimiento y facturación, que exigirá a recurrir a proxies como el número de trabajadores registrados ante el IMSS. Además, el diseño del modelo necesita el acceso a los colaboradores de las empresas de la muestra, condicionado por la disposición de los líderes empresariales, esto introduce un riesgo de sesgo de selección que podría subvalorar la precariedad real del universo de estudio, riesgo que se atenuará mediante protocolos de consentimientos informado que respalden el anonimato de los trabajadores participantes.

Por lo tanto, su aplicación empírica permitirá, en investigaciones futuras, verificar si la estructura teórica argumentada en este estudio se sostiene frente a los datos del sector manufacturero veracruzano, y aportar con evidencia robusta al diseño de políticas públicas y prácticas empresariales dirigidas a que el crecimiento económico del estado de Veracruz se traduzca, finalmente, en condiciones de trabajo digno para quienes lo producen.

REFERENCIAS

Bensusán, G. (Coord.). (2006). *Diseño legal y desempeño real: Instituciones laborales en América Latina*. Miguel Ángel Porrúa; Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.

Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital cultural. *Sociológica, 2*(5), 11–17. https://sociologicamexico.azc.uam.mx/index.php/Sociologica/article/view/1043

Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. Monthly Review Press.

Carrillo, J., Bensusán, G., Flores, N., & Gomis, R. (2020). *La calidad del empleo en las empresas multinacionales en México: Análisis comparativo con empresas no multinacionales, a partir de tres fuentes de datos*. El Colegio de la Frontera Norte.

Consejo Nacional de Población. (2021, 4 de octubre). *Índices de marginación 2020*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/conapo/documentos/indices-de-marginacion-2020-284372

Cortina, A. (1994). *Ética de la empresa: Claves para una nueva cultura empresarial*. Trotta.

Coveri, A., & Pianta, M. (2022). Drivers of inequality: Wages vs. profits in European industries. *Structural Change and Economic Dynamics, 60*, 230–242. https://doi.org/10.1016/j.strueco.2021.11.016

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3.ª ed.). SAGE.

De la Garza Toledo, E. (Coord.). (2000). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales; El Colegio de México; Universidad Autónoma Metropolitana.

De la Torre, A., & De la Vega, I. (2025). Dynamic capabilities and digital innovation: Pathways to competitive advantage through responsible innovation. *Journal of Responsible Innovation, 12*(1), Artículo 2500154. https://doi.org/10.1080/23299460.2025.2500154

Denzin, N. K. (1978). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods* (2.ª ed.). McGraw-Hill.

Diario Oficial de la Federación. (2009, 30 de junio). *Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009

Dutrénit, G. (2004). Building technological capabilities in latecomer firms: A review essay. *Science, Technology and Society, 9*(2), 209–241. https://doi.org/10.1177/097172180400900202

Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata.

Garzón Castrillón, M. A. (2015). Modelo de capacidades dinámicas. *Dimensión Empresarial, 13*(1), 111–131. https://doi.org/10.15665/rde.v13i1.341

Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M. A., Singh, H., Teece, D. J., & Winter, S. G. (2007). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Blackwell.

Hox, J. J. (2010). *Multilevel analysis: Techniques and applications* (2.ª ed.). Routledge.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE)*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/denue/denue2023_11.pdf

Medel Ramírez, C. (2024). *Análisis del campo profesional y el mercado laboral en México: Tendencias, oportunidades y retos para los egresados universitarios en 2024* [Documento de trabajo]. https://www.researchgate.net/publication/380932061_Analisis_del_campo_profesional_y_el_mercado_laboral_en_Mexico_Tendencias_oportunidades_y_retos_para_los_egresados_universitarios_en_2024

México, ¿Cómo Vamos? (s. f.). *Ficha estatal: Veracruz*. Recuperado el 18 de noviembre de 2026, de https://mexicocomovamos.mx/fichas-por-estado/veracruz/

México, ¿Cómo Vamos? (2025, 30 de julio). *Crecimiento nacional y estatal de la economía mexicana*. https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2025/04/20250730_PublicacionMCV_CrecEco.pdf

Nussbaum, M. C. (2012). *Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano*. Paidós.

Piore, M. J., & Sabel, C. F. (1984). *The second industrial divide: Possibilities for prosperity*. Basic Books.

Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2.ª ed.). SAGE.

Sampedro, J. L., & Tapia, S. (2023). Capacidades dinámicas y revolución digital en la manufactura mexicana. *Ciencia, 74*(2), 42–49.

Secretaría de Economía. (s. f.). *Veracruz de Ignacio de la Llave: Economía, empleo, equidad, calidad de vida, educación, salud y seguridad pública*. Data México. Recuperado el 18 de noviembre de 2026, de https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/veracruz-de-ignacio-de-la-llave-ve

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad* (E. Rabasco & L. Toharia, Trads.). Planeta.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (D. Najmías Bentolilla, Trad.). Anagrama.

Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte. (2023). *Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México: SCIAN 2023*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/scian/default.html?v=1.0

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal, 18*(7), 509–533. https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z

Therborn, G. (2016). *Los campos de exterminio de la desigualdad* (L. Mosconi & J. Malcher, Trads.; 2.ª ed.). Fondo de Cultura Económica.

Wallerstein, I. (2011). *El moderno sistema mundial I: La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo XVI* (2.ª ed. aumentada). Siglo XXI Editores.