



**EL COLEGIO
DE SONORA**

MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES

**“Calidad del empleo y calidad de vida en los trabajadores
de las maquiladoras de Nogales, Sonora. 2008”**

Tesis presentada por

Guadalupe Tejeda Parra

para obtener el grado de

Maestra en Ciencias Sociales

en la línea de investigación Desarrollo Económico y Exclusión Social

Directora de tesis: Dra. Blanca Esthela Lara Enríquez

Hermosillo, Sonora

Noviembre de 2011

Dedicatorias

A mis padres, Leonardo y María de los Ángeles, por siempre creer que soy capaz de hacer más cosas de las que yo misma creo.

A mi esposo Marco, por ayudarme a reflexionar y compartir conmigo sus reflexiones sobre las verdaderas cosas importantes de la vida.

A mis hijos, Saúl y Abril, por ayudar a mantenerme lúcida sobre todo los últimos días de trabajo.

A Dios, por hacerme experimentar que cuando deseas algo fuertemente y ese algo es para ti, la creación entera conspira a tu favor para que lo obtengas.

Agradecimientos

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por llevar a cabo cabalmente uno de los propósitos para lo que fue creado, brindándome la oportunidad de alcanzar mis metas.

A todos los maestros y personal de El Colegio de Sonora, por su disponibilidad y aportaciones, haciendo más fácil que se cumpla el proceso enseñanza-aprendizaje.

A mi tutora, Dra. Blanca Lara por su dedicación y acompañamiento desde el principio de mi trabajo; también por no haber cortado mis alas, por el contrario, haberme conducido hacia donde el viento es amigable.

A mi lectora interna, Dra. Gabriela Grijalva por haber despertado en mí, a través de su compartir en clases, el deseo de profundizar en los temas que seleccioné para esta investigación y por su valiosa colaboración.

A mi lector externo, Dr. Benjamín Burgos por influenciar mi vida siempre de manera positiva, por sus ideas, su paciencia y por compartir conmigo su excelente lógica en materia de investigación.

A todos los que en algún momento en su vida han deseado cosas buenas para mí, sin duda esos deseos están reflejados en este proyecto.

Finalmente quisiera agradecer de manera especial a mi esposo Marco, por siempre tener las palabras adecuadas para motivarme y por aligerar mi carga. Principalmente porque una vez lo escuché decir: “emprendimos esto juntos” y es cierto. Gracias, definitivamente no hubiera hecho esto sin ti.

No hay bien más grande que la felicidad

ECLESIÁSTICO 30,16B

ÍNDICE

Resumen.....	1
Introducción.....	6
I. Marco teórico.....	9
I.1 La calidad de vida.....	9
I.2 La calidad del empleo.....	19
II. Marco contextual.....	30
II.1 La Industria Maquiladora de Exportación (IME) en México.....	30
II.2 La Industria Maquiladora de Exportación en Nogales.....	40
III. Evidencia empírica.....	47
III.1 En la calidad del empleo.....	47
III.2 En la calidad de vida.....	52
IV. Caracterización de los trabajadores de la maquiladora en Nogales.....	60
IV.1 Metodología de la encuesta “Empleo y calidad de vida en Nogales, 2008”.....	60
IV.2 Características sociodemográficas de las y los trabajadores de las maquiladoras en Nogales.....	65
IV.3 Características de los trabajos en las maquiladoras.....	67
IV.4 Percepciones de los trabajadores sobre su vida y su entorno.....	73
V. Impacto de la calidad del empleo en la calidad de vida.....	82
V.1 Metodología.....	82
V.2 Determinantes de la calidad del empleo.....	89
V.3 Determinantes de la calidad de vida.....	92
V.4 La calidad del empleo en la calidad de vida.....	97
Conclusiones.....	100
Bibliografía.....	106
Anexos.....	113

Resumen

El propósito fundamental de esta investigación es mostrar cómo la calidad del empleo influye en la calidad de vida de los trabajadores de la Industria Maquiladora de Exportación en la ciudad de Nogales, Sonora. Aunado a esto, presentar los determinantes que según la percepción de los trabajadores, impactan su calidad de vida y su calidad en el empleo, respectivamente.

El capítulo I ofrece un marco conceptual de los dos grandes temas abordados para la presente investigación, la calidad de vida y la calidad del empleo. Del primer tema se muestra una breve historia del surgimiento del concepto principalmente en los años 60's y 70's, a la tradición de estudios del desarrollo se introducen nuevas teorías que centran su atención en aspectos no abordados en el análisis económico puro y se muestra que en la actualidad la calidad de vida se ha convertido en punto esencial de cualquier teoría de desarrollo o progreso social e individual.

En la calidad del empleo también se muestra una breve historia del concepto. Se parte de la premisa de que en la actualidad la problemática del empleo constituye uno de los principales temas a resolver por las economías debido a los problemas que enfrenta la situación laboral a nivel mundial, donde las estrategias para combatirlos parten en su mayoría de enfoques exclusivamente económicos, restándole importancia al carácter subjetivo o de percepción que del lado del oferente de la fuerza de trabajo requieren. En este contexto de preocupación creciente de los aspectos extraeconómicos del mercado laboral, aparece el término *trabajo decente*, y seguido de éste el de calidad del empleo.

En el capítulo II se expone el marco contextual de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) tanto en México como en Sonora y particularmente en Nogales. Este

tema se aborda en el contexto del proceso de industrialización por el que transitó el país durante la década de los cuarenta, que posteriormente experimentó cambios derivados del abandono del modelo de sustitución de importaciones por el de apertura comercial, donde la IME representó un punto clave. También se resalta que dicho proceso favoreció algunos estados del norte de México y particularmente algunas zonas fronterizas. Igualmente, se ofrece una mirada de la recomposición por sector de actividad económica que provocó la nueva industrialización en la población económicamente activa, la cual pasó del sector agropecuario a la industria manufacturera, también se analizan sus implicaciones a nivel laboral.

Sonora fue uno de los estados fronterizos donde se vivió con mayor fuerza y más tempranamente los procesos de industrialización relacionados con la IME experimentados en el país. Los sectores económicos del Estado también sufrieron modificaciones, apuntando pronto al desarrollo de la industria, la cual se colocó como eje central del mismo; y dentro de la industria, las maquiladoras fueron las principales responsables de su auge y crecimiento. Asimismo, se presentó en el Estado una recomposición de la PEA por sector, de nueva cuenta favoreciendo al empleo manufacturero, especialmente en relación a la maquila.

El inicio del proceso de industrialización en Nogales se debió en gran parte a las ventajas de localización de esta frontera para la instalación de plantas maquiladoras. En esta ciudad se instaló la primera maquiladora sonorenses, esto se logró gracias a los privilegios otorgados en la región por las políticas de promoción del Programa Nacional Fronterizo (PRONAF). Aunque de ese momento a la fecha ha transitado por periodos de auge y crisis, continúa siendo uno de los principales municipios generadores de empleo y crecimiento de este sector en la entidad, pues se observa un claro liderazgo de la industria maquiladora.

En el capítulo III presentamos la evidencia empírica de los diversos estudios de calidad de vida y calidad del empleo. En el capítulo I expusimos algunos aportes de diversos autores sobre estos temas, sin embargo, en este capítulo nos enfocamos en resaltar las diferentes metodologías utilizadas y los resultados encontrados en el abordaje de la calidad del empleo y la calidad de vida, con el fin de utilizarlos como referencia de la metodología seleccionada en la presente investigación y comparar algunos resultados.

Se presentan cuatro estudios; en el primero, se analiza la satisfacción en el trabajo y los niveles de *stress* en varios países desarrollados. El segundo, se basa en una función de satisfacción en el trabajo para estudiar la calidad del empleo en Colombia. El tercer trabajo analiza la calidad del empleo a través de la teoría de los mercados segmentados y del cálculo de un índice de calidad del empleo. Finalmente, con el objetivo de mostrar evidencia empírica de como ha sido abordada la calidad del empleo en la industria manufacturera en México, se retoma un trabajo que analiza las fuentes de productividad del trabajo en esta industria, a través del análisis de los efectos que tienen las condiciones de la calidad del trabajo en la productividad.

Por otro lado, en relación a la calidad de vida se seleccionaron tres investigaciones; la primera aborda las percepciones individuales de la calidad de vida en los países en desarrollo, mostrando la relación de la satisfacción con la vida como un todo y los diferentes ámbitos que la componen; el bienestar material, el bienestar comunitario, el bienestar emocional y el bienestar en salud y seguridad, además de la relación que estos aspectos guardan con los factores demográficos. El segundo trabajo propone una medición multidimensional de la calidad de vida, utiliza 20 atributos con el fin de elaborar índices que permitan la comparación entre países. En la última investigación se aborda el bienestar en niños y jóvenes de la Unión Europea, a través de una comprensión multidimensional con

el análisis de ocho grandes contenidos que recogen 23 dimensiones y 51 variables en su abordaje.

El capítulo IV se integra de cuatro partes generales; en la primera se encuentra la metodología utilizada para la elaboración de la encuesta “Empleo y calidad de vida 2008”, que sirvió de base para la realización de la presente investigación. En la segunda parte se presenta una descripción estadística de los principales aspectos sociodemográficos de la población objeto de estudio, es decir, los trabajadores de la maquiladora en Nogales, Sonora. La tercera parte recoge las características de los trabajos en las maquiladoras de dicha entidad y la última parte, las percepciones de los trabajadores sobre su vida y su entorno. Estos resultados amplían los obtenidos en el siguiente capítulo y ofrecen un contexto general de los trabajadores de la IME en Nogales.

En el capítulo V se aborda el concepto de calidad del empleo dentro de la calidad de vida, cuestión fundamental en la que está basada la investigación. Para lograr lo anterior, primero se presenta la metodología utilizada para dichos fines, que tiene como instrumento de trabajo la encuesta descrita en el párrafo anterior; dicha metodología hace referencia a tres escenarios, en el primero se muestran los determinantes de la calidad del empleo y para el segundo, los determinantes de la calidad de vida, lo cual se logra a través de la estimación de un modelo econométrico por el método de mínimos cuadrados ordinarios, con la utilización de índices contruidos para los dos casos respectivamente, mientras que en un último escenario, se presenta el modelo estimado de calidad de vida incluyendo ahora el índice de calidad del empleo contruido, con el fin de mostrar el efecto que éste tiene sobre la calidad de vida.

Los determinantes para la calidad del empleo utilizados son, el ingreso mensual, el tamaño de la empresa, el tipo de contratación, la pertenencia a sindicato, el puesto laboral,

la duración en la jornada de trabajo y la antigüedad en el mismo, las prestaciones laborales y los niveles de escolaridad, así como la edad, el sexo y el estado civil de los trabajadores; todos resultaron tener significancia para explicar la calidad del empleo, impactando cada uno de diferente forma a la satisfacción. Por otro lado, los determinantes de la calidad de vida son, la salud, los lazos sociales, la seguridad, el respeto a derechos, el índice de necesidades básicas insatisfechas, el equipamiento y los bienes con que cuenta la vivienda, el número de integrantes en el hogar, así como la edad, el sexo y el estado civil; de la misma forma, teniendo un efecto particular sobre la calidad de vida, todos resultaron tener significancia para estos fines.

Asimismo, dentro de la última especificación, donde se agrega la calidad del empleo a la definición de la calidad de vida, se encontró significancia en la primera para explicar la satisfacción con la vida en general. Siendo, uno de los componentes de mayor peso relativo en dicha especificación.

Introducción

En todos los tiempos los seres humanos han expresado de una manera u otra una aspiración hacia algo mejor, ya sea en términos económicos, familiares, sociales, espirituales, o en cualquier ámbito de la vida que particularmente se valore.

Actualmente es habitual escuchar opiniones, tanto del gobierno como de la gente común, sobre temas como calidad de vida o calidad del empleo y algunos otros conceptos que son entendidos por la mayoría, como parte de las nuevas aspiraciones de los individuos y de las sociedades.

Sin duda, estas son cuestiones recurrentes que atienden a problemáticas no resueltas. La creciente concentración del ingreso tanto a nivel internacional como dentro de cada país, donde unos pocos concentran la riqueza a la par de altos índices de pobreza, así como de las altas tasas de desempleo y las condiciones de precariedad laboral que acompañan a gran parte de los empleos generados en las últimas décadas, dan cuenta de estas problemáticas a nivel mundial.

Aunque existen vastos temas en las agendas políticas de los gobiernos, se ha logrado crear un escenario importante en torno a la calidad de vida y la calidad del empleo debido a su trascendencia y valor, de tal manera que hoy son una referencia central en las nuevas teorías del desarrollo y en la agenda pública.

El propósito fundamental de esta investigación es mostrar cómo la calidad del empleo influye en la calidad de vida. Particularmente se ha seleccionado la población trabajadora en la Industria Maquiladora de Exportación en Nogales, Sonora. Bajo el supuesto de la importancia relativa de la IME en dicha entidad, la calidad del empleo viene a ser un factor clave para el entendimiento de la calidad de vida. Aunado a este propósito

central, se anexan dos más, mostrar los determinantes de la calidad de vida y de la calidad del empleo que ayudarán ampliar la comprensión de los dos conceptos.

Como fuente primaria de datos, se utilizó la encuesta “Empleo y calidad de vida 2008” que forma parte del proyecto de investigación “Desarrollo, reconfiguración regional y desigualdades: el impacto de la nueva especialización económica en el empleo y los niveles de bienestar en Sonora” Ref. S-49249 financiado por CONACYT y desarrollado en el Centro de Estudios del Desarrollo de El Colegio de Sonora; específicamente se trabajó con una selección de variables de tres módulos del cuestionario: Módulo de empleo, módulo de residentes y módulo de vivienda y hogar.

Con la información de la encuesta se realizó en primer término un análisis estadístico descriptivo con el fin de detallar los principales rasgos sociodemográficos de los trabajadores, así como las características de los trabajos en la maquila de Nogales y las percepciones de los trabajadores sobre su vida y su entorno. Por otra parte, para mostrar el efecto que la calidad del empleo tiene sobre la calidad de vida, se depuraron y transformaron algunas variables de la base de datos, trabajadas unas como variables *dummy* y utilizadas otras para construir índices, a partir de las cuales se corrieron tres regresiones de tipo minceriano por el método de mínimos cuadrados ordinarios. La primera regresión muestra los determinantes de la calidad del empleo, la segunda los determinantes de la calidad de vida, mientras que la tercera, el impacto de la calidad del empleo en la calidad de vida. Tanto para el análisis estadístico como para el econométrico se utilizaron los programas de StataSE 8, Excel 2007 y SPSS 16.0.

Se pretende demostrar, como hipótesis central, que la calidad del empleo sí tiene un efecto sobre la calidad de vida, que este efecto es positivo y significativo, que lo coloca como uno de los temas jerárquicos dentro de su conceptualización. Además, se sostiene que

las variables seleccionadas como los determinantes en los temas de calidad de vida y calidad del empleo, tienen adecuada especificación para ser utilizadas en estos fines.

En términos generales, encontramos que la calidad de vida está impactada por la calidad del empleo en el caso de los trabajadores de la IME en Nogales, Sonora, y que esta última constituye un pilar importante dentro del constructo de calidad de vida. Asimismo, contamos con evidencia suficiente para afirmar que las variables involucradas como determinantes de calidad de vida y calidad del empleo, son adecuadas.

La mayoría de las tablas y gráficas incluidas en el trabajo son de elaboración propia, con base en los módulos del cuestionario utilizado y mencionado anteriormente, por lo que no se incluye su fuente; en cualquier otro caso, se anexa al pie de la tabla o gráfica la fuente correspondiente.

Esta tesis está integrada por cinco capítulos. El primero es el marco conceptual sobre la calidad de vida y la calidad del empleo, respectivamente. En el segundo se presenta el marco contextual de la Industria Maquiladora de Exportación tanto en México como en Sonora y particularmente en Nogales. En el tercer capítulo, se presentan diversos estudios de calidad de vida y calidad del empleo.

El cuarto capítulo contiene una descripción estadística detallada de la población objeto de estudio, así como la metodología utilizada en la realización de la encuesta “Empleo y calidad de vida 2008”. El capítulo cinco se enfoca al análisis del impacto que la calidad del empleo tiene sobre la calidad de vida, así como en sus determinantes. Al final, se presentan las conclusiones sobresalientes del estudio.

I. Marco teórico

I.1. La calidad de vida

Historia del concepto

Actualmente existen nuevas ideas sobre el desarrollo económico que contrastan con las propuestas de la economía clásica y sus planteamientos sobre los beneficios de la acumulación de capital; también encontramos nuevas concepciones que enfocan su atención en aspectos y problemas poco tocados en los análisis del desarrollo como la concentración del ingreso, el aumento de la pobreza, la ampliación de la brecha entre los países desarrollados y los no desarrollados, entre otros (CEPAL 2007; Garduño et al. 2005).

La tradición económica en los estudios sobre el desarrollo se sustentaba en la validez estadística y/o matemática y formalizaba sus planteamientos en modelos económicos. Esto hacía muy difícil la introducción de conceptos “subjetivos” en dichos modelos, pues para esta ciencia estos conceptos no constituían un aporte económico al proceso de acumulación. Bajo esta lógica se hicieron amplias aportaciones al tema del capital que se han ido transformando a través de la historia.

Con la premisa de que el fin último del desarrollo era la acumulación, uno de los primeros indicadores utilizados para medir el desarrollo de los países, después de la crisis económica de 1929, fue el Producto Interno Bruto (PIB), que brindaba información sobre los ingresos generados durante un año en un país. Este indicador fue rápidamente identificado como una forma de medir la riqueza y ha sido utilizado para hacer comparaciones entre los países, es decir de una manera global, que fue uno de los principales objetivos de dicha medición (Naciones Unidas 1961).

Poco después, se introdujo la población en la medición y se utilizó el PIB per cápita, que resulta de dividir el PIB entre el número de habitantes de un país. Este indicador reflejaba más claramente las diferencias del PIB entre países, una de sus ventajas es que expresa la cantidad de riqueza que corresponde a cada habitante si ésta se distribuyera equitativamente.

Sin embargo, esta medida no permite acercarse a las grandes desigualdades económicas existentes en los países, tanto ricos como pobres, pues mientras una pequeña parte de la sociedad puede concentrar la mayor parte de los ingresos, la mayoría de la población puede recibir ingresos que únicamente sirven para mantener su subsistencia.

Debido a esto, se propusieron otros indicadores que ampliaron la forma de medir los ingresos y la distribución de los mismos. Uno de los más sobresalientes y utilizados es el Coeficiente de Gini; el valor de este índice fluctúa entre 0 y 1, donde 0 significa una perfecta igualdad, es decir, que todos los habitantes tienen los mismos ingresos y 1 representa la perfecta desigualdad, esto es, que una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno (Boltvinik 1997).

En la actualidad tanto el PIB per cápita como el Coeficiente de Gini son utilizados como formas de medición de la riqueza y su distribución, de tal forma que se pueden encontrar en la mayoría de los países y sirven como indicadores de comparación.

Sin embargo, los problemas derivados de la compleja realidad social de los seres humanos partícipes en la generación de riqueza, difícilmente podían analizarse con estos indicadores, pues tenían limitaciones para ofrecer un panorama del “bienestar” de la población.

El concepto bienestar fue ganando terreno en las investigaciones de diferentes disciplinas, especialmente en la sociología, la psicología y la salud, debido a la

preocupación creciente por las grandes desigualdades económicas existentes en los países; de manera particular preocupaba en los países desarrollados el incremento de problemas sociales como la drogadicción y los suicidios a pesar de los altos niveles de ingresos alcanzados (Daltabuit et al. 2000; Palomino y López 1999).

El modelo de acumulación de riqueza dominante y sus políticas quedó en entredicho; algunas críticas señalaban que en su implementación se olvidó contemplar aspectos del ser humano que el análisis material no logró explicar.

En los años 60's y 70's hubo un auge de investigaciones que centraron su preocupación en los componentes intangibles del desarrollo, se dio paso a un nuevo paradigma donde los componentes centrales son el concepto de bienestar y dos más relacionados con éste, la calidad de vida y la sustentabilidad ambiental. Los tres conceptos son objeto de innumerables reflexiones y aportaciones teóricas en la actualidad (Gómez y Sabeh 2001; Veenhoven 2005; Garduño 2005).

Cabe aclarar que el concepto de bienestar tiene su base en el de “felicidad”¹. El deseo de vivir mejor o de tener una vida plena, ha estado presente desde tiempos remotos. Históricamente el ser humano ha mostrado interés por lograr “algo mejor” para sus vidas, ya sea en términos económicos, sociales o espirituales. Aunque una persona deseara algo y otra anhelara lo opuesto, es una realidad que todos esperamos, bajo nuestros criterios, algo mejor. Asimismo, cada sociedad, cada cultura, dependiendo de su contexto histórico, establece y busca sus propias aspiraciones. Así, lo que en un momento parece ser lo óptimo y deseable de alcanzar para una sociedad, para otra región o país, podría resultar ser sólo una parte de sus ideales o tal vez, lo opuesto de sus anhelos.

¹ Concepto derivado de la vertiente psicologista de la calidad de vida.

Después de que la filosofía, la religión y la moral dejaron de explicar “todo” en la vida, y la ciencia se abrió paso con explicaciones racionales y una comprensión científica del mundo y del ser humano, las ciencias sociales ofrecieron una interpretación más amplia al concepto de felicidad, transformándolo poco a poco, hasta llegar a otro más asequible, el de bienestar. Incluir estas nuevas ideas en los análisis del desarrollo no ha sido tarea fácil, pues incorpora criterios que tienen múltiples interpretaciones y difíciles de ser cuantificables.

Bajo esta lógica resulta comprensible que a pesar de que en la actualidad el concepto de calidad de vida es de uso cotidiano, resulta difícil encasillarlo en un sólo significado capaz de abarcar los múltiples razonamientos y debates que sobre el mismo han tenido lugar.

Aunque se ha confundido el concepto de calidad de vida con el de nivel de vida, la diferencia central radica en que este último está relacionado con las condiciones materiales de vida. Para medir el nivel de vida, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) publicó en 1954 el informe de un comité de expertos sobre la definición y medición internacional del nivel de vida, y convocó a “un pequeño grupo de expertos encargado de preparar un informe sobre los métodos más satisfactorios para definir y evaluar el nivel de vida y sus variaciones en los diversos países, teniendo en cuenta la conveniencia de permitir comparaciones en el plano internacional” (Naciones Unidas 1961, 1).

En dicho trabajo se definió el nivel de vida como “las condiciones reales en que vive un pueblo” (Naciones Unidas 1961, 1) refiriéndose con ello a que los indicadores utilizados fueran cuantitativos con el fin de facilitar la comparación y hacer más accesible el problema de la disponibilidad de información. En el año de 1959 se propuso un sistema de componentes e indicadores del nivel de vida que contiene los siguientes aspectos: salud,

consumo de alimentos y nutrición, educación, empleo y condiciones de trabajo, vivienda, seguridad social, vestido, esparcimiento y libertades humanas. Todos estos aspectos fueron estudiados mediante indicadores estadísticos; en el tema de la salud por ejemplo, se utilizaron estadísticos como la esperanza de vida al nacer, la tasa de mortalidad infantil y la tasa bruta de mortalidad anual.

Hoy la separación entre el significado del nivel de vida y calidad de vida resulta más clara. En un estudio reciente realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo sobre la calidad de vida de la población de América Latina y el Caribe (Lora 2008) es notoria la distinción cuando se expresa que “los datos ilustran una imagen alentadora, puesto que el nivel de vida material se ha elevado notablemente, pero en muchas áreas la verdadera calidad de vida no muestra ninguna mejora mensurable” (Lora 2008, v).

Por otra parte, uno de los enfoques que analiza el bienestar es el Desarrollo Humano, lo mide con el Índice de Desarrollo Humano (IDH)², en la actualidad este indicador contiene estándares internacionales e incluye aspectos como el acceso al trabajo o la participación política, entre otros. Además se ha introducido para el desarrollo de este índice la medición de algunas variables como la escolaridad y la esperanza de vida además del ingreso per cápita.

Una de las contribuciones más influyentes en materia de desarrollo humano es la de Amartya Sen (2004), este autor hace una propuesta para estudiar el tema; introduce el concepto *capacidades y funcionamientos* con el cual resalta la importancia de aspectos no sólo económicos, donde el bienestar está más relacionado con la libertad de ser o de hacer que pueda tener una persona.

² Índice elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Algunos autores utilizan y clasifican los términos *calidad de vida*, *bienestar* y *felicidad*, con el fin de ofrecer significados específicos que ayuden a su comprensión. Veenhoven (2000) propone una clasificación de calidad de vida basada en los términos vida y calidad, sobre el primero hace una diferenciación entre vida “cambios” y vida “resultados”, y para calidad utiliza las definiciones “externas” e “internas”. Obtiene lo que ha denominado cuatro cualidades de vida, que pueden resumirse en la siguiente tabla:

Tabla 1
Cuatro cualidades de vida

	Cualidades externas	Cualidades internas
Oportunidades de la vida	Habitabilidad del entorno	Vida-Habilidad de la persona
Resultados de la vida	Utilidad de la vida	Apreciación de la vida (satisfacción)

Fuente: Veenhoven 2006, 4.

En el estudio de Sirgy et al. (2006) se hace un recorrido histórico de los indicadores de calidad de vida, analizan los puntos de vista de las diferentes disciplinas, los antecedentes y las aportaciones que hacen al concepto calidad de vida. Parten de los fundamentos conceptuales y filosóficos, continúan con una revisión de los aportes de la sociología y la economía. Además ofrecen un vasto análisis del término bienestar subjetivo y de los estudios de calidad de vida relacionados con la salud. También abordan el concepto desde las perspectivas del marketing, la psicología industrial y organizacional, así como el futuro de los estudios en este campo.

Todos estos enfoques del bienestar se relacionan con el concepto de calidad de vida, tanto en su significado como en la forma de medirlo, la cual ha llegado a definirse de fondo como *tener una buena vida*. Sin embargo, el concepto alude a una visión multidimensional, que requiere un abordaje también multidimensional. Las diferentes disciplinas desde su orientación pragmática han hecho aportaciones al tema. Así, podemos encontrar en la

literatura desde trabajos etnográficos hasta los que se basan en indicadores objetivos y observables.

Si tomamos en cuenta que “un problema básico que se enfrenta siempre al elaborar indicadores sociales es el de si, al evaluar el nivel de bienestar humano, uno debe basarse en medidas objetivas de las condiciones externas o en la evaluación subjetiva de los propios ciudadanos” (Allardt 2002, 127), hay que resaltar que actualmente hay consenso en que en el concepto calidad de vida deben incluirse tanto aspectos objetivos como subjetivos.

Por tanto, en los análisis recientes se toma en consideración que “cualquier declaración sobre la calidad de vida involucra un juicio” (Veenhoven 2005, 2) pues los “indicadores objetivos por sí solos no proporcionan suficiente información” (Veenhoven 2002, 6). Ya que “el estudio de la calidad de vida como indicador de bienestar debe, por tanto, contemplar el bienestar objetivo y el subjetivo, pero no de manera separada, sino como un análisis integrado” (Watanabe 2006, 15).

Asimismo, “para la referencia a la calidad de vida es importante tener en cuenta las necesidades y capacidades objetivas (alimento, vivienda, ingreso, salud y educación, entre otros) y las necesidades y capacidades subjetivas que se cubren y desarrollan en el proceso de socialización del individuo (necesidades de amor, pertenencia, seguridad, estima y capacidades relacionadas con la adaptación al medio) y que dependen de las condiciones objetivas de vida, las oportunidades que el medio proporciona y las evaluaciones y decisiones que los sujetos adoptan respecto a su vida” (Watanabe 2006, 15).

Basados en lo anterior, no sorprende que la calidad de vida haya sido medida con indicadores subjetivos y objetivos por diferentes autores que proponen definiciones y formas de operacionalizar el concepto, enseguida presentamos una síntesis de diversas contribuciones teóricas y propuestas de cómo analizar este concepto.

Estudios sobre calidad de vida

En 1968 Maslow presenta una de las primeras propuestas teóricas que incluía las necesidades subjetivas, hace un gran aporte teórico al agrupar tanto las necesidades objetivas como las subjetivas en su Teoría de la Jerarquización de las Necesidades, las que clasifica en necesidades fisiológicas, sociales, de seguridad, de afecto y de autorrealización; en especial las dos últimas reflejan el carácter subjetivo incluido en su propuesta.

Apoyado en la propuesta de canasta básica de Boltvinik (1997), Cisneros et al. (1997) se basan en el análisis de las necesidades básicas e involucran aspectos subjetivos como las percepciones en salud y alimentación, así como algunos relacionados con los recursos naturales. Asimismo, Puente y Legorreta (1988) incluyen en su estudio tres cuestiones: la persona, sus condiciones socioeconómicas y sus condiciones geográfico-naturales, forman un conjunto de indicadores que son evaluados, como características socioeconómicas del hogar, composición del gasto, migración, accidentes, violencia y percepción del medio ambiente, entre otros.

La mayoría de estas investigaciones buscan avanzar en las limitaciones de los estudios económicos al incorporar aspectos del bienestar subjetivo. En el área de salud, Brock (2002) propone medir la calidad de vida en la salud en dos dimensiones: física y psicosocial, además introduce el concepto de la ética médica de donde concluye, entre otras cuestiones, que en “la estructura ética para las decisiones respecto a los tratamientos médicos resalto el carácter central de la capacidad de una persona como agente valorador [...] en una buena vida” (Brock 2002, 176).

Recientemente, algunos estudios sobre la calidad de vida se basan en el supuesto de que la aceptación del ambiente físico y social de un área determinada puede influenciar el bienestar de la gente que reside en dicha área, a través de factores psicológicos y

fisiológicos, así que algunos campos como la economía urbana han centrado su interés en estos estudios por las implicaciones que se derivan de este planteamiento; en especial han tratado de enfocarse en el estudio de la felicidad de los individuos.

De estos planteamientos han surgido algunos modelos de migración, relacionados con indicadores de calidad de vida, como el de Rebhun Uzi y Adi Raveh (2005). A partir del interés que ha despertado el tema de los indicadores macro-estructurales³ de las zonas de residencia como determinantes de la migración humana en Estados Unidos, estos autores publicaron un artículo donde establecen la relación entre algunos indicadores de calidad de vida para los 48 estados de Estados Unidos y la migración interestatal de dicho país. Esta colección de variables está compuesta por ingreso per cápita, tasa de desempleo, igualdad individual, desarrollo educativo, atención a la salud, tasa de criminalidad y clima, mismas que desarrollan a través de un modelo econométrico.

También, Wilkinson y Pickett (2009) realizan una investigación con los datos de 23 países desarrollados que tienen en común contar con economías que han logrado satisfacer las necesidades básicas de sus habitantes, pero que esto no se ha traducido en un mayor bienestar social; paralelamente realizan el mismo análisis para todos los estados de Estados Unidos. A partir de su estudio establecen una relación causal entre la desigualdad del ingreso y algunos problemas sociales, como el crimen, la violencia, el embarazo adolescente, el abuso de las drogas y el alcohol, las enfermedades mentales o físicas, la obesidad y la falta de confianza con nuestros vecinos, entre otros.

Para estos autores, esta problemática social que afecta la calidad de vida, está correlacionada con la inequitativa distribución de los ingresos, independientemente de que un país sea más rico que otro o viceversa. Ya que estos trastornos sociales afectan a toda la

³ Estos determinantes se refieren, para los autores, a indicadores económicos, culturales y ambientales.

población, se puede rescatar la idea de que en los países más desiguales, ricos o pobres, se vive con una menor calidad de vida.

Consideraciones finales sobre el concepto de calidad de vida

Los estudios realizados sin duda contienen aportes para comprender la problemática del bienestar en el desarrollo, relacionando la calidad de vida con la salud, la migración, el empleo, entre otras. En la actualidad, es importante partir de una concepción del desarrollo que considere aspectos sociales y no sólo económicos; pues de allí se derivan implicaciones centrales en la política económica.

Es innegable también la creciente aportación al análisis de componentes como el bienestar y la sustentabilidad, en estos aspectos la calidad de vida ha cobrado un interés particular. Aunque muchos temas acaparan la atención del público dependiendo del contexto en el que se desenvuelvan, el interés por la calidad de vida ha perdurado en el tiempo, pues refleja una problemática crucial de las sociedades de todas las épocas, aunque de diferentes formas el ser humano siempre ha tratado de abordarlo.

Si bien en los países desarrollados nació el concepto de calidad de vida, pues se contrastaba la idea de progreso económico con el de bienestar social, pronto se unieron los países “en vías de desarrollo”. Aunque siempre las demandas entre unos y otros han sido diferenciadas, pues estos últimos, sin perder el interés por las necesidades subjetivas que se relacionan con el pleno desarrollo del ser humano, se enfocan a los aspectos relacionados con el nivel de vida, es decir, aspectos objetivos de su calidad de vida, como metas aún no resueltas por sus economías (Palomino y Pardo 1999), actualmente se reconoce la calidad de vida como uno de los principales temas en materia de desarrollo tanto de países desarrollados como en vías de desarrollo.

Sin duda, la calidad de vida representa para la era moderna una utopía que aspiramos alcanzar. No hemos logrado esclarecer qué es exactamente lo que anhelamos, tal vez no lo sabemos, por tanto el término tiene diferentes matices y significados. Aunque pretendemos alcanzar aquello que no conocemos aún, esto significa algo “bueno”, algo “mejor”, este constructo representa una de las principales demandas de las sociedades actuales en temas de desarrollo, y ha logrado concentrar la atención y enfocar los esfuerzos en su logro.

I.2. La calidad del empleo

Historia del concepto

Uno de los temas que hoy consigue la atención de todos los países del mundo es el empleo. Se ha constituido como tema de coyuntura internacional debido a los problemas que enfrenta la situación laboral a nivel mundial. El nivel de precariedad del empleo va en aumento, a la par de una disminución en las condiciones laborales que se habían logrado en los últimos dos siglos, en parte esto es explicado por la globalización del capitalismo (Navarrete 2005). Así, actualmente la problemática del empleo se constituye en uno de los principales temas a resolver y hacia donde centran sus esfuerzos tanto las economías desarrolladas como las no desarrolladas.

Las altas tasas de desempleo registradas son otra clara muestra de la problemática que se vive a nivel mundial. Surge también la necesidad de encontrar estrategias que atiendan este problema, sin embargo, éstas se han planteado en su mayoría con un enfoque exclusivamente económico, restándole importancia al carácter subjetivo o de percepción que existe desde el oferente de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, la mayoría de los países se encuentran preocupados por la generación de mayor número de puestos de trabajo, pero

prestan poca atención a la calidad de estos y al impacto de dichos trabajos en la calidad de vida de quienes los ocupen.

Otro de los aspectos a considerar sobre el empleo, es que el mercado de trabajo tiene su propio funcionamiento, aunque éste “supone aceptar pautas básicas de funcionamiento similares a las de cualquier otro mercado” (Palacio y Álvarez 2004, 37). Sobre este asunto existen diversos fundamentos teóricos, uno de los más sobresalientes es el de la teoría neoclásica. Esta perspectiva teórica está basada en la *racionalidad económica*, parte de la idea de que tanto las empresas como las personas involucradas en este mercado son agentes económicos que buscan alcanzar la mayor utilidad en sus decisiones de intercambios. Bajo las bases y supuestos de esta teoría, se ha logrado ofrecer de manera más sencilla, la comprensión del funcionamiento de este mercado.

Aunque la teoría neoclásica se ha modificado y ha introducido cada vez más elementos⁴ con el fin de acercarse a una mejor comprensión de los mercados laborales, otros modelos teóricos, como los institucionalistas o de segmentación, también han hecho aportes a la comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo, incorporando nuevos elementos al análisis, “quizá pueda servir como elemento clarificador de su utilidad teórica, aunque quizá menos de su utilización social, recordar que el objetivo fundamental del modelo neoclásico ha sido tradicionalmente conseguir explicar el funcionamiento más eficiente de los mercados” (Palacio y Álvarez 2004, 38).

Todas estas corrientes teóricas están más preocupadas por explicar “cómo puede contribuir el factor trabajo al correcto funcionamiento del conjunto de la economía” (Palacio y Álvarez 2004, 38), dejan de lado el análisis de los aspectos no directamente relacionados con lo anterior, es decir, aquellos que pueden derivarse de este correcto

⁴ Un ejemplo de ello, es la introducción de los conceptos de capital humano.

funcionamiento⁵, y el punto de vista de los trabajadores sobre la realización de dichos trabajos.

La competitividad vs la calidad del empleo

Las empresas han tenido que enfrentarse a un mundo cada vez más competitivo con el fin de permanecer y ser rentables, pero no únicamente del lado del capital se ha dado este escenario, los trabajadores también han entrado en esta nueva dinámica competitiva al momento de ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado laboral.

De esta forma, tanto las empresas como los trabajadores enfrentan nuevos retos para ser competitivos. Según Boyer y Freyssenet (2001) tanto unos como otros, encuentran en estas dinámicas una doble obligación y una doble incertidumbre: la obligación de rentabilidad para todo capital invertido y la obligación de movilidad geográfica y profesional para todo asalariado; la incertidumbre del mercado en cuanto a la venta efectiva de bienes y servicios ofrecidos y la incertidumbre del trabajo en cuanto a la producción de esos mismos bienes y servicios en las condiciones requeridas.

Del lado de las empresas, éstas han tenido que implementar nuevas estrategias de ganancia, por ejemplo los modelos productivos de la industria automotriz que después son incorporados por el resto de la industria, basados en estrategias productivas que mejoren la rentabilidad de las empresas (Boyer y Freyssenet 2001).

A nivel mundial, estas innovaciones han transformado las formas de organización de la producción y las empresas han tenido aumentos considerables en la productividad y mejorado su competitividad, sin embargo, “ello sólo se llevó a cabo junto con una hiperflexibilización de la fuerza de trabajo, acarreando efectos negativos para una gran parte de

⁵ Palacio y Álvarez (2004) exponen como un ejemplo de esto, los efectos sobre la distribución de la renta que pudieran derivarse.

los trabajadores, re-convertidos hacia empleos precarios, inestables y desprotegidos” (Espinosa 2002, 27). La fuerza laboral es solo un factor de producción que impulsa el desarrollo económico, se deja de lado su sentido más amplio que plantea la CEPAL en el año 2003 “eje de integración social, sentido para la vida personal, espacio privilegiado para la participación ciudadana y motor del progreso material” (CEPAL 2007, 21).

Cabe recordar que esta concepción del trabajo está presente en el pensamiento clásico de la economía, particularmente Adam Smith introduce el significado del trabajo como la fuente de riqueza de las naciones, dándole un carácter de fuerza productiva. Smith percibió claramente que la verdadera riqueza hay que hallarla en la actividad humana, y que esto se logra a través de una creciente división del trabajo creadora de una mayor generación de capital.

Dos enfoques de la calidad del empleo

La calidad del empleo ha sido analizada con dos enfoques diferentes: uno se concentra en apoyar la consultoría de empresas y el otro busca relacionar este concepto con significaciones de desarrollo humano o calidad de vida.

Desde la consultoría de empresas se utiliza el término calidad de vida en el trabajo (CVT) o quality of worklife, concebido en la década de los sesenta en Estados Unidos. Parte del predominio de las economías industrializadas a comienzos del siglo XX, que basaban su producción en criterios de la administración científica, enfocados en una excesiva división del trabajo con el fin de aumentar su eficiencia mediante la reducción de costos y la utilización de mano de obra no calificada (muchas veces distinguida como la organización fordista de la producción) que no consideraban criterios de calidad de vida laboral, lo que provocaba problemas laborales como la alta rotación de personal o el ausentismo. Estas formas tan rígidas de organización, pronto dieron lugar a la aparición de

nuevas escuelas que buscaban incorporar elementos no incluidos en esta “administración científica”, una de las más sobresalientes fue la escuela de relaciones humanas (De la Garza 2000).

Así, desde las propias empresas se incorporan algunos elementos que buscan responder a estas dificultades en las relaciones laborales. Un ejemplo es el concepto de seguridad industrial, que englobaba toda una cultura de prevención de accidentes laborales. Asimismo, a fines de la década de los 60's, se introduce el concepto de calidad de vida en el trabajo que grandes compañías empezaron a poner en práctica, por ejemplo Ford durante la década de los 70's.

Pronto el término de calidad cobró importancia en los procesos productivos. “A través de ellos, las empresas ayudaron a mejorar la vida del trabajador, no sólo dentro de la empresa, sino también en los aspectos familiar y social, aunque éste no haya sido el objetivo central, sino la mejora del desempeño económico” (Espinosa 2002, 30). De manera paulatina, han surgido nuevas demandas que las empresas han tenido que incorporar dentro de sus procesos productivos, como recientemente la responsabilidad de los daños ocasionados al medio ambiente.

Ahora bien, “se requiere una discusión que se ubique en el terreno de la “doctrina” sobre el trabajo; de cómo lo concebimos en los términos más amplios de actividad humana” (González 2001, 8). Esto es, reconocer que el trabajo está compuesto de diversos ámbitos no únicamente como proveedor de los bienes y servicios para la subsistencia física, sino también como parte de la identidad de las personas, de la integración social y de las formas de sociabilidad (González 2001).

Es así que se incorpora al concepto calidad del empleo, igual que al de calidad de vida, componentes objetivos y subjetivos, pues igual que éste, la calidad del empleo hace referencia a múltiples aspectos y para medirla hay que incorporar múltiples variables.

En la construcción de este significado, un concepto que jugó un papel importante y que ganó presencia en los marcos internacionales fue el de *trabajo decente*. En 1999 fue definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT 1999, 4), posteriormente, en 2005, fue introducido por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) como parte de las metas en los temas del Desarrollo del Milenio⁶ desarrollados en el año 2008, donde se cita “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes” (Naciones Unidas 2005). Con el fin de evaluar este nuevo concepto se incluían algunos nuevos indicadores, por ejemplo la tasa de crecimiento del producto interno bruto por persona empleada, con el propósito de plasmar la idea de que no era suficiente contar con un empleo, como se había medido anteriormente únicamente a través de la tasa de desempleo.

Continuaron las aportaciones sobre el *trabajo decente* y pronto apareció el de calidad del empleo. “Dicho en términos simples es la manera como las personas viven la cotidianidad en su ambiente laboral. Involucra desde la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones de trabajo en un sentido amplio, tanto las condiciones físicas como las contractuales y remuneraciones hasta las relaciones sociales que se dan tanto entre los trabajadores, como entre éstos y la parte empresarial. También las actitudes y los valores de

⁶ Esta meta está incluida dentro del Objetivo 1 Erradicar la Pobreza y el Hambre.

los sujetos y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que derivan de esta conjunción de factores” (Espinosa 2002, 10).

Este enfoque del empleo plantea que hablar de calidad del empleo es hablar de *un buen trabajo*. Ahora bien, cómo medir la calidad del empleo también ha representado grandes desafíos pues en su operacionalización hay que incluir indicadores de carácter cuantitativo y cualitativo. Al respecto, en una reunión de expertos sobre la medición del *trabajo decente* la OIT concluyó en 2008 “que el objetivo es identificar los indicadores más relevantes bajo cada una de las dimensiones del trabajo decente y después establecer una plantilla de importancia internacional que se podría adaptar a cada país para reflejar las circunstancias nacionales” (OIT 2008). Esto pone en evidencia que la calidad del empleo no es igual para dos países con diferentes niveles de desarrollo, o para el mismo país pero en diferentes periodos de tiempo.

Anker et al. (2002) incluye seis dimensiones para definir un empleo de calidad: 1) Oportunidades de trabajo- como la satisfacción de la necesidad que tienen todas las personas que desean trabajar de conseguir un empleo; 2) La libertad de elección del empleo- que tiene que ver con el hecho de que el trabajo debe ser elegido libremente y además el hecho de que ciertas formas de trabajo no son aceptables; 3) El trabajo productivo- como esencial para que los trabajadores puedan tener los medios de vida aceptables para ellos y sus familias, así como para garantizar el desarrollo sostenible y competitividad de las empresas y los países; 4) Equidad en el trabajo- representa la necesidad de los trabajadores por tener un trato justo y equitativo en el trabajo; 5) Seguridad en el trabajo- que ayude a proteger la salud, las pensiones y los medios de subsistencia, y proporcionar protección financiera en el caso de contingencias; 6) Dignidad en el trabajo- requiere que los trabajadores sean tratados con respeto en el trabajo, y que

sean capaces de expresar sus preocupaciones y participar en la toma de decisiones sobre las condiciones de trabajo, así como el poder afiliarse a las organizaciones que representan sus intereses colectivamente.

Estudios sobre la calidad del empleo

Existe gran variedad de estudios en torno a los temas de calidad del empleo, están desde los que hacen el análisis desde una perspectiva empresarial hasta los relacionados con las condiciones para mejorar la calidad de vida.

En relación al primer aspecto, se encuentran estudios que analizan la calidad de vida laboral relacionándola con aspectos como la administración de los recursos humanos (Chiavenato 2004), de gerencia empresarial (Añez 2005) o psicología del trabajo (Peiró y Prieto 1996), entre otros.

Si bien estos trabajos contemplan cuestiones fundamentales del nivel de vida de los trabajadores⁷, no abarcan un segundo escenario donde se examine la calidad de vida de los mismos, es decir, entendida ahora en términos subjetivos, utilizando indicadores “evaluativos” en relación al empleo (Erikson 1996).

Por otra parte, también están otros que plantean proyectos más involucrados con el desarrollo humano y la calidad de vida. González (2001) realiza un estudio de la humanización del trabajo donde desarrolla, entre otros aspectos, la idea de un buen trabajo y propone que este sea uno de los fines del desarrollo económico.

En su concepción humanizadora del trabajo, identifica cuatro grandes dimensiones desde las cuales el trabajo debe ser aprehendido y considerado: i) el trabajo como componente de la individualidad, identidad y satisfacción de las personas; ii) el trabajo como componente de la integración social; iii) el trabajo como determinante del carácter de

⁷Contemplan únicamente el análisis de los componentes descriptivos del nivel de vida.

la sociabilidad; iv) el trabajo como determinante en el acceso a los bienes y servicios básicos y aumento del bienestar. Para que estas dimensiones se realicen, concluye, “es necesario subordinar el desarrollo técnico a las conveniencias del trabajo humano, y contraponer el objetivo de su humanización a las necesidades de reproducción ampliada del capital” (González 2001, 21).

En un trabajo reciente de Weller y Roethlisberger (2011) elaborado en la CEPAL, donde se analiza la calidad del empleo en América Latina⁸ se expone que los principales determinantes de la calidad de empleo son el contexto económico y productivo y la institucionalidad laboral. El primer aspecto porque “este se expresa, sobre todo, en la productividad laboral media de una economía, la que influye en la capacidad de mejorar la calidad de los puestos de trabajo y de los empleos, dado que es un factor determinante respecto al margen de beneficios que una empresa puede ofrecer a los trabajadores” (Weller y Roethlisberger 2011, 14) mientras que la institucionalidad laboral, expresada como legislación socio-laboral y negociación colectiva influye en la calidad del empleo “dado que afecta el proceso de determinación de los salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social, la capacitación, entre otros” (Weller y Roethlisberger 2011, 16).

Carmen Pagés en colaboración con Lucia Madrigal (2008) también analizaron la calidad de vida con datos de la Encuesta Mundial Gallup, esta es una encuesta desarrollada por el Banco Interamericano de Desarrollo, que busca consultar sobre la calidad de vida de América Latina y el Caribe, no sólo a nivel de trabajo sino en varios aspectos como la salud, calidad de vida urbana, satisfacción, entre otros.

⁸ Este estudio aborda una perspectiva económica bajo el supuesto de que una empresa entre más rentable es, tiene capacidad de ofrecer mejores empleos.

En esta investigación ellas abordan particularmente la calidad del trabajo, “identifican los atributos del empleo que mayor relación guardan con la satisfacción con el trabajo y se examina la distribución de los empleos con esas características entre distintos tipos de trabajadores” (Pagés y Madrigal 2008, 149). Algunos de los aspectos analizados, tanto de manera objetiva como subjetiva, son: la oferta de empleo, la productividad en el empleo, los salarios, el empleo informal, las horas de trabajo, las condiciones de trabajo y la satisfacción con el mismo.

Por otra parte, Gómez (2010) se ha interesado en mostrar cómo algunos aspectos considerados de precariedad laboral, influyen de manera negativa sobre la percepción de la calidad de la vida laboral. Realiza un estudio sobre el empleo temporal como reflejo de la flexibilidad laboral y a su vez de condiciones de precariedad, y cómo estas influyen en la calidad de vida laboral. Utilizó una selección de variables basadas en la medición de calidad de vida laboral GOHISALO⁹, que son: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, y administración del tiempo libre.

De manera general, encuentra que la utilización del empleo temporal “tiene riesgos en relación con la calidad de vida de las personas porque precariza el trabajo y se basa en disminuirles costos a las organizaciones en detrimento de la estabilidad laboral, la calidad del trabajo, y con beneficios inequitativos para los trabajadores” (Gómez 2010, 235). Además, plantea la necesidad de estudiar los efectos de la precariedad laboral, no sólo para los trabajadores, sino para la competitividad de las organizaciones.

⁹ Instrumento elaborado por González Baltazar Raquel, Hidalgo Santacruz Gustavo, Salazar Estrada José Guadalupe, Preciado Serrano Ma. de Lourdes e Hidalgo González Brenda Janette, para la Calidad de Vida en el Trabajo en población mexicana, mismo que fue sometido a un proceso de validación de contenido, constructo y criterio, garantizando propiedades psicométricas y logrando la validez y confiabilidad necesarias para medir la Calidad de Vida en el Trabajo.

Todas las investigaciones realizadas sobre la calidad del empleo ofrecen contribuciones a la comprensión de su problemática actual. Cada una presenta su abordaje en este tema con particularidades según sus propios objetivos, sin embargo comparten en común que parten de una propuesta que intenta incluir al análisis del empleo aspectos sociales relacionados con el bienestar en el desarrollo.

Actualmente, junto con la calidad de vida, se reconoce la calidad del empleo como uno de los temas prioritarios en las agendas gubernamentales, aún no resultado. Las aportaciones que en esta materia se brinden ayudarán a edificar los nuevos rumbos que, tanto a nivel mundial como local, se emprendan para dar solución a estas problemáticas.

II. Marco contextual

II.1. La Industria Maquiladora de Exportación (IME) en México

Contexto general

La política económica implementada por un país es decisiva para el crecimiento o impulso de los sectores económicos. Un ejemplo fue el proceso de industrialización en México impulsado a través del “Modelo de sustitución de importaciones” durante la década de los cuarenta, mediante el cual se apoyó la economía interna por el Estado mexicano.

Este modelo pretendía alcanzar una dinámica de industrialización sustentada en el mercado interno, donde la producción doméstica de bienes de consumo estaba protegida de la competencia del exterior y se estableció una base productiva interna. Así, con el fin de proteger la industria nacional, se restringió la entrada de bienes foráneos.

Con base en este modelo se produjo un crecimiento industrial sobre todo en las entidades del centro del país. En los estados de la frontera norte, excepto Nuevo León, no hubo con este modelo un desarrollo del sector secundario de la industria, las actividades primarias constituían el motor del crecimiento económico de estas entidades, que se concentraban en la agricultura, la ganadería, la minería y la agroindustria. Fue hasta que se instalaron las maquiladoras, en la segunda mitad de la década de los sesenta, que se inaugura la industria secundaria en la mayoría de los estados de la frontera norte (Carrillo et al. 2005).

En la década de los ochenta el gobierno mexicano introdujo cambios en la estrategia de industrialización. El peso de la deuda externa y su servicio, que en 1982 ascendía a 81,350 millones de dólares, además el deterioro de indicadores internos de la economía, como el Producto Interno Bruto (PIB), la inversión y la inflación, evidenciaron una

problemática macroeconómica compleja, difícil de enfrentar con el modelo económico imperante. Ante la inminente crisis económica del país, a partir de 1983 el gobierno decidió llevar a cabo la liberalización de la economía. La política comercial mexicana abandonó el modelo de sustitución de importaciones por el de apertura comercial y fomento a las exportaciones.

A partir de entonces la estrategia de industrialización tuvo modificaciones importantes, así quedó expresado en el Manual de Comercio Exterior de México, donde la apertura de la economía mexicana se entiende como:

La modificación estructural de la política comercial de México, que tiene como propósito eliminar la protección arancelaria que se aplicó desde 1940 a la industria establecida en territorio nacional. Tal cosa con el objeto de facilitar mediante la aplicación de aranceles bajos la entrada de mercancías del exterior que anteriormente estaban limitadas en su entrada al país por los llamados Sistemas de Permisos Previos (Ortiz, 1988).

Para los años ochenta, los estados de la frontera norte del país habían experimentado procesos de crecimiento industrial basados en la industria maquiladora de exportación. A mediados de la década de los sesenta se localizaron las primeras plantas y en la década siguiente las maquiladoras se convirtieron en el punto central de la estrategia de industrialización fronteriza implementada por el gobierno mexicano.

¿Qué es una maquiladora? De acuerdo con la Secretaria de Economía (Witker y Hernández 2002) todas las empresas maquiladoras deben inscribirse en un régimen jurídico, que entre otras ventajas, las exenta del pago de impuestos de exportación. Estas prerrogativas arancelarias representan uno de los factores determinantes de la presencia de la IME en México (Carrillo et al. 2005).

Según el Decreto para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación (2006) esta se define como un proceso industrial o de servicio que implica transformación, elaboración o reparación de mercancías de procedencia extranjera importadas permanente o temporalmente para su exportación posterior (De la Garza 2005).

El fomento de la industria maquiladora de exportación, se inscribe en el Programa de Industrialización Fronteriza (PIF), que surge en México en el año 1966 durante el gobierno del presidente Gustavo Díaz Ordaz. Este programa permitía a las empresas extranjeras importar temporalmente, una lista de productos extranjeros, para su ensamble, armado, acabado y, en general, realizar labores de maquila respecto de los mismos, que deberían retornar en su totalidad al extranjero (Código Aduanero 1977).

El PIF junto con el Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) buscaba promover el desarrollo fronterizo y la creación de empleos en una población que iba en aumento, en particular el PRONAF pretendía integrar la región fronteriza a la economía nacional.

Cabe recordar que la frontera norte contaba con una gran cantidad de mano de obra barata que podía ser utilizada debido a la cancelación del programa Braceros, que permitía un flujo libre de la mano de obra agrícola mexicana hacia los Estados Unidos, una vez finalizado provocó la deportación de miles de mexicanos que permanecieron en la zona fronteriza (Durand 2007).

Otro aspecto que favoreció la localización de la IME en la frontera norte de México fue la contigüidad geográfica con Estados Unidos de Norteamérica, esta fue una ventaja que aprovechó el capital extranjero para reducir sus costos de producción. Actualmente las maquiladoras se han extendido hacia el interior del país, se encuentran en el norte, centro y sur de México, sin embargo, la frontera continúa concentrando el mayor número de establecimientos (De la Garza 2005).

Si bien después de la liberalización comercial las restricciones que experimentaba la maquiladora han ido modificándose, por ejemplo después de la firma del TLC quedó totalmente eliminada la obligación de la exportación de la producción, esto no significa que hoy la maquiladora produce para el mercado interno, por el contrario, continúa vendiendo la mayor parte de su producción en el extranjero (Bendesky 2004).

Impulsada por el nuevo modelo económico, tanto la producción como el empleo en la maquiladora experimentaron un auge y tasas positivas de crecimiento en pocos años, particularmente en la década de los noventas.

Esta tendencia se mantuvo hasta el año 2000, sus indicadores cayeron y experimentó una crisis¹⁰. Dada la importancia económica, política y social de la Industria Maquiladora de Exportación para el país, existen en la actualidad una cantidad considerable de estudios con diferentes enfoques, algunos abordan la organización del trabajo, la formación de *clusters*, la existencia de maquilas posfordistas, o el escalamiento industrial (industrial upgrading), entre otros. También se ha analizado las relaciones de esta industria con el resto de las empresas del país, su competitividad, los cambios tecnológicos y los problemas del desarrollo industrial, entre otros (Villavicencio 2006).

Empleo

Con la instalación de la IME en la década de los sesenta se crearon nuevas fuentes de empleo para la población; pronto México vivió un proceso de recomposición de la población económicamente activa por sector, pasando del sector agropecuario a la industria manufacturera (Vázquez Ruiz 1991).

Debido a la importancia de este sector en la generación de empleo, hay bastantes estudios que han abordado el empleo en la IME (Mejía 2003; Mendoza y Calderón 2001;

¹⁰ Se calcula que el periodo de duración de la etapa crítica de esta crisis fue de alrededor de tres años.

Soria 2003). Todos coinciden en que la maquiladora ha generado o aumentado el empleo en las regiones donde se encuentra situada. No obstante, los temas en los que no hay coincidencia son las condiciones del empleo que ofrecen las empresas y la volatilidad de dichos empleos.

En otros trabajos, las preocupaciones de los autores se enfocan en el bienestar, analizan las malas condiciones de trabajo o la precariedad del mismo (González-Aréchiga et al. 1989).

Las condiciones del empleo en las maquiladoras de exportación, así como la calidad del mismo son en la actualidad temas de debate, las interpretaciones son diversas, hay quienes afirman que existen impactos positivos y otros sostienen que las condiciones de trabajo siguen siendo precarias (Contreras et al. 2006).

Al analizar los mercados de trabajo de la IME, se hace imprescindible tener una perspectiva general de los mercados de trabajo en México, los cuales se caracterizan por un mercado con pobre creación del empleo sobre todo en los últimos años, fuertes tendencias a la informalidad, y la constitución de mercados transnacionales con Estados Unidos por la fuerte emigración de trabajadores mexicanos (Carrillo et al. 2005).

Los mercados de trabajo en la IME, de manera general “están constituidos por una población joven, con niveles educativos de primaria o secundaria que ha encontrado un ingreso seguro en la medida que aumentaba la demanda de trabajo” (Carrillo et al. 2005, 39). En este sentido, una de las principales ventajas competitivas que ofrece el país en relación a la IME se encuentra en los bajos costos salariales, así como en la utilización mayoritariamente de mano de obra no calificada. Aunque en la actualidad, algunos estudios han demostrado que en ciertos sectores la proporción de técnicos y profesionales ha aumentado, sobre todo en algunas ciudades fronterizas (Carrillo et al. 2005).

No obstante, no todas las investigaciones relacionadas con los mercados de trabajo en la IME, presentan panoramas desalentadores; por ejemplo, Contreras et al. (2006) realizaron un estudio del desempeño laboral de las maquiladoras en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo¹¹, y encontraron que “las maquiladoras tienen mejores prácticas de seguridad en el trabajo (en comparación con las no maquiladoras) y que entre las maquiladoras, las de mejor desempeño son las filiales de corporaciones transnacionales” (Contreras et al. 2006, 58).

Asimismo, Carrillo (2007) rescata algunas mejoras de la situación laboral en la IME según la Encuesta Nacional de Empleo, Tecnología y Capacitación (Enestyc) para el módulo de maquila en 1999 y 2001, entre las que se encuentran, aumento de establecimientos sindicalizados, disminución de la jornada semanal, aumento de la proporción del salario directo e incremento de la antigüedad.

Es importante mencionar que al realizar cualquier análisis sobre la IME, debe considerarse que “la investigación demuestra la coexistencia de un segmento de punta, con escalamiento industrial, con otros que evolucionan con lentitud” (Carrillo 2007, 678). Es decir, existe una heterogeneidad estructural dentro de la IME, misma que además de presentar diferencias sustanciales en los niveles de tecnología, tiene también en las formas de organización o en las relaciones laborales.

La flexibilidad laboral es una de las principales características de la industria maquiladora desde sus comienzos. Este es un concepto difícil de definir, además de ser confuso, ambiguo y poco preciso (Chávez 2001), pero para los fines de este trabajo retomamos el siguiente significado: “concepto que habitualmente se encasilla sólo en lo

¹¹ El objetivo de este trabajo era evaluar el impacto del programa Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST) impulsado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en la disminución de accidentes y enfermedades en el ámbito laboral.

referente a las formas de reutilización de la fuerza de trabajo, pero que en la industria maquiladora de exportación se puede ver en mayor número de dimensiones. Este concepto puede implicar desde la manera en que se articulan las grandes fases de producción, el diseño y la distribución, hasta el tipo de relaciones específicas que articulan a la producción y la proveeduría” (Martínez et al. 2005, 286).

Para Carrillo et al. (2005), Chávez (2001) y Abramo (2001), la flexibilidad laboral puede catalogarse en tres niveles: 1) el funcional; uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo, como por ejemplo, la polivalencia del trabajador o los tiempos extras; 2) el numérico; en función de la demanda de trabajo, poder aumentar o reducir el número de trabajadores; 3) el salarial; pagos de jornadas laborales por hora, vincular los ingresos a la productividad, la puntualidad y la asistencia.

Es importante recordar que “el análisis del contenido y extensión de la flexibilidad no se puede desentender en México de la política estatal, del comportamiento y políticas macroeconómicas, de las políticas sindicales y de las estrategias empresariales de modernización” (De la Garza 2000, 39). Así, dentro de los aspectos primordiales del análisis de los procesos de flexibilidad, García (2006, 5) considera que “el contrato colectivo de trabajo (CCT)¹² es otro de los elementos institucionales, [...] que permite unificar el análisis y descripción de los procesos de flexibilidad en México”, pues es en estos contratos donde se establecen, entre otras cosas, las condiciones de salario, las prestaciones y la jornada de trabajo.

Además, para (De la Garza 2001, 113) es importante recordar que “el Estado se ha vuelto un importante inductor de la flexibilidad, sea legislándola [...], sea propiciando

¹² Bajo este contrato quedan legalizadas las condiciones laborales mínimas que estipula el Artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo.

pactos neocorporativos [...]”. En relación a estos aspectos, la historia ha demostrado que la flexibilidad se ha tejido para beneficiar a la empresa de exportación y no a los trabajadores de las mismas.

En un estudio del sindicalismo en la frontera norte de México que realizó Quintero (1997, 14) plasma la existencia de una alta flexibilidad laboral en estas industrias, que “permite manejar la fuerza laboral según las necesidades empresariales”.

Las prioridades de la Industria Maquiladora de Exportación frente al empleo

Uno de los aspectos más sobresalientes que retoman las investigaciones recientes acerca de las maquiladoras en México, es discutir si se encuentran en evolución o presentan signos de su agotamiento. Según Carrillo (2007, 668) “las pruebas de los factores estructurales y coyunturales que reflejan el agotamiento de la maquila son, entre otros, un grave descenso de la actividad desde finales de 2000 como consecuencia de la recesión en Estados Unidos, la escasa vinculación con la planta productiva nacional (5%), un empleo mayoritario de trabajadores de producción (78%) con bajos salarios relativos (2.70 dólares por hora) y el deterioro ambiental”.

Resulta incuestionable que la IME ha transitado durante su historia en México, por varias etapas. Una de las más recientes, es la crisis que experimentó a partir de octubre de 2000, a la cual Carrillo et al. (2005) y Bendesky et al. (2004) han atribuido como las causas principales tres aspectos: la crisis de la economía estadounidense que provocó la caída en la demanda de productos; la competencia por los bajos salarios de otros países como China, que en los últimas décadas ha ofrecido salarios más bajos que en México provocando que algunas maquiladoras establecidas en México cerraran o se relocalizaran; y un último aspecto relacionado con el crecimiento de los salarios de la maquila, es decir, la tendencia a la alza que han tenido lo que provoca una reducción de las ganancias en el sector.

Esta crisis de la maquiladora ha cuestionado su aporte al crecimiento económico del país, y sobre todo al empleo, especialmente porque dos de los factores principales de la crisis están relacionados directamente con los salarios. Para hacer frente a la competencia de los bajos salarios, el país tendría que bajarlos más en relación a países como China, y de esta manera lograr ser competitivo. Además, si el crecimiento de los salarios reduce el margen de ganancia del sector, se tendría que revertir la tendencia a la alza de los mismos. Por último con la crisis estadounidense quedó demostrada la vulnerabilidad del empleo en este sector ante el comportamiento de la economía estadounidense.

Como la maquiladora tiene como principal destino de sus exportaciones los Estados Unidos, en la actualidad el país se ve obligado a competir para permanecer en dicho mercado. Sus preocupaciones prioritarias están más relacionadas con aspectos que le ayuden a mejorar o adoptar un enfoque de competencia, como sería el caso de los procesos de escalamiento industrial (Carrillo 2007).

Sin embargo, aquí existe una contradicción pues las maquiladoras más afectadas por la crisis son las que basan su competitividad en procesos intensivos de trabajo no calificado y con bajos salarios (Carrillo y Gomis 2003). Por lo que resulta primordial replantear estos aspectos en la agenda actual de la maquiladora.

“Mientras que en la paradoja anterior el asunto principal, desde el punto de vista del trabajo, era cómo mejorar el desempeño de las empresas en términos laborales y ecológicos, en la actualidad el asunto prioritario es cómo lograr que las maquiladoras permanezcan, tengan mejoras tecnológicas y laborales y al mismo tiempo como atraer nuevas inversiones en un entorno de incertidumbre y continua pérdidas de ventajas competitivas” (Carrillo y Gomis 2003, 318).

Es decir, con la crisis del año 2000 quedó demostrado que cualquiera que hayan sido los beneficios logrados en materia laboral por la IME en México, estos han pasado a un segundo término de importancia en la agenda de las empresas de la IME. A decir verdad, estas preocupaciones sobre las que escribía Carrillo en el año 2003 siguen vigentes.

A lo anterior habría que agregar que no se debe olvidar que la maquiladora está impulsada por el modelo de apertura comercial implementado en México, el cual tiene sus bases en las exportaciones y no en el consumo interno. En su gran mayoría, “dirigen este modelo las grandes empresas transnacionales y se vinculan poco con el aparato productivo nacional y con el consumo interno” (Carrillo 2007, 677). Bajo esta lógica, también resultan poco importantes los indicadores relacionados directamente con las condiciones laborales de los trabajadores, por ejemplo los salarios.

A partir de lo anterior habría que cuestionarnos si realmente para la IME, en sus momentos de auge o crisis, han sido importantes los temas laborales o si más bien estos han adquirido los perfiles que los verdaderos temas prioritarios les han cedido.

Además, ¿será posible que la IME represente una senda viable para el crecimiento y desarrollo económico del país, y al mismo tiempo pueda ofrecer condiciones laborales dignas para sus trabajadores? Tanto la evidencia empírica como la teoría, sostienen que la maquiladora en México está basada en los bajos costos salariales, que representan una ventaja competitiva ante el mercado internacional, no sólo los momentos de crisis han corroborado cómo el país se ha esforzado por mantener esta ventaja.

Es necesario incluir la parte social en las políticas que buscan el desarrollo de las maquiladoras, tanto a nivel sindical, empresarial o de gobierno, así como de cualquier aspecto relacionado con la mejora de la competitividad, o el escalamiento industrial (Carrillo et al. 2005) con el fin de evaluar no únicamente componentes cuantitativos del

desarrollo, sino además otros de carácter cualitativo, que estarían más enfocados a las condiciones laborales de los trabajadores de esta industria, como por ejemplo en la mejora de su calidad de vida laboral.

II.2. La Industria Maquiladora de Exportación en Nogales, Sonora

Características y desarrollo de la IME en Sonora

El estado de Sonora, como el resto del país, también se vio inmerso en los cambios derivados de la apertura de la economía al exterior. El nuevo modelo económico de fomento a las exportaciones colocó a los estados de la frontera norte del país, entre ellos Sonora, en una posición ventajosa respecto al resto de los estados. En particular, Sonora se encuentra ubicada geográficamente entre las rutas del comercio de los mercados más importantes del mundo y específicamente de Estados Unidos, lo que le favoreció y facilitó su incursión en los mercados de exportación.

La integración económica del estado al mercado externo fue apoyada por las políticas económicas estatales que buscaron impulsar un proceso de industrialización¹³, modernizar los procesos productivos y fomentar las exportaciones.

Aunque históricamente Sonora ha estado vinculada a los mercados internacionales a través de las exportaciones de productos primarios¹⁴, con el proceso de industrialización iniciado en los sesentas los esfuerzos se centraron en desarrollar la industria. Con el inicio del Tratado de Libre Comercio en 1994 se fortalecieron los apoyos para continuar con esta dirección.

¹³ Un ejemplo de esto fue el “Plan de Diez Años para el Desarrollo Industrial de Sonora” instituido para el Estado ya durante la década de los sesenta.

¹⁴ Que en décadas pasadas estaban representadas principalmente por productos primarios como el algodón, camarón, cobre, entre otros.

Entre 1993 y 1994 el sector externo creció 26.8% en promedio anual, aunque ya se observaban altas tasas de crecimiento en años anteriores. Asimismo, durante la entrada en vigor del TLCAN se observó un crecimiento de las exportaciones en casi todos los sectores y subsectores aunque con diferente impacto en cada uno de ellos; de manera general, para esos años, las actividades primarias perdieron importancia, despuntando las actividades secundarias. Desde fines de los años ochenta y durante los noventa, el estado pasó de ser exportador de productos primarios a exportador de productos manufactureros.

En 1995 las exportaciones de la industria maquiladora contribuyeron con el 44.6% del total exportado y la industria automotriz con el 32.5%¹⁵. No hay que olvidar que desde antes de la apertura comercial, la industria maquiladora y automotriz ya estaban exentas del pago de aranceles de importación y exportación, lo que favoreció su gran dinamismo. Con la entrada en vigor del TLCAN el arancel promedio de estas dos industrias era únicamente de 2.7 (Lustig 1994).

Asimismo, buena parte del crecimiento del sector industrial se debió a las maquiladoras, que pasaron de exportar 497.1 millones de dólares en 1985 a 1,123.8 en 1990, mientras que las importaciones concentraban el 83.1% del total importado en 1990 y 90.9% en 1995. Hay que resaltar que la balanza comercial para Sonora, durante estos periodos, en general fue superavitaria aún en los años que el país experimentaba déficit; además gran parte de este superávit proviene del sector industrial, en particular de la IME (Ramírez 1988; Vázquez Ruíz 1991).

La industria manufacturera aportaba 10.4% del total del PIB en 1980, y en el primer año de vigencia del TLCAN, su participación fue de 16.9%. Sobresale en ese

¹⁵ Este porcentaje se relaciona directamente con la instalación de la planta Ford Motor Co, de ensamblado y armado de autos en Hermosillo, pues la gran participación que esta compañía tuvo sobre la economía elevó los niveles de exportación del Estado.

periodo que la crisis experimentada en el país en 1995 produjo una disminución de la actividad industrial a nivel nacional, pero en Sonora no ocurrió el mismo fenómeno, pues la actividad industrial creció durante ese año a 3.4% aportando el 17.9% al PIBE (Soria 2003).

En este proceso hay que resaltar el papel de la Inversión Extranjera Directa (IED) en el estado. En 1991 la IED era 6,675.9 mil dólares, en cambio para 1993 ésta ya alcanzaba los 89,628.9 mil dólares y en el 2000 era de 384,917.8 (Esquivel 2003).

Si bien es cierto que todos los sectores económicos de la estructura productiva del estado han sufrido modificaciones en diversas épocas y que la base productiva de la economía sonorenses se diversifica desde fines de los ochenta, estos procesos cobran mayor notoriedad durante los noventa, después de firmado el TLCAN, y propiciaron cambios en su estructura sectorial (Lustig 1994).

Otro sector relevante en la entidad es el comercio, que ha presentado una participación constante en la estructura económica, manteniendo una participación significativa de 23.7% en 1985, 21.6% en 1994, 22.2% en el 2000 y 24% en el 2003. También sobresale la presencia del sector servicios, tanto financieros como comunales, cuyas tasas de crecimiento han sido significativas, en especial durante los últimos años; estos sectores también son parte fundamental del cambio en la estructura productiva.

Sonora es uno de los estados fronterizos donde tempranamente se localizaron las primeras plantas maquiladoras a nivel nacional durante los años sesenta. Sin embargo, si lo comparamos con los estados fronterizos del norte de México su dinamismo ha sido pobre. “De manera particular, Sonora es el estado que integra la menor proporción de valor agregado al valor total que allí se produce y también donde se presenta la menor integración de insumos nacionales” (Lara et al. 2009, 135).

Lara et al. (2009), identifican cuatro etapas¹⁶ en el periodo de 1963-2005 de la IME en Sonora: *a*) los inicios (1963-1971), *b*) la primera crisis (1974-1975), *c*) la gran recuperación (1980-2000), y *d*) la segunda crisis (2001-2005).

Con el desarrollo del sector industrial y el crecimiento de las maquiladoras en Sonora se crearon nuevos empleos y hubo una recomposición de la Población Económicamente Activa (PEA) por sector. Para 1989 se generaron en la IME 37,570 empleos (Vázquez Ruíz 1991), asimismo esta actividad concentró el mayor porcentaje del personal ocupado en el sector industrial, inclusive por encima de lo experimentado a nivel nacional. En 1985 el empleo maquilador representaba 56% del empleo manufacturero, mientras que en 2003 esta participación fue de 43.5% (Lara et al. 2009).

A partir de 1987 las maquiladoras experimentaron un cambio importante en su localización, se ubicaron también en localidades del interior de la entidad y no solamente en los municipios fronterizos donde tradicionalmente se había localizado desde los años sesenta.

Características y desarrollo de la IME en Nogales, Sonora

Desde los años sesenta Nogales, Sonora, adquiriere ventajas de localización para el establecimiento de plantas maquiladoras. Con un capital inicial de \$500,000 y 18 obreros se instaló en 1963 en esta ciudad, COMCO de México, la primera maquiladora (del ramo electrónico), que tocó suelo sonorenses, bajo la promoción del Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) (Kopinak 1998).

Desde el inicio de este programa, Nogales fue una de las dos fronteras (la otra era Agua Prieta), que más se benefició de las políticas de promoción, de hecho fue *el centro de*

¹⁶ Parte de esta clasificación las autoras la rescatan de: Ramírez. 1988. La Nueva industrialización en Sonora: el caso de los sectores de alta tecnología.

la estrategia (Ramírez 1988). Aquí también se llevó a cabo la creación del primer parque industrial del estado, con apoyo del gobierno municipal de Nogales que firmó un acuerdo con la Sociedad Mercantil Parque Industrial de Nogales, S.A. de C.V. (PINSÁ).

Desde sus inicios, Nogales ha formado parte importante de historia de la IME en el Estado. Desde el principio en esta ciudad se sentaron las bases para su crecimiento y, aunque esta industria ha transitado por periodos de auge y crisis, Nogales sigue siendo uno de los principales municipios generadores de empleo y crecimiento de este sector en la entidad.

De acuerdo con el Censo de Población 2010, el municipio de Nogales cuenta con 220,292 habitantes, mientras que en 1990 había 108,000 y en 1980, 65,603 habitantes, es decir en los últimos 30 años ha incrementado su población en alrededor de 235%.

Algunas investigaciones afirman que las cifras de los censos anteriores están subestimadas, incluso que el número de habitantes podría ser en realidad más del doble, debido a lo complicado que resulta el conteo de las personas durante los censos de población por el desorganizado crecimiento de la ciudad y su accidentado relieve (Kopinak 1998). También debido a una considerable cantidad de población migrante que reside en Nogales en espera de una oportunidad para cruzar la línea fronteriza, pero que no siempre logra su objetivo y se queda a trabajar en la ciudad. Según el Plan Municipal de Desarrollo 2010-2012 “la ciudad continúa experimentado crecimiento poblacional vía migración, producto de la atracción que produce la industria maquiladora por la gran cantidad de empleos que genera y su participación en las rutas migratorias a Estados Unidos”.

Según Velázquez y Lara (2010) desde 1990, Nogales se perfila “como uno de los espacios estatales de mayor crecimiento y dinamismo en términos de población, de

población en edad de trabajar (PEA), de empleo, de actividad manufacturera y maquiladora” en Sonora.

En este municipio existe un claro liderazgo de la industria manufacturera. El porcentaje de crecimiento de este sector en el municipio de Nogales entre 1999-2004 fue de 5.34%, mientras que en el estado tuvo una reducción de -16.91%. En base a los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), calculamos que el sector de las manufacturas sobresale del resto de los sectores de la economía en la región de Nogales representando ventajas comparativas, pues su participación en la actividad económica intrarregional es de alrededor de la mitad de la producción en dicha ciudad (50.67%), esta tendencia es más evidente en el año 2004 donde este porcentaje aumenta a 53.38%, el cual se encuentra por encima de la participación de esta industria en el estado, que es de 46.66% en dicho año¹⁷.

También pudimos verificar la concentración del empleo en este sector, pues en 1999, el 63.9% del personal ocupado en Nogales, trabajaba en la industria manufacturera, cifra muy por encima de quienes trabajan en los servicios y el comercio, 16.51% y 14.36% respectivamente, sectores que siguen en importancia. Si bien para el año 2004, la tasa de participación del empleo baja a 53.56%, y aumentan los servicios y el comercio, la manufactura continúa siendo la principal fuente de empleo para el municipio de Nogales¹⁸.

Dentro de la industria manufacturera de la localidad de Nogales, las maquiladoras de exportación tienen una importancia sustancial pues prácticamente concentran todo el empleo y la producción del sector, así que en esta región, hablar de industria manufacturera

¹⁷Cálculos propios en base a datos del Censo General de Población y Vivienda, varios años del INEGI.

¹⁸Ibid.

es prácticamente referirse a la Industria Maquiladora de Exportación. Por esta razón es de gran importancia conocer las condiciones laborales de este sector (Quintero 1997).

Uno de los aspectos interesantes a rescatar es el sindicalismo que existe en esta entidad, Quintero (1997) lo clasifica como un sindicalismo subordinado¹⁹, pues “permite vislumbrar al sindicato como un elemento de explotación y control del trabajador mediante una relación de colaboración irrestricta con el capital” Quintero (1997, 8). Aunque cabe aclarar que este tipo de sindicalismo no se presenta de manera homogénea, sino que tiene sus matices. Considerar este aspecto es importante debido a que es un factor que influye en las condiciones laborales. “El sindicato subordinado se ha marginado de la discusión de la definición de las condiciones laborales, dejando al libre albedrío de la empresa, su definición” (Quintero 1997, 13).

¹⁹Lo define como la organización laboral inserta en una burocracia sindical que en una fase de reestructuración industrial ha perdido el control de la fuerza laboral y ha adoptado una política sindical que se caracteriza por la liberalización de la fuerza laboral, al interior de la planta, y una adecuación de los derechos obreros en favor de los requerimientos empresariales, como supuesta condición necesaria para el desarrollo industrial del país.

III. Evidencia empírica

Actualmente existen muchos estudios que abordan la calidad de vida y calidad del empleo, los objetivos son diversos y dependen de la investigación. Aunque en el capítulo I expusimos algunos de estos trabajos, en el presente capítulo presentaremos una reseña de ellos con el objetivo de analizar las metodologías utilizadas y los resultados encontrados sobre la calidad de vida y la calidad del empleo.

Las investigaciones que presentamos en este apartado fueron la base para elegir los indicadores que utilizamos en esta tesis y también sirvieron como referencia para contrastar los resultados.

III.1. En la calidad del empleo

Blanchflower D. y Oswald A. (1999) elaboran una serie de modelos para analizar la satisfacción en el trabajo y los niveles de *stress* en varios países desarrollados; específicamente Bélgica, Dinamarca, Alemania, Grecia, Italia, España, Francia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Finlandia, Suecia, Austria, Estados Unidos, Hungría y Noruega²⁰.

Uno de los hallazgos principales es que existe una marcada satisfacción entre los trabajadores de este tipo de economías; aunque con particularidades, pues en los Estados Unidos existe un descenso lento pero constante en la satisfacción laboral durante el periodo analizado, 1972-1998. Este resultado es importante pues al relacionarla con variables como la pérdida de influencia de los sindicatos en dicho país o por la disminución de la seguridad

²⁰ No en todos los resultados encontrados se hace referencia a la totalidad de países.

laboral, resulta que esta disminución de la satisfacción laboral no es explicada por estas variables.

Aún con estas importantes diferencias de manera general, los patrones son similares de un país a otro. Las expectativas de pérdida del empleo tienen uno de los mayores efectos negativos en la satisfacción laboral. Otro resultado cardinal es que el bienestar es mayor entre las mujeres, los blancos, quienes tienen salarios altos, quienes laboran como supervisores, los empleados del sector público, los trabajadores autónomos, así como entre los jóvenes y los viejos. En este grupo no están los de mediana edad, estos reflejan la satisfacción en forma de U, alcanzando su mínima a los 30 años.

Otro aporte es en relación al *stress* laboral, encontraron que los trabajadores consideran que están sometidos a un creciente *stress* y presión en sus trabajos. Una significativa proporción reporta sentirse constantemente bajo presión, que pierden el sueño por las preocupaciones laborales, perdiendo la confianza en sí mismos o sintiéndose infelices y deprimidos.

Finalmente elaboran un *ranking* de satisfacción laboral y una medida estándar de *stress* mental entre los países analizados, con el fin de hacer comparaciones. En el primer indicador sobresale Irlanda por sus resultados positivos, así como en relación al *stress* mental, al que se le suma Suecia, mientras que los países que resultan más estresados son Italia, Francia y España.

Otra investigación elabora una función de satisfacción en el trabajo, sus autores Farné y Vergara (2007) analizan la calidad del empleo en Colombia. Utilizando el periodo de referencia 2002-2006 presentan los principales indicadores de empleo en dicho país, para posteriormente relacionar esta información objetiva con otra sección que capta la opinión de los trabajadores sobre los mismos. En este trabajo se hacen varios modelos

estimados para tres categorías de trabajadores: a) el total de ocupados urbanos, b) los asalariados totales y c) los asalariados formales.

Entre sus resultados principales se encuentra una relación positiva entre la satisfacción y los niveles de ingresos en los tres tipos de trabajadores. Además hay una significativa relación entre las horas trabajadas pero con coeficiente negativo, lo que indica que a mayores jornadas laborales disminuye la satisfacción en el trabajo.

Encuentran que el punto mínimo de satisfacción es a la edad de los 30 años, mostrando esta variable un comportamiento en U, pues son los jóvenes y las personas de edad madura los que trabajan satisfechos. Asimismo, existe un efecto positivo para la satisfacción laboral promovido por el hecho de estar casado pero un efecto negativo para el de tener hijos.

También hallan que los trabajadores que se desempeñan en puestos de directivos presentan mayor satisfacción que aquellos que laboran como obreros. Del mismo modo, las mujeres colombianas se encuentran más satisfechas que los hombres en su trabajo. Mientras que contar con educación superior resulta en un menor grado de satisfacción laboral, tener un contrato por escrito, así como que éste sea de forma indefinida y/o permanente, además de estar contratado directamente por la empresa (no subcontratación), son condiciones laborales que captan mayor satisfacción en el trabajo para los colombianos.

En el año 2010 Posso analizó a la calidad del empleo también para Colombia, con particularidad de algunas ciudades, primero a través de la teoría de los mercados segmentados y después mediante el cálculo de un índice de calidad del empleo con el fin de identificar los factores asociados a un empleo de calidad. De manera general, estableció una relación entre estas dos propuestas, argumentando que los empleos de buena calidad se

encuentran en el sector primario y que los empleos de baja calidad o precarios tienen las características del sector secundario.

Utiliza tres técnicas metodológicas. La primera busca encontrar la existencia de al menos dos segmentos diferenciados en el mercado laboral, mediante una estimación tipo *switching* con régimen desconocido. Con la segunda realiza la estimación de ecuaciones de ingresos a través de una regresión por percentiles. Finalmente, presenta un modelo de regresión multinomial para la calidad del empleo, con el fin de mostrar los factores asociados a empleos de alta y baja calidad²¹.

Con los dos primeros métodos logra mostrar la existencia de dos segmentos en el mercado laboral, determinados por los mecanismos del ingreso diferenciados en estos dos segmentos; encontró que las variables que tienen mayor relación con el ingreso son la educación, el contrato laboral y el tamaño de la firma, de estos dos últimos concluye que “el tener contrato y trabajar en una firma “grande” es un factor relevante para aquellos empleos de salarios relativamente bajos” (Posso 2010, 213).

Adicionalmente realiza el cálculo de un índice de calidad del empleo construido con cuatro variables; el ingreso laboral mensual, la modalidad contractual, la seguridad social y el horario de trabajo, a los cuales les asigna ponderaciones para su codificación, considerando como rango aceptable un valor promedio de 60 puntos. Los resultados encontrados fueron significativamente superiores para los que contaban con educación superior (universidad completa), para las empresas grandes, para los establecimientos de ramas financieras y de servicios, de electricidad, gas y agua y para las ciudades de Medellín y Bogotá.

²¹ Para una revisión más detallada de las metodologías utilizadas en este trabajo, consultar la bibliografía.

Posteriormente realizó una división categórica del índice construido en tres categorías, la primera se refiere a los empleos de baja calidad asociados a índices inferiores a 60 puntos, la segunda queda en una puntuación de entre 60 y 80 puntos, considerados empleos de calidad media y la tercera suma a los empleos de alta calidad, con un índice superior a 80. Estas tres categorías las relaciona con las variables de educación, antigüedad, tamaño de la firma, rama de actividad y área metropolitana.

Los resultados encontrados fueron que los empleos de baja calidad están asociados a una educación baja, al trabajo en empresas pequeñas, en especial en sectores de la construcción, la agricultura o el comercio, ubicadas en las áreas metropolitanas de Ibagué, Cúcuta y Montería. Por el contrario, los empleos catalogados como de alta calidad tuvieron correlación significativa con los niveles de educación altos, empresas de más de once empleados, así como para la rama de actividad de establecimientos financieros y en las ciudades de Medellín, Bogotá y Cali.

Por último, presentamos un estudio que estudia la industria manufacturera en México, se realizó por Casanueva et al. (2009) donde analizaron las fuentes de productividad de esta industria en relación al factor trabajo.

A través de un modelo econométrico analizan los efectos que tienen las condiciones de la calidad del trabajo para la productividad en las diferentes ramas industriales, asimismo estudian los impactos del nivel educativo o capital humano. Finalmente, examinan el efecto de la exposición a la mundialización, analizando la participación de la inversión extranjera en las empresas y su grado de orientación a la exportación, bajo la concepción de que estas variables favorecen el cambio tecnológico así como la reestructuración de los procesos productivos, que conlleva a una mejora en la productividad y competitividad.

En relación a las condiciones de calidad del trabajo utilizan un índice que incluye las dimensiones de estabilidad laboral o seguridad en el empleo, acceso a la capacitación, salarios, prestaciones, representación sindical y equidad de género. Para analizar el capital humano utilizan los años promedio de escolaridad de los trabajadores por rama de actividad, además de la participación de los que cuentan con educación superior. Para la exposición a la mundialización se utiliza la participación de la IED y su orientación a la exportación.

Encuentran que las variables seleccionadas de condiciones de calidad del empleo resultan factores determinantes de la productividad, pues tienen un efecto positivo y significativo en las diferentes ramas y que aumenta en los dos periodos analizados (1992-1999). En relación a la productividad y la educación, se observa que esta última también tiene un efecto importante sobre la primera y que dicho efecto se incrementa en el tiempo, la misma tendencia sigue la participación de quienes cuentan con educación superior, que presenta resultados significativos y positivos sobre la productividad.

Sobre la exposición a la globalización y productividad, se encontró que la participación de la inversión extranjera tiene un efecto positivo en la productividad, sólo observado para el periodo 1999, pero no resultó significativa, por lo que concluyen que la orientación exportadora no tiene efectos sobre la productividad.

III.2. En la calidad de vida

El estudio titulado “Quality of life in developing countries: an empirical investigation” por Khizindar (2009) aborda las percepciones individuales de la calidad de vida en los países en desarrollo, analiza el caso de Arabia Saudita. De manera general se muestra la relación de la satisfacción con la vida como un todo y los diferentes ámbitos que la componen; el

bienestar material, el bienestar comunitario, el bienestar emocional y el bienestar en salud y seguridad, además de investigar la relación que éstos aspectos guardan con los factores demográficos.

Como parte de la metodología se diseñó un cuestionario para captar la información pertinente para la investigación, en el bienestar material se incluyeron temas relacionados con dos dimensiones generales: las condiciones de vida, los ingresos y el empleo; el bienestar emocional abarca cuestiones relacionadas con las actividades de ocio y las religiosas o espirituales. También se incluyeron preguntas sobre el bienestar comunitario, el bienestar en salud y seguridad, la calidad de vida en general y los factores sociodemográficos como sexo, edad, nivel educativo, situación conyugal y situación laboral.

Se hizo un análisis de regresión simple, para ello se establecieron y validaron escalas²² para los cuatro ámbitos de estudio sobre la calidad de vida (bienestar material, bienestar comunitario, bienestar emocional y bienestar en salud y seguridad), sirviendo éstos de variables independientes, mientras que como variable dependiente se utilizó la satisfacción con la vida en general, también validada bajo el mismo criterio.

Los resultados indican que el bienestar material está positivamente relacionado con la calidad de vida en general, apoyando una de las hipótesis del estudio. El bienestar comunitario obtuvo un beta no significativo, por lo que no es considerado como un buen indicador para explicar la satisfacción con la vida en general. Las otras dos variables independientes, el bienestar emocional y el bienestar en salud y seguridad, reflejan

²²El método de validación utilizado fue el de Coeficientes alfa de Cronbach, que arrojó valores entre 0.6 y 0.81 para las variables independientes y 0.46 para la satisfacción de vida en general.

resultados positivos y significativos sobre la variable dependiente, contribuyendo positivamente a explicar la calidad de vida en general.

Posteriormente, con el fin de evaluar el impacto de los factores demográficos en la satisfacción de vida y en sus ámbitos particulares, se realizaron análisis estadísticos t-test.

Los resultados obtenidos reflejan que el sexo sí tiene un impacto en la calidad de vida en general, siendo las mujeres las que presentan una mejor percepción que los hombres. La edad resultó tener impacto en diferentes ámbitos de la calidad de vida; en la percepción de bienestar material, la población joven resultó tener un impacto menos positivo en comparación con la población mayor de más de treinta años, cabe recordar aquí que en el tema de bienestar material se incluyeron contenidos como las condiciones de vida, y los ingresos y el empleo, lo que podría estar explicando la percepción más positiva de la población mayor, asimismo en los ámbitos de bienestar comunitario y bienestar emocional los jóvenes presentan la misma tendencia. Por otra parte, el nivel educativo mostró que la población con educación universitaria tiene una percepción ligeramente más alta de la calidad de vida en comparación con la población de menor nivel educativo; iguales resultados fueron encontrados en el bienestar material, sin embargo, en lo que concierne al bienestar emocional fue la población con menor educación la que consideró mayor percepción en comparación con la población que tiene nivel educativo alto.

Al considerar la situación conyugal se muestra que la población soltera tiene una percepción negativa del bienestar material en relación con la gente casada, los cuales además presentan una mayor percepción en el análisis del ámbito del bienestar comunitario; tanto la población casada como la soltera presentan idénticas apreciaciones en relación al bienestar en salud y seguridad. Por último, en el análisis de la situación laboral en relación con la calidad de vida, únicamente se encontró significancia para el bienestar emocional,

siendo la población desempleada la que registra una menor satisfacción en comparación a los que declararon contar con un empleo.

Otro estudio del año 1991 realizado por Slottje Daniel propone una mirada y una medición multidimensional de la calidad de vida entre los países, se fundamenta en la idea de que existen otros factores que deberían ser incorporados en la valoración de la calidad de vida y el bienestar además del Producto Interno Bruto y las tasas de mortalidad, que eran las variables utilizadas internacionalmente hasta ese momento. Propone usar veinte atributos con el fin de acercarse más al concepto multidimensional en la calidad de vida. La siguiente tabla muestra los temas incluidos en cada atributo.

Tabla 2
Atributos de bienestar

Atributo	Definición
L1	Indicador de derechos políticos
L2	Libertad civil
L3	Tamaño promedio del hogar
L4	Proporción de soldados por civiles
L5	Consumo de energía por habitante
L6	Porcentaje de mujeres en la fuerza laboral
L7	Porcentaje de niños en la fuerza laboral
L8	Territorio nacional por kilómetro cuadrado en carreteras
L9	Teléfonos per cápita
L10	Esperanza de vida de los hombres
L11	Esperanza de vida de las mujeres
L12	Tasa de mortalidad infantil por cada 1,000 nacimientos
L13	Personas por camas de hospital
L14	Personas por médico
L15	Consumo diario de calorías per cápita
L16	Tasa de alfabetización de hombres
L17	Tasa de alfabetización de mujeres
L18	Radio receptores por 1000 habitantes
L19	Número de periódicos diarios en cada país
L20	Producto interno bruto real per cápita

Para ponderar cada atributo y poder hacer un *ranking* comparable entre países, Slottje utiliza una serie de diferentes medidas para la construcción de índices resumen. Así, las ponderaciones son determinadas por tres métodos, por clasificación simple, de componentes principales y técnicas hedónicas de ponderación.

En el de clasificación simple, presenta las posiciones relativas de cada índice clasificando los atributos (con pesos específicos *ad hoc*), se toma el rango promedio para cada país en todos los diferentes índices como el índice final de la calidad de vida, que captura el contenido de la información multidimensional de todos los índices. De esta forma es posible clasificar cada país desde el nivel inferior al más alto nivel de bienestar económico para cada atributo.

Con esta clasificación países como Estados Unidos, Luxemburgo, Alemania Occidental, Canadá y Japón presentan las mejores clasificaciones, a diferencia de los niveles inferiores que son ocupados en su mayoría por los países del ex bloque comunista; gran parte de Europa se encuentra en el cuartil superior de las clasificaciones y gran parte de África en el cuartil inferior.

Para la clasificación de componentes principales, de manera general se analiza la cantidad de independencia que hay en un grupo de variables; este método permite transformar las veinte variables originales en un nuevo conjunto de datos combinándolas entre ellas. Sin ningún tipo de problemas de multicolinealidad, con estas nuevas variables se obtienen los pesos de cada una de ellas, con la confianza de que son indicadores razonables del bienestar general. Este procedimiento fue realizado para cada país para después obtener un rango de ellos. Los resultados obtenidos no difieren mucho de los presentados por el método anterior.

En relación a las técnicas hedónicas de clasificación, se realizaron varias regresiones utilizando el Producto Interno Bruto per cápita, la esperanza de vida en hombres y mujeres, la tasa de mortalidad infantil y el consumo per cápita diario de calorías como variables dependientes (una especificación para cada una de las variables), y el resto de los 19 atributos como variables independientes para cada caso. Los betas normalizados

obtenidos en las regresiones fueron utilizados como los pesos respectivos para la construcción de índices. Para la construcción de una segunda gama de índices se siguieron procedimientos idénticos pero utilizando las elasticidades de los atributos (con logaritmos naturales). Además se agregó una táctica híbrido hedónica, con la misma lógica de los modelos anteriores pero donde además se intenta en un procedimiento paso a paso utilizar sólo aquellos atributos que maximizan la función de verosimilitud, es decir, los principales atributos hedónicos con respecto a las variables dependientes. Los resultados obtenidos de esta manera, también guardan correspondencia, de una manera general, con lo obtenido por los métodos anteriores.

Al final, se presenta un *ranking* entre países que es el resultado de la estimación de los diferentes modelos y la transformación de toda la información inherente a ellos, mencionada anteriormente, tabulando una puntuación final, que representa un índice final de la calidad de vida. En esta última clasificación aparecen países como Suiza, Reino Unido, Nueva Zelanda, Suecia, Canadá y Japón entre los primeros.

Algunos estudios sobre calidad de vida son abordados de manera muy particular, es decir, relacionados con temas muy específicos y metodologías propias adaptadas al objeto de la investigación. Tal es el caso de Bradshaw et al. (2006) quienes realizaron una investigación del bienestar en niños y jóvenes de la Unión Europea; para tales fines, cimentados sobre una base de derechos²³ presentan una comprensión multidimensional del bienestar utilizando datos disponibles para los 25 estados miembros de la Unión Europea. Las series de datos utilizadas están agrupadas en ocho grandes *clusters* que contienen 23 dimensiones y 51 variables a su vez, con los cuales se busca comparar el desempeño de

²³Se refiere a La Convención de la ONU sobre los Derechos del Niño, que contiene cuatro principios generales: no discriminación, mayor interés en la niñez, supervivencia y desarrollo, y respeto a las opiniones de los niños.

cada uno de los estados miembros. Los *clusters* o grupos de contenidos generales incluyen temas de importancia relativa a los niños y jóvenes desde su propio punto de vista, así como aquellos puntos que son responsabilidad de los adultos para el bienestar de los niños. Las variables, dimensiones y grandes grupos se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3
Medición del bienestar en niños y jóvenes en la Unión Europea

<i>Clusters</i>	Dimensiones	Número de indicadores utilizados
Situación material	1. Pobreza relativa de ingresos infantil	2
	2. Privación infantil	3
	3. Niños que viven en familias sin trabajo	1
Vivienda y medio ambiente	4. Hacinamiento	1
	5. Calidad del medio ambiente local	2
	6. Problemas de vivienda	1
Salud	7. Salud al nacer	2
	8. Inmunización (tasas)	3
	9. Comportamiento en salud	5
Bienestar subjetivo	10. Salud autodefinida	1
	11. Bienestar personal	4
	12. Bienestar en la escuela	2
Educación	13. Nivel educativo	3
	14. Participación educativa	2
	15. Youth labour market outcomes from education	2
Relaciones de los niños	16. Estructura familiar	2
	17. Relaciones con sus padres	2
	18. Relaciones con sus pares	1
Participación ciudadana	19. Participación en actividades cívicas	1
	20. Interés político	1
Riesgo y seguridad	21. Mortalidad infantil	1
	22. Comportamientos de riesgo	7
	23. Experiencias de violencia	2

Después de varios ejercicios metodológicos para homologar la información disponible en diferentes fuentes, y poder hacer las comparaciones entre países, los autores construyen un índice que muestra el bienestar infantil con una visión multidimensional. Para lograr este objetivo calcularon las puntuaciones z^{24} para cada una de las variables seleccionadas junto con su promedio, para así tener una media de cada dimensión. Después, con este último dato y utilizando la misma técnica anterior, crearon un promedio para cada

²⁴ Concepto estadístico, que se obtiene restando a la puntuación que obtiene un individuo o una observación la media aritmética de una distribución y dividiendo esta diferencia por la desviación típica.

cluster, estos promedios de puntuaciones z para los *clusters* sirvieron para obtener la puntuación del índice general. En otras palabras, el promedio de las puntuaciones de las variables se utilizaron para formar las puntuaciones de las dimensiones, que promediados se usaron a su vez, para formar los *clusters*, y éstos el índice general.

Para presentar los resultados se hizo un análisis de los diferentes promedios de puntuaciones utilizados. Así, en primer lugar se presenta la media de las puntuaciones z de las 23 dimensiones examinadas; Chipre, los Países Bajos, Suecia y Dinamarca están en el top de la lista de bienestar, mientras que La República Eslovaca, Letonia, Estonia y Lituania se encuentran en la parte inferior. En un segundo momento, se realiza el mismo análisis pero utilizando el promedio de las puntuaciones z de los ocho *clusters*, obteniendo resultados muy similares.

En último lugar, con las puntuaciones utilizadas para armar el índice general, se clasificó a los países en grupos de alto, medio y bajo bienestar en niños y jóvenes, concluyendo que “la evidencia que hemos presentado aquí sugiere que, existen algunas excepciones que no hacen una gran diferencia, con cualquier método que utilizamos”. (Bradshaw et al. 2006, 172).

IV. Caracterización de los trabajadores de la maquiladora en Nogales

En el presente capítulo se presenta una descripción general de las y los trabajadores en la maquiladora de Nogales, sus condiciones de trabajo y sus percepciones sobre el entorno que les ofrece la ciudad que habitan. Para ello se utiliza como fuente de datos la encuesta “Empleo y calidad de vida, 2008” (EECV) desarrollada en Nogales, a fines del año que se señala, por El Colegio de Sonora con el auspicio del CONACYT.

El capítulo consta de cuatro partes. En la primera se presenta la metodología seguida por la fuente de datos, la EECV, mientras que en las siguientes tres secciones se presentan los datos resultantes de dicha encuesta en lo referente a las características sociodemográficas de las y los trabajadores en las maquiladoras en Nogales, las condiciones de sus empleos y sus percepciones sobre las condiciones de habitabilidad de su localidad, respectivamente.

IV.1. Metodología de la encuesta “Empleo y calidad de vida en Nogales, 2008”

La encuesta “Empleo y calidad de vida 2008”, utilizada como fuente primaria de datos para el presente trabajo, fue diseñada y ejecutada como parte del proyecto de investigación “Desarrollo, reconfiguración regional y desigualdades: el impacto de la nueva especialización económica en el empleo y los niveles de bienestar en Sonora”, realizado por un grupo de investigadoras del Centro de Estudios del Desarrollo de El Colegio de Sonora con financiamiento del CONACYT, Ref. S-49240. Dicha encuesta fue aplicada en dos localidades sonorenses, Nogales y Cd. Obregón. Ya que la presente investigación está basada en la ciudad de Nogales, se detalla a continuación la metodología utilizada para esa localidad.

Población objetivo

- ✓ Hogares de Nogales
- ✓ Población total y población de 14 años y más en la localidad

Diseño de muestra

De acuerdo al número estimado de hogares y de personas de 14 años y más que residían en Nogales al momento de la encuesta (2008), así como de los objetivos de ésta y los recursos presupuestales con que se contaba, se calculó un tamaño de muestra

$$n = 1,059$$

personas de 14 años y más, mediante la fórmula

$$n = \frac{N}{1 + \frac{(N-1)}{n_0}}, \text{ con } n_0 = \frac{(0.25)z_{1-\alpha/2}^2}{d^2},$$

donde N es el tamaño estimado de la población²⁵, d es la precisión deseada en las estimaciones de proporciones, $1-\alpha$ es la confiabilidad y $Z_{1-\alpha/2}$ es el percentil correspondiente de la distribución normal estándar²⁶. El tamaño de muestra seleccionado corresponde al de una precisión de $\pm 3\%$ y una confiabilidad de 95%.

Tomando en consideración que se carece de un marco muestral que enumere todas y cada una de las unidades (hogares y personas) de las poblaciones objetivos del estudio, las unidades de muestreo se ubicaron mediante un diseño probabilístico estratificado de varias etapas. Se espera que éste imponga un factor de diseño de 1.6, con lo que se estima en

²⁵ En el caso de hogares se utilizó el tamaño de población $N = 48,036$ reportado por el Censo de Población y Vivienda 2005 como el número de viviendas habitadas en Nogales en 2005. En el caso de los habitantes de 14 años y más, el dato reportado fue $N = 119,938, 678$. (El dato que se utilizó como aproximación es el reportado de 15 años y más).

²⁶ La fórmula desglosada corresponde al muestreo simple aleatorio en población finita para la estimación de proporciones y puede encontrarse en cualquier texto básico de estadística que aborde el problema del muestreo, como Daniel, Wayne W., 1993, *Estadística con aplicaciones a las ciencias sociales y a la educación*, McGraw Hill, México; y Mason, Robert D. y Douglas A. Lind, 1998, *Estadística para administración y economía*, 8a. ed., Alfa Omega, México.

$$n = 1,694$$

el número de personas de 14 años y más requeridas para la entrevista, con el fin de mantener la precisión y confiabilidad antes señaladas.

En vista de que el Censo de Población y Vivienda 2005 arrojó un promedio de 2.5 personas de 14 años y más por vivienda habitada en Nogales, el número de hogares a incluir en la muestra estaría dado por:

$$n_h = 678$$

Tanto para hogares como para personas, el muestreo fue estratificado y de tres etapas²⁷, como se describe a continuación.

Primera etapa del muestreo:

Se utilizó la información cartográfica que manejó el INEGI en Nogales para el levantamiento del XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Esta información consiste en un mapa formado por 6 secciones en el que se incluyen todas las unidades geoestadísticas básicas (AGEBS) en las que este organismo agrupa a las manzanas de Nogales.

Las AGEBS fueron entonces asignadas a estratos, siguiendo criterios de contigüidad geográfica y de tamaño, utilizando al número de viviendas estimado en cada AGEBS como indicador de tamaño.

Dependiendo del número estimado de viviendas, en cada estrato se seleccionaron dos AGEBS (si el número estimado de viviendas era de 8,000 o menos) o tres (si el número estimado de viviendas en el estrato era mayor a las 8,000) con probabilidad proporcional a su tamaño (ppt): la primera con probabilidad proporcional al tamaño del estrato y la

²⁷ Para una construcción detallada de los esquemas de muestreo polietápicos y de los factores de diseño correspondientes pueden consultarse Des Raj, 1992, Teoría del Muestreo, Fondo de Cultura Económica, Cap. III, VI y VII; Leslie Kish, 1982, Muestreo de encuestas, Ed. Trillas, Cap. 5, 6 y 7.

segunda y tercera con probabilidad proporcional al tamaño del resto en cada caso, constituyendo estas unidades las denominadas Unidades Primarias de Muestreo (UPMS).

En total se seleccionaron mediante este procedimiento 40 AGEBS.

Segunda etapa del muestreo:

Utilizando los mapas con manzanas, en cada una de las UPMS seleccionadas en la primera etapa se seleccionaron mediante muestreo simple aleatorio 7 manzanas, salvo en aquellas AGEBS en donde el número de manzanas era inferior a 7 (una AGEB con 6 manzanas, una con 4, dos con 2 y tres con 1 manzana). En total se seleccionaron entonces 248 manzanas.

Tercera etapa del muestreo:

En cada una de las manzanas seleccionadas en la segunda etapa, los encuestadores seleccionaron mediante muestreo simple aleatorio 3 viviendas, para lo cual utilizaron el siguiente procedimiento: i) localización en campo de la manzana señalada en su mapa; ii) ubicación en una de las esquinas de la manzana y recorrido de la misma para elaborar un croquis que señalaba las viviendas habitadas en la manzana; iii) selección al azar de 3 viviendas del total de viviendas encontradas, mediante la apertura de un sobre con números aleatorios. En caso de que la manzana tuviera 3 o menos viviendas, automáticamente todas pasaban a formar parte de la muestra.

De esta manera, el procedimiento descrito anteriormente podría arrojar una selección de un máximo de 744 hogares (248×3) y 1,860 personas de 14 años y más (744×2.50).

El trabajo de campo se realizó durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2008.

Cuestionarios

Se manejaron tres tipos de cuestionario: uno para hogares, uno para residentes y otro para personas mayores de 14 años. A su vez, el cuestionario de personas se formó con 5 módulos identificados con diferente color de papel.

Resultados generales del trabajo de campo

Del número máximo proyectado de 840 hogares a visitar se concluyó el operativo con 660 hogares, por las razones señaladas en el siguiente concentrado.

De los 40 AGEBS seleccionados, 33 de ellos contaban con 7 manzanas; 1 con 6 manzanas, 1 con 4 manzanas, 2 con 2 manzanas y 3 con 1 manzana. Por lo tanto, en esta fase se perdieron 32 manzanas (76 viviendas) reduciéndose el número de hogares a encuestar a 744 y a aproximadamente 1,860 cuestionarios de Empleo y calidad de vida.

Ya en la fase de campo, el número de hogares participantes en la encuesta ascendió a 660, pues varias manzanas seleccionadas no incluían hogares (contenían sólo lotes baldíos o establecimientos), a otras no se pudo tener acceso y en otros casos no aceptaron participar.

Los 660 hogares localizados proporcionaron los datos generales de 2,787 personas que en ellos habitaban, de los cuales 2,223 correspondieron a personas de 14 años o más. De estas últimas, se concluyó el operativo con la encuesta de empleo a 2,192 personas encuestadas, pues 31 de ellas no fueron localizadas en su domicilio después de tres visitas o rehusaron definitivamente la entrevista.

Software utilizado

En vista del diseño de muestra utilizado, la muestra de hogares y personas no fue autoponderada, sino que cada observación tenía una probabilidad de selección dependiente del diseño muestral. Por este motivo, la información fue analizada utilizando un peso para

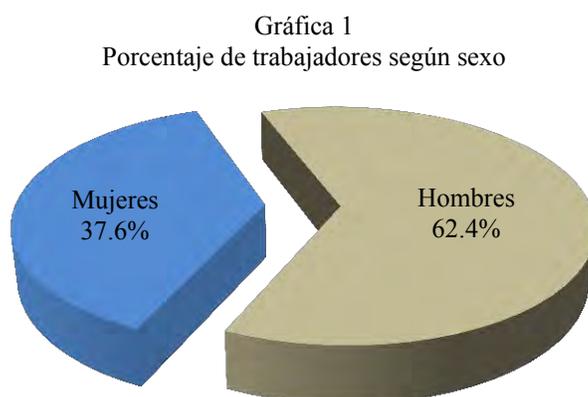
cada observación igual al inverso de la probabilidad de selección de la observación correspondiente, esto es,

$$w_{ijk} = \text{Peso } hogar_{ijk} = \text{Peso de cada entrevistado(a) en } hogar_{ijk} = 1/\pi_{i,j,k} ,$$

$\pi_{i,j,k}$ es la probabilidad de selección del hogar k de la manzana j de la AGEB i ;
 $i = 1, 2, \dots, 40$; $j = 1, 2, \dots, 8$; $k = 1, 2, 3$.

IV.2. Características sociodemográficas de las y los trabajadores de las maquiladoras en Nogales

Conforme a los resultados de la encuesta, de la población que labora en la maquiladora en la ciudad de Nogales, 62.4% son hombres y 37.6% mujeres²⁸.



La población ocupada en la maquiladora tenía 34.8 años de edad en promedio al momento de la encuesta, con una desviación estándar de 10.6, en un rango que va de los 16 a los 69 años; cabe aclarar que la edad mínima requerida para contestar la encuesta fue de 14 años de edad.

²⁸Los resultados presentados por el INEGI en el Censo 2010 referentes a la industria manufacturera de exportación a nivel municipal para Nogales, son de 55.4% para los hombres y 44.6% para las mujeres.

Con respecto a su estado civil, más de la mitad de los trabajadores, 56.1%, está casado o vive en unión libre, mientras que 28.1% reportó ser soltero.

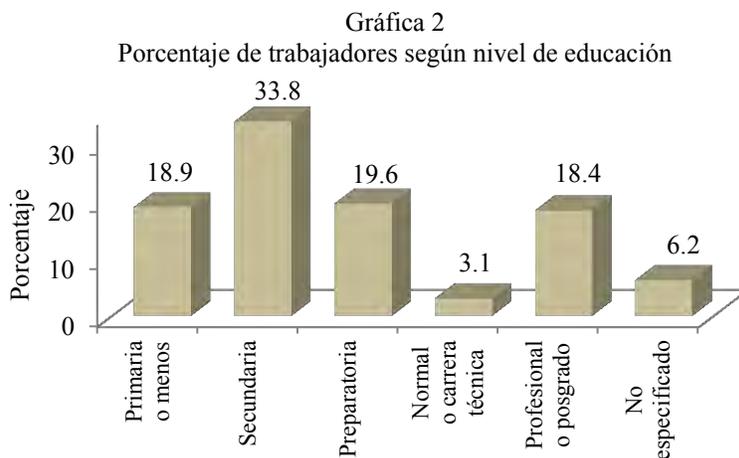
Tabla 4
Porcentaje de trabajadores según estado civil

Estado civil	Porcentaje
Casado	44.1
Soltero	28.1
Unión libre	12.0
Separado	4.6
Divorciado	3.8
Viudo	2.4
No especificado	5.0

La mitad de las y los trabajadores de las maquiladoras asentadas en Nogales, 50.2%, encabezan su hogar, mientras que 16.3% son cónyuges, 21.2% son vástagos y 8.4% son otro tipo de pariente del jefe o jefa del hogar. El restante 3.8% no especificó su parentesco.

Si bien la mayoría de los trabajadores (60.1%) son originarios de Sonora, casi uno de cada tres (32.2%) nació en la contigua entidad de Sinaloa y 7.7% en otra parte de la república.

En promedio, el personal ocupado en las maquiladoras cuentan con 9.9 años de educación, es decir, primaria y secundaria completa y un año de preparatoria. La siguiente gráfica muestra el porcentaje de trabajadores con al menos un año de educación en cada nivel educativo.

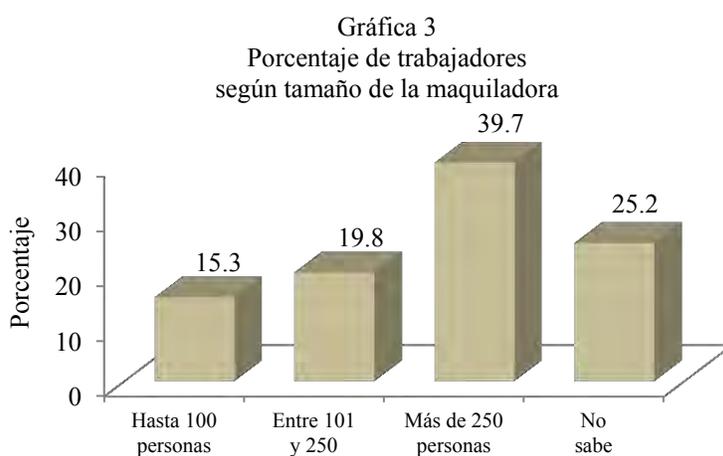


Así, el mayor porcentaje (33.8%) cuenta con al menos un año de educación secundaria y casi un quinto de los trabajadores cursó mínimo un año de preparatoria. Sólo 18.4% dijo tener al menos un año de carrera profesional o haber empezado algún posgrado.

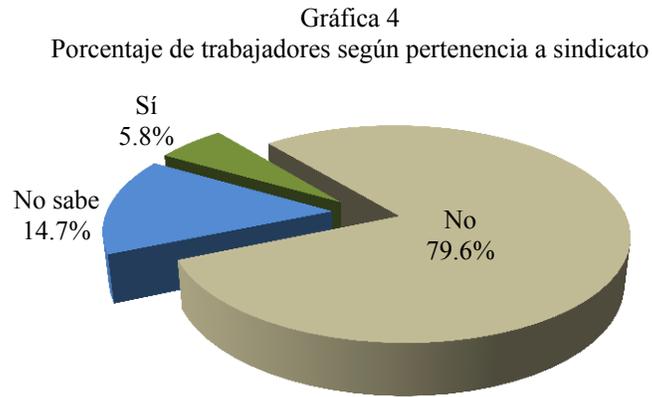
IV.3. Características de los trabajos en las maquiladoras

La mayoría de las personas que laboran en la maquiladora, 71.2%, acudió directamente a la empresa donde trabaja para conseguir el empleo, muy probablemente debido a que las maquiladoras se encuentran concentradas y bien localizadas, lo que facilita a la hora de solicitar un empleo. Asimismo, 13.5% se enteró del empleo por medio de un familiar, amigo o conocido.

Las maquiladoras de tamaño grande, de más de 250 empleados, concentran al mayor porcentaje de los trabajadores, 39.7%; seguido por las maquiladoras medianas que tienen entre 101 y 250 empleados con 19.8%, mientras que las de tamaño pequeño, con hasta 100 personas, agrupan 15.3 por ciento.



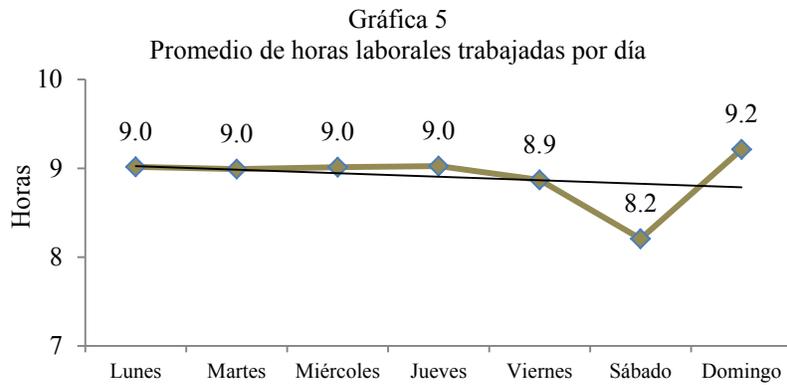
Con relación a su pertenencia a alguna asociación sindical, únicamente 5.8% mencionó tenerla, 14.7% dijo no saber si la tenía, en tanto que la gran mayoría, tres de cada cuatro, declaró no pertenecer a ningún sindicato.



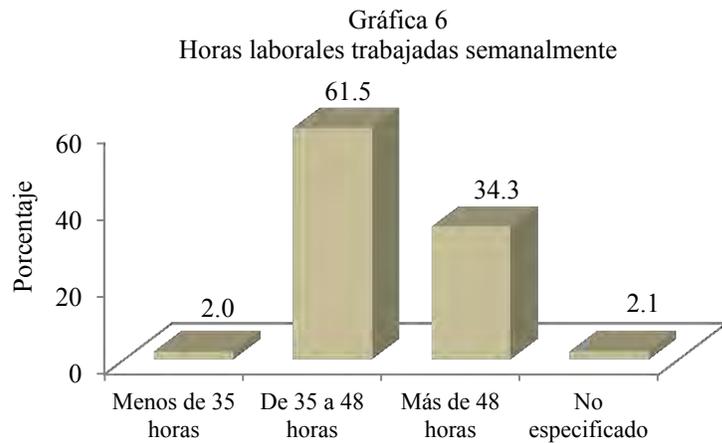
En relación al tipo de contratación, 92.1% cuenta con un contrato por escrito, de los cuales 93.9% es de base, planta o por tiempo indefinido, mientras que 4.8% tiene un contrato temporal o por obra determinada.

La jornada laboral más habitual para 85.8% de los trabajadores de la maquiladora transcurre durante el día, en horario entre las 6 a.m. y las 8 p.m.; sin embargo también se observa, aunque en muy pequeños porcentajes, quienes trabajan de noche, tienen jornadas laborales mixtas o rolan turnos, con 4.9, 2.1 y 1.3% respectivamente. Habitualmente, para la gran mayoría (98%) estas jornadas transcurren durante todos los meses del año.

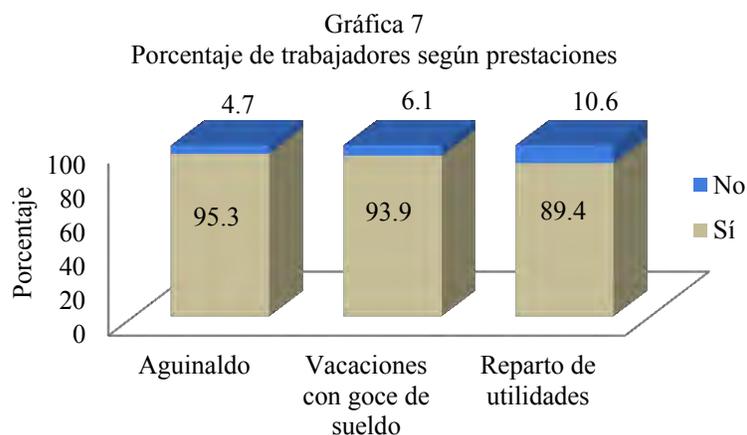
En promedio, diariamente le dedican 8.9 horas al trabajo. Como muestra la gráfica siguiente, esta tendencia se hace clara de lunes a viernes, mientras que los sábados y domingos, la jornada varía a 8.2 y 9.2 horas, aunque cabe aclarar que el porcentaje de los que reportaron trabajar estos días es de 18.4 y 4.4% respectivamente, tratándose en su mayoría de puestos de supervisor o encargados.



En la semana de referencia, 61.5% de los trabajadores laboró de 35 a 48 horas semanales, mientras que 34.3% lo hizo más de 48 horas. En promedio trabajaron 45.5 horas semanales.



Un alto porcentaje de trabajadores de la maquila en Nogales, 95.3%, declaró recibir aguinaldo en su trabajo, asimismo, 93.9% vacaciones con goce de sueldo y 89.4% reparto de utilidades.



La tabla 5 muestra una lista del porcentaje de trabajadores que reportó contar con otras prestaciones laborales dentro de la maquiladora en la que labora, tomando en consideración que se les preguntó si contaban con el derecho de hacer uso de ella independientemente de que la utilizaran o no. Se puede observar que sobresale con 93.8% de los trabajadores que cuentan con crédito para vivienda (Infonavit), seguido del fondo para retiro, el cual reportó un porcentaje de 68.9, mientras que alrededor de la mitad dijo tener préstamos personales y/o caja de ahorro en su trabajo. Para el resto de las prestaciones laborales abajo mencionadas, se observan porcentajes menores al 50%, en especial en relación al tiempo para cuidados maternos o paternos y al seguro privado para gastos médicos, con 19.8 y 15.8%, respectivamente.

Tabla 5
Porcentaje de trabajadores según otras prestaciones

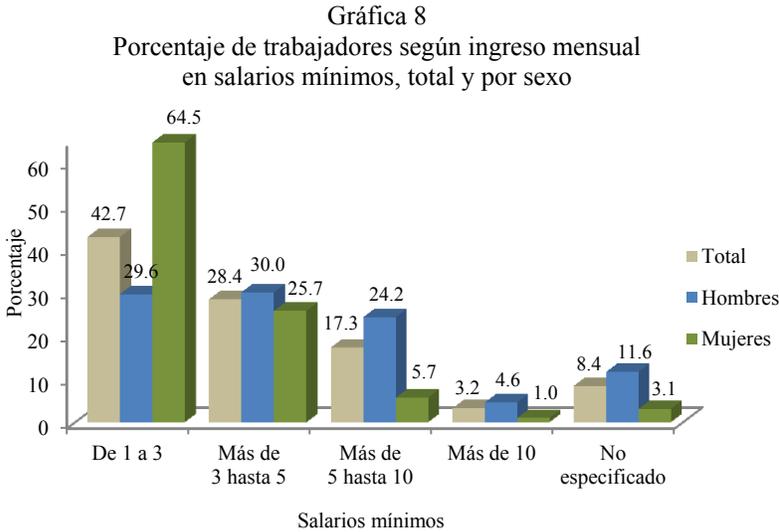
Derecho laboral	Porcentaje
Crédito para vivienda (Infonavit)	93.8
Fondo de retiro (SAR o Afore)	68.9
Préstamos personales y/o caja de ahorro	49.5
Guardería o apoyo para guardería	46.4
Seguro de vida	38.6
Tiempo para cuidados maternos o paternos	19.8
Seguro privado para gastos médicos	15.8

Únicamente 1.5% del total de trabajadores entrevistados afirmó tener otro empleo adicional al de la maquila; se trata en su totalidad de actividades como vender o hacer productos para la venta (alimentos, ropa) o prestar algún servicio como cortar el pelo.

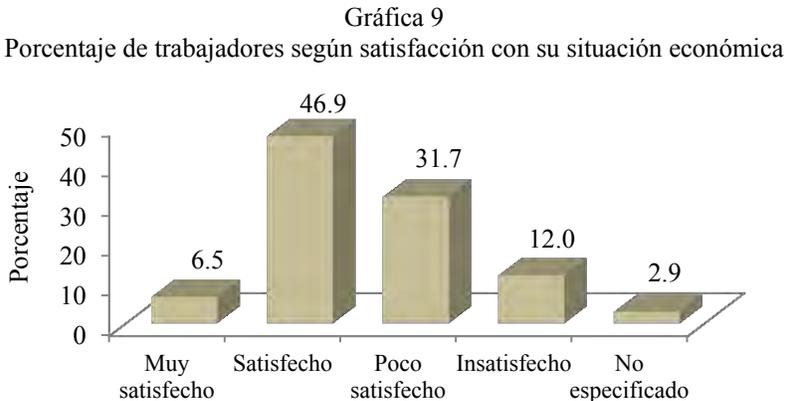
La forma de pago más habitual para 87.1% de los trabajadores de la maquiladora es semanal, únicamente 1.9% dijo recibir sus ingresos cada 15 días, el resto no brindó información en este punto. Por su parte, el ingreso mensual promedio de este tipo de trabajadores es de \$6,302.1 con una desviación estándar de \$4,070.0 en un rango que va de \$2,142.9 a \$36,428.6. Al analizar los datos por sexo, se observa un promedio mayor para

los hombres, de \$7,252.8 a diferencia del presentado para las mujeres de \$4,901.5 pesos mensuales.

Esta tendencia se hace evidente en la siguiente gráfica, que muestra el porcentaje de trabajadores por sexo separado por rangos de salarios mínimos²⁹; se observa que en los rangos de ingresos más altos el porcentaje de mujeres disminuye y sucede lo contrario para los rangos inferiores.



Después de observar los montos de ingreso reportados, es interesante analizar la satisfacción que expresan los trabajadores en relación a dicha situación económica, expresada en la siguiente gráfica.



²⁹ Se utilizó el salario mínimo mensual vigente al momento de levantar la encuesta, \$1,528.80.

Como señalan los resultados, casi la mitad de las y los trabajadores reporta encontrarse satisfecho con su situación económica y 6.5% muy satisfecho; por el contrario, 31.7 y 12.0% dice estar poco satisfecho o insatisfecho, respectivamente.

En relación a la atención médica, 95.6% de los trabajadores mencionó que tiene acceso a este servicio por medio del Seguro Social (IMSS), mientras que con porcentajes inferiores al 1% se mencionaron el ISSSTE/ISSSTESON, el seguro popular o algún servicio médico particular.

Casi la totalidad de los trabajadores, 99.2%, dijo que durante los tres meses anteriores a la entrevista, no había tratado de buscar trabajo en otro país o de hacer preparativos para cruzar la frontera, y un porcentaje similar, 97.9% comentó que durante el periodo mencionado no ha tratado de buscar otro trabajo.

Alrededor de la mitad de los trabajadores utiliza su automóvil para trasladarse de su casa a su lugar de trabajo, 30.6% recurre al transporte público y en menor medida se encuentran otras categorías como el transporte de la empresa con 7.5%. De manera general, en promedio realizan alrededor de dos viajes habitualmente, es decir, ida y vuelta.

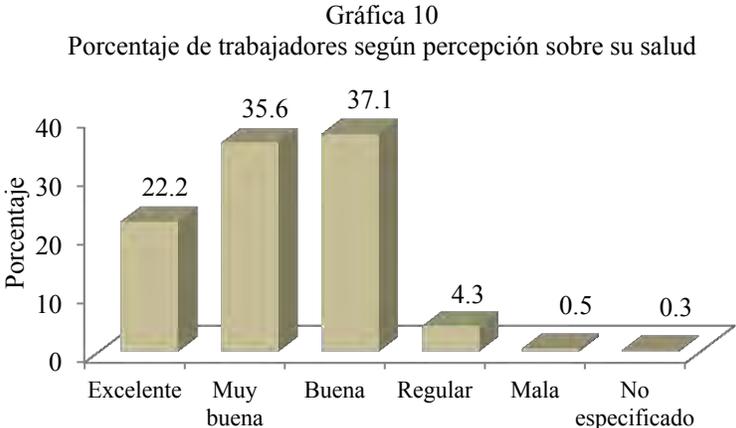
Tabla 6
Porcentaje de trabajadores según medio de transporte y viajes realizados por día

Transporte	Porcentaje	Viajes por día	
		Promedio	Moda
En automóvil particular como conductor	49.5	2.4	2
En transporte público	30.6	2.1	2
En automóvil particular como pasajero	7.9	1.9	2
En transporte de la empresa	7.5	2.0	2
Se va a pie	6.5	2.0	2
En taxi	0.2	1	1
Total	102.2	1.9	

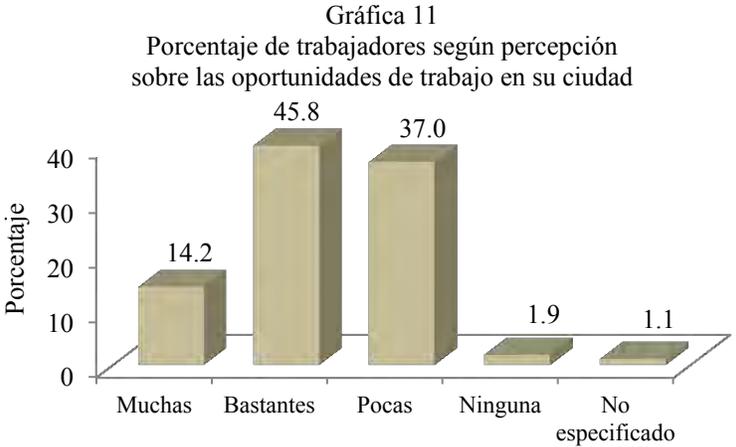
Nota: El porcentaje total no coincide con el 100% debido a quien mencionó más de un medio de transporte habitual para trasladarse a su trabajo.

IV.4. Percepciones de los trabajadores sobre su vida y su entorno

En otro tema, al captar las percepciones de los trabajadores acerca de su salud, se observa que la gran mayoría manifiesta una buena apreciación sobre el particular. Casi tres cuartas partes (72.7%) considera que su salud es buena o muy buena, 22.2% la cataloga como excelente y menos del 5% dice tener regular o mala salud.

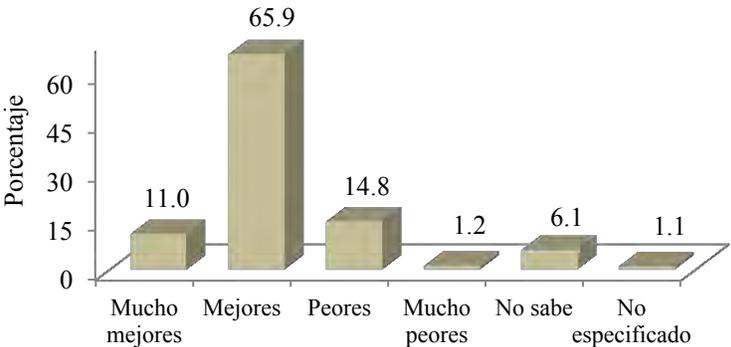


A pesar de contar con un trabajo al momento de la encuesta, 37.0% de los trabajadores de la maquiladora considera que la ciudad de Nogales ofrece pocas oportunidades de empleo; cabe destacar en este punto, que ninguna de las personas que está en esta categoría se encuentra buscando otro empleo. Por el contrario, 60.0% considera que en dicha ciudad existen muchas o bastantes oportunidades laborales.



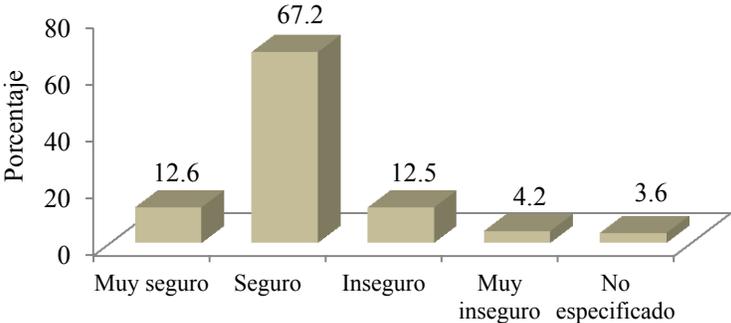
Aunado a lo anterior, 76.9% dice que en Nogales, las opciones de trabajo son mejores o mucho mejores con respecto a otras ciudades. Es interesante comentar que del 37.0% que dijo que Nogales cuenta con pocas oportunidades laborales, alrededor de la mitad, sin embargo, considera que en comparación con otras ciudades esta entidad sí ofrece mejores o mucho mejores oportunidades.

Gráfica 12
 Porcentaje de trabajadores según percepción sobre las oportunidades de trabajo en su ciudad en relación a otras ciudades



Además, casi 80% comentó sentirse muy seguro o seguro de mantener su empleo actual, lo que refleja la percepción positiva de los trabajadores de este tipo de industrias en relación a la estabilidad de sus puestos laborales; no obstante, 16.7% expresó sentirse muy inseguro o inseguro.

Gráfica 13
 Porcentaje de trabajadores según seguridad de mantener el empleo



A pesar del alto porcentaje que comentó sentirse seguro de mantener su empleo, sólo 31.5% considera que la mejor forma para tener un trabajo estable en la ciudad de Nogales, es ofreciendo su fuerza laboral en la maquila, es decir, la opción por la que ellos han optado; el mayor porcentaje en este punto, 36.4%, dice que lo mejor es poner un negocio propio, 20.0% señala que sería más estable trabajar para una oficina de gobierno y el resto, trabajar como empleado de alguna empresa.

La siguiente tabla muestra una serie de atributos en una ciudad y el porcentaje que los acompaña corresponde a los trabajadores que consideran que dicho atributo hace falta en Nogales.

Tabla 7

Porcentaje de trabajadores que señalaron carencia de atributos en su ciudad

Atributo	Porcentaje
Seguridad pública	79.5
Empleo	77.8
Tranquilidad para usted y sus hijos	77.1
Infraestructura vial adecuada	48.7
Lugares para distracción y entretenimiento	43.2
Buenas escuelas	43.0
Limpieza	39.9
Transporte público de calidad	37.9
Áreas verdes	32.7
Que no haya contaminación	28.4
Centros comerciales	24.1
Instalaciones deportivas adecuadas	23.7
Mercados públicos de calidad	21.0
Buen clima	18.5

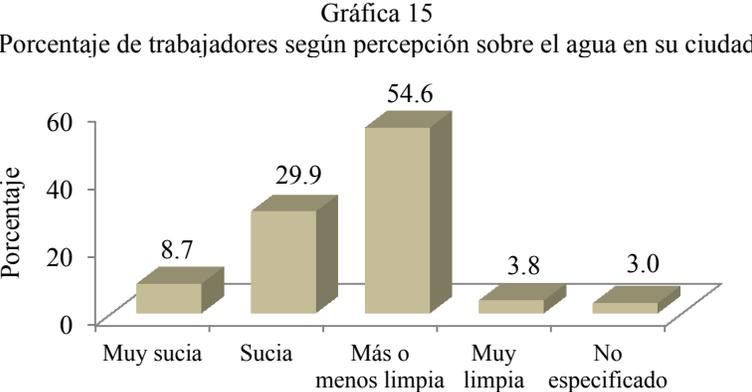
De manera general, de los atributos enlistados tres de ellos se encuentran con porcentajes altos, en orden de aparición, la seguridad pública, el empleo y la tranquilidad, donde 79.5, 77.8 y 77.1% respectivamente de los trabajadores considera que hacen falta en la ciudad. Otros aspectos como la infraestructura vial, lugares para distracción y

entretenimiento, buenas escuelas, limpieza y el transporte público fueron nombrados por entre 37 y 49% de los trabajadores como carentes en la ciudad de Nogales.

En otro tema, en relación a la percepción de los trabajadores sobre el medio ambiente, la encuesta se enfoca a varios aspectos. De tal forma, sólo 5.0% considera que el aire en su ciudad es muy limpio, poco más de la mitad, 50.2%, comenta que está más o menos limpio, mientras que los que opinan que está muy contaminado o contaminado suman 41.0 por ciento.



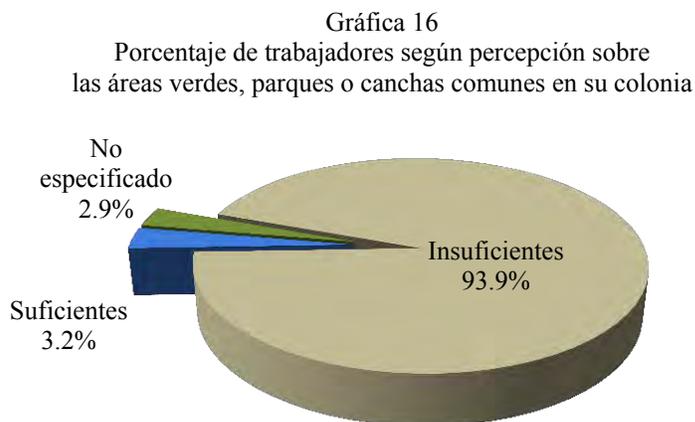
Se observan porcentajes similares en relación a la percepción sobre el agua en la ciudad; aunque con proporciones ligeramente superiores en las categorías de más o menos limpia o muy limpia, pues suman 58.4%, mientras que los que consideran que es sucia o muy sucia alcanzan 38.6 por ciento.



En el aspecto de los niveles de ruido en la ciudad, el mayor porcentaje de trabajadores, 61.5%, comenta que pueden catalogarse en niveles normales, mientras que para 25.9% son altos y 10.1% tiene la percepción de que los niveles de ruido son excesivos.

Los porcentajes de percepción positiva disminuyen para la pregunta de cómo considera que se encuentran las calles en su colonia, pues únicamente 0.7 y 32.3% respectivamente, dice que en su colonia las calles son muy limpias o limpias. Por el contrario, 64% comenta que se encuentran sucias o muy sucias.

Existe una opinión más generalizada en cuanto a la percepción que tienen los trabajadores en relación a las áreas verdes, parques o canchas comunes que se encuentran en su colonia, pues para la gran mayoría, 93.9%, son insuficientes. Aunado a lo anterior, 65.6% opina que las que existen se encuentran sucias o muy sucias, mientras que para 28.0% éstas están limpias.

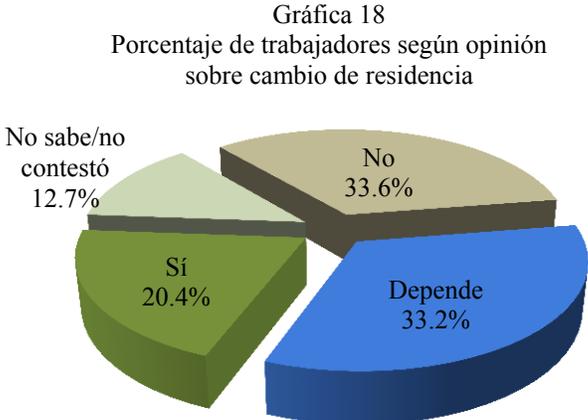


Un alto porcentaje de trabajadores, 80.6%, dice no conocer alguna acción del gobierno municipal que se estuviera llevando a cabo al momento de la entrevista para combatir el problema de la contaminación en la ciudad de Nogales, en tanto que 13.0% comenta sí tener conocimiento de alguna labor en este aspecto.

Por otro lado, sobresale la opinión de los trabajadores que dicen que les agrada la ciudad de Nogales en términos generales como lugar de residencia, con 69.0% y con una percepción de mayor agrado se encuentra 11.5%. Únicamente 10.3% comenta que la ciudad le desagrada o le desagrada mucho, finalmente 6.2% tiene una opinión indiferente en relación a la ciudad donde reside.

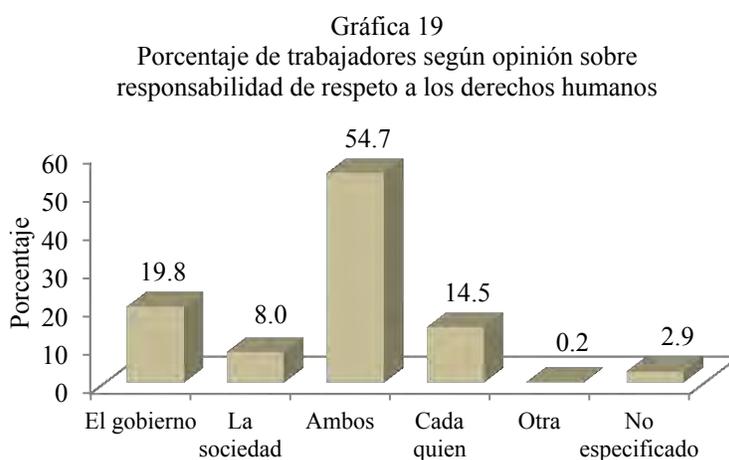


Así, alrededor de una tercera parte de los trabajadores de la maquila dicen que aunque tuvieran la oportunidad de vivir en otra ciudad, no se cambiarían. Sin embargo, un porcentaje casi igual no tiene una opinión definida en relación a su estancia permanente en la ciudad, mientras que 20.4% dice que de tener la oportunidad, sí estaría dispuesto a cambiar de residencia.



Todas las personas tenemos ciertos derechos por el solo hecho de ser personas, más allá de nuestra raza, religión, ideas políticas, preferencias sexuales, edad, nacionalidad o sexo. A esos derechos se les llama derechos humanos.³⁰

De tal forma, más de la mitad de los trabajadores, 54.7%, coincide en la opinión de que tanto el gobierno como la sociedad son responsables de vigilar que se respeten los derechos humanos, casi 20% dice que es responsabilidad sólo del gobierno y 14.5% considera que cada quien es responsable, mientras que 8.0% cree que lo es sólo la sociedad.

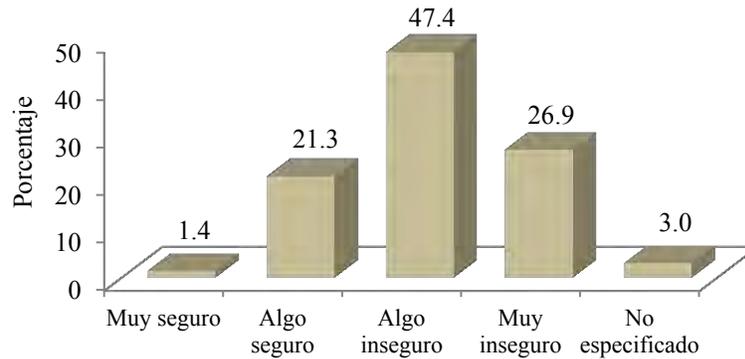


En este mismo tema, la mayoría de los trabajadores (79.4%) afirma no haberse encontrado en una situación donde no se le respetaran sus derechos humanos, mientras que 16.3% dijo haber sentido alguna vez que no se le han respetado.

En los últimos años, Nogales se ha definido como una ciudad que ha aumentado sus índices de violencia (Plan Municipal de Desarrollo Nogales 2010-2012). Al respecto, casi la mitad de los trabajadores, 47.4%, considera que vivir en dicha ciudad es algo inseguro y 26.9% dice que en su opinión es muy inseguro. Por otro lado, los que opinan que es algo seguro o muy seguro suman un porcentaje menor, 22.7 por ciento.

³⁰Párrafo rescatado textualmente de la encuesta de Empleo y calidad de vida, que se leyó a las personas que contestaron el cuestionario antes de realizar el apartado XVIII. Derechos.

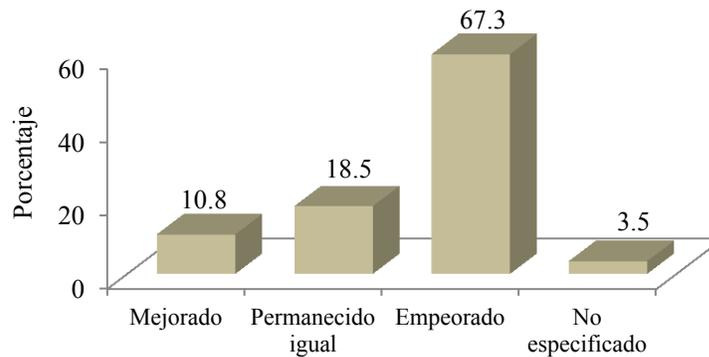
Gráfica 20
 Porcentaje de trabajadores según opinión sobre la seguridad en su ciudad



Por otra parte, 77.6% señala que no ha tenido que dejar de realizar actividades que antes hacía por temor a ser víctima de algún delito, sin embargo, una opinión contraria expresan 19.5%, quienes comentan que sí han dejado de realizar actividades por temor.

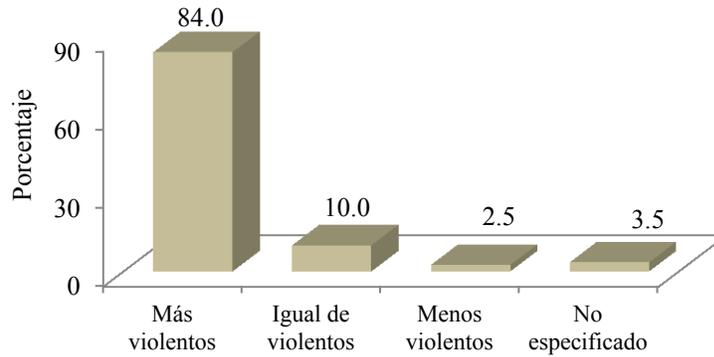
Pese a que los cambios en la seguridad no han afectado a la mayoría de los trabajadores, sobresale la opinión de quienes consideran que durante los últimos doce meses anteriores al momento de la entrevista, la seguridad pública en Nogales ha empeorado, opinión expresada por 67.3%; en cambio 18.5% dice que no considera que haya habido cambio alguno y para 10.8% la seguridad pública ha mejorado.

Gráfica 21
 Porcentaje de trabajadores según opinión sobre la seguridad pública



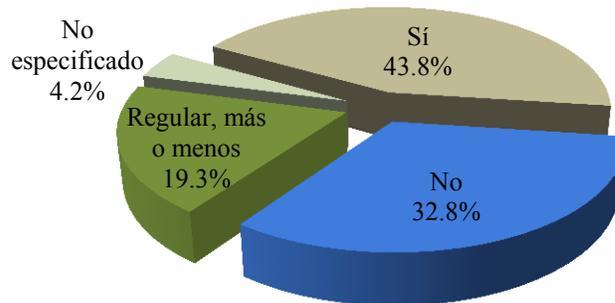
De la misma manera, un alto porcentaje, 84.0%, opina que los delitos en la ciudad han sido más violentos en comparación al año anterior al momento de contestar la encuesta, siendo ésta la opinión que prevalece.

Gráfica 22
 Porcentaje de trabajadores según opinión sobre los delitos en la ciudad



Finalmente, al momento de preguntar a los trabajadores si consideran que han podido tener la educación que querían, las opiniones se dividen; 43.8% dice sí haber podido recibir la educación que pretendían, en contraste, 32.8% considera que no tiene la educación que aspiraba y 19.3% dice que la educación que tiene lo satisface de manera regular.

Gráfica 23
 Porcentaje de trabajadores según satisfacción con la educación recibida



V. Impacto de la calidad del empleo en la calidad de vida

“La mayoría de nosotros pasamos alrededor de una cuarta parte de nuestras vidas en el trabajo” (Blanchflower et al. 1999, 1). Bajo la premisa de que las personas invierten gran cantidad de su tiempo en el trabajo, y de que “sin duda, la satisfacción laboral es uno de los ámbitos más importantes de la satisfacción con la vida en general” (Johansson 2004, 2), resulta importante analizar el impacto que ésta tiene sobre la calidad de vida de las personas. Mostrar su importancia contribuye al conocimiento del bienestar en general como variable o aspecto que podría ser utilizado para ayudar a incrementar la satisfacción con la vida.

En este capítulo, de una manera particular y con datos de los trabajadores de la Industria Maquiladora de Exportación en Nogales, Sonora, se busca analizar el impacto de la calidad del empleo en la calidad de vida, resaltando su importancia en la satisfacción con la vida en general de este tipo de trabajadores.

V.1. Metodología

Se utilizaron los datos de la encuesta “Empleo y Calidad de Vida 2008”, EECV, cuya metodología se desglosa en el capítulo IV. Para alcanzar los objetivos particulares propuestos en esta investigación, se seleccionó únicamente a la población de la ciudad de Nogales que declaró tener un empleo. Así, en una segunda depuración, se eligió ahora a las personas cuya actividad laboral la realizan en la Industria Maquiladora de Exportación. De tal forma, la muestra quedó compuesta por un total de 323 encuestas, que representan el 32.5% de la población laboral total encuestada en dicha ciudad.

Tabla 8

Personas de 14 años y más participantes en la EECV		
	Total	%
Total	3,928	100.0
Cd. Obregón	1,737	44.2
Nogales	2,191	55.8
<i>Ocupados</i>	994	45.7
	IME	32.5
	Resto*	67.5
<i>Otros**</i>	1,181	54.3

* Incluye el resto de los sectores económicos

** Se incluye a los estudiantes, pensionados o jubilados, personas que se dedican a los quehaceres del hogar, personas con limitaciones físicas o mentales y desocupados

Para seleccionar la vía metodológica a utilizar en el presente trabajo, tanto en la elección de variables como de técnicas o métodos para operacionalizar dichas variables, nos hemos basado en la revisión de la evidencia empírica principalmente expuesta en el capítulo III, considerando que lo que lleva implícito la calidad de vida varía acorde con la forma en que el término está siendo utilizado para cada estudio, así como del hecho de que los indicadores usados dependen de factores como la disponibilidad de datos y los objetivos de cada estudio (Lambiri et al. 2007).

Así, en un primer momento y con el objetivo de mostrar a mayor detalle los determinantes de la calidad del empleo y la calidad de vida en los trabajadores de la IME en Nogales, se realizaron dos regresiones utilizando el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios con especificaciones lineales de tipo minceriano, sobre cada tema en específico, con una selección de variables explicativas rescatadas de la literatura y elegidas para la presente investigación; para concluir con una regresión final que incluye la calidad del empleo dentro de la especificación utilizada para analizar la calidad de vida, con el fin de mostrar el impacto que esta variable guarda con la calidad de vida.

Para la primer regresión se utilizó como variable dependiente un índice compuesto de calidad del empleo (ICE), que se construyó a partir de un total de 33 preguntas incluidas

en el Módulo de Empleo³¹ de la EECV relacionadas con las características y la satisfacción que expresa el trabajador hacia su empleo actual. Utilizando la metodología para la construcción de índices en ciencias sociales propuesta por Babbie et al. (2011) las 33 variables fueron ponderadas con el mismo valor, ya que la escala de respuesta para cada una de ellas era la misma, con valores de 4, 3, 2 y 1, donde 4 representa la mayor ponderación alcanzada y 1 la menor. Todo este conjunto de variables representan lo que en la literatura del tema se le ha llamado la parte subjetiva de la CE, pues recogen la percepción de los trabajadores sobre su empleo.

Como variables independientes primero se presentan tres variables de control que recogen las características personales de los trabajadores: edad, sexo, estado civil; además de otro conjunto de variables propias del trabajo, seleccionadas de las diferentes metodologías sobre la literatura de la calidad del empleo, tales como la jornada laboral, el ingreso mensual, la ocupación, la escolaridad, la pertenencia a sindicato, la contratación, el tamaño de la empresa, la antigüedad y las prestaciones laborales. La especificación econométrica utilizada fue la siguiente:

$$ICE = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Y + e,$$

Donde ICE es el índice compuesto de calidad del empleo, X es el vector de variables de características personales, Y el vector de variables indicadoras del empleo y e el error aleatorio.

Algunas de las variables explicatorias son de tipo cualitativo, por lo que se integraron al análisis en forma de variable *dummy*; tal es el caso de sexo, estado civil, ocupación, escolaridad, pertenencia a sindicato, contratación y tamaño de la empresa. Cada una de ellas representa una sola variable *dummy* con dos categorías. En tanto que la edad, la

³¹ El Anexo 1 contiene las 33 variables utilizadas para la construcción del ICE.

jornada laboral, el ingreso mensual y la antigüedad, fueron manejadas en su forma cuantitativa. El siguiente cuadro detalla cada una de las variables utilizadas.

Tabla 9
Definición de variables para regresión de calidad del empleo

Variable	Definición
<i>ICE</i>	Índice construido de calidad del empleo
<i>edad</i>	Edad del trabajador
<i>dsexo</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador es de <i>sexo femenino</i> y 0 si es masculino
<i>decivil</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador es <i>casado o vive en unión libre</i> y 0 si es soltero, divorciado, separado o viudo
<i>ingreso_mensual</i>	Ingreso mensual del trabajador
<i>dtamano</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador labora en una empresa <i>de más de 250 empleados</i> y 0 en cualquier otro caso
<i>dcontrato</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador <i>cuenta con contrato por escrito</i> y 0 si no cuenta
<i>dsindicato</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador <i>pertenece a un sindicato</i> y 0 si no pertenece
<i>docupacion</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador está ocupado como <i>profesionista, técnico, funcionario o directivo, jefe de departamento o área, supervisor y coordinador</i> y 0 si ocupa cualquier otro puesto
<i>antigüedad</i>	Antigüedad del trabajador
<i>descolaridad</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador <i>tiene estudios de licenciatura o posgrado</i> y 0 si no los tiene
<i>duracion_jornada</i>	Horas trabajadas semanalmente
<i>derechos</i>	Prestaciones laborales del trabajador

Para el caso de la variable *docupacion* se utilizó la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO) en el primer nivel de desagregación, separando a los trabajadores que se encontraban en los grupos principales 11, 12, 13, 14, 21, 51 y 61 de dicha clasificación, que corresponden a las categorías descritas en el cuadro anterior, a los que se les asignó el valor 1 en la variable *dummy*.

La variable *derechos* agrupa un total de siete prestaciones laborales que el trabajador puede tener aunque no los utilice, tomando valores entre 0 y 7. El listado de derechos es: 1) crédito para vivienda (Infonavit), 2) guardería o apoyo para guardería, 3) tiempo para cuidados maternos o paternos, 4) fondo de retiro (SAR o Afore), 5) seguro de vida, 6) seguro privado para gastos médicos, 7) préstamos personales y/o caja de ahorro.

Siguiendo la misma lógica econométrica anterior, se corrió una segunda regresión para mostrar los determinantes de la calidad de vida. Así, se utilizó como variable dependiente un índice compuesto de calidad de vida (ICV) y como variables independientes las variables de características personales utilizadas para la calidad del empleo, que son edad, sexo y estado civil, además de otro conjunto de variables de control indicativas de la CV seleccionadas de las diferentes metodologías revisadas, tales como salud, relaciones interpersonales, derechos humanos y seguridad. La especificación econométrica en este caso es:

$$ICV = \alpha + \beta_1 X + \beta_2 Y + e,$$

donde ICV es el índice compuesto de calidad de vida, X es el vector de variables de características personales, Y el vector de variables indicadoras de la calidad de vida y e el error aleatorio.

Para la construcción del ICV se utilizaron un total de 51 variables³², todas relacionadas con la percepción de los trabajadores en las diferentes áreas de su vida, las cuales fueron ponderadas siguiendo la misma técnica utilizada en el ICE descrita en párrafos anteriores. El conjunto de preguntas que sirvió para la construcción del ICV representa la parte de percepción o subjetiva de la calidad de vida. El siguiente cuadro detalla cada una de las variables utilizadas en ésta última especificación econométrica.

³² El Anexo 2 contiene las 51 variables utilizadas para la construcción del ICV.

Tabla 10
Definición de variables para regresión de calidad de vida

Variable	Definición
<i>ICV</i>	Índice construido de calidad de vida
<i>edad</i>	Edad del trabajador
<i>dsexo</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador es de <i>sexo femenino</i> y 0 si es masculino
<i>decivil</i>	Variable <i>Dummy</i> : 1 si el trabajador es <i>casado o vive en unión libre</i> y 0 si es soltero, divorciado, separado o viudo
<i>saludverdad</i>	Evaluación de la salud del trabajador en relación a una serie de padecimientos o enfermedades
<i>favores</i>	Evaluación de la frecuencia con que el trabajador y sus vecinos se realizan favores entre sí
<i>respetoderechos</i>	Evaluación del respeto a los derechos humanos del trabajador
<i>medidaproteccion</i>	Medidas de protección tomadas por los trabajadores ante la inseguridad
<i>integra</i>	Número de integrantes del hogar
<i>indiceNBI</i>	Índice de pobreza por necesidades básicas insatisfechas
<i>equipa</i>	Cantidad de equipamiento de la vivienda
<i>bienes</i>	Cantidad de bienes de la vivienda

La variable *saludverdad* se construyó con una serie de evaluaciones acerca de la salud del trabajador. El listado de padecimientos evaluados asciende a 32, tales como catarro, tos, malestar estomacal, mareos, migraña, entre otros, los cuales fueron valorados según la frecuencia en que el entrevistado los presentó en el último mes de referencia a la entrevista. La escala de evaluación fue: 1) nunca, 2) una vez, 3) varias veces, 4) con mucha frecuencia.

En relación a la variable *favores* está formada por la frecuencia en que el trabajador y la gente de su colonia se hacen favores, en una evaluación de 4) siempre, 3) muchas veces, 2) pocas veces, 1) nunca. Para la variable *respetoderechos* se incluyó un listado de

derechos humanos, donde la forma de evaluarlos fue la frecuencia en que éstos le han sido respetados a los trabajadores. Entre los que se encuentran, los derechos de: libertad de expresión, de creencias religiosas, trato igual ante la ley, seguridad social, de creencias políticas, entre otros.

Medida de protección se refiere al hecho de que los entrevistados hayan tomado algún tipo de medida de protección ante la inseguridad, tales como reforzar ventanas, colocar cercas, instalación de alarmas, contratar seguridad privada, comprar un arma de fuego, entre otras.

El *índice NBI* es un índice construido de pobreza por necesidades básicas insatisfechas, que incluye para su construcción características de la vivienda como los materiales de las paredes y muros, pisos y techos, el número de cuartos, el tipo de sanitario utilizado, la disponibilidad de agua potable, drenaje y electricidad en la vivienda. De manera general busca identificar carencias críticas que identifican la pobreza extrema.

Las variables *equipo* y *bienes*, se refieren al equipamiento y bienes respectivamente con que cuenta la vivienda. Estas dos variables, así como el índice NBI, fueron rescatadas del Módulo de vivienda de la EECV. Para la primera se incluyeron 13 conceptos: lavadero, fregadero o tarja, lavabo, regadera, tinaco en la azotea, cisterna o aljibe, pileta de agua, calentador o boiler de gas, calentador de otro combustible, bomba de agua, tanque de gas estacionario, sistema de aire acondicionado y sistema de calefacción. Mientras que para los bienes en la vivienda, se encuentran 14: radio o grabadora, estéreo, televisión, DVD, videocasetera, videojuegos, licuadora, exprimidor de jugos, refrigerador, plancha eléctrica, lavadora, aspiradora, microondas y automóvil o camioneta propios.

Por otra parte, para analizar la influencia que la CE tiene sobre la CV, por último se corrió una regresión similar a la presentada anteriormente, pero se le agrega el ICE dentro

de las variables independientes, con el fin de medir el impacto de ésta última sobre la calidad de vida. La especificación econométrica para esta última regresión es la siguiente:

$$ICV = \alpha + \beta_1 ICE + \beta_2 X + \beta_3 Y + e ,$$

V.2. Determinantes de la calidad del empleo

Se presentan aquí los resultados de un modelo econométrico que pretende abordar los principales aspectos de la calidad del empleo. Dicho modelo, descrito en el apartado anterior, cumple con las especificaciones y propiedades deseables para parámetros estimados por el método de mínimos cuadrados ordinarios, es decir, no viola ninguno de los supuestos para estimación de parámetros de este método³³. Por lo demás, todas las observaciones fueron ponderadas por una variable adicional llamada *pesoponderado*, construida para ponderar el peso de cada observación en su conjunto, debido a que las observaciones no fueron autoponderadas dado el diseño de muestra que utilizó la EECV, especificada en el capítulo anterior. Los resultados de la regresión se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 11
Resultados de la regresión del índice de calidad del empleo (ICE)

Variable	Coefficientes
Constante	85.27737 (0.6835285) *
edad	-0.2218288 (0.0112745) *
dsexo	-2.518965 (0.1866766) *
decivil	6.364532 (0.2004848) *
ingreso_mensual	0.0001157 (0.0000255) *
dtamano	-1.199585 (0.1821026) *
dcontrato	2.236347 (0.3405983) *
dsindicato	6.990259 (0.4056736) *
docupacion	4.216007 (0.2239753) *
antiguedad	0.2496124 (0.0203298) *
duracion_jornada	-0.6657265 (0.173162) *
descolaridad	4.486698 (0.282245) *
derechos	1.00256 (0.0598936) *
Coefficiente de determinación (R ²)	0.4010

* Significativo al 1%

³³ Se corrieron pruebas econométricas para la detección de multicolinealidad, heteroscedasticidad, autocorrelación y especificación.

Tal como se puede apreciar, se encontró que todas las variables seleccionadas resultaron tener un efecto significativo sobre la calidad del empleo, esto a un nivel de significancia del 1%, es decir, con un nivel de confianza del 99%, las cuales explican el 40.1% de la variación en la percepción sobre la calidad del empleo.

La variable *edad* de los trabajadores refleja una mayor calidad del empleo para la gente de menor edad, pues su coeficiente indica que por cada año de edad de las personas el ICE disminuye, manteniendo el resto de las variables constantes. Aunque se han presentado diferentes conclusiones en la literatura en este aspecto, estos resultados negativos se han asociado al hecho de que los trabajadores jóvenes sobre-estiman sus ganancias futuras (Johansson 2004) a diferencia de los de mayor edad, que no tienen nuevas expectativas de generar mayores ingresos. Uno de los resultados más vistos en este tema para estudios recientes, es el encontrado por Blanchflower y Oswald (1999) que muestra que la satisfacción en un inicio disminuye con la edad logrando su mínimo alrededor de los 30 años para después incrementarse, lo que ellos han representado en una forma de U.

El signo negativo encontrado para la variable *dsexo* indica una menor calidad del empleo de las mujeres en comparación con los hombres. Sousa-Poza (2000) relaciona este efecto con los mayores ingresos registrados para los hombres. Situación que podría estar presentándose para el presente estudio, pues como se vio en el apartado estadístico, los hombres ganan en promedio 48% más que las mujeres.

Los trabajadores que están casados o viven en unión libre tienden a estar más satisfechos con sus empleos, en contraste con los que por diferentes motivos, no tienen una pareja sentimental, situación característica encontrada en la mayoría de los estudios sobre el tema. Farné y Vergara (2007) han encontrado este mismo efecto positivo para la

satisfacción laboral por el hecho de estar casado, sin embargo, con un efecto negativo el de tener hijos.

Tanto en el análisis de la calidad de vida como en la del empleo, el ingreso se ha convertido en un componente principal de gran aporte a la construcción de dichos análisis; en la actualidad, en los diferentes estudios se resalta su importancia no sólo monetaria sino “como recurso que satisfacer necesidades de diferente tipos: materiales, de seguridad y protección, de prestigio” (Somarriba 2008, 213).

Así, en relación a los ingresos y acorde a la mayoría de los resultados encontrados en las investigaciones en este punto (Van Praag et al. 2003) estos descubren ser significativos y con signo positivo, lo que indica que conforme el ingreso es mayor aumenta la satisfacción en el empleo.

Aquellos trabajadores que laboran en maquiladoras de menos de 250 empleados, es decir pequeñas y/o medianas, manifiestan mayor satisfacción con sus trabajos, que los que lo hacen en maquiladoras consideradas grandes, de más de 250 empleados. Posso (2010) encuentra para las grandes empresas mayores índices de calidad del empleo; en el mismo estudio muestra cómo los empleos de baja calidad están asociados, entre otros aspectos, a trabajos en empresas pequeñas (de menos de 100 personas).

Dos variables que presentaron signos positivos fueron las relacionadas al contrato y pertenencia a sindicato, lo que indica que en ambos rubros se incrementa la satisfacción de quienes declararon contar con estas características.

Los resultados de la variable *docupacion* reflejan una mayor satisfacción en el empleo para aquellos trabajadores que se desempeñan en puestos de mandos altos y medios, como profesionistas, técnicos, directivos, jefes o supervisores. Como se vio en el

apartado de la evidencia empírica, el comportamiento de esta variable es por lo general muy homogéneo a lo encontrado en este estudio.

Asimismo, resulta una relación positiva entre la calidad del empleo y el nivel de escolaridad. Autores como Farné y Vergara (2007) y Johansson (2004) han encontrado una negativa relación entre la calidad del empleo y los niveles de escolaridad altos, argumentando estos resultados al supuesto de que la satisfacción laboral depende de la diferencia entre lo que se ha logrado y lo que se aspira, y la educación viene a elevar este último aspecto. Sin embargo, en otros estudios (Eriksson et al. 2003; Kaiser 2002) sí se presenta la misma tendencia aquí encontrada en la maquila en Nogales.

El hecho de contar con mayor tiempo de antigüedad en las maquiladoras, resultó ser un factor que aumenta la satisfacción laboral. Al igual que el de tener mayores derechos laborales, como crédito para vivienda, seguro de vida, tiempo para cuidados maternos o paternos, los cuales a pesar de que pudieran no ser requeridos por los trabajadores, valorizan su calidad del trabajo.

Por el contrario, conforme aumenta la jornada laboral, se presenta una disminución en la percepción sobre la calidad del empleo. Comúnmente puede encontrarse este resultado en la evidencia empírica sobre el tema.

V.3. Determinantes de la calidad de vida

El modelo econométrico utilizado para mostrar los determinantes de la calidad de vida en los trabajadores de la IME en Nogales, también cumple con las especificaciones y propiedades deseables para parámetros estimados por el método de mínimos cuadrados ordinarios, es decir, no viola ninguno de los supuestos para estimación de parámetros de

este método³⁴. Por lo demás, todas las observaciones fueron ponderadas por una variable adicional llamada *pesoponderado*, construida para ponderar el peso de cada observación en su conjunto. Así, los resultados de la regresión se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 12
Resultados de la regresión del índice de calidad de vida (ICV)

Variable	Coeficientes	
Constante	71.0121	(1.448938) *
edad	-0.075275	(0.0087841) *
dsexo	2.285438	(0.169145) *
decivil	0.3597304	(0.1853207) **
saludverdad	0.5355286	(0.0102722) *
favores	0.3541936	(0.1118169) *
respetoderechos	0.218103	(0.017896) *
medidaproteccion	-1.077386	(0.037087) *
indiceNBI	-0.955871	(0.065603) *
equipa	0.189890	(0.049795) *
bienes	0.6419168	(0.0423692) *
integra	-1.238785	(0.0606093) *
Coeficiente de determinación (R ²)	0.3501	

* Significativo al 1% ** Significativo al 5%

Como se puede observar, todas las variables seleccionadas resultaron tener un efecto significativo sobre la calidad de vida; una de ellas, *decivil*, significativa al 5% y el resto con un nivel de significancia del 1%. Como señala el coeficiente de determinación, las 11 variables independientes introducidas en el modelo explican el 35.0% de la variación en la calidad de vida.

El signo negativo de la variable *edad*, indica que las personas jóvenes se encuentran más satisfechas con sus vidas, a diferencia de la gente de mayor edad. Según Wilson (1967) la juventud es un buen predictor de la felicidad, aunque más recientemente algunos estudios han contrarrestado esa idea; por ejemplo, Veenhoven et al. (1996) argumentan que la

³⁴ Véase nota 33.

satisfacción con la vida no decrece en la edad adulta, sino más bien existe una pequeña disminución en los estados de ánimo.

Las mujeres presentan una mayor satisfacción con sus vidas. Los más recientes análisis sobre bienestar y calidad de vida no muestran diferencias significativas en relación al sexo, sin embargo, al igual que Eagly (1987) declaró como acertado pensar que existen contrastes para mujeres y hombres, debido a sus diferencias fisiológicas y roles en la sociedad, sí se encuentran estudios que muestran resultados con particularidades al respecto. Tiliouine et al. (2006) analizan el bienestar individual y nacional con una propuesta de ocho dimensiones en la construcción de un índice de calidad de vida, encontrando específicamente para el bienestar individual mayores niveles de satisfacción expresado por las mujeres para seis de las ocho dimensiones. Por otra parte, Khizindar (2009) encuentra que las mujeres tienen una mejor percepción que los hombres únicamente en uno de los cuatro dominios utilizados para describir la satisfacción con la vida en general, mientras que para los otros tres dominios no existe evidencia significativa para hablar de diferencias de género.

Al igual que en los resultados encontrados para la calidad del empleo, los trabajadores que están casados o viven con una pareja o en unión libre, tienden a estar más satisfechos con sus vidas. Esta relación significativa y positiva ha sido consistentemente encontrada en los diferentes estudios sobre la calidad de vida, revelando que las personas casadas reportan mayores índices de satisfacción (medido en felicidad, bienestar o calidad de vida) que aquellas que nunca han estado casadas, que son divorciadas o viudas. Según Diener y Seligman (2002) las personas con mayores niveles de bienestar, tienen fuertes relaciones románticas y sociales.

Es innegable la importancia que la salud juega en cualquier concepción sobre calidad de vida y bienestar (Mehnert et al. 1990; Tiliouine et al. 2006; Khizindar 2009). El peso que los individuos (y las sociedades) le dan a este rubro manifiesta en mucho lo trascendental y valioso de este tema para las personas. Así, considerando a la variable *saludverdad*, que recoge el buen estado de salud general de las personas, podemos decir que conforme ésta aumenta, aumenta también el índice de calidad de vida, reflejando su positiva contribución a dicho constructo.

La variable *favores*, es analizada aquí como un elemento que permite establecer lazos sociales, los cuales son considerados que guardan relación con la percepción sobre la calidad de vida (Diener y Seligman 2004), pues las “buenas relaciones sociales son un elemento crítico de la experiencia de altos niveles de bienestar subjetivo” (Sirgy et al. 2006, 396). De tal forma, se observa que por cada aumento en la frecuencia en que los trabajadores y sus vecinos se realizan favores entre sí, esto favorece la percepción que guardan sobre su calidad de vida.

En otro tema, según Somarriba (2008, 270) “en aquellos países en los que sus ciudadanos perciben una sociedad en la que viven en conflicto, en ausencia de confianza en las instituciones políticas y en las principales organizaciones conduce inexorablemente a una disminución de la calidad de vida de los ciudadanos”. Así, resulta constante observar en las diferentes investigaciones sobre la calidad de vida y el bienestar, la inclusión de variables o dimensiones que incluyan aspectos relacionados a las instituciones políticas y/o públicas. Grzeskowiak et al. (2003) desarrollan un estudio donde presentan diferentes dimensiones de la satisfacción, entre ellas la satisfacción con la comunidad en general, encontrando que ésta se encuentra determinada por los servicios gubernamentales, entre otros aspectos.

Para el presente trabajo, la variable *respetoderechos* recoge esta dimensión de la calidad de vida, mostrando que guarda una influencia positiva sobre la misma, en otras palabras podemos leer que las personas que declaran que le son respetados sus derechos, manifiestan una mayor calidad en su vida.

Otro tema recurrente en la literatura sobre calidad de vida es el que se refiere a la seguridad (Somarriba 2008) el cual es presentado como un aspecto que contribuye a aumentarla. Ya que la variable *medidaprotección* expresa el hecho de que las personas hayan tomado algún tipo de medida de protección durante el último año a la fecha de la entrevista, el signo negativo encontrado está expresando a su vez, el hecho de que aquellas personas que sí han tomado este tipo de medidas, como instalación de alarmas, portar armas de fuego, reforzar ventanas, entre otras, ven disminuir su satisfacción con la vida. De este modo, para el modelo de regresión construido, esta variable toma el sentido opuesto a la seguridad, es decir la inseguridad, pues refleja un clima de desconfianza. Entonces, otra forma de concluir estos resultados es que las personas que viven con inseguridad se encuentran menos satisfechas con su vida.

Conforme a lo esperado, se encuentra signo negativo para el caso de la variable *indiceNBI*, pues se refiere a un indicativo de pobreza, de tal forma que conforme este índice crece, expresa una mayor cantidad de necesidades básicas insatisfechas en el hogar. Así, mientras mayor es el índice de pobreza por necesidades básicas insatisfechas, se expresa en una disminución de la calidad de vida de las personas.

La vivienda como unidad física, aporta a la construcción del concepto de calidad de vida también a través de las variables *equipa* y *bienes*, que agrupan aspectos de carácter objetivo sobre el equipamiento y los bienes presentes en la vivienda, es decir, recogen condiciones físicas favorables del hogar, las cuales han sido consideradas como un buen

componente en la medición de la calidad de vida de los individuos (Delhey et al. 2002). Es así que ambas variables presentan signos positivos, hablando de su aporte a la satisfacción con la vida. Por último, además se agregó al modelo la variable *intgra* con el fin de ampliar el escenario sobre la vida familiar de las personas, de la cual se rescata que mientras mayor es el número de integrantes en el hogar, es menor el índice de calidad de vida.

V.4. La calidad del empleo en la calidad de vida

Para mostrar el impacto que la calidad del empleo tiene en la calidad de vida en general, el modelo econométrico propuesto considera incluir el ICE dentro de la especificación expuesta en el apartado anterior sobre calidad de vida.

Los resultados de esta regresión se muestran en la tabla 13, los cuales han sido sometidos a la validación de pruebas sobre parámetros estimados³⁵, encontrando que cumplen con las propiedades deseables por el método de mínimos cuadrados ordinarios, además de utilizar (como en las especificaciones anteriores) para su ponderación, la variable *pesoponderado*.

La variable incluida muestra significancia para explicar la calidad de vida. La nueva especificación, que incluye el ICE, aumenta su coeficiente de determinación (R^2) pasando de explicar el 35.0% al 40.6% del total de la variación del índice de calidad de vida, dicho cambio representa la contribución de la calidad del empleo a la explicación de la calidad de vida en general. Además, se sigue presentando nivel de significancia particular para cada una de las variables independientes utilizadas, dos de ellas, *dcivil* y *bienes*, significativas al 5% y el resto con un nivel de significancia del 1%.

³⁵ Véase nota 33.

Tabla 13
Resultados de la regresión del índice de calidad de vida
incluyendo el índice de calidad del empleo

Variable	Coefficientes
Constante	49.57812 (2.130096) *
ICE	0.3052401 (0.0109848) *
edad	-0.061523 (0.0104894) *
dsexo	3.322282 (0.195151) *
decivil	0.055648 (0.210926) **
saludverdad	0.512138 (0.014602) *
favores	0.207951 (0.0573215) *
respetoderechos	0.2837007 (0.018803) *
medidaproteccion	-0.982257 (0.038611) *
indiceNBI	-1.601547 (0.067568) *
equipa	0.2553741 (0.058207) *
bienes	0.0156606 (0.0529223) **
integra	-1.181743 (0.069881) *
Coefficiente de determinación (R ²)	0.4060

* Significativo al 1%

** Significativo al 5%

De manera general, todas las variables presentan la misma tendencia observada en el apartado anterior en relación a los signos encontrados y los parámetros estimados, por lo que sus interpretaciones al análisis de la calidad de vida, siguen el rumbo indicado anteriormente. Sin embargo, la inclusión del ICE a la ecuación de la calidad de vida (como cualquier otra variable que se decidiera anexar o excluir al modelo) crea modificaciones en los parámetros estimados. Así, las variables *edad*, *saludverdad*, *respetoderechos*, *medidaproteccion*, *favores*, *indiceNBI*, *equipa* e *integra* (la gran mayoría del modelo) no muestran cambios sobresalientes en su aporte a la interpretación del índice de calidad de vida. Por su parte, *dsexo* ve incrementar el valor de sus parámetros y por el contrario *decivil* y *bienes* los ven reducirse.

Se puede asegurar, debido a los resultados obtenidos, que el nuevo modelo de regresión representa una mejor estimación de la calidad de vida en los trabajadores de la maquiladora en Nogales, pues logra aumentar el nivel de explicación sobre la misma,

conservando los supuestos del método de mínimos cuadrados ordinarios, así como la significancia conjunta y particular.

Sobresale el hecho de que, de las variables seleccionadas para determinar la calidad de vida, la nueva variable incluida ICE, tiene unos de los betas estimados que mayor modifican de manera positiva el índice de calidad de vida.

Conclusiones

En la actualidad, la calidad de vida y la calidad del empleo no significan conceptos coyunturales que tiendan a desaparecer a razón de nuevas propuestas. Si bien, anteriores a estos planteamientos se aceptaba la idea de que el progreso económico era el fin del desarrollo, las nuevas concepciones del mismo han incluido en su formulación entre otros, a éstos aspectos que resultaría difícil discriminar de las nuevas teorías, dado que existe suficiente evidencia que muestra su importancia y aportes en temas de desarrollo individual y global. Asimismo, el terreno que han ganado en los diferentes estudios en relación a la incorporación de componentes de índole subjetivo, representa aportes invaluable para la comprensión de nuevas realidades.

No se entiende con esto que dichos conceptos sean invariables, por el contrario, ellos mismos se ofrecen como abiertos a los cambios y contextos en cuanto a su elaboración. Sin embargo, el sentido de fondo perdura; la calidad de vida se refiere a “tener una buena vida”, y el hablar de calidad del empleo, es hablar de “un buen trabajo”.

Debido al carácter multidimensional del concepto calidad de vida, su abordaje se ha presentado también con las mismas características. Sin embargo, existe consenso entre los estudiosos del tema, en la utilización de ciertas dimensiones que brindan, a razón de la experiencia observada, una adecuada comprensión de la misma. La inclusión de aspectos relacionados con el empleo, como componentes importantes dentro de la calidad de vida, es un ejemplo de ello; de la cual existe demostración suficiente para aseverar que forma parte como tema central en materia de calidad de vida.

Sin embargo, al ser el concepto calidad del empleo también de índole multidimensional, aquellas dimensiones o variables utilizadas para su comprensión,

dependerán en parte de cada proyecto en particular, es decir, estarán acotadas al contexto de la investigación. De tal forma, la importancia o efecto que guarda un tema específico sobre cada uno de los conceptos referidos, puede resultar en mayor o menor medida relevante para cada país, región o localidad.

Para el caso definido de los trabajadores de la Industria Maquiladora de Exportación en Nogales, Sonora, la calidad del empleo sí muestra un peso relativo en la calidad de vida de los mismos; relación que ha quedado definida desde el punto de vista que ostentan los trabajadores sobre su propia calidad de vida. De manera general, se observa cómo esta variable representa uno de los aspectos de mayor significancia dentro de la propuesta de determinantes de calidad de vida, lo que resalta su importancia bajo la percepción de los trabajadores.

Resulta interesante el análisis de estos resultados, pues la maquiladora en la ciudad de Nogales, siempre se ha presentado como un componente clave del desarrollo de la región. Así, el saber que los trabajadores en dicho sector de actividad valoran los “buenos empleos” como factor importante dentro de su satisfacción con la vida en general, abre posibilidades hacia la comprensión de lo que la maquila podría significar como un positivo detonante del desarrollo de esta entidad.

Para lograr lo anterior, es importante entonces comprender mejor, bajo la percepción de los trabajadores, cuáles son los puntos primordiales que están determinando su satisfacción laboral, misma que ayudará a la comprensión de su percepción sobre la vida.

Como se observó, la relación que guardan los salarios con la calidad del empleo es de suma relevancia para este tipo de trabajadores, cuyos ingresos se encuentran en promedio en un rango de entre tres y hasta cinco salarios mínimos. Debido a la importancia encontrada tanto en el presente estudio como en la mayoría de los realizados a nivel global,

un análisis más detallado de esta variable podría ofrecer un panorama más amplio en relación al impacto que guarda sobre la percepción de la calidad del empleo de los trabajadores. Por ejemplo, para esta investigación, se obtiene una diferenciación clara en relación al salario a favor de los que realizan actividades de tipo profesional y el resto (casi del 100%), considerando que los primeros representan el 30.6% de los trabajadores, y deducciones parecidas se encuentran en relación al análisis por sexo, alcanzando los hombres los mejores resultados. De lo anterior se deriva que seguramente con una comprensión más profunda de esta variable, se podría expresar mejor su peso y variación en la percepción de los trabajadores.

El contar con un contrato laboral y el hecho de pertenecer a un sindicato, también representan aspectos importantes en la satisfacción con el empleo. Sobre el primer punto habría que señalar que la gran mayoría expresó contar con un contrato por escrito, lo que refleja el hecho de que las maquiladoras tienen bien establecido este tipo de funciones y obligaciones, que las compromete, por ejemplo, al pago de un salario, a la igualdad de trato y a cumplir con la reglamentación sanitaria laboral, entre otras cuestiones. Por otro lado, es de resaltar el hecho de que pertenecer a un sindicato (únicamente 5.8% de la muestra) sea un factor significativo para aumentar la satisfacción laboral, recordando a Quintero (1997) que cataloga al sindicalismo en dicha entidad como un sindicalismo subordinado, que se encuentra “marginado de la discusión de la definición de las condiciones laborales, dejando al libre albedrío de la empresa su definición” (Quintero 1997, 13).

Otro aspecto encontrado es la mayor satisfacción que expresan los trabajadores que laboran en maquiladoras catalogadas como pequeñas o medianas, de menos de 250 empleados. No es posible realizar alguna aseveración concluyente a este respecto, pero posiblemente este resultado esté relacionado a particularidades referentes a la maquila en

Nogales, no analizadas en este trabajo, considerando además que la mayor proporción de trabajadores (39.7%) declaró trabajar en maquilas grandes, es decir, de más de 250 empleados.

También se observa mayor índice de satisfacción para los trabajadores que se desempeñan en puestos de mandos altos y medios, como profesionistas, directivos, técnicos, jefes o supervisores, así como entre los que cuentan con estudios de nivel licenciatura o posgrado; Sousa-Poza (2000) expone que estos resultados se encuentran relacionados con los niveles de ingresos, situación que podría estar presentándose en este caso, donde ambos tipos de trabajadores reciben salarios superiores a los registrados por los que no comparten dichas posiciones.

A pesar de que el promedio de antigüedad laboral entre los trabajadores sólo alcanza los 6 años, y de que únicamente alrededor de 12% tiene más de 10 años de antigüedad en su trabajo, se observa que dicho criterio sí representa un factor de mayor satisfacción laboral. Por otro lado, recordando que a la semana este tipo de trabajadores laboran en promedio 45.5 horas, se observa una relación negativa entre la jornada laboral con la satisfacción laboral. Resulta interesante señalar además el hecho de que 34.3% trabaja más de 48 horas semanales, es decir, una jornada laboral mayor a la estipulada por la Constitución Política en el Artículo 123.

El contar con derechos laborales como fondo de retiro, seguro de vida, tiempo para cuidados maternos o paternos, entre otros, aunque el trabajador haga o no uso de ellos, resulta ser importante al momento de hablar de satisfacción laboral. Además, los factores demográficos analizados amplían la visión de calidad del empleo, los cuales descubren una menor satisfacción por parte de las mujeres; por el contrario, se refleja una mayor calidad del empleo para los trabajadores casados y los de menor edad.

Ahora bien, existen otros determinantes además de la calidad del empleo, que influyen en una mejor percepción de la vida en general según los trabajadores de la IME en Nogales. La edad y el estado civil, presentan la misma tendencia que para la calidad del empleo; son los casados o que viven con una pareja, además de los más jóvenes, los que muestran una mayor satisfacción con su vida. Sin embargo, en relación al sexo, se encuentra un nuevo signo positivo, siendo las mujeres las que expresan mayor satisfacción en este aspecto a diferencia de los hombres.

La salud, como se mencionó anteriormente, mostró jugar un rol muy importante en la percepción sobre calidad de vida en los trabajadores de la maquila; resultado generalizado en los estudios sobre este tema. Asimismo, los lazos sociales que se establecen entre los trabajadores y sus vecinos favorecen la percepción que guardan sobre su calidad de vida.

El tema de la seguridad también resultó tener alcance en modificar la calidad de vida de los trabajadores, siendo aquellos que reportaron haber tomado medidas de protección, como reforzar ventanas o instalar alarmas, los que ven disminuida su calidad de vida. Este resultado tal vez tenga que ver con el hecho de que estas personas hayan sido víctimas de la inseguridad, o refleja un clima de desconfianza. En otro tema, las personas que declaran que le son respetados sus derechos, tales como libertad de expresión, de creencias religiosas, trato igual ante la ley, seguridad social, de creencias políticas, entre otros, manifiestan una mayor calidad en su vida.

El índice de necesidades básicas insatisfechas ha sido una útil herramienta para identificar la pobreza, especialmente utilizado en América Latina, el cual también ha mostrado efecto sobre la percepción de satisfacción con la vida para el caso analizado, reportando que cuando se observa aumentar dicho índice, la calidad de vida de las personas

disminuye. Un comportamiento similar se encuentra presente al analizar el número de integrantes por hogar que se reporta en las viviendas de los trabajadores, pues conforme este número aumenta, provoca una disminución sobre su percepción de bienestar con la vida. Por el contrario, un mayor equipamiento y bienes presentes en la vivienda, aportan a una mayor satisfacción con la vida.

Todos los escenarios mostrados sobre la percepción de la calidad de vida y de la calidad del empleo, amplían la visión de las condiciones objetivas a las subjetivas, en que viven los trabajadores de la IME en Nogales, Sonora. Considerando la importancia que se le ha otorgado a la maquila en materia de desarrollo local para dicha entidad, el contar con un contexto más extenso sobre las implicaciones que el trabajo en las mismas tiene en sus trabajadores, podría representar un punto de apoyo en la elaboración de los planes de desarrollo para la ciudad.

Además de los reportes económicos sobre la contribución al empleo y al crecimiento de la región de Nogales que aportan las maquiladoras, que se han convertido en punto de atracción de mano de obra, resulta importante acompañar a éstos con diferentes aspectos, como los presentados en esta investigación, los cuales están más acorde con las nuevas concepciones sobre el desarrollo. Permear estas ideas en los distintos ámbitos del desarrollo -internacional, global, regional, local- contribuye a la comprensión y en algunos casos a la generación de un nuevo paradigma en cuestiones de desarrollo y progreso.

Bibliografía

- Abramo, Laís. 2001. Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación. *Trabajo* año 2 (4): 145-187.
- Allardt, Erik. 2002. Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. En *La Calidad de Vida*, compilado por Martha Nussbaum y Amartya Sen, 126-133. México: Fondo de Cultura Económica.
- Anker, R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. y Ritter J. 2002. Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Working paper No.2. Geneva: International Labour Office.
- Añez, C. 2005. El capital intelectual: Nuevo enfoque de la flexibilización laboral. *Revista Venezolana de Gerencia* No. 10.
- Babbie, Earl, Fred S. Haley, William E. Wagner y Jeane Zaino. 2011. *Adventures in social research: data analysis using IBM SPSS statistics*. United States of America.
- Blanchflower, D. y Oswald A. 1999. *Well-Being, Insecurity and the decline of american job satisfaction*. Estados Unidos: Dartmouth College.
- Bradshaw, Jonathan, Petra Hoelscher y Dominic Richardson. 2006. An index of child well-being in the European Union. *Social indicators research* (80): 133–177.
- Bendesky, León, Enrique de la Garza, Javier Melgoza y Carlos Salas. 2004. La industria maquiladora de exportación en México: mitos, realidades y crisis. *Estudios sociológicos* vol. 22 (2): 283-314.
- Boyer, Robert y Michel Freyssenet. 2001. *Los modelos productivos*. Buenos Aires: Lumen.
- Boltvinik, J. 1997. Aspectos conceptuales y metodológicos para el estudio de la pobreza. En *Pobreza, condiciones de vida y salud en la ciudad de México*, 379-425. México: Colegio de México.
- Brock, Dan. 2002. Medidas de la calidad de vida en el cuidado de la salud y la ética médica. En *La Calidad de Vida*, compilado por Martha Nussbaum y Amartya Sen, 135-178. México: Fondo de Cultura Económica.
- Carrillo, Jorge. 2007. La industria maquiladora en México, evolución o agotamiento? *Comercio Exterior* 57 (8): 668-681.
- Carrillo, Jorge y Redi Gomis. 2003. Los retos de las maquiladoras ante la pérdida de la competitividad. *Comercio Exterior* vol. 53 (4): 318-327.
- Carrillo, Jorge, Alfredo Hualde y Cirila Quintero. 2005. Recorrido por la historia de las maquiladoras en México. *Comercio Exterior* vol. 55 (1): 30-42.

Casanueva, Cristina y Cid Rodríguez. 2009. La productividad en la industria manufacturera mexicana: calidad del trabajo y capital humano. *Comercio exterior* vol. 59 (1): 16-33.

CEPAL. 2007. Los alcances de la cohesión social. En *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*, 15-32.

Cisneros, Daltaubuit, Vázquez y Santillán. 1997. *Aproximación metodológica para evaluar la calidad de vida en comunidades rurales. Pobreza, condiciones de vida y salud en la ciudad de México*. México: Colegio de México.

Código aduanero de los Estados Unidos Mexicanos. 1977. México: Editorial Información Aduanera de México.

Contreras Óscar, Jorge Carrillo, Humberto García y Jaime Olea. 2006. Desempeño laboral de las maquiladoras: una evaluación de la seguridad en el trabajo. *Frontera Norte* vol. 18 (35): 55-86.

Chávez, Irma Paulina. 2001. Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes* vol. 6 (17): 57-74.

Chiavenato, I. 2004. Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

Daltaubuit, Magaly, Juana Mejía y Rosa Álvarez (coordinadoras). 2000. *Calidad de vida, salud y ambiente*. Cuernavaca: UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Instituto de Investigaciones Antropológicas.

De la Garza Toledo, Enrique. 2000. Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y Sociedad* vol. XII (19): 31-81.

_____. 2001. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colegio de México.

_____. 2005. *Modelos de producción en la maquila de exportación. La crisis del toyotismo precario*. España: Plaza y Valdez.

Delhey, J., Bohnke P., Habich R. y Zapf W. 2002. Quality of life in a european perspective: The euromodules as a new instrument for comparative welfare research. *Social indicators research* (58): 163-176.

Diener, E. y Seligman. 2002. Very happy people. *Psychological science* (13): 80–83.

_____. 2004. Beyond money'. *Psychological Science* 5(1): 1–31.

Durand, Jorge. 2007. El programa bracero (1942-1964). Un balance crítico. *Migración y Desarrollo* (009): 27-43.

Eagly, A. H. 1987. *Sex difference in social behavior: a social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Erikson, Robert. 1996. Descripciones de la desigualdad. El enfoque sueco de la investigación sobre el bienestar. En *La Calidad de Vida*, compilado por Martha Nussbaum y Amartya Sen. México: Fondo de Cultura Económica.

Eriksson, T., D'Addio A. y Frijters P. 2003. An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals' baseline satisfaction levels may differ. *Discussion paper* (39): 2413-2423.

Espinosa, Malva. 2002. Calidad de vida en el trabajo. Percepciones de los trabajadores. *Cuadernos de investigación* No.16. Gobierno de Chile.

Esquivel, G. 2003. México: En pos del crecimiento. Serie documentos de trabajo Núm. VIII. México: El Colegio de México A.C.

Farné, Stefano y Carlos Andrés Vergara. 2007. Calidad del empleo: Qué tan satisfechos son los trabajadores colombianos? Cuadernos de trabajo no. 8. Colombia: Universidad Externado de Colombia.

Garduño León, Bertha Salinas y Mariano Rojas (coordinadores). 2005. *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. México: Plaza y Valdés.

García, Alejandro. 2006. *Flexibilidad laboral en la industria maquiladora de la Confección: el caso de una empresa ubicada en Morelos*.

Gómez, María y Sabeh Eliana N. 2001. *Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica*. España: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, Facultad de Psicología, Universidad de Salamanca.

Gómez Vélez, María Alejandra. 2010. Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 18, núm. 24. Colombia.

González-Arechiga y José Carlos Ramírez. 1989. *Los límites del estado mexicano en la promoción de la industria maquiladora*. México: Fundación Friedrich Ebert en colaboración con el Colegio de la Frontera Norte.

González Meyer, Raúl. 2001. El “buen trabajo” como norte del desarrollo (La humanización del trabajo). *Proposiciones* (32): 6-24.

Grzeskowiak, Stephan, M. Joseph Sirgy y Robin Widgery. 2003. Resident's satisfaction with community services: predictors and outcomes. *Journal of regional analysis and policy* 33 (2): 1-36.

H. Ayuntamiento del Municipio de Nogales, Sonora. 2010. Plan Municipal de Desarrollo Nogales, 2010-2012.

Índice de Desarrollo Humano. Diversos años. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). *Censo General de Población y Vivienda*, varios años.

Johansson, Edvard. 2004. Job satisfaction in Finland – Some results from the European Community household panel 1996-2001. *Discussion papers* (958): 1-46.

Kaiser, L. 2002. Job satisfaction: a comparison of standard, non standard, and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox. *Working paper* 27.

Khizindar, Tariq. 2009. Quality of life in developing countries: an empirical investigation. *The journal of american academy of business* vol. 14 (2):162-170.

Kopinak, Kathryn. 1998. *Desert capitalism. What are the maquiladoras?* Canadá: Black Rose Books.

Lara, Blanca, Lorenia Velázquez y Liz Ileana Rodríguez. 2009. Cuarenta años de la industria maquiladora de exportación en Sonora: ¿Reestructuración o relocalización? En *Cuatro décadas del modelo maquilador en el norte de México*, 131-158. México: El Colegio de la Frontera Norte, El Colegio de Sonora.

Lambiri, Dionysia, Bianca Biari y Vicente Royuela. 2007. Quality of Life (QoL) in the economic and urban economic literature. *Social Indicators Research* (84): 1-25.

Lora, Eduardo (coordinador). 2008. *Calidad de vida más allá de los hechos*. Banco Interamericano de Desarrollo: Fondo de Cultura Económica.

Lustig, Nora. 1994. *México, hacia la reconstrucción de una economía*. México: Fondo de Cultura Económica.

Martínez, María E., Germán Sánchez Daza y Guillermo Campos Ríos. 2005. La Industria Maquiladora de Exportación en el estado de Puebla. En *Modelos de Producción en la Maquila de Exportación*, 271-291.

Mehnert, Thomas, Krauss Herbert H., Nadler Rosemary y Boyd Mary. 1990. Correlates of life satisfaction in those with disabling conditions. *Rehabilitation psychology* vol. 35 (1): 3-17.

Mejía Reyes, Pablo. 2003. Las fluctuaciones cíclicas en la producción maquiladora en México. *Frontera Norte* (15): 65-86.

Mendoza, Eduardo y Calderón Cuauhtémoc. 2001. Determinantes regionales de la maquila de exportación en la frontera norte. *Comercio Exterior* 3 (51): 196-202.

- Naciones Unidas. 1961. Definición y medición internacional del nivel de vida. Nueva York.
- _____. 2005. Asamblea General. Documento Final de la Cumbre Mundial 2005.
- Navarrete, Francisco. 2005. Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del Valle de Atemajac* vol.19 (51): 42-51.
- OIT. 2008. 18ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Informe I, Informe general. Ginebra: OIT.
- _____. 1999. Trabajo decente, Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT.
- Ortiz Wadgymar, Arturo. 1988. *Manual de Comercio Exterior de México*. México: Ed. Libros de México S.A.
- Palacio Morena, Juan Ignacio y Carlos Álvarez Aledo. 2004. El funcionamiento del mercado de trabajo. En *El mercado de trabajo: análisis y políticas*, 37-66. Madrid: Ediciones Akal.
- Pagés, Carmen y Lucía Madrigal. 2008. La calidad del trabajo: una cuestión de enfoque. En *Calidad de vida más allá de los hechos*, Eduardo Lora coordinador. Banco Interamericano de Desarrollo: Fondo de Cultura Económica.
- Palomar Lever, J. 1996. *Elaboración de un instrumento de medición de calidad de vida en la Ciudad de México*. México, D.F.: Universidad Iberoamericana.
- Palomino, Villavicencio Bertha y López Pardo Gustavo. 1999. Reflexiones sobre la calidad de vida y el desarrollo. *Región y Sociedad* Vol. XI (17): 171-185.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. 1996. Calidad de vida laboral. En *Tratado de psicología del trabajo* Vol II: aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.
- Posso, Christian Manuel. 2010. Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad* (65): 191-234.
- Puente, Sergio y Jorge Legorreta (coordinadores). 1988. *Medio ambiente y calidad de vida*. México: Plaza y Valdés.
- Quintero Ramírez, Cirila. 1997. Sindicalismo en la Frontera Norte de México. Ponencia presentada para la mesa de trabajo frentes culturales: investigación e interpretación a lo largo de la frontera México-Estados Unidos, El Colegio de la Frontera Norte.
- Ramírez, Jose. 1988. *La nueva industrialización en Sonora: el caso de los sectores de alta tecnología*. México: El Colegio de Sonora.

Rebhun, Uzi y y Adi Rave. 2005. The spatial distribution of quality of life in the United States and interstate migration, 1965-1970 and 1985-1990. *Social indicators research* (78): 137-178.

Secretaría de Economía. 2006. Decreto para el fomento de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación.

Sen, Amartya. 2004. *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza Editorial.

Sirgy, Joseph, Alex C. Michalos, Abbott L. Ferriss, Richard A. Easterlin, Donald Patrick y William Pavot. 2006. The quality-of-life (QOL) research movement: past, present, and future. *Social indicators research* (76): 343-466.

Slotte, Daniel. 1991. Measuring the quality of life across countries. *The review of economics and statistics* vol. 73 (4): 684-693.

Somarriba, Noelia. 2008. Aproximación a la medición de la calidad de vida social e individual en la Europa Comunitaria. Tesis doctoral en Economía Aplicada, Universidad de Valladolid.

Soria, Víctor M. 2003. El tratado de Libre Comercio de América del Norte y la flexibilización del mercado de trabajo en México. En *La economía Mexicana bajo la crisis de Estados Unidos*, Arturo Guillen y Gregorio Vidal (coordinadores). Universidad Autónoma Metropolitana y Miguel Ángel Porrúa.

Sousa-Poza, A. 2000. Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *Journal of socio-economics* (29): 517-538.

Tiliouine, Habib, Robert A. Cummins y Melanie Davern. 2006. Measuring wellbeing in developing countries: the case of Algeria. *Social indicators research* vol. 75 (1):1-30.

Van Praag, B.M.S., Frijters P. y Ferrer-i-Carbonell A. 2003. The anatomy of subjective wellbeing. *Journal of economic behavior and organization* (51): 29-49.

Vázquez Ruíz, M. A. 1991. La Industria en Sonora: Un Análisis Retrospectivo. En *Economía Sonorense más allá de los valles*. Hermosillo: Universidad de Sonora.

Veenhoven, R. y Pietrica Okma. 1996. Is a longer live better?: happiness of the very old in 8 EU-countries. *Sociale wetenschappen* vol 42 (4): 38-62.

Veenhoven, Ruut. 2002. Why social policy needs subjective indicators. *Social indicators research* vol. 58: 33-45.

_____. 2005. Lo que sabemos de la felicidad. En *Calidad de vida y bienestar subjetivo en México*. Garduño León, Salinas Bertha y Mariano Rojas (coordinadores), 17-55. México: Plaza y Valdés.

_____. 2000. The four qualities of life. Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of happiness studies* vol. 1: 1-39.

Velázquez C., Lorenia y Lara E., Blanca. 2010. Empleo y calidad de vida de los trabajadores de Nogales, Sonora. Ponencia presentada en el Coloquio Binacional sobre desarrollo Humano Transfronterizo de la región Sonora-Arizona. Nogales, Sonora.

Villavicencio C., Daniel. 2006. *La emergencia de dinámicas institucionales de apoyo a la industria maquiladora de México*. México: Miguel Ángel Porrúa.

Watanabe, Arita. 2006. *Calidad de vida en Culiacán condiciones objetivas, capacidad y bienestar subjetivos*. México, Gobierno de Sinaloa: Fontamara.

Weller, Jürgen y Claudia Roethlisberger. 2011. La calidad del empleo en América Latina. CEPAL *macroeconomía del desarrollo* serie 110. Naciones Unidas: Santiago de Chile.

Wilkinson, Richard y Kate Pickett. 2009. *The Spirit Level. Why Greater Equality Makes Societies Stronger*. Reino Unido: Bloomsbury Publishing PLC.

Wilson, W. 1967. Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin* (67): 294-306.

Witker, Jorge y Hernández Laura. 2002. Régimen jurídico del comercio exterior de México. Universidad Nacional Autónoma de México.

Anexos

Anexo.1 Variables utilizadas para la construcción del Índice de Calidad del Empleo (ICE) (Variables de percepción)

<i>Variable</i> ¿Cuál es su grado de satisfacción con la situación laboral de usted? la situación económica de usted?				
<i>Escala</i>	(4) Muy satisfecho	(3) Satisfecho	(2) Poco satisfecho	(1) Insatisfecho

<i>Variable</i> ¿Qué tan seguro se siente usted de mantener su trabajo actual?				
<i>Escala</i>	(4) Muy seguro	(3) Seguro	(2) Inseguro	(1) Muy inseguro

<i>Variable</i> De las siguientes afirmaciones que le voy hacer sobre su trabajo, dígame por favor si está totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo o totalmente en desacuerdo En su trabajo necesita estar aprendiendo cosas nuevas Para su trabajo necesita ser creativo En su trabajo puede tomar muchas decisiones por sí mismo Su trabajo requiere de un alto nivel de habilidad Existe variedad en las actividades que realiza en su trabajo Sus opiniones cuentan mucho en su trabajo En su trabajo tiene oportunidad de desarrollar sus propias habilidades Tiene tiempo suficiente para terminar su trabajo La estabilidad de su trabajo es buena Usted tiene las herramientas y equipos necesarios para hacer bien su trabajo Su trabajo le da un sentimiento de autorrealización Las condiciones de trabajo (instalaciones, luz, ventilación, seguridad) son adecuadas Su jefe lo trata bien en su trabajo Su supervisor(a) toma en cuenta sus ideas y sugerencias Lo que le pagan es justo por el trabajo que hace Está satisfecho(a) con la forma en que lo trata su supervisor El trabajo que usted hace es importante Donde trabaja al que hace un buen trabajo le pagan más Existe buen ambiente de trabajo entre sus compañeros de trabajo Usted recibe información necesaria para hacer su trabajo En su trabajo, las políticas y los procedimientos son justos con sus empleados En general, usted está satisfecho(a) con las prestaciones que tiene				
<i>Escala</i>	(4) Totalmente de acuerdo	(3) De acuerdo	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo
Su trabajo implica muchas acciones repetitivas Usted tiene muy poca libertad para decidir cómo hacer su trabajo En su trabajo tiene que trabajar muy rápido En su trabajo tiene que trabajar muy duro Se le pide que realice una cantidad excesiva de trabajo En su trabajo tiene que responder a órdenes contradictorias Usted no recibe el reconocimiento adecuado cuando hace bien su trabajo Usted no está satisfecho(a) con sus oportunidades de ascenso				
<i>Escala</i>	(4) Totalmente en desacuerdo	(3) En desacuerdo	(2) De acuerdo	(1) Totalmente de acuerdo

Anexo.2 Variables utilizadas para la construcción del Índice de Calidad de Vida (ICV)
(Variables de percepción)

<i>Variable</i> En general, diría que su salud es				
<i>Escala</i>	(4) Excelente muy buena	(3) Buena	(2) Regular	(1) Mala muy mala

<i>Variable</i> De las siguientes sensaciones que le voy a decir, dígame por favor si en las últimas dos semanas las experimentó con mucha frecuencia, varias veces, una vez o nunca Se sintió deprimido/a Sintió que todo le costaba trabajo Su sueño no fue reparador Se sintió solo/a La gente fue hostil Se sintió triste Sintió que le caía mal a la gente Sintió que no podía seguir adelante Su apetito no era bueno Se sintió nervioso/a o ansioso/a Sintió miedo o temor Se sintió muy cansado/a por las mañanas Al terminar el día se sentía completamente exhausto/a física y mentalmente Se enojaba con facilidad por cosas de poca importancia				
<i>Escala</i>	(4) Nunca	(3) Una vez	(2) Varias veces	(1) Con mucha frecuencia
Se sintió alegre Disfrutó de la vida Se sintió esperanzado/a sobre el futuro				
<i>Escala</i>	(4) Con mucha frecuencia	(3) Varias veces	(2) Una vez	(1) Nunca

<i>Variable</i> Considera que el agua en su ciudad se encuentra Considera que las calles de su colonia se encuentran Considera que las áreas verdes, parques o canchas comunes de su colonia están				
<i>Escala</i>	(4) Muy limpias	(3) Limpias	(2) Sucias	(1) Muy sucias

<i>Variable</i> Considera que el aire en su ciudad se encuentra				
<i>Escala</i>	(4) Muy limpio	(3) Limpio	(2) Contaminado	(1) Muy contaminado

<i>Variable</i> En general, ¿a usted qué tanto le agrada su ciudad?				
<i>Escala</i>	(4) Me agrada mucho	(3) Me agrada	(2) Me desagrada	(1) Me desagrada mucho

Considera usted que vivir en su ciudad es				
<i>Escala</i>	(4) Muy seguro	(3) Algo seguro	(2) Algo inseguro	(1) Muy inseguro

<i>Variable</i>				
Con base en su experiencia personal, ¿qué tan seguro o inseguro se siente en los siguientes lugares?				
En su hogar				
En la calle				
Centro de trabajo				
Escuela				
Transporte público				
Auto particular				
Mercado o centro comercial				
<i>Escala</i>	(4) Muy seguro	(3) Algo seguro	(2) Algo inseguro	(1) Muy inseguro

<i>Variable</i>				
Considera usted que vivir en su ciudad es				
<i>Escala</i>	(4) Muy seguro	(3) Algo seguro	(2) Algo inseguro	(1) Muy inseguro

<i>Variable</i>				
En lo general, ¿Cuál es el grado de satisfacción con				
Las relaciones entre usted y su familia				
Sus relaciones con sus vecinos				
Su vivienda				
La colonia en la que vive				
La ciudad en la que vive				
La vida que lleva				
<i>Escala</i>	(4) Muy satisfecho	(3) Satisfecho	(2) Poco satisfecho	(1) Insatisfecho