



EL COLEGIO DE SONORA

MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES

**“Evolución del trabajo decente en la industria manufacturera en la ciudad de
Hermosillo Sonora, 2006-2022”**

Tesis presentada por:

René Ochoa Padilla

Como requisito parcial para obtener el grado de

Maestro en Ciencias Sociales

Directora de tesis: Dra. Lorenia Velázquez Contreras

Lectora interna: Dra. Gabriela Grijalva Monteverde

Lectora externa: Dra. Ahimee Viridiana González Rodríguez

Hermosillo, Sonora

Diciembre de 2023

Resumen

Esta investigación se centra en analizar las condiciones laborales de las personas trabajadoras asalariadas en la industria manufacturera de Hermosillo, utilizando el marco conceptual del trabajo decente. Este estudio, de naturaleza cuantitativa, se basa en datos recopilados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el periodo 2006-2022. El objetivo principal es evaluar los niveles de trabajo decente entre la población ocupada asalariada de la manufactura en el municipio de Hermosillo, Sonora. Esto se logra mediante el análisis del acceso de las personas a las diversas dimensiones que conforman el concepto de trabajo decente, así como su posición relativa en comparación con otros sectores económicos y sus características sociodemográficas clave.

Para el análisis, se elaboró un índice de trabajo decente, el cual ha revelado resultados significativos. En particular, la industria manufacturera se destaca al proporcionar niveles elevados de trabajo decente y una posición favorable en comparación con otros sectores económicos. Se observa que la manufactura ofrece una mayor cobertura en las áreas de seguridad social y prestaciones laborales. Sin embargo, persiste un rezago notable en lo que respecta a las remuneraciones salariales de los trabajadores, lo cual representa un desafío persistente en este sector.

Estos hallazgos ofrecen una comprensión de la dinámica laboral en la industria manufacturera de Hermosillo y, si se plantea el seguimiento de estos resultados, puede llegar a constituirse información valiosa para la toma de decisiones y la implementación de políticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo.

Agradecimientos

Agradezco al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), por el apoyo recibido y que hizo posible la realización de mis estudios de maestría.

Al Colegio de Sonora, por aceptarme como alumno y permitirme continuar desarrollándome profesional y académicamente. A los profesores y al Centro de Estudios del Desarrollo, por el esfuerzo y la dedicación en nuestra formación y sus enseñanzas en el aula.

A mi directora de tesis, la Dra. Lorenia Velázquez Contreras, le agradezco encarecidamente la confianza puesta en mi persona, su paciencia durante el proceso, orientación y guía que me permitieron llevar a cabo esta investigación.

A la Dra. Gabriela Grijalva Monteverde, le expreso mi más sincero agradecimiento por su valiosa e inestimable ayuda, sus aportaciones fueron de suma importancia para la culminación de este proyecto.

A la Dra. Ahimee Viridiana González Rodríguez, le estoy muy agradecido por sus comentarios precisos, su importante contribución y participación en esta investigación.

A mis compañeros, la XIX generación de maestría, les agradezco su simpatía, los buenos momentos, los ánimos y el interés compartido, fueron parte fundamental durante este tiempo de estudio.

A mis padres, por ser un ejemplo de honestidad y dedicación, por su apoyo incondicional en mi formación e inculcarme desde siempre un sentido de bondad y justicia. A mis hermanos, Alejandro, María, y Ubaldo, por siempre estar presentes, las experiencias compartidas y ser un ejemplo y guía en mi caminar. Gracias familia, sin ustedes nada de esto sería posible.

A Mariana, mi novia, por todo su apoyo recibido, sus consejos, su compañía y alentarme en todo momento a seguir adelante, gracias por su tiempo y amor incondicional.

A todas y todos los que formaron parte y contribuyeron a la realización de este trabajo, les extiendo mi gratitud.

Índice

Introducción.....	8
Capítulo I. Marco teórico.....	16
1.1 Antecedentes teóricos del estudio del trabajo	16
1.2 Heterogeneidad Laboral en América Latina	20
1.3 Neoliberalismo y flexibilización laboral	24
1.4 De la precariedad laboral al concepto de calidad del empleo	27
1.5 Trabajo decente	31
1.5.1 Diferencia entre calidad del empleo y trabajo decente.....	34
1.5.2 Medición del trabajo decente	35
Capítulo II. La industria manufacturera en Hermosillo: contexto histórico, desarrollo y características actuales.....	39
2.1 Antecedentes de la manufactura Sonorense.....	39
2.2 La industria maquiladora de exportación (1960-1980).....	42
2.3 Modernización industrial (1980-2006)	45
2.4 La manufactura en Hermosillo (2006-2022).....	50
Capítulo III. Aspectos Metodológicos.....	71
3.1 Fuente de información	71
3.2 Índice de Trabajo Decente	72
3.2.1 Dimensiones	73

Capítulo IV. La industria manufacturera y el trabajo decente en Hermosillo.....	79
4.1 Descripción del mercado laboral hermosillense 2006-2022	79
4.2 Caracterización del trabajo decente en la industria manufacturera.....	87
4.2.1 Comparación de trabajo decente entre sectores	91
4.2.2 Trabajo decente y características sociodemográficas.....	97
Capítulo V. Reflexiones y conclusiones generales.....	104
Bibliografía.....	110

Índice de tablas

Tabla 2.1. Principales indicadores de Ford Hermosillo, 1986-2018	47
Tabla 2.2. Inversión extranjera directa (IED) acumulada entre 2006 y 2022, Sonora	53
Tabla 2.3. Exportaciones en los estados fronterizos del norte de México, 2022 (miles de dólares)	54
Tabla 2.4. Distribución, establecimientos y población ocupada de la industria maquiladora de exportación, 2006-2022	58
Tabla 2.5. Participación de las ramas de actividad económica en la ocupación, Hermosillo 2006 y 2022	61
Tabla 2.6. Población ocupada asalariada por actividades según el Sistema de Clasificación industrial de América del Norte (SCIAN) en Hermosillo, 2006- 2022.....	65
Tabla 2.7. Población ocupada asalariada en la industria manufacturera por características sociodemográficas y ocupacionales en Hermosillo, 2006 y 2022.....	68
Tabla 3.1. Propuesta de Indicadores para la medición del trabajo decente	75
Tabla 3.2. Línea de bienestar, Hermosillo, 2006-2022	77
Tabla 4.1. Población económicamente activa en Hermosillo, 2006 y 2022.....	79
Tabla 4.2. Población ocupada asalariada por características sociodemográficas en Hermosillo, 2002 y 2006	82
Tabla 4.3. Población ocupada asalariada por características ocupacionales en Hermosillo, 2006 y 2022	84
Tabla 4.4. Índice de trabajo decente y proporción de trabajadores con acceso a las dimensiones en la industria manufacturera en Hermosillo, 2006-2022	90
Tabla 4.5. Índice de trabajo decente y proporción de trabajadores/as con acceso a las dimensiones según sexo en la industria manufacturera en Hermosillo, 2006 y 2022	99
Tabla 4.6. Índice de trabajo decente y proporción de trabajadores con acceso a cada una de las dimensiones según tamaño de unidad económica en la manufactura, Hermosillo 2022	103

Índice de figuras

Figura 2.1. Participación en el PIB total de las actividades del sector primario, secundario, manufacturero y terciario, en porcentajes, México 2006-2022	51
Figura 2.2. Población ocupada en la Industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX) México, de 2007 a 2022	52
Figura 2.3. IMMEX, establecimientos por entidad federativa (2007-2022)	55
Figura 2.4. IMMEX, personal ocupado por entidad federativa (2007-2022).....	56
Figura 2.5. Porcentaje de personal ocupado de la industria maquiladora de exportación en el total manufacturero, Sonora, 2003-2018	57
Figura 2.6. Concentración de población ocupada asalariada en la industria manufacturera en Hermosillo, 2006-2022 (%).....	63
Figura 4.1. Relación de dependientes y ocupados en Hermosillo, 2006 y 2022	80
Figura 4.2. Población ocupada por posición de ocupación en Hermosillo, 2006 y 2022.....	81
Figura 4.3. Población ocupada por sector de actividad económica en Hermosillo, 2006 y 2022 (%)	83
Figura 4.4. Índice de trabajo decente de la industria manufacturera en Hermosillo, 2006-2022	87
Figura 4.5. Proporción de trabajadores con acceso a las dimensiones del trabajo decente en la industria manufacturera en Hermosillo, 2006-2022	89
Figura 4.6. Índices de trabajo decente en la industria manufacturera y sector comercio en Hermosillo, 2006-2022	91
Figura 4.7. Índices de trabajo decente en la industria manufacturera y sector servicios en Hermosillo, 2006-2022.....	92
Figura 4.8. Índices de trabajo decente en la industria manufacturera y total de sectores en Hermosillo, 2006-2022.....	93
Figura 4.9. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2006.....	95

Figura 4.10. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2011.....	96
Figura 4.11. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2016.....	96
Figura 4.12. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2022.....	97
Figura 4.13. Índice de trabajo decente por rangos de edad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2006	100
Figura 4.14. Índice de trabajo decente por rangos de edad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2022	101
Figura 4.15. Índice de trabajo decente por grado de escolaridad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2006.....	102
Figura 4.16. Índice de trabajo decente por grado de escolaridad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2022.....	102

Introducción

Los procesos de globalización, que impugnan por una mayor apertura y liberalización económica, han sido fuente de múltiples debates y protestas que no son para nada una novedad. Como proceso económico, la globalización tiene su justificación en la teoría neoclásica, según la cual la apertura y liberalización económica contribuyen al desarrollo y crecimiento de los países. Bajo este enfoque neoliberal, un conjunto de políticas y reformas estructurales fueron puestas en marcha a partir de la década de 1980, teniendo como principal objetivo sortear la crisis financiera de la economía mundial en ese momento.

Con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en la década de 1990, México terminó de consolidar la adopción de políticas de desarrollo enfocadas en la liberación comercial y la expansión económica dirigida a las exportaciones. El TLCAN significó un crecimiento acelerado para la industria manufacturera mexicana, gracias a la confianza de la inversión extranjera directa y el impulso al desarrollo de la industria maquiladora de exportación, que con el paso del tiempo ha mantenido un crecimiento sostenido y se ha afianzado en la economía nacional (Moreno-Brid, Gómez Tovar, Sánchez y Gómez, 2023; Osorio, Mungaray y Jiménez, 2020).

El crecimiento acelerado de los sectores impulsados por la inversión extranjera trajo consigo un aumento en la generación de empleo en el sector secundario. Pese a esto y las expectativas puestas en la globalización y la confianza en los tratados comerciales por la creación de más y mejores empleos para México, no existe evidencia de un vínculo entre la expansión del comercio mundial, la innovación productiva y el progreso económico, con progreso social. Por otra parte, sí existe evidencia de un constante deterioro en la calidad de

los empleos que son transferidos a los países en desarrollo (Bensusán, Carrillo, Flórez y Gomis, 2020).

Al respecto, Bensusán y Flórez (2021) mencionan que, si bien son muchas las ventajas del modelo exportador, fortalecido a su vez por los tratados de libre comercio, no ha logrado dar solución a los problemas del mercado de trabajo mexicano. Por una parte, no se han creado la cantidad suficiente de empleos necesarios, y, por otro lado, no se ha logrado disminuir la constante precarización de los ingresos. Calderón-Villarreal, Vázquez y López (2019) refieren que, a partir de la entrada en vigor del TLCAN en México ha acontecido un proceso de importante desigualdad laboral, pues solo aumentaron las remuneraciones de los trabajadores calificados.

En cuanto a los salarios, Reyes (2018) señala que hay una desvinculación entre la productividad y los salarios de la industria manufacturera en México de los últimos años, pues mientras la primera ha aumentado paulatinamente, los salarios más bien han disminuido. Covarrubias y Bouzas (2016) describen como una gran paradoja el hecho de que, si bien las industrias manufactureras (especialmente la industria automotriz) han aumentado su productividad y demostrado un progreso sostenido, los salarios de los trabajadores se han desplomado en los últimos periodos.

Otro de los aspectos que han sido comprometidos es el derecho de los trabajadores a sindicalizarse. Covarrubias y Bouzas (2016) mencionan que en México las últimas décadas han sido tiempos difíciles para los sindicatos, pues el conjunto de políticas neoliberales, la apertura comercial y el tratado de libre comercio han afectado y limitado la capacidad de los trabajadores para organizarse. Solo algunas de las causas de esto son la flexibilización de los contratos colectivos, o la extensión de la industria maquiladora de exportación en la zona

fronteriza y otras regiones del país, donde las organizaciones sindicales tienen realmente muy poca libertad para injerir a favor de las condiciones de los trabajadores.

Aunado al proceso de precarización laboral, existen elementos de inequidad y desigualdad debidos al factor que juega el espacio en el crecimiento económico. Así, en países como México, dichas disparidades se deben a la concentración de actividades y procesos productivos que llevaron a la divergencia regional. Siguiendo la línea progresiva del neoliberalismo económico, aquellas regiones o estados cuya dinámica se orientaba a las exportaciones se vieron más favorecidos, pues se beneficiaron por la cercanía con los mercados y cadenas de suministro globales. Así, las regiones del norte y noreste del país presentan mejores condiciones de crecimiento económico que el resto debido a su integración con los procesos de globalización económica (Gálvez, Gutiérrez, Picazzo y Osorio, 2016).

De esta manera, vemos que, aunque México sea el receptor de grandes cantidades de inversión extranjera y que el sector secundario de exportación sea uno de los más dinámicos, las estrategias de apertura y comercio económico no han logrado articular y fomentar al desarrollo local, pues las condiciones laborales no son las propicias.

En el caso del estado de Sonora, históricamente es a partir de los años setenta que acontece un cambio en la estructura económica del estado, al pasar de estar representado por una economía dedicada principalmente a la agricultura, a ser un estado donde la manufactura constituye el principal motor de dinamismo económico, impulsado por el establecimiento de la industria maquiladora y años después el de la industria automotriz (Lara, Velázquez y Rodríguez, 2007).

Con el paso de los años, dicho modelo secundario exportador finalmente se ve expresado en un número limitado de empresas extranjeras que concentran niveles altos de capital económico, pero que se encuentran desarticuladas de la economía y el contexto local de la región. Aun cuando estas empresas aportan un rápido crecimiento económico, en realidad la desvinculación con su entorno local limita la creación de ocupaciones de calidad. Por otra parte, dichas ramas ocupan una gran cantidad de trabajos poco calificados, mientras que los puestos que requieren un alto nivel de calificación, y que por lo tanto son mejor remunerados, son en proporción muy pocos (Borbón, 2018).

En el contexto de globalización, flexibilización y precariedad de las condiciones de trabajo de los mercados laborales a finales del siglo XX, surgió la noción de trabajo decente planteada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Dicho concepto busca cumplir con los cuatro objetivos estratégicos de esta organización: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social (Grau, 2016).

Como tal, dicha conceptualización se da después de la negativa de los intercambios comerciales a tratar de disminuir los costos sociales emanados del mundo del trabajo consecuencia de los distintos procesos de globalización. Ante ello, la OIT se ve en la obligación de establecer un primer intento de “normas laborales fundamentales” en un contexto internacionalizado.

El trabajo decente forma parte de los 17 Objetivos del Desarrollo Sustentable (ODS) de la Agenda 2030 aprobados en el año 2015. El objetivo del ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, tiene como fin promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

La situación planteada anteriormente da un esbozo de la problemática que se intentará abordar en la presente investigación. Como tal, la falta de una investigación previa sobre el concepto trabajo decente en la industria en la ciudad de Hermosillo dan un buen punto de partida para la justificación de este proyecto.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el primer trimestre del 2022, en Hermosillo, aproximadamente 57 mil personas fueron ocupadas asalariadas en el ramo de la industria manufacturera, lo cual representa el 18.4% del total de trabajadores asalariados de la ciudad. Por lo tanto, la calidad del empleo que se presenta en este ramo es de gran relevancia, pues afecta cerca de la quinta parte del total de asalariados del municipio.

En el presente proyecto se considera que el escenario de la ciudad de Hermosillo en el sector industria merece ser estudiado, analizado y caracterizado, con el fin de obtener un mejor entendimiento de las condiciones laborales propias de dicho sector y que obedecen a un trasfondo de cambios ocurridos en los mercados laborales. El análisis se hace desde el enfoque de trabajo decente propuesto por la OIT, el cual se compone de 4 ejes: promoción del empleo, seguridad social, dialogo social y garantía de derechos en el trabajo. De estos ejes se desprenden una serie de indicadores que son medidos con parámetros establecidos en el marco metodológico. A través del estudio de dichos indicadores en series de tiempo, se analiza el comportamiento y evolución de las condiciones laborales en el periodo 2006-2022.

El objetivo general de la investigación es el siguiente:

- Analizar el comportamiento del trabajo decente de los trabajadores asalariados de la industria de la manufactura en la ciudad de Hermosillo, en el periodo 2006-2022

Del cual se derivan los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar los perfiles sociodemográficos asociados a los trabajadores de la industria manufacturera tomando en cuenta sus niveles de trabajo decente demostrados.
- Analizar el acceso al trabajo decente en las diferentes dimensiones que lo conforman y su comportamiento en el tiempo.

A su vez, se plantea la siguiente pregunta general de investigación y dos preguntas específicas:

- ¿Cuál ha sido el comportamiento del trabajo decente en el sector manufacturero en la ciudad de Hermosillo, en el periodo 2006-2022?

Preguntas específicas

- ¿Qué características sociodemográficas comparten los trabajadores de la industria manufacturera según su nivel de trabajo decente?
- ¿Qué condiciones ofrece la manufactura en cuanto al acceso al trabajo decente en relación con los demás sectores de la economía de Hermosillo?

La hipótesis base de esta investigación es que, en la industria manufacturera hermosillense, al estar ligada a inversiones extranjeras y empresas multinacionales, es posible observar un mayor acceso al trabajo decente.

La investigación se estructura de la siguiente manera. En el primer capítulo se elabora, primeramente, un breve recorrido de las diferentes perspectivas teóricas que se han encargado del análisis y estudio de los mercados laborales desde inicios del siglo XX, y que ayudan a comprender las primeras nociones o acercamientos hacia la calidad del empleo. Posteriormente, se aborda la heterogeneidad laboral como rasgo distintivo en el contexto latinoamericano y sus implicaciones en las relaciones laborales en países como México. En

este sentido, la reestructuración productiva y las políticas neoliberales de flexibilización laboral, acontecidas a partir de la década de 1980, se consideran relevantes para el entendimiento de las nuevas formas de trabajo que comenzaron a surgir en esa época. Así, el capítulo discute las concepciones de la calidad del empleo y la precariedad laboral, que surgen con el fin de caracterizar el funcionamiento de los mercados laborales a fines del siglo XX (García 2011). Finalmente, se explica el origen del concepto de trabajo decente aportado por la Organización internacional del trabajo (OIT), se discuten sus abordajes y planteamientos empíricos, así como el debate generado en cuanto a su uso y los antecedentes en el caso mexicano.

El segundo capítulo constituye un marco contextual, cuyo fin es ayudar a la comprensión de la realidad actual de la industria manufacturera en Hermosillo, sus antecedentes y el contexto en el que este sector nace y se desarrolla. El objetivo del capítulo es describir el itinerario histórico de la manufactura hermosillense, esto a través de sus etapas de crecimiento y desarrollo en la entidad, lo cual ayudará a esbozar la situación actual y su relevancia para la economía regional. Se presenta también un esfuerzo por caracterizar los cambios en la manufactura ocurridos en las dos primeras décadas del siglo XXI, la reestructuración de sus subsectores y la composición sociodemográfica de los trabajadores que forman parte de esta actividad.

En el tercer capítulo se muestra la metodología utilizada para el estudio y análisis del trabajo decente en la industria manufacturera en la ciudad de Hermosillo. Como se ha mencionado anteriormente, se toma como fuente de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre del año 2006 al primer trimestre de 2022. Primeramente, se elabora una descripción de la base de datos con sus principales

características y antecedentes. Después se explica el procedimiento para la elaboración del índice de trabajo decente, así como los criterios tomados en cuenta para las diferentes dimensiones que lo componen y el procedimiento para su cálculo.

En el cuarto capítulo se lleva a cabo el análisis de las condiciones laborales de los trabajadores asalariados de la industria manufacturera en la ciudad de Hermosillo, esto a través de la construcción del índice de trabajo decente en el periodo de tiempo 2006-2022, resultado de las estimaciones estadísticas con datos de la ENOE y la ponderación mencionada en el apartado metodológico. El capítulo se estructura de la siguiente manera. En la primera parte, con el fin de poder contextualizar el mercado laboral hermosillense, se muestran sus principales características en los años 2006-2022. Después, se procede a mostrar los resultados del índice de trabajo decente. Primeramente, se estudia el comportamiento del trabajo decente en la manufactura a través del tiempo, así como las dimensiones que lo componen. Seguidamente, el índice de trabajo decente de la rama manufactura es comparado con el de otros sectores económicos de la ciudad de Hermosillo, como lo son el sector comercio y el sector servicios. Finalmente, se realiza un cruzamiento entre variables de interés sociodemográficas que permitan dar cuenta de qué sectores poblacionales presentan mejores niveles en el índice y las diferentes dimensiones.

El quinto capítulo incluye las conclusiones y reflexiones finales surgidas a partir de los resultados. Se encuentra que la manufactura ofrece un mayor acceso al trabajo decente en comparación a otros sectores económicos, sin embargo, aunque este sector presenta principalmente una mayor cobertura en las dimensiones de seguridad social y prestaciones laborales, este presenta un rezago persistente en la dimensión de las remuneraciones salariales de los trabajadores.

Capítulo I. Marco teórico

1.1 Antecedentes teóricos del estudio del trabajo

Desde mediados del siglo XIX, el principal enfoque encargado del estudio de los mercados laborales fue la teoría neoclásica ortodoxa, la cual describe los procesos y condiciones del mundo del trabajo desde una visión de funcionamiento de mercado. Bajo esta corriente, los mercados se autorregulan creando una competencia perfecta, donde trabajadores y empleadores tienen acceso a la misma información y eligen libremente alternativas buscando maximizar su bienestar. De esta manera, el salario y el empleo funcionan como reguladores de la oferta y demanda, alcanzando un punto de equilibrio cuando ofertantes y demandantes de trabajo encuentran un punto máximo entre productividad y utilidad (Neffa, 2007).

Del interior del paradigma neoclásico surge la teoría del capital humano¹, cuyo principal postulado es que las remuneraciones salariales de un individuo están directamente relacionadas con su contribución en los procesos productivos. Por lo tanto, aquel trabajador que quiera mejorar su condición económica tendrá que decidir invertir en educación y preparación, mejorando así su grado de cualificación, garantizando así la competencia y equilibrio dentro de los mercados de trabajo. La teoría del capital humano deja las cuestiones de distribución de renta en manos de las elecciones del trabajador, dejando de lado las estructuras y mecanismos del mercado (Quintero, 2020).

¹ La teoría del capital humano fue desarrollada por el economista Gary Becker en la década de 1960. Se centra en el concepto de que la inversión en la educación y el desarrollo de habilidades de las personas es esencial para su éxito en el mercado laboral y para el crecimiento económico en general

Algunas de las críticas al enfoque neoclásico ortodoxo son: la nula consideración de formas de empleo que estén fuera del trabajo asalariado, como el trabajo por cuenta propia y el sector informal que representan gran proporción en todos los países; la información que poseen los agentes es incompleta, por lo que sus comportamientos no llevan necesariamente a procesos optimizadores; los salarios no se determinan exclusivamente por el comportamiento de la oferta y la demanda de trabajo, además de la desigualdad y menor poder de los individuos frente a empleadores, que buscan constantemente su imposición sin negociación salarial (Neffa , 2007).

La corriente economicista neoclásica enfrenta serios problemas al tratar de explicar ciertos conflictos que surgen en la realidad de los mercados laborales, pues en última instancia estos no se regulan y comportan de manera perfecta como lo dictan sus postulados. En la década de 1930, surgen los planteamientos del economista británico John Maynard Keynes². Sus teorías aparecen como respuesta ante la incapacidad de los enfoques neoclásicos para abordar eficazmente la grave situación de desempleo que se vivía en la época.

Keynes rechazaba la idea de que el desempleo era exclusivamente resultado de decisiones voluntarias de los trabajadores y abordaba la cuestión salarial desde una perspectiva totalmente opuesta; el autor consideraba que el nivel de empleo no viene determinado en el mercado de trabajo sino en el de bienes y servicios y que sobre él inciden, de forma decisiva, las variaciones que se produzcan en la demanda efectiva (Torres y Montero, 2005). Según la teoría keynesiana, el empleo en su conjunto está condicionado por

² La teoría de Keynes se establecería como el enfoque económico predominante desde el período posterior a la Segunda Guerra Mundial hasta la crisis económica de los años setenta y ochenta.

la demanda en el mercado y el desempleo surge cuando esta demanda es insuficiente. En otras palabras, en un contexto de alto empleo, las personas tienen mayores ingresos y, como resultado, tienden a gastar más en consumo (Buitrago y Ordoñez, 2018)

Con el paso del tiempo, las ideas keynesianas ganaron una influencia significativa debido a que demostraron tener capacidad superior, en comparación con las teorías neoclásicas, para abordar y explicar los fenómenos económicos de la época (Torres y Montero, 2005). Sin embargo, los nuevos modelos keynesianos que siguieron apareciendo fueron incapaces de explicar teóricamente la realidad manifestada a partir de los años setenta: si las políticas keynesianas habían funcionado eficazmente durante los años posteriores a la segunda guerra mundial, estas resultarían ineficaces e incluso contraproducentes frente a los desafíos planteados por una nueva forma de recesión económica (Torres y Montero, 2005).

A pesar de que las ideas de Keynes aún estaban lejos de evaluar la calidad del empleo o en abordar cuestiones del trabajo decente, se podría argumentar que sus propuestas de políticas alternativas, en contraposición a la reducción de salarios planteada por los neoclásicos, representaban una manera de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores (Pérez-Peralta y Castro, 2017).

En los años sesenta aparece la teoría de la segmentación de mercados de trabajo³. Esta teoría parte de los planteamientos de una concepción dual-institucionalista, donde se puede dividir el mercado de trabajo en dos segmentos principales: un mercado primario, capaz de generar y albergar buenos empleos, con salarios elevados y oportunidad de crecimiento, y

³ Mientras que los trabajos fundacionales sobre las teorías de la segmentación fueron realizados con anterioridad por economistas como Clark Kerr, Lloyd Reynolds y John Dunlop, la formulación moderna de la teoría estuvo a cargo de Peter Doeringer y Michael Piore en 1971 (Neffa, 2023).

por otra parte un segmento secundario, donde quedan rezagados los empleos con bajas remuneraciones, trabajos inestables y aquellos sin oportunidad de crecimiento (Fernández-Huerga, 2010).

En la teoría de la segmentación, los mercados laborales y las condiciones de los trabajos solo son explicados mínimamente por la oferta del trabajo, en su lugar, la teoría parte de explicar estos elementos principalmente desde la demanda de trabajo. Es decir, factores como las decisiones empresariales, los esquemas de producción, cambios tecnológicos y aspectos institucionales tienen mayor peso al momento de determinar la calidad de los empleos (Román, 2013). La segmentación de los mercados laborales además conlleva dos implicaciones importantes. Primeramente, la movilidad entre un sector tradicional y otro moderno está altamente condicionada por factores sociales, institucionales y económicos, lo cual significa que dicha movilidad sea limitada en el mercado, y, por lo tanto, la competencia perfecta no pueda representar a dicho mercado laboral. La segunda implicación se refiere al tipo de ajuste en ambos sectores. El secundario o tradicional se caracteriza por empleos precarios donde las empresas utilizan mano de obra no calificada, contrario al sector primario o moderno, donde hay un racionamiento de buenos empleos (Dickens y Lang 1992, citado por Posso, 2010, 195).

Los autores del enfoque de la segmentación atribuyeron sus causas principalmente a factores relacionados con la demanda. Dentro de los aspectos más notables estarían la variabilidad e incertidumbre de la demanda y las diversas soluciones proporcionadas por la tecnología y la organización de la producción para abordar este desafío. Las consecuencias de esto explicarían por qué ciertos trabajadores están destinados a ser el factor variable que absorbe las fluctuaciones en la demanda y producción (Fernández-Huerga, 2010).

La concepción de la segmentación de los mercados representó un nuevo conjunto de posturas y acercamientos sociológicos al estudio del trabajo. Su importancia radica en que postula que los ingresos y condiciones del trabajador no dependen de sus atributos personales, si no de la estructura y características de los puestos de trabajo, las normas e instituciones sociales y su contexto socioeconómico. Así, con la visión de la segmentación comienza un nuevo paradigma en el pensamiento económico, donde cobran relevancia problemas como la precariedad laboral, la informalidad, el subempleo, las desigualdades salariales, entre otros (Pérez-Peralta y Castro, 2017).

Posso (2010) menciona que el estudio de la calidad del trabajo y la teoría de la segmentación guardan estrecha relación, pues dicha teoría ofrece aproximaciones empíricas que permiten explicaciones al fenómeno. La segmentación laboral ocurre cuando existen diferencias en el acceso a los diferentes sectores del mercado laboral, lo cual conlleva desigualdad y vulneración del derecho a un trabajo de calidad, toda vez que solo a través de esas dos condiciones básicas, se puede considerar el ejercicio del derecho constitucional a tener una vida digna (Buitrago y Ordoñez, 2018).

1.2 Heterogeneidad Laboral en América Latina

Dentro del estudio de la teoría de la segmentación, hay varias corrientes que se ocupan de la dualidad del mercado laboral. Una de estas corrientes tradicionales, arraigada en América Latina, es la teoría estructuralista, que resalta la presencia de dos sectores laborales claramente diferenciados (Varela-Llamas, Castillo y Ocegueda, 2013). Uno de estos sectores, conocido como el sector moderno, se destaca por lograr economías de escala y niveles de

productividad significativamente altos en la economía. Por otro lado, existe un sector tradicional con un escaso desarrollo en capital humano, en el que se incorpora mano de obra de menor calificación y se integra principalmente en pequeñas y medianas empresas, siendo aquí la informalidad más evidente (Varela-Llamas et al., 2013).

El enfoque estructuralista latinoamericano nace en el seno de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)⁴, encabezada por el economista Raúl Prebisch y otros académicos como Celso Furtado y Aníbal Pinto. Dentro de la visión clásica de la CEPAL, está la división de la economía mundial en países del centro y de la periferia, los cuales se distinguen por sus diferentes grados de desarrollo y progreso técnico. Para los autores, esta división sería la causante de las desigualdades dentro del comercio internacional, lo que pondría en entredicho a las teorías ortodoxas (Briceño, Quintero y Ruiz, 2013). Los postulados de la CEPAL fueron clave para la instauración de políticas enfocadas en el desarrollo en países de América Latina, como el programa de la Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI), que buscaba el reemplazo de bienes importados por los producidos nacionalmente mediante la intervención del Estado. Dicho modelo buscaba la creación de una base endógena que incentivara el crecimiento económico y la industrialización, a la vez que fomentaba la creación de empleo y una distribución más equitativa de los ingresos. Sin embargo, hacia finales de la década de los años setenta, el programa comienza a agotarse por fallos estructurales, lo que llevó a muchos países a recurrir al endeudamiento hacia el exterior (Bonfanti, 2015).

⁴ La CEPAL desempeña un papel importante en la promoción del desarrollo económico y social en América Latina y el Caribe a través de análisis, asesoramiento, cooperación técnica y promoción de la cooperación regional. Su objetivo es contribuir al bienestar de la población de la región y al avance hacia un desarrollo más equitativo y sostenible.

Briceño et al. (2013) mencionan que otra de las implicaciones planteadas por la CEPAL, son la especialización y heterogeneidad estructural de la producción en los países de la periferia, esto en contraposición con la diversificación y homogeneidad de los países del centro. La heterogeneidad estructural se refiere a la existencia de actividades en ciertas ramas económicas con elevado progreso técnico y gran productividad, pero que no logran difundirse al resto del sistema productivo (Briceño et al., 2013).

La CEPAL distingue dos momentos en la evolución de la heterogeneidad estructural latinoamericana (Chávez y Rodríguez, 2023). El primero cubre del periodo 1950-1980, marcado principalmente por las diferencias intersectoriales, donde es posible distinguir entre una economía moderna, y, por otra parte, una economía tradicionalmente agraria y de servicios urbanos con un bajo nivel de desarrollo e inversión de capital. Esta distinción se explicaría en parte por la incapacidad del modelo industrializador latinoamericano de generar desarrollo endógeno con progreso técnico. El segundo periodo comienza en la década de 1980, donde la economía de la región sufre un estancamiento y ocurre un incremento del sector informal, caracterizado por sus bajos niveles de productividad y relaciones laborales sin garantías formales. De este modo, la desigualdad en América Latina se explica por un esquema productivo heterogéneo, donde hay poco acceso a empleos de calidad y a un sistema que garantice la seguridad y protección de los trabajadores (Chávez y Rodríguez, 2023).

El concepto de heterogeneidad estructural implica la coexistencia de actividades económicas con niveles significativamente desiguales de productividad y remuneraciones. La causa de ello estaría determinada por las diferencias tecnológicas entre un conjunto limitado de sectores productivos que están cerca de la frontera del conocimiento, y un grupo

más amplio de sectores en los que predominaban condiciones tecnológicas y de producción rezagadas (Capdeville, 2005).

En este sentido, Infante (2011) argumenta que la causa de la persistencia de la heterogeneidad estructural es consecuencia de la concentración del progreso técnico en determinados estratos, lo que deja segmentos importantes de la economía al margen del proceso de modernización. Dado que, en la mayoría de las economías de América Latina, el progreso no se ha extendido de manera uniforme y no ha alcanzado a todos los sectores y ramas de actividad económica de cada país, esto implica que el nivel de heterogeneidad en la estructura económica, es decir, las diferencias en la productividad entre diferentes estratos, será significativo en naciones con limitada capacidad para difundir tecnología debido a la precariedad de los vínculos y encadenamientos entre sus sectores productivos (Infante, 2011).

La preocupación del análisis teórico por la heterogeneidad está estrechamente vinculado a la presencia de desigualdad, un rasgo característico que se encuentra en muchas economías periféricas y, específicamente, en las de América Latina, una región que exhibe uno de los niveles más altos de desigualdad en el mundo (Porcile, 2011).

A finales del siglo XX, las nuevas condiciones económicas internacionales que trajo consigo la globalización profundizaron la heterogeneidad en la región, incrementando la divergencia socioproductiva entre sectores y grupos sociales. El aumento de las medidas de liberalización económica y la creciente concentración financiera se acompañaron de un incremento en la inestabilidad económica, el desempleo, la pobreza y la exclusión social. (Salvia, 2016). Así pues, como se profundizará en el siguiente apartado, a partir de la década de 1980, en conjunto con el proceso de globalización, ocurren una serie de cambios

estructurales donde las ocupaciones de los asalariados sufren un constante deterioro en los salarios y prestaciones, esto debido a la constante flexibilización de los mercados laborales (Pacheco et al., 2018).

1.3 Neoliberalismo y flexibilización laboral

En la década de 1980 acontecieron una serie de cambios que afectaron considerablemente las condiciones laborales. Estos cambios se refieren a una reestructuración productiva en la economía global y las estructuras del mercado. Esto sucede como respuesta a la crisis capitalista que ocurre a mediados de los años setenta, donde se evidenciaron las limitaciones en la estabilidad del proceso de acumulación en las principales economías durante el período conocido como la 'edad dorada', posterior a la segunda guerra mundial (Forcinito y Tolón, 2009). Ante dicha crisis que irrumpe como una amenaza económico-política para las clases dominantes a nivel global, surge el neoliberalismo⁵ como proyecto y estrategia de remediación. El autor David Harvey menciona:

“Desde la década de 1970, por todas partes hemos asistido a un drástico giro hacia el neoliberalismo tanto en las prácticas como en el pensamiento político-económico. La desregulación, la privatización, y el abandono por el Estado de muchas áreas de la provisión social han sido generalizadas” (Harvey, 2007, p9)

⁵ En su libro “Breve historia del neoliberalismo” (2007), David Harvey define al neoliberalismo como una teoría política y económica que argumenta a favor de la transferencia del control de la economía desde el sector público (gobierno) al sector privado (empresas y mercado).

Así, en las décadas siguientes aconteció una reorganización productiva a escala global facilitada por los avances científicos y tecnológicos, que bajo el nuevo enfoque neoliberal impulsa reformas de los Estados en busca de mayor apertura económica y financiera, de una desregulación de mercados, inclusive el laboral, y una continua privatización de empresas estatales (Forcinito y Tolón, 2009).

En este contexto de globalización y reestructuración productiva, los países en desarrollo atraviesan por profundos cambios en sus estrategias de crecimiento, puesto que pasaron de un esquema de industrialización basada en sustituciones a uno orientado hacia las exportaciones, así se presenta una nueva división mundial de los procesos y cadenas globales de producción (Gereffi, 2001).

En América latina, siguiendo las consignas del consenso de Washington⁶, la apertura económica consistió en un conjunto de ajustes que permitiesen aumentar el comercio internacional entre países en vías de desarrollo y desarrollados, esto con el fin de acelerar el crecimiento económico en la región y asegurar la estabilidad con efectos políticos y sociales positivos (Martínez y Reyes, 2012). Estos cambios en los modelos apelan a la implantación de una mayor flexibilidad y abaratamiento de la fuerza laboral para tener una mayor capacidad de competencia en los mercados internacionales (De Oliveira, 2006). La flexibilidad laboral, desde el enfoque de la teoría neoclásica económica, se refiere a una serie de prácticas encaminadas a la eliminación de barreras con el objetivo de facilitar la desregulación de los mercados de trabajo. Esto conlleva la eliminación de contratos

⁶ El "Consenso de Washington" es un término que se utiliza para referirse a un conjunto de políticas económicas y reformas que se promovieron en América Latina y otras regiones en la década de 1990. Estas políticas se consideraban una especie de "receta" económica recomendada por instituciones financieras internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial, así como por algunos economistas y gobiernos.

colectivos, la intensificación de jornadas laborales o el debilitamiento de instituciones reguladoras y de sindicatos (De la garza, 2000).

De esta manera, la flexibilidad laboral busca reducir las rigideces de las legislaciones laborales, sustituyéndola por una relación directa entre el trabajador y el empleador. Esta conlleva nuevas formas de contratación, donde existen contratos de tiempo determinado, medias jornadas o de subcontratación. Además de las formas de contrato, la flexibilidad laboral abarca la eliminación de regulaciones en cuanto a horarios, sueldos, estabilidad laboral y seguridad social (Milano, 2018).

Así pues, como resultado del auge del neoliberalismo en todo el mundo, desde finales de los años setenta hasta principios del siglo XXI, se han producido diversas crisis económicas y laborales. Estas crisis han llevado a cambios significativos en el ámbito laboral y han dado lugar a la adopción de nuevas políticas económicas, así como a la creación de mercados más competitivos, impulsados por la liberalización económica. (Buitrago y Ordoñez, 2018).

En México, como en otros países de América Latina en la década de 1980, quedó agotado el modelo de desarrollo basado en el programa de industrialización por sustitución de importaciones (ISI). Esto dio inicio al modelo de desarrollo neoliberal respaldado por el FMI y el consenso de Washington, siendo sus pilares principales la liberación del comercio, la desregulación financiera y las privatizaciones, donde incluso se podría considerar a la flexibilización del trabajo como un cuarto pilar. Las políticas neoliberales se reflejan en el establecimiento del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994. Con ello comienza un fuerte vínculo con empresas trasnacionales estadounidenses, resaltándose el hecho de la expansión de la industria maquiladora de exportación en la

frontera norte. Las bases del TLCAN se centran en la promoción de la liberalización del comercio a través de la reducción de aranceles y la facilitación de la inversión extranjera, sin embargo, los lineamientos del tratado también significaron el perjuicio de los derechos de los trabajadores (Cooney, 2009).

1.4 De la precariedad laboral al concepto de calidad del empleo

Mora y Oliveira (2010) mencionan que las reformas iniciadas en la década de 1980 contribuyeron a la persistencia e incremento de las desigualdades laborales, así como el aumento de la precariedad laboral debido a la reducción en el costo de la fuerza de trabajo y la disminución en la seguridad social, todo ello con el fin de competir en los mercados globales.

En el marco de dichas crisis y ajustes, y en medio de la creciente globalización de los noventa, así como los múltiples esfuerzos por redirigirla en los primeros años del siglo XXI, en la región se han experimentado transformaciones significativas en la forma en que se organiza el trabajo. Se han adoptado nuevas tecnologías, ha aumentado la prevalencia del empleo informal y se ha flexibilizado tanto el empleo como las normativas laborales: en términos generales aconteció una mayor heterogeneidad y polarización, en una región ya considerada altamente asimétrica (Reygadas, 2011). En función de dichos cambios, los estudios especializados han generado una diversidad conceptual para captar las nuevas formas de trabajo, dado el incremento de la exclusión, la inseguridad y la flexibilidad (De la Garza, 2011).

García (2011) menciona que el concepto que comenzó a utilizarse con más frecuencia para expresar las carencias y las inseguridades en los ámbitos de trabajo fue el de precariedad laboral. Dicho término alude a los cambios en la permanencia de los empleos, en la seguridad social y las insuficiencias en cuanto a niveles de ingresos salariales.

Guadarrama, Hualde y López (2012) señalan la dificultad de definir el concepto de precariedad laboral primeramente por su ambigüedad. Al ser un término que elude al grado de pertenencia en mayor o menor instancia, la precariedad laboral por lo tanto dependería de las normas que se tomen como referencia de determinado lugar y de las situaciones concretas del trabajo. Cano (1998) habla de dimensiones de precariedad, presentes en diverso grado y modalidad en todas las formas de empleo. La primera dimensión que refiere es la inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, que contempla a los empleados con trabajo temporal, a aquéllos sin contrato o a quienes cuentan con uno estable, pero con un riesgo alto de perder el puesto debido a una crisis económica; después esta la degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, definida por la falta de control del trabajador sobre las condiciones laborales (jornada, asignación de tareas, salud y por el empeoramiento de éstas con respecto a ciertos estándares; otra dimensión es la incertidumbre e insuficiencia de los ingresos, asociadas a los subempleos y trabajos de tiempo parcial, pero también a la discriminación salarial y por último menciona la reducción de la protección social para el trabajador, en particular la restricción en el acceso a las prestaciones por desempleo y jubilación.

De Oliveira (2006) conceptualiza el empleo precario a partir de carencias en tres dimensiones: la económica, que se refiere a la obtención de ingresos adecuados; la normativa,

relativa a la promoción de los derechos del trabajador; y la seguridad laboral, que atañe a las garantías en la protección social del trabajador.

Los autores Guadarrama et al. (2012) mencionan que una referencia indispensable en la conceptualización de precariedad laboral es la que da el informe de investigación europeo ESOPE en el año 2004. En dicho informe se retoma que los empleos precarios son aquellos de corto horizonte temporal o donde el riesgo de quedar desempleado es alto, donde el trabajador tiene poca injerencia en las condiciones de su empleo, hay poca protección contemplada por las leyes y los salarios están asociados con pobreza o inserción social insegura.

Por otra parte, ante las deficiencias presentadas en los mercados laborales, organismos internacionales intensificaron esfuerzos para establecer una definición de lo que constituiría un empleo de calidad. Estas definiciones incorporan dimensiones previamente consideradas, pero también introducen aspectos adicionales que requieren especial atención. Esto se hace con el propósito de mejorar la evaluación de la situación laboral y reforzar la formulación de políticas relacionadas con el trabajo (García, 2011).

Si bien los primeros estudios sobre la calidad del empleo se remontan a la década de los setenta, dichos estudios tomaron renovado interés a partir de 1990 con el surgimiento de debates sobre las nuevas formas atípicas del empleo (Reinecke y Valenzuela, 2000). La calidad del empleo estaría definida “como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (Reinecke y Valenzuela, 2000 p30). Otra definición existente, desde el enfoque de las capacidades y el desarrollo humano, es la que elabora Pineda (2007): “todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que le permiten a estas el desarrollo de sus

capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad” (Pineda, 2007 p.202).

Para analizar el concepto de calidad del empleo, Infante y Vega-Centeno (1999) mencionan que se deben considerar las dimensiones que lo componen tomando en cuenta los puntos de vista de los actores clave en el mercado laboral, como los trabajadores, las empresas y el Estado. Esto incluye la distinción entre la calidad de los empleos en sí y la calidad de la mano de obra, así como la consideración de la unidad de análisis empleada en los estudios. Para los trabajadores, un empleo de calidad estará vinculado a factores que les brinden un aumento en su estado de bienestar, como contar con un contrato de trabajo, acceso a seguridad social, regulación de horas de trabajo y la minimización de factores de riesgo (Infante y Vega-Centeno, 1999).

En cuanto a las determinantes de la calidad del empleo, Weller y Roethlisberger (2011) argumentan que las principales son el contexto económico y productivo y la institucionalidad laboral. El contexto económico y productivo se manifiesta principalmente a través de la productividad media de la fuerza laboral de una economía. Esta productividad tiene un impacto significativo en la capacidad de mejorar la calidad de los empleos, ya que juega un papel fundamental en la cantidad de beneficios que una empresa puede proporcionar a sus empleados. La institucionalidad laboral, ya sea en forma de leyes o acuerdos de negociación colectiva, tienen relevancia significativa en la mejora de las condiciones de trabajo, ya que afectan directamente la forma en que se determinan los salarios y otros beneficios, se establecen los contratos laborales y se brindan protecciones y oportunidades de desarrollo para los trabajadores (Weller y Roethlisberger, 2011).

Los esfuerzos por la medición de la calidad del trabajo y sus debates generados fueron estimulados por el surgimiento del concepto de trabajo decente por parte de la OIT en el año de 1999 (Farné, 2012). Como se verá en el siguiente apartado, el trabajo decente guarda similitudes con otras concepciones que se encargan de caracterizar la calidad del empleo, pero a su vez posee cualidades que lo distinguen y lo hacen ser un enfoque más amplio.

1.5 Trabajo decente

En 1999 la OIT lanza su propuesta de trabajo decente, la cual se da a conocer en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo celebrada en Ginebra, siendo su objetivo primordial “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (OIT, 1999, p4).

A su vez, el trabajo decente se distingue por sus cuatro objetivos estratégicos (OIT, 1999):

1. Acceso y oportunidades de empleo.
2. La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo
3. La protección social
4. El diálogo Social

Gamero (2012) menciona que la definición del trabajo decente conlleva las siguientes seis facetas: las *oportunidades de trabajo* se refieren a que todo aquel que requiera un trabajo le sea posible acceder a él; la idea de trabajar en *condiciones de libertad* subraya el principio que se debe escoger libremente el trabajo, lo cual significa la erradicación de formas laborales

como la esclavitud o el trabajo infantil; el *trabajo productivo* es necesario para que el trabajador tenga la capacidad de sustentarse a sí mismo y a su familia; *equidad* en el trabajo aboga por la necesidad de gozar de un trato justo y equitativo y de igualdad de oportunidades profesionales; la *seguridad laboral* significa una adecuada protección en caso de enfermedad, desempleo u otras eventualidades; por último, la *dignidad humana* exige que en el trabajo se trate con respeto a los trabajadores y que puedan expresar sus preocupaciones y participar en la toma de decisiones de su entorno laboral.

Rodgers (2002) explica que se utiliza el término ‘trabajo’ y no ‘empleo’ porque “... tiene un sentido más amplio que empleo u ocupación. El trabajo abarca no solo el empleo asalariado sino también el autoempleo y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de la economía informal y las tareas domésticas” (Rodgers, 2002, p. 14). Así pues, el concepto de trabajo decente es válido tanto para trabajadores de la economía regular, como para aquellos asalariados de la economía informal, los trabajadores independientes y aquellos que laboran a domicilio (Ghai, 2003).

La seguridad social y la seguridad de ingresos son aspectos fundamentales, incluso aunque dependan de la capacidad y el grado de desarrollo de cada sociedad. El concepto busca reforzar las relaciones sociales de los trabajadores, sus derechos, el trato igualitario y la capacidad de exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores (Ghai, 2003).

El autor Amartya Sen (1999) fue de los primeros en analizar el concepto, catalogando el trabajo decente como un derecho que va más allá de la legislación laboral vigente “...que tiene el sentido de reconocer derechos básicos y que permite una comprensión mucho más

alentadora de las necesidades de las distintas instituciones y las distintas políticas en pro de los derechos y de los intereses de los trabajadores” (citado en Gamero, 2012, p. 231).

La intención del enfoque del trabajo decente es de suma importancia, dada la relevancia que cobra el trabajo como parte fundamental en la vida de las personas en términos de tiempo, integración social y autoestima, así, el trabajo decente está estrechamente ligado con la calidad de vida (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, 2002).

En este sentido, en el marco de la globalización, del no respeto por la legislación laboral y las crecientes inequidades sociales, el concepto de trabajo decente emerge como una noción que busca abogar por los derechos e intereses de los trabajadores, buscando evitar que el trabajo sea convertido en mercancía y tomar medidas para proteger a los que resulten más vulnerables (Ghiotto y Pascual, 2010).

Con la formulación del concepto de trabajo decente por parte de la OIT, este cobró relevancia internacional, convirtiéndose en un objetivo universal. En 2006, ECOSOC⁷ se centró en el tema de la creación de condiciones propicias en entornos nacionales e internacionales para el fomento del empleo pleno y el trabajo decente. Después, en 2008 se incorporó al trabajo decente como medio para la erradicación de la pobreza extrema en los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁸ (Weller y Roethlisberger, 2011).

⁷ Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) es uno de los principales órganos de las Naciones Unidas encargado de promover la cooperación internacional en cuestiones económicas, sociales y ambientales

⁸ Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) fueron ocho metas globales establecidas por las Naciones Unidas en el año 2000 como parte de la Declaración del Milenio. Estos objetivos tenían como fecha límite el año 2015 y estaban diseñados para abordar una serie de desafíos de desarrollo a nivel mundial

En septiembre de 2015 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó la Agenda 2030, en la cual se enlistan 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁹ con el propósito de hacer un llamado a “acabar con la pobreza, proteger el planeta y asegurar que todas las personas disfruten paz y prosperidad en 2030” (ONU, 2015). El trabajo decente es incluido en el ODS 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, cuyo principal objetivo es promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

1.5.1 Diferencia entre calidad del empleo y trabajo decente

Un elemento importante que hay que resaltar, es la diferencia existente entre los conceptos de calidad del empleo y trabajo decente. Pineda, Farné, Garavito y Rodríguez (2013) mencionan una diferencia sustancial: por una parte, la calidad del empleo se enfoca en las condiciones cualitativas específicas de los empleos y puestos de trabajo, mientras que, por otro lado, el trabajo decente es un enfoque basado en los derechos, cuyo fin es garantizar el acceso igualitario al empleo pleno, sin importar nivel de ingresos, origen, raza, sexo, edad y otras circunstancias pertinentes.

En cuanto a la medición de ambos conceptos, el trabajo decente no incorpora medidas que se basen en la satisfacción personal, en deseos, aspectos subjetivos o en la percepción de satisfacción de los trabajadores en sus empleos, a diferencia de las investigaciones sobre la calidad del empleo, donde suelen ser tomadas dichas cuestiones para su medición (Pineda et al., 2013).

⁹ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), son un conjunto de 17 objetivos establecidos por las Naciones Unidas en septiembre de 2015 como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Otra diferenciación subyace en los lugares donde son aplicados, Weller y Roethlisberger (2011) mencionan que la noción de trabajo decente generalmente es aplicada tanto a países desarrollados como en desarrollo, buscando mejoras en aquellas dimensiones que necesitan especial atención, siendo la calidad del empleo un concepto que suele enfocarse en dimensiones significativas para países desarrollados. Además, el trabajo decente se distingue por ser un concepto que aboga por la necesidad de entornos favorables para la generación de empleos de calidad, esto a través de objetivos estratégicos políticos, como la promoción de estándares y principios fundamentales y el diálogo social (Weller y Roethlisberger, 2011).

1.5.2 Medición del trabajo decente

Para poder mejorar los niveles existentes de trabajo decente, primeramente, es necesario conocer la situación y aquellos indicadores que puedan mostrar las relaciones y aspectos que componen a este enfoque. Se han realizado numerosos esfuerzos para darle una forma práctica, sin embargo, dado que se trata de un concepto multidimensional, su medición se ha revelado como una tarea algo desafiante, por lo que no existe un consenso general en cuanto al acercamiento empírico que deba seguirse. Standing (2002), Ghai (2003) y Bescon, Chataignier y Mehran (2003), son tres de los primeros trabajos en realizar un acercamiento a la medición del trabajo decente a través de indicadores basados en las dimensiones que componen al concepto. Anker et al. (2002), construyen un marco conceptual de medición que constituyó la base de la agenda de la OIT. Los autores plantean seis facetas del trabajo decente: oportunidades de trabajo, trabajo en condiciones de libertad, trabajo productivo,

equidad en el trabajo, seguridad y dignidad laborales. Después, estas seis facetas pueden ser medidas a través de treinta indicadores que se clasifican en las siguientes once categorías:

1. Oportunidades de empleo.
2. Trabajo inadmisibile.
3. Remuneración suficiente y trabajo productivo.
4. Jornada laboral decente.
5. Estabilidad y seguridad en el empleo.
6. Conciliación del trabajo con la vida familiar.
7. Trato justo en el trabajo.
8. Seguridad en el trabajo (trabajo seguro).
9. Protección social.
10. Diálogo social y relaciones laborales.
11. Entorno socioeconómico del trabajo decente.

Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) sugieren la medición del trabajo decente a través de una metodología de máximos y mínimos, metodología también utilizada en el índice de desarrollo humano del PNUD¹⁰. Después, crean una familia de índices basados en indicadores de las distintas facetas de seguridad vinculadas al trabajo decente: tres a nivel macro, uno a nivel meso y otro a nivel micro. Los autores mencionan que su metodología es un estudio exploratorio basado en la idea teórica de que la seguridad básica es la esencia del trabajo decente, quedando claro que el concepto puede ser medido de maneras significativas y cuantificables, lo que da pie a distintas alternativas que puedan representar un mejor acercamiento (Bonnet et al., 2003).

¹⁰ El Índice de Desarrollo Humano (IDH) es una medida compuesta del desarrollo humano que se utiliza para evaluar el bienestar general de la población de un país. Fue introducido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en 1990.

La OIT ha respaldado diversas investigaciones, talleres y reuniones de expertos con el objetivo de desarrollar una propuesta de medición del trabajo decente. En 2008, después de la Reunión Tripartita de Expertos se propuso un marco conceptual y metodológico de referencia para evaluar el trabajo decente, donde se incluyeron una serie de indicadores clave, complementarios y posibles para cada aspecto fundamental del concepto (Pineda et al., 2013).

En el caso de México, Galhardi (2012) estudia la situación del trabajo decente a nivel estatal y nacional, proponiendo indicadores basados en los cuatro ejes fundamentales del concepto. Después realiza el cálculo de índices parciales para cada eje, elaborando un sistema de monitoreo regional de trabajo decente a través del tiempo.

Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2011) proponen una metodología a partir de la construcción de un índice de trabajo decente para el estado de Nuevo León a través de tres dimensiones: una de empleo durable, donde toman en cuenta las tasas de población ocupada y población económicamente activa; una dimensión de población ocupada remunerada con salario suficiente, tomando en cuenta la relación de población ocupada con ingresos mayores a tres salarios mínimos; y por último, una dimensión de protección social donde se toma en cuenta la cobertura de la seguridad social. Después de obtener los índices de cada dimensión, estos se combinan para crear el índice de trabajo decente, en el cual se otorga una misma ponderación a cada uno de los componentes.

En el año 2013, la oficina de la OIT en México publica el trabajo “Situación del Trabajo Decente en México”, donde desarrolla una metodología para evaluar la situación del mercado laboral mexicano a partir de los lineamientos establecidos en 2008. Se diseñaron indicadores sobre los cuatro ejes estratégicos: a) acceso al empleo, b) seguridad en el empleo,

c) derechos laborales y d) diálogo social. Se analiza así la situación a nivel nacional y para cada estado de la república (OIT, 2013).

Otro trabajo relevante es el realizado por Moreno-Brid et al. (2023), en el que se analizan los efectos de la liberación económica en las condiciones laborales de la manufactura mexicana. En concreto, el trabajo se centra en las industrias textil y automotriz, buscando grados de asociación entre el desempeño de las industrias en el comercio exterior con las mejoras en las condiciones laborales hacia el trabajo decente.

Capítulo II. La industria manufacturera en Hermosillo: contexto histórico, desarrollo y características actuales

2.1 Antecedentes de la manufactura Sonorense.

A lo largo del siglo XX, el estado de Sonora atravesó por cambios importantes en su estructura económica productiva, entre los que se destacan el fortalecimiento del ramo manufacturero a partir de 1960. Desde comienzos del siglo, hasta inicios de la década de 1930, la base de la estructura económica sonorense descansó en la industria minera y la producción ganadera, siendo estas las principales fuentes de prosperidad y riqueza del estado (Bracamonte, Lara y Borbón, 1997).

Sin embargo, dicho auge habría de finalizar con la crisis mundial de 1929-1932, que ocasionó reducciones en las exportaciones y en el precio del cobre, afectando así la minería y trastocando la estructura productiva, lo que finalmente habría de producir una recesión económica (Bracamonte et al., 1997). Inicia así un periodo de transición, que resultó en un proceso de cambios de formas productivas ligadas con el sector minero-pecuario exportador, a otras asociadas con la acumulación agropecuaria (Ramírez, 1990).

“El caso de la economía primaria es, por decirlo esquemáticamente, producto de las acciones emprendidas desde 1930 por los gobiernos del centro para suplir la caída del complejo minero-pecuario exportador que estaba en manos de los norteamericanos. El impulso mayor a este proyecto se concentró en la gran agricultura...” (Ramírez, 1990, p.53).

Vázquez (2009) argumenta que esta nueva etapa, que comprende de 1929 a 1955, puede subdividirse en dos grandes momentos. El primero marca el inicio con la creación de los fundamentos que permitieron el avance en la agricultura, mientras que el segundo se refiere a la fase de gran productor de granos y algodón a nivel nacional. Es decir, fue hasta entrada la década de 1940 cuando la agricultura de los valles influyó considerablemente sobre el sistema económico estatal, convirtiéndose en un negocio eminentemente privado y orientado a la exportación (Ramírez, 1990)

Hacia mediados de la década de 1950, a nivel nacional se produce un quiebre fundamental en la economía mexicana, lo que da inicio al modelo de sustitución de importaciones, el cual buscaba reducir la dependencia de productos importados, especialmente manufacturados, mediante el estímulo y el desarrollo de la producción interna de esos bienes. Como resultado de dichos lineamientos, el Estado incrementaría notablemente su intervención directa en la industrialización y producción de bienes y servicios, sobre todo en ramas básicas (López, 2012).

Sonora, sin embargo, no habría de formar parte de la puesta en marcha de dicho proceso industrializador. Esto se debe a que el estado no fue contemplado como entidad estratégica en el modelo de desarrollo nacional a través de sustitución de importaciones. La entidad desempeñó más bien un papel secundario, enfocado en la producción de materias primas y la exportación de productos primarios que generaban ingresos en divisas (Vázquez, 2009).

Aun así, en este periodo, la industria estatal sonorenses no dejó de tener cierta relevancia. En la década de los cincuenta, la industria del estado continuó muy ligada a

actividades de origen primario, como la producción de alimentos provenientes de la agricultura, ganadería y productos del mar, asimismo con la producción de hilados y tejidos (Vázquez, 2009).

Entre 1940 y 1960, el estado se centró en la expansión agrícola a través del suministro de grandes flujos de capital hacia sus cultivos principales. Sin embargo, dicha expansión pronto habría de llegar a sus límites. Ramírez (1990) menciona que al momento de suspenderse las grandes obras de construcciones hidráulicas entre 1956 y 1957, los productores agrícolas se encontraron con que los altos costos de los insumos importados no podían seguir siendo compensados, por lo que tuvieron que recurrir a nuevas formas de valorización, como la adopción de nuevos paquetes tecnológicos y la creación de más industrias y centros de servicio. La agroindustria y el comercio aparecen como alternativa a dicho agotamiento agrícola, no obstante, dichas alternativas no habrían de ser impulsadas, pues a mediados de los años sesenta el gobierno comienza a enfocarse en el desarrollo industrial de inversión extranjera para la exportación (Borbón, 2018).

2.2 La industria maquiladora de exportación (1960-1980)

En la década de los años sesenta, aparece en la Frontera Norte un nuevo tipo de actividad manufacturera¹¹: la industria maquiladora¹² de exportación (IME)¹³. Por primera vez en la historia económica de Sonora surge una nueva actividad industrial desvinculada del sector primario de la agricultura. (Ramírez, 1990).

“Con la expansión de las maquiladoras a partir de 1967, se inició en la entidad un proceso de autonomización de la industria en relación a la agricultura. Se desarrollaron nuevas áreas en la electrónica y las manufacturas diversas, cuyo funcionamiento depende directamente de la competencia internacional; es decir, de las pautas tecnológicas y comerciales impuestas por las compañías norteamericanas, japonesas y coreanas que operan en México.” (Ramírez, 1990, p. 65).

La industria maquiladora surge como parte de la segmentación internacional de los procesos productivos, es decir, lo que caracteriza a estas plantas es que solo realizan una parte del proceso, generalmente el final, de las cadenas productivas de los bienes

¹¹ Para el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), el sector manufactura comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o sustancias con el fin de obtener productos nuevos; al ensamble en serie de partes y componentes fabricados; a la reconstrucción en serie de maquinaria y equipo industrial, comercial, de oficina y otros, y al acabado de productos manufacturados mediante el teñido, tratamiento calorífico, enchapado y procesos similares. Asimismo, se incluye aquí la mezcla de productos para obtener otros diferentes, como aceites, lubricantes, resinas plásticas y fertilizantes. El trabajo de transformación se puede realizar en sitios como plantas, fábricas, talleres, maquiladoras u hogares

¹² El Consejo Nacional de la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (INDEX) define la maquiladora como cualquier manufactura parcial, ensamble o empaque llevado a cabo por una empresa que no sea el fabricante original.

¹³ Desde 2006, la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX) unifica los programas IME y el Programa de Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación (PITEX), con el fin de facilitar trámites administrativos

manufacturados. Así, las plantas suelen estar ligadas a las matrices ubicadas en su origen extranjero, por lo que dependen de ellas para la toma de decisiones y estrategias (Lara, 1990),

Sonora pasa de estar representado por una economía dedicada principalmente a la agricultura, a ser un estado donde la manufactura constituye el principal motor de crecimiento económico, impulsado por el establecimiento de la industria maquiladora y al crecimiento, años después, de la industria automotriz (Lara et al., 2007).

El origen de la industria maquiladora en Sonora se remonta al Plan de Diez años para el Desarrollo Industrial de 1963. Bajo su promoción el Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) logra instalar la primera planta maquiladora en Nogales ese año, y así sentar las bases legales para el que después sería el Programa de Industrialización Fronterizo (PIF) en 1965 (Ramírez, 1988). El PIF buscaba crear nuevas fuentes de empleo, elevar el nivel de ingreso de la población fronteriza, así como la incorporación de insumos nacionales en productos de las plantas maquiladoras (Vázquez, 2009).

Ramírez (1988) hace una distinción de la primera experiencia de la maquiladora sonorenses en tres grandes momentos: el primero de 1963 a 1974, donde se comprenden los elementos que dan inicio al régimen de la maquiladora en la frontera; el segundo, que oscila entre 1975 y 1979, donde da lugar la primera crisis que atraviesa la IME; y por último el periodo de 1980 a 1986, donde finalmente la maquiladora se convierte en el pilar de la industria de Sonora.

Entre 1974 y 1989, el número de establecimientos de la industria maquiladora pasó de 62 a 138 plantas, al igual que la población ocupada crece de 13,201 a 34,617. Algunas de las características de este periodo son el predominio de uso de mano de obra intensiva, altas

tasas de personal femenino, salarios bajos, jornadas de trabajo extensas, condiciones riesgosas de salud y nula representación sindical. La rama principal es la de materiales y accesorios eléctricos y electrónicos (Vázquez, 2009).

Los municipios donde principalmente se establecen las plantas fueron Agua Prieta y Nogales. No sería sino hasta mediados de la década de 1980, que comienza a diversificarse la localización de las maquiladoras hacia otros municipios, como Hermosillo, Navojoa, Ciudad Obregón, Caborca, Magdalena, Naco y Sásabe. Para 1990, las plantas se encontraban dispersas por casi todo el estado (Lara et al., 2007).

Como se ha mencionado anteriormente, la región del norte de México fue la primera en sumarse al modelo secundario exportador. Esto se debe en buena medida a las ventajas que la región ofrece en cuanto a costos de transporte con Estados Unidos y la gran cantidad de mano de obra disponible para las empresas.

Las dinámicas demográficas de México favorecieron que el patrón de relocalización de las industrias de los países centrales se acentuara en el cinturón de la frontera norte. En la década de los años setenta, aconteció un fenómeno de migración desde el centro del país a hacia el norte, población atraída por el interés en cruzar hacia Estados Unidos, además de la cada vez mayor actividad industrial que se desarrollaba en la región debido al Programa de Industrialización Fronterizo (Barajas, 2009).

2.3 Modernización industrial (1980-2006)

Durante la década de 1980, Sonora ya formaba parte de las transformaciones de la economía mundial de finales del siglo XX (Vázquez, 2009). El estado había pasado de estar integrado con los mercados internacionales a través de la exportación de minerales con el modelo exportador minero a principios del siglo; después, en 1940 con el auge agrícola y los productos especializados, como el trigo y el algodón; en los setentas Sonora comenzaba a especializarse en productos manufacturados de la industria textil, eléctrica y electrónica producidas en las maquiladoras; y finalmente, en los ochenta, el centro de gravedad de la especialización productiva dio un giro hacia la industria automotriz con la llegada de la Ford Motor Company a Hermosillo (Sandoval, 1988).

“Una sola empresa transnacional de origen estadounidense es signo de los tiempos del “cambio estructural”, “la reconversión industrial”, la “tercera revolución industrial” y la modernización. Esta empresa es la Ford Motor Company y su instalación en Hermosillo, marca el inicio de un nuevo ciclo en las relaciones de Sonora con la economía estadounidense” (Vázquez, 2009, p.119).

Siguiendo este mismo hilo de acontecimientos, Lara et al. (2007) identifican cuatro reestructuraciones económicas y espaciales en el estado durante el siglo XX. La primera, que abarca desde 1930 hasta 1955, está marcada por la declinación de la industria minera y el auge de la agricultura como el motor principal de la economía estatal. La segunda fase, que se extiende de 1955 a 1970, se caracteriza por la expansión de áreas urbanas industriales. La tercera etapa, que abarca desde 1965 hasta 1985, está estrechamente relacionada con el crecimiento de la industria maquiladora en la frontera norte del estado. La cuarta y última reestructuración, que se produce después de 1986, es una transformación económica y

espacial que se destaca por el crecimiento y la reubicación de la industria maquiladora desde la frontera norte hacia el interior del estado, y el desarrollo de actividades industriales que requieren una alta inversión de capital y tecnología, y que están vinculadas a empresas de alcance global, como lo es el caso de la planta de ensamblaje de vehículos Ford en Hermosillo.

El hecho de la presencia de este nuevo paradigma industrializador en Sonora obedece a las causas de la adopción de políticas neomonetaristas o neoliberales, cuya justificación se debe a las críticas al modelo de Estado proteccionista y las crisis recesivas ocurridas en años anteriores (Sandoval, 1988).

En México, la decisión para aprovechar el comercio al exterior se había comenzado a observar al inicio de la década de los setenta, con el tránsito hacia un patrón llamado “secundario exportador” o de “apertura externa”, donde sobresale el impulso a ciertas ramas y sectores estratégicos, como el liderazgo de las industrias manufactureras de la transformación (Ídem, p. 154).

De esta manera, la llegada de la planta de ensamble Ford aparece como una alternativa viable para fortalecer dicho sector exportador, contribuyendo así su presencia a redefinir la producción hacia los mercados foráneos, mediante dos ventajas comparativas: aprovechar la fuerza de trabajo con sus características de flexibilidad, sindicatos y bajos salarios, y, por otro lado, aprovechar la cercanía con Estados Unidos (Ídem, p. 155).

La planta Ford ha transitado por tres etapas organizativas: una de despegue en 1986, donde se generaron 700 empleos directos; otra de expansión en 2004 con 1600 empleos

generados; y finalmente una de consolidación en el año 2012, llegando a 3800 empleos generados (Sandoval, Diaz, y López, 2021). (Ver tabla 2.1).

Así, a inicios de 1990, la industria maquiladora de exportación y la planta Ford, y también la industria minera que había resurgido en los últimos años, lograron posicionar al sector secundario como el principal generador de valor agregado de la economía del estado (Ramírez, 1990).

Tabla 2.1. Principales indicadores de Ford Hermosillo, 1986-2018

Indicador	1986	2004	2012	2018
Inversión (millones de dólares)	500	1200	1370	N/D
Capacidad de producción (Unidades por año)	130000	165000	300000	378000
Empleo directo	700	1600	3800	N/D
Automatización (%)	N/D	70	95	N/D
Integración local (%)	18	33	72	N/D

Fuente: Tomado de Sandoval et al. (2021), *Sonora: una plataforma de exportación automotriz en una economía precarizada*

La industria maquiladora logró dar gran relevancia al crecimiento de la manufactura en Sonora. Al compararse la composición del empleo de la manufactura en total, entre 1980 y 1985, el empleo maquilador representaba ya 55% y 56% respectivamente del empleo manufacturero (Lara, Velázquez y Rodríguez, 2009). Inclusive, en este periodo de tiempo, la

manufactura fue el sector que más creció en Sonora, y su contribución al PIB industrial se elevó de 50 a 68 por ciento (Ortiz y Ruiz, 2010).

La IME se fortaleció con la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1994. Con la entrada en vigor del tratado, la presencia de industrias maquiladoras de exportación comenzó a operar ya no solo en la frontera norte, sino en la zona del Bajío y centro de México, lo que a su vez atrajo una mayor inversión extranjera directa, provocando su afianzamiento en la economía nacional mexicana. En Sonora, la década de 1990 significó un crecimiento sostenido de la IME, pues pasó de albergar 170 a 284 establecimientos de maquiladora en el año 2000. Ahora, si bien el TLCAN en 1994 fue un detonante del crecimiento de la actividad industrial, este impulso fue disminuyendo después del 2000 como producto del impacto negativo de la crisis de la economía estadounidense sobre la IME. En Sonora la crisis se reflejó entre 2001 y 2005 con una reducción de 30 por ciento en el número de establecimientos y de casi 25 por ciento en el empleo. (Mungaray, 2006; Lara et al., 2007; Barajas, 2009).

A inicios del siglo XXI, Hermosillo se había convertido en el centro urbano más dinámico y diverso de la economía de Sonora, especialmente en las actividades de servicios y manufacturas.

“...los establecimientos manufactureros localizados en Hermosillo generaban en 2004 una quinta parte del empleo industrial del estado y 34 por ciento del producto industrial bruto. Uno de cada cuatro empleos formales en la ciudad de Hermosillo se ubicaba en el sector manufacturero, en particular en empresas que producen directa o indirectamente para el mercado externo [...] el número de empleos maquiladores en Hermosillo se triplicó entre 1995 y 2000, cuando alcanzó su nivel

máximo de cerca de 20 mil empleos en casi 59 establecimientos.” (Lara Valencia et al., 2009 p. 393)

Desde su llegada, las plantas maquiladoras han sido largamente estudiadas desde diferentes perspectivas. Claramente son muchos los beneficios que han traído consigo; por una parte, está la creación directa de empleos y la derrama económica que de estos se desprenden, la creación de un alto nivel de urbanización y de infraestructura que permiten el desarrollo empresarial en las localidades, además del aprendizaje industrial emanado de las actividades con cierto grado de complejidad tecnológica. Sin embargo, por otro lado, también se habla del poco nivel de encadenamiento que dichas empresas han logrado con la economía regional, ocasionando ello un nivel muy bajo de articulación con las empresas locales que permita potenciar el desarrollo interno (Taxis, Mungaray y Grijalva, 2009).

Borbón (2018) menciona que, en la ciudad de Hermosillo, aconteció un efecto de polarización sectorial en la estructura productiva. Con su llegada, las grandes empresas modernas habrían de desplazar a las pequeñas y medianas empresas, debido a las ventajas comparativas tecnológicas que las primeras ofrecen. Con ello, desaparecieron sectores autóctonos locales enteros, como la industria de la madera y la agroindustria tradicional. Además, la cantidad de empresas extranjeras modernas no son lo suficientes para crear un impacto en la cantidad de empleos por ellas generado, por ello las pequeñas y microempresas crean gran parte de la ocupación en la ciudad.

El TLCAN fue presentado como una gran oportunidad de atracción de inversiones y creación de empleos con mejores condiciones a las existentes. Sin embargo, a pesar de la serie de cambios en política de comercio y de la profunda reestructuración en la estructura

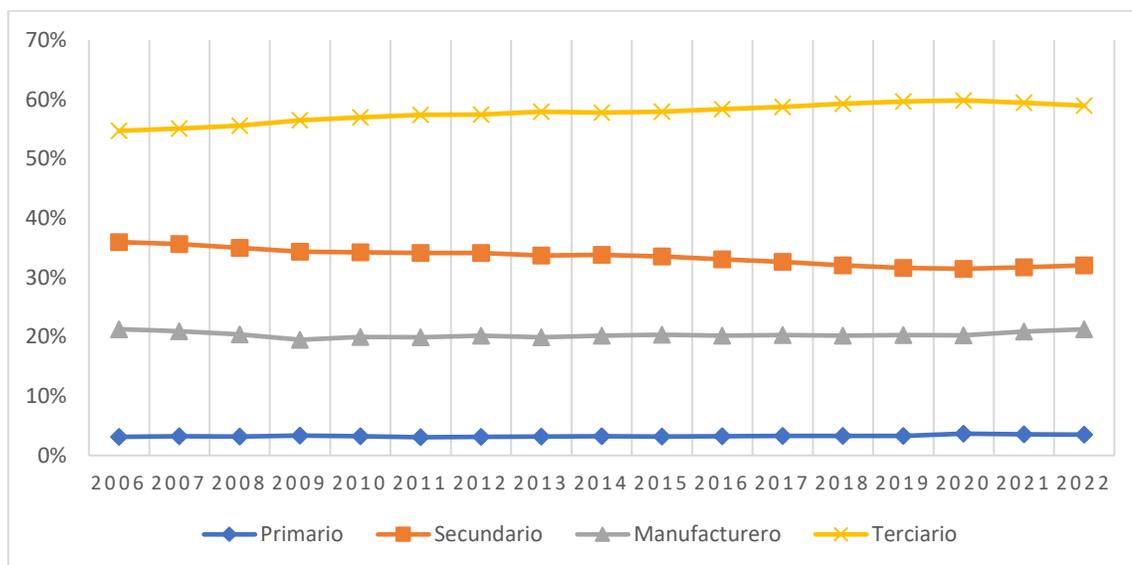
productiva mexicana, las expectativas de crecimiento no se cumplieron. Solo unas cuantas empresas (grandes y modernizadas) tuvieron la capacidad para reorientar sus actividades hacia los mercados internacionales, mientras que la gran mayoría, incapaces de mejorar sus plantas y procesos, siguen enfocadas al mercado interno. De esta manera se ha creado una estructura industrial polarizada, que ha incrementado las brechas entre diferentes regiones, manteniendo a México en una trampa de bajo crecimiento y grandes desigualdades (Moreno-Brid et al., 2023).

2.4 La manufactura en Hermosillo (2006-2022)

Como se ha mencionado anteriormente, al iniciar el siglo XXI, la industria manufacturera-maquiladora mexicana presentó un declive en el año 2001 y una recuperación en 2003. Después, el sector experimentó otro proceso de crisis entre 2008 y 2009, sin embargo, a partir del 2010 ha mantenido una tendencia positiva y ha logrado tasas altas de crecimiento (Osorio, Mungaray y Jiménez, 2020).

Según datos de INEGI, entre 2006 y 2022, el Producto Interno Bruto de la industria manufacturera en México creció de 4.2 billones de pesos a 5.1 billones de pesos, a precios constantes de 2018. En la figura 2.1, se puede observar que el peso de la manufactura en el total del PIB mexicano se ha mantenido en un aproximado de 20% del total nacional en el mismo periodo. Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el personal ocupado perteneciente a este sector creció en un 31%, al pasar de 7.1 millones a 9.3 millones de trabajadores entre 2006 y 2022

Figura 2.1. Participación en el PIB total de las actividades del sector primario, secundario, manufacturero y terciario, en porcentajes, México 2006-2022

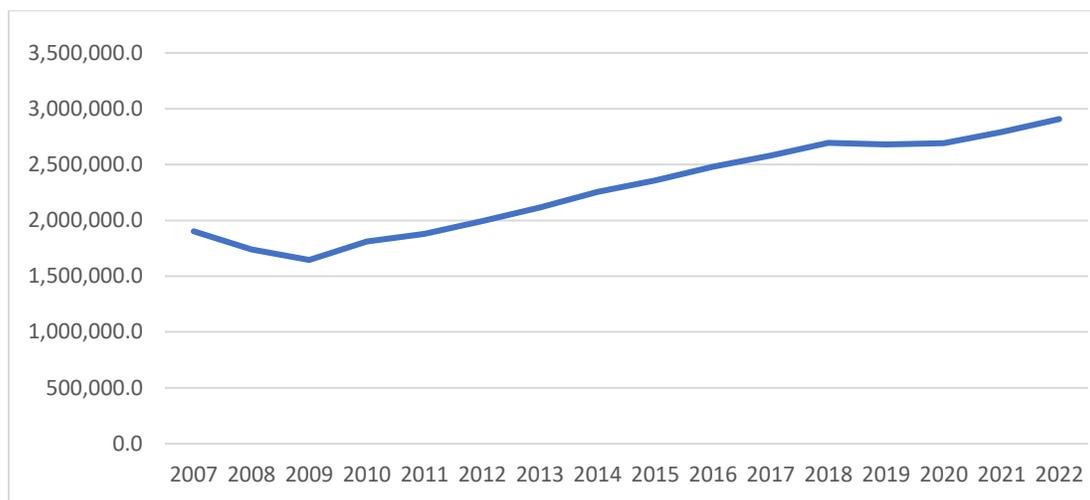


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Cuentas Nacionales, (INEGI) Producto interno bruto trimestral.

Desde la entrada en vigor del TLCAN en la década de los noventa, el sector manufacturero se ha convertido en el principal exportador al comercio exterior, siendo clave en la inserción del país en la economía mundial. En este sentido, los sectores que han tenido éxito en el comercio internacional están estrechamente relacionados con la inversión extranjera, específicamente con empresas multinacionales, que han logrado obtener beneficios aprovechando la fuerza de trabajo mexicana (González, 2017). En el periodo referenciado, el número de establecimientos pertenecientes al Programa de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX) se mantuvo relativamente estable, pasando de 5,180 en 2006 a 5192 establecimientos en 2022. Aun así, el personal ocupado en la manufactura de exportación ha crecido significativamente, pues en 2006 se empleaban 1.9 millones de personas, mientras que en 2022 aumentó a un total de 2.9

millones de trabajadores. Es decir, un crecimiento del 53% de personal ocupado. (Ver figura 2.2).

Figura 2.2. Población ocupada en la Industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX) México, de 2007 a 2022



Fuente: elaboración propia con base en el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (INEGI). <https://www.inegi.org.mx/programas/immex/>

Lo anterior da cuenta de la importancia que tiene la inversión extranjera directa (IED) en México, en el crecimiento de la industria manufacturera y en sus exportaciones. En 2022, según datos de la Comisión Nacional De Inversiones Extranjeras, entre enero y junio México registró un total 27,511.6 millones de dólares por concepto de IED. De estas cifras, un porcentaje del 34.3% fue dirigido hacia la industria manufacturera.

En el estado de Sonora, en términos de inversión extranjera directa (IED), el sector industrial es el principal captador, creciendo entre 2012 y 2019 alrededor de 100%, superando los 12 000 millones de dólares en el año 2022. No obstante, se puede observar un detrimento

de las cantidades por año de inversión a partir del 2014, disminución que continúa hasta la actualidad. (Ver tabla 2.2).

Tabla 1.2. Inversión extranjera directa (IED) acumulada entre 2006 y 2022, Sonora

Año	IED (millones de dólares)	IED acumulada (millones de dólares)
2006	458	458
2007	961	1,419
2008	1,577	2,996
2009	358	3,354
2010	1,109	4,463
2011	304	4,767
2012	1,173	5,940
2013	2,089	8,029
2014	815	8,844
2015	610	9,454
2016	506	9,960
2017	368	10,328
2018	155	10,483
2019	450	10,933
2020	582	11,515
2021	899	12,415
2022	459	12,874

Fuente: elaboración propia con base en la Secretaría de Economía.
<https://www.economia.gob.mx/datamexico/>

A pesar de la cantidad de inversión extranjera directa en el estado, y que se ha generado un nivel considerable de empleo, este no ha sido en la proporción que requiere la dinámica demográfica que arroja grandes cantidades de fuerza de trabajo al mercado laboral

(Borbón, 2018). Por otra parte, si bien todos los estados de la frontera contaron desde el principio con la presencia de industrias maquiladoras, el fenómeno de localización se expresa de manera diferente en cada uno de sus estados. Las políticas industriales, dimensiones demográficas, la vocación histórica y contexto macroeconómico son algunos de los factores que determinan el desarrollo en cada una de estas entidades (Taxis et al., 2009). Como se observa en la tabla 2.3, la cantidad de exportaciones en las entidades de la frontera norte varía considerablemente.

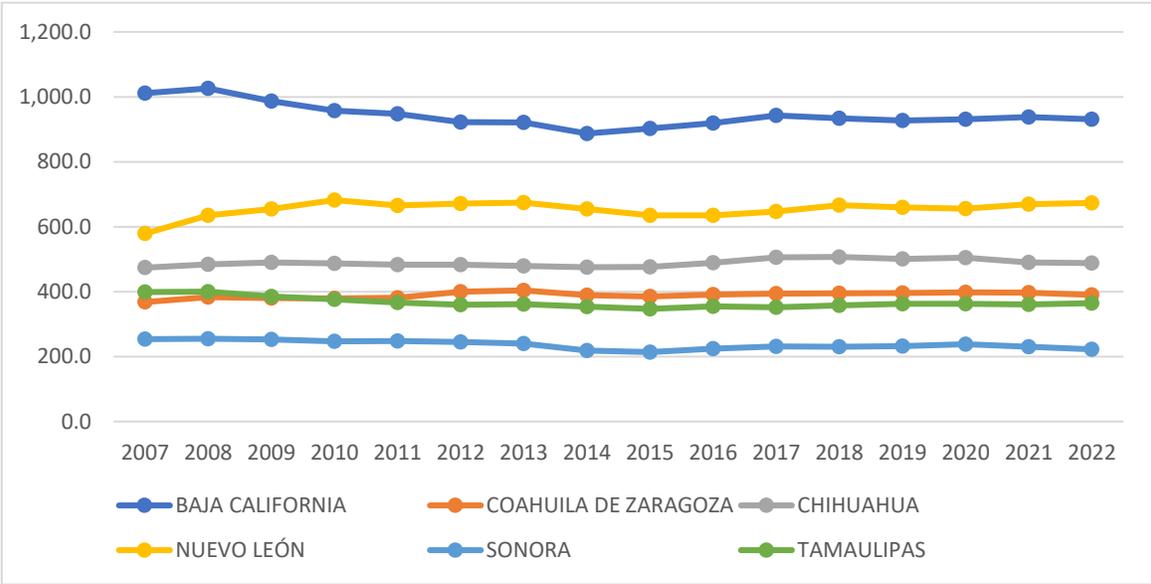
Tabla 2.3. Exportaciones en los estados fronterizos del norte de México, 2022 (miles de dólares)

Entidades	Total	Frontera (%)	Nacional (%)
Baja California Sur	53,115,610	18%	10%
Sonora	23,679,947	8%	5%
Chihuahua	75,550,782	25%	15%
Coahuila	61,538,623	21%	12%
Nuevo León	51,164,794	17%	10%
Tamaulipas	33,688,254	11%	6%
Frontera	298,738,010	100%	57%
Nacional	521,010,902	-	100%

Fuente: elaboración propia con base en los registros administrativos estadísticos, Exportaciones por entidad federativa (INEGI)

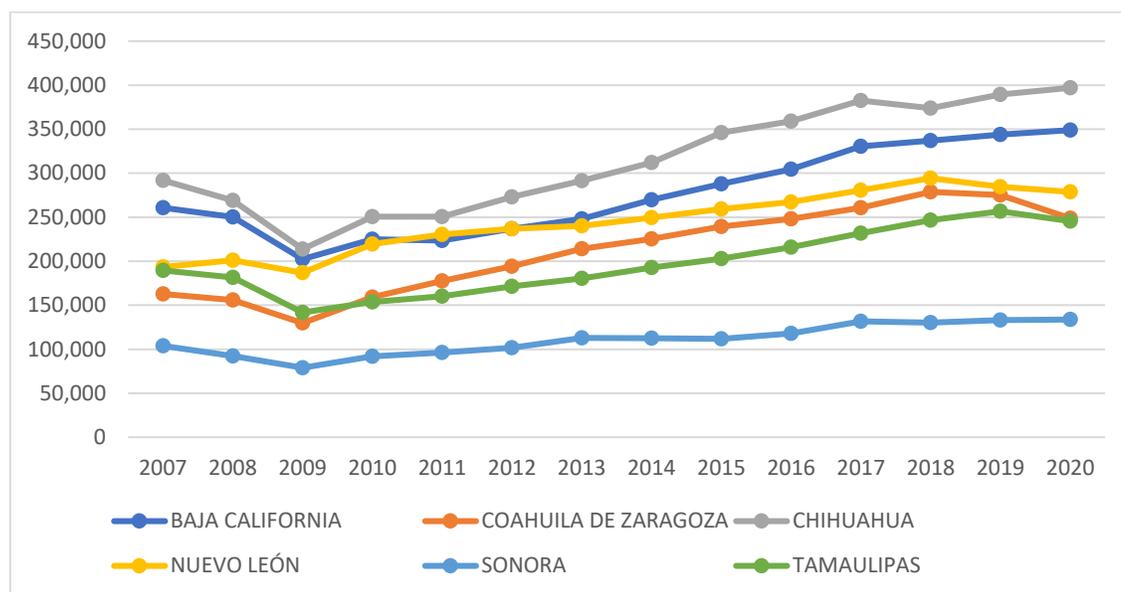
La tabla anterior demuestra que la región fronteriza continúa siendo el principal motor de funcionamiento del modelo exportador. A pesar de los impactos positivos de este sector en la región, dichas empresas han mostrado bajos niveles de encadenamiento productivo a nivel local. Esto se debe a la falta de mecanismos institucionales que brinden una articulación de las actividades industriales con el desarrollo empresarial local (Taxis et al., 2009). Además de este grado reducido de integración económica en las regiones, dicho modelo ha frenado el crecimiento, limitando la generación de empleo y vulnerando la sostenibilidad del crecimiento a largo plazo (Borbón, 2018). Por otra parte, Sonora, en comparación con los demás estados fronterizos, también se ha mantenido en una posición de rezago en cuanto a la cantidad de establecimientos y personal ocupado en el programa de la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación (IMMEX). Dicha posición se ha mantenido desde inicio de la década de los 2000 hasta el año 2022. (Ver figuras 2.3 y 2.4).

Figura 2.3. IMMEX, establecimientos por entidad federativa (2007-2022)



Fuente: elaboración propia con base en el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (INEGI) <https://www.inegi.org.mx/programas/immex/>

Figura 2.4. IMMEX, personal ocupado por entidad federativa (2007-2022)

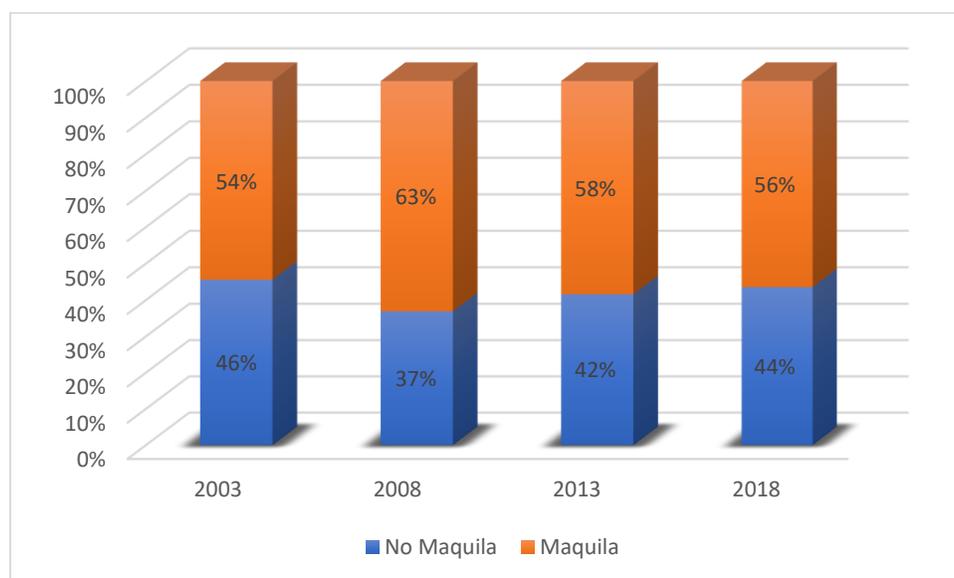


Fuente: elaboración propia con base en el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (INEGI) <https://www.inegi.org.mx/programas/immex/>

Al interior del estado de Sonora, a inicios de los años 2000, habían operado cambios respecto a la localización, la organización de los procesos productivos y el grado de desempeño tecnológico y de fuerza de trabajo de la industria maquiladora. Las plantas ya no se localizaban solo en ciudades con tradición industrial maquiladora, ahora operaban también en lugares del sur del estado, como el corredor Guaymas-Empalme, Ciudad Obregón, Navojoa y Huatabampo (Vázquez, 2009).

Dentro del sector manufacturero, la industria maquiladora de exportación continúa siendo el principal captador de mano de obra. En la figura 2.5 se puede observar que, en 2008, la maquiladora en el estado ocupaba el 63% del total del empleo manufacturero. En 2013 y 2018 este porcentaje habría de bajar a un 58% y 56% respectivamente.

Figura 2.5. Porcentaje de personal ocupado de la industria maquiladora de exportación en el total manufacturero, Sonora, 2003-2018



Fuente: elaboración propia con base en INEGI, Censos económicos, 2003, 2008, 2013 y 2018, y con base en el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (INEGI).

En la tabla 2.4 aparece la distribución de las plantas maquiladoras de exportación en los principales municipios del estado, así como el personal ocupado en cada uno de estos a través de los años 2006 y 2022. Nogales continúa siendo el municipio referente de manufactura maquiladora: en 2022 más de la tercera parte (35%) del total de la población ocupada por la IMMEX de Sonora se concentraba en esta ciudad. Le sigue de cerca Hermosillo, 28%. Por otra parte, el resto de los municipios han perdido concentración de fuerza laboral en esta industria, pues pasaron de captar el 52% en 2007, a un 35% en 2022. Esto nos habla de una tendencia de concentración en la capital del estado y el municipio fronterizo de Nogales.

Tabla 2.4. Distribución, establecimientos y población ocupada de la industria maquiladora de exportación, 2006-2022

Municipio	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hermosillo																
Establecimientos	55	55	55	56	54	57	51	47	48	48	50	45	47	52	56	54
Personal ocupado	21786	21367	17634	22078	22168	24313	24763	26230	25860	25439	28458	27095	28874	31670	34395	33004
Nogales																
Establecimientos	91	98	96	91	98	92	91	83	80	81	83	77	77	78	83	83
Personal ocupado	27814	27618	21617	25542	27222	29278	32447	31538	29729	34794	39266	37553	36915	37321	40286	43514
Otros Municipios																
Establecimientos	107	103	103	102	96	99	95	90	87	96	95	105	107	110	90	86
Personal ocupado	53264	46682	37486	45881	46703	49083	53674	53817	54812	56524	63052	63196	66259	62693	52998	40913
Total																
Establecimientos	253	256	254	249	248	248	237	220	215	225	228	227	231	240	229	223
Personal ocupado	102864	95667	76737	93501	96093	102674	110884	111585	110401	116757	130776	127844	132048	131684	127679	117431

Fuente: elaboración propia con base en el Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (INEGI)

<https://www.inegi.org.mx/programas/immex/>

En Hermosillo convergen inversiones extranjeras en sectores como el automotriz, aeroespacial, electrónico, de tecnologías de la información y otros (Arvizu, 2019). El sector manufacturero aeroespacial se ha presentado como una gran oportunidad de desarrollo para el estado dada su importancia en la economía globalizada. Este tuvo su principal impulso en los gobiernos de los sexenios de 2003-2009 y 2009-2015, localizándose principalmente en el corredor Guaymas-Empalme, Hermosillo y Nogales. Estas empresas se dedican a la fabricación de aeroestructuras, arneses, cableado, turbinas, entre otros componentes electrónicos (Becerra, 2015). En 2023, el sector aeroespacial genera en Sonora más de 20 mil 700 empleos en más de 65 empresas.¹⁴

Borbón (2018) menciona que, en la ciudad de Hermosillo, el crecimiento del sector secundario de exportación, el desarrollo de las industrias automotriz y cementera, además de la preeminencia del sector terciario, han provocado una situación compleja y diversa en la economía de la ciudad. Además, señala que el proceso de apertura económica también ha provocado transformaciones en industrias locales de importancia, como Alpro y Bimbo, que entraron en una dinámica de industria oligopólica para insertarse en el mercado norteamericano, pero que finalmente esto no se vio reflejado en un desarrollo económico regional destacado.

“Quedó así conformado el nuevo panorama productivo de Hermosillo con buena cantidad de grandes empresas, entre las que destacan la planta Ford, las plantas maquiladoras y otras de origen nacional entre las que se encuentran Bimbo y Alpro en la rama alimenticia, Cementos del Yaqui en la industria extractiva y en el

¹⁴ <https://economiasonora.gob.mx/sonora-se-promociona-en-la-feria-mas-importante-del-sector-aeroespacial-a-nivel-mundial/>

comercio una gran cantidad de grandes comercializadoras nacionales y extranjeras, así como franquicias” (Borbón, 2018, p.74).

En un estudio del sector terciario sonorense, Velázquez (2000) estudia el dinamismo de los servicios, especialmente aquellos vinculados a la industria, conocidos como servicios al productor y que en la década de los noventa tuvieron especial auge en comparación a otros sectores. En Hermosillo, la planta Ford, y en especial a raíz de la expansión que tuvo lugar en los años 2004 y 2005, externalizó sus servicios de mantenimiento y aquellos intensivos en conocimiento, procesos que han tenido lugar desde la década de 1980 y que han cobrado lugar en la estructura productiva. De esta manera, el crecimiento industrial también ha propiciado el surgimiento de un sector terciario vinculado a las actividades de las plantas manufactureras. Las industrias, externalizan departamentos completos de su estructura para convertirlos en proveedores de servicios. Sin embargo, dichos servicios son de baja especialización, como actividades de seguridad, limpieza y de comedor.

Es así como a partir de los años 2000 los servicios representan un importante sector dentro de la estructura de la capital del estado. Hermosillo pasa de ser una ciudad principalmente industrial y comercial para especializarse en los servicios.

Entre los años 2006 y 2022, la estructura productiva de Hermosillo se mantuvo relativamente estable; la industria manufacturera, el comercio y los servicios continúan siendo los principales captadores de personal. Sin embargo, como se aprecia en la tabla 2.5, han ocurrido algunos cambios que vale la pena mencionar. Por un lado, el sector primario se contrae aún más, reduciéndose a la mitad de su porcentaje ocupacional. El comercio, si bien sigue presentando la mayor generación de empleo que el resto de los sectores, también pierde

3 puntos al pasar de 22% en 2006 a 19% en 2022. La construcción pierde dos puntos, al posicionarse en 9% en 2022. La manufactura, que se caracteriza por ofrecer mejores puestos que el resto de los sectores, no logra incrementar su participación. Si bien genera alrededor de 20 mil empleos nuevos entre 2006 y 2022, en términos relativos el crecimiento no es tan marcado, pues sigue representando el mismo porcentaje de 18% en el segundo periodo. Por otra parte, como se ha mencionado anteriormente, las actividades de servicios crecen en la generación de ocupaciones; tanto los servicios de alojamiento, los servicios financieros y servicios diversos ganan puntos porcentuales.

Tabla 2.5. Participación de las ramas de actividad económica en la ocupación, Hermosillo 2006 y 2022

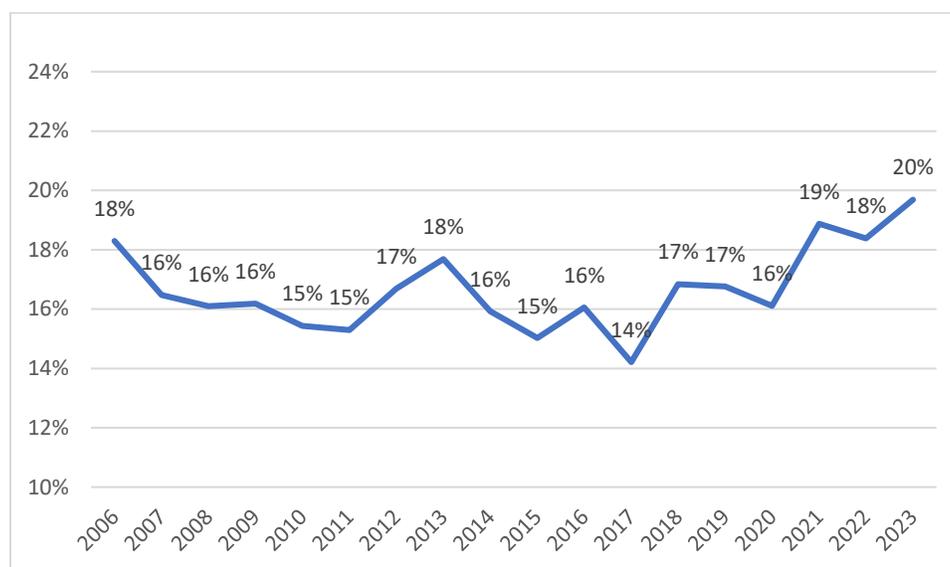
Sector de la actividad económica	2006	(%)	2022	(%)
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	4,501	2%	4,190	1%
Industria extractiva y de la electricidad	2,793	1%	6,003	1%
Industria manufacturera	49,791	18%	70,966	18%
Construcción	31,928	11%	38,656	9%
Comercio	61,262	22%	79,672	19%
Restaurantes y servicios de alojamiento	15,643	6%	27,937	7%

Sector de la actividad económica	2006	(%)	2022	(%)
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	13,631	5%	21,508	5%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	22,232	8%	42,885	10%
Servicios sociales	28,613	10%	41,340	10%
Servicios diversos	30,650	11%	47,730	12%
Gobierno y organismos internacionales	18,679	7%	25,773	6%
No especificado	2,319	1%	4,068	1%
Total	282,042	100%	410,728	100%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Siguiendo de cerca el comportamiento de la industria manufacturera a lo largo del período, se observa que entre 2006 y 2017 su participación en el empleo cae cuatro puntos porcentuales, para después mantener cierta tendencia de crecimiento, inclusive en el primer trimestre de 2023 tiene su mayor porcentaje en todo el periodo, con un 20% del total de trabajadores. (Ver figura 2.6).

Figura 2.6. Concentración de población ocupada asalariada en la industria manufacturera en Hermosillo, 2006-2022 (%)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

En la tabla 2.6 se puede observar el comportamiento de los subsectores que componen las industrias manufactureras que tienen presencia en la ciudad. En esta tabla solamente se toman en cuenta a los trabajadores asalariados pertenecientes a esta rama. Según dichas cifras, la manufactura que presentó un mayor crecimiento fue la fabricación de equipo de transporte, la cual está representada por la planta de ensamble Ford y sus empresas proveedoras satélites con fuerte presencia en el municipio, así como plantas maquiladoras pertenecientes a la manufactura aeroespacial, que se encargan de la fabricación de turbinas, componentes electrónicos y partes para aeronaves. Dicho crecimiento fue de 12 puntos porcentuales, pasando de ocupar el 28% de los trabajadores asalariados del total de la rama manufacturera en 2006, a un 40% en el primer trimestre del 2022. La industria química y, en menor medida, la fabricación de productos a base de minerales no metálicos, también

demuestran un crecimiento proporcional, siendo este de 7 y 1.5 puntos porcentuales respectivamente.

Otros subsectores que presentan un crecimiento porcentual importante son la industria química; la industria de productos a base de minerales no metálicos, la cual se dedica principalmente a la fabricación de productos a base de arcillas, minerales refractarios, de vidrio, de cemento y productos de concreto, entre otros, y la industria de metales básicos, la cual lleva a cabo la fabricación de acero y productos de hierro, así como la fundición, afinación y refinación de metales no ferrosos y el moldeo de piezas metálicas.

Por otro lado, la industria que presentó el mayor decrecimiento fue la fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica, al disminuir la proporción del total de ocupados en un 10% en el periodo referido. Este subsector de la manufactura lo componen principalmente empresas maquiladoras extranjeras que han sido afectadas por su dependencia con la economía norteamericana y por ello sufrieron un estancamiento a partir de la severa crisis que tuvo lugar en el año 2008. Aunque si bien, la industria alimentaria, la industria de bebidas y del tabaco, así como la fabricación de prendas de vestir también demuestran una disminución en la proporción de sus ocupados, lo hacen en menor medida, al decrecer un 5%, un 2.5% y 3.7% respectivamente.

La tabla 2.6 demuestra que en 2022 los principales subsectores captadores de personal asalariado son la fabricación de equipo de transporte con 40.8%, la industria alimentaria contribuye un 12.7%, la industria química un 8.5 % y la fabricación de productos a base de minerales no metálicos un total de 7.4%; en conjunto las cuatro divisiones representan alrededor del 70% de personas ocupadas en la rama de la manufactura.

Tabla 2.6. Población ocupada asalariada por actividades según el Sistema de Clasificación industrial de América del Norte (SCIAN) en Hermosillo, 2006- 2022

	2006	%	2011	%	Tasa de crecimiento (2006-2011)	2016	%	Tasa de crecimiento (2011-2016)	2022	%	Tasa de crecimiento (2016-2022)
-Industria alimentaria	7183	18%	9661	26%	34%	7227	16%	-25%	7459	13%	3%
-Industria de las bebidas y del tabaco	1727	4%	1192	3%	-31%	1386	3%	16%	1055	2%	-24%
-Fabricación de productos textiles, excepto prendas de vestir	164	0%	132	0%	-20%	224	0%	70%	127	0%	-43%
-Fabricación de prendas de vestir	2476	6%	2395	6%	-3%	1581	3%	-34%	1485	3%	-6%
-Industria de la madera	451	1%	130	0%	-71%	246	1%	89%	371	1%	51%
-Industria del papel	224	1%	318	1%	42%	670	1%	111%	603	1%	-10%
-Impresión e industrias conexas	644	2%	530	1%	-18%	456	1%	-14%	281	0%	-38%
-Industria química	545	1%	616	2%	13%	1508	3%	145%	4909	9%	226%
-Industria del plástico y del hule	952	2%	1082	3%	14%	1292	3%	19%	1693	3%	31%

	2006	%	2011	%	Tasa de crecimiento (2006-2011)	2016	%	Tasa de crecimiento (2011-2016)	2022	%	Tasa de crecimiento (2016-2022)
-Fabricación de productos a base de minerales no metálicos	2324	6%	504	1%	-78%	1474	3%	192%	4261	7%	189%
-Industrias metálicas básicas	585	1%	337	1%	-42%	390	1%	16%	615	1%	58%
-Fabricación de productos metálicos	2415	6%	2376	6%	-2%	2921	6%	23%	3901	7%	34%
-Fabricación de maquinaria y equipo	368	1%	411	1%	12%	653	1%	59%	521	1%	-20%
-Fabricación de equipo de computación, comunicación, medición y de otros equipos, componentes y accesorios electrónicos	719	2%	925	2%	29%	2457	5%	166%	1668	3%	-32%
-Fabricación de accesorios, aparatos eléctricos y equipo de generación de energía eléctrica	5736	14%	978	3%	-83%	793	2%	-19%	2380	4%	200%

	2006	%	2011	%	Tasa de crecimiento (2006-2011)	2016	%	Tasa de crecimiento (2011-2016)	2022	%	Tasa de crecimiento (2016-2022)
-Fabricación de equipo de transporte	11278	28%	12628	34%	12%	20038	43%	59%	23553	41%	18%
-Fabricación de muebles, colchones y persianas	1369	3%	1269	3%	-7%	1314	3%	4%	1276	2%	-3%
-Otras industrias manufactureras	583	1%	1829	5%	214%	1498	3%	-18%	1013	2%	-32%
Total	39743	100%	37313	100%	-6%	46128	100%	24%	57746	100%	25%

Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

En la rama de la manufactura, la proporción entre hombres y mujeres presenta cambios un poco más pronunciados, pues las mujeres pasan de tener una participación del 34.4% en 2006 a un 40.9% en el 2022, por ende, la participación de hombres se reduce de un 65.6% a 59.1%. (Ver tabla 2.7).

En cuanto a la edad de los asalariados, los rangos de 14 a 24 años y de 25 a 44 años aminoran su participación, pues pasan de representar un 25% y 61% en 2006, a un 22% y 53.7% en 2022, respectivamente. En cambio, los trabajadores en edades entre 45 y 65 años aumentan considerablemente, pasando de ser el 12% en 2006 al 22.5% en 2022. Si bien la población joven se ha reducido en esta rama económica, continúan representando a la mayoría de los trabajadores.

Los cambios en los niveles educativos operan de la siguiente manera: el número de trabajadores con solo estudios de educación básica disminuye, pues en 2006 estos eran un 40%, bajando en el lapso referido a ocupar un 33%; por otra parte, aquellos con un grado de educación media superior logran aumentar su porcentaje, al subir de 25% al 29.2%; finalmente los asalariados con educación superior también logran aumentar, ganando un total de representación de 10.4% aproximadamente. Así pues, según estas cifras, en 2022 cerca del 60% de los trabajadores de la industria manufacturera en Hermosillo cuenta con educación medio superior y superior.

Por último, los porcentajes de ocupación respecto al tamaño de unidades económicas también presentan variación, pues disminuyen los trabajadores en establecimientos pequeños y medianos, mientras que aumentan aquellos que laboran en grandes establecimientos.

En resumen, se pueden mencionar los siguientes aspectos y cambios de la rama manufacturera en Hermosillo hacia el primer trimestre del año 2022: desde el año 2017 este sector ha ganado algunos puntos porcentuales de proporción frente al conjunto de las demás actividades económicas; dentro de la industria, las principales divisiones con mayor cantidad de asalariados son la fabricación de equipo de transporte, la industria alimentaria y la industria química; la proporción de mujeres ha crecido hasta ocupar el 40% del personal; el porcentaje de jóvenes ha disminuido pero continúan siendo el grupo de edad con mayor presencia; los trabajadores con grado de estudios universitarios ahora ocupan cerca del 25% del total de asalariados; las grandes empresas concentran cerca del 55% del total de ocupados.

Tabla 2.7. Población ocupada asalariada en la industria manufacturera por características sociodemográficas y ocupacionales en Hermosillo, 2006 y 2022

Características		2006		2022	
		Población ocupada	%	Población ocupada	%
Sexo	Hombre	26,056	65.6	34,120	59.1
	Mujer	13,687	34.4	23,626	40.9
	Total	39,743	100.0	57,746	100.0
Edad	14 a 24 años	10,035	25.2	13,084	22.7
	25 a 44 años	24,571	61.8	30,988	53.7
	45 a 64 años	4,847	12.2	13,006	22.5
	65 años y más	290	0.7	668	1.2
	Total	39,743	100.0	57,746	100.0

Características		2006		2022	
		Población ocupada	%	Población ocupada	%
Escolaridad	Primaria	4,831	12.2	4248	7.4
	Secundaria	16,071	40.4	19347	33.5
	Preparatoria o bachillerato	9,942	25.0	16855	29.2
	Carrera técnica	3,203	8.1	2187	3.8
	Profesional	5,603	14.1	14070	24.4
	Total	39,743	100.0	57,746	100.0
Tamaño establecimiento	Sin establecimiento	190	0.5	1,480	2.6
	Con establecimiento	7,615	19.2	6,415	11.1
	Pequeños establecimientos	3,494	8.8	3,496	6.1
	Medianos establecimientos	9,415	23.7	3,310	5.7
	Grandes establecimientos	19,029	47.9	31,948	55.3
	No aplica	-	-	11,097	19.2
	Total	39,743	100	57,746	100

Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Capítulo III. Aspectos Metodológicos

3.1 Fuente de información

Para la investigación, los datos utilizados son los recabados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), la cual tiene como objetivo obtener información estadística básica con representación nacional, estatal y principales ciudades sobre las características ocupacionales de la población (INEGI, 2023).

La ENOE tiene su origen el año 2005, apareciendo como resultado de la combinación de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), que durante más de 20 años fueron las responsables de generar información estadística sobre la población ocupada. La encuesta se realiza trimestralmente, teniendo como unidad de análisis los hogares y sus residentes. INEGI calcula el tamaño de la muestra a partir del indicador más exigente, así garantiza que el resto de las variables estarán cubiertas con dicho tamaño, el cual es de 120 mil hogares. La ENOE almacena y publica su información en cinco tablas de datos por trimestre: una tabla de vivienda, una tabla de hogares, una tabla sociodemográfica y dos tablas con los cuestionarios de ocupación y empleo (INEGI, 2023).

Para su elaboración, la ENOE toma como referente básico y eje rector los marcos conceptuales planteados por la OIT y la OCDE. A partir de dichas recomendaciones de organismos internacionales, los conceptos han sido incorporados o modificados según las necesidades del país y aplicados en las encuestas realizadas en los hogares y en los censos de población. Lo anterior permite garantizar la comparabilidad con nuevas recomendaciones, foros de discusión y elevar los estándares de calidad de la información (INEGI, 2023).

Así pues, la información utilizada fueron las bases de datos de la ENOE pertenecientes al primer trimestre de 2006 a 2022. Para los principales objetivos de esta investigación, se utilizaron los microdatos pertenecientes a los trabajadores de la industria manufacturera de la ciudad de Hermosillo, tomando en cuenta a la población mayor a 15 años y únicamente a los trabajadores asalariados (subordinados y remunerados), es decir, no se toman en cuenta a los empleadores o trabajadores por cuenta propia.

Para la construcción y el análisis de un índice sintético, se tomaron en cuenta ciertas variables que caracterizan la conceptualización de trabajo decente. No obstante, hay ejes del trabajo decente que la ENOE no abarca, principalmente aquellos que versan sobre salud ocupacional y diálogo social, por lo que representan una limitante.

3.2 Índice de Trabajo Decente

Un indicador compuesto se define como “representación simplificada que busca resumir un concepto multidimensional en un índice simple (unidimensional) con base en un modelo conceptual subyacente” (Schuschny y Soto, p13, 2009). Es decir, son funciones de una o más variables que se encargan de describir las características de los sujetos de estudio en conjunto.

Una de las principales ventajas que conlleva trabajar con indicadores compuestos es que pueden integrar y resumir diferentes dimensiones de un tema, lo cual arroja una imagen descriptiva fácil de interpretar y comparar con otras unidades de análisis (Schuschny y Soto, 2009). Por otra parte, trabajar con indicadores implica ciertas limitaciones y desventajas. Al manejar información multidimensional se puede incurrir en sesgos de percepción o en simplificación excesiva, además de que su construcción requiere de conjuntos de información

ampliamente disponible en tiempo y espacio, así como muestreos en función de los objetivos planteados (Schuschny y Soto, 2009).

Farné, Espinoza y Carrasco (2002) advierten que al ser muchos y variados los aspectos que componen e integran un empleo de calidad, su estudio necesitaría una metodología que cubriera una amplia gama de variables explicativas. Aun así, en la literatura existe gran número de acercamientos empíricos para la operacionalización del concepto de trabajo decente. En específico, algunos estudios que han recurrido a la construcción de índices compuestos para un acercamiento al trabajo decente son los trabajos de Bonnet et al. (2003), Galhardi (2012), Gálvez et al. (2011), Gamero (2012), Tudela et al. (2020).

Para la construcción de un índice sintético de trabajo decente, se retoma la metodología utilizada por Arredondo (2020), con algunos cambios en la operacionalización en función de las características de la presente investigación. Arredondo (2020) se remite a los trabajos realizados por OIT (2008) y Ortega (2013) para la definición de las dimensiones que integran su índice de trabajo decente, las cuales se componen de una dimensión salarial, una serie de dimensiones de obligaciones legales por parte del empleador y otras dimensiones caracterizadas como beneficios laborales no obligatorios.

3.2.1 Dimensiones

En la tabla 3.1 se pueden observar las dimensiones a considerar para la construcción de un índice de trabajo decente adecuado para la región de estudio como a la base de datos considerada en este trabajo. La OIT (2008) menciona que los indicadores del trabajo decente deberían captar los cuatro ejes del concepto: a) los derechos en el trabajo, b) las

oportunidades de empleo, c) la seguridad en el empleo y d) el diálogo social. En cuanto a la seguridad en el empleo, se refiere a que el trabajo tenga la capacidad de ofrecer condiciones de prevención de riesgos laborales e higiene, sin embargo, la fuente de información (ENOE) a utilizar no cuenta con alguna variable que contenga tal tipo de información, por lo que no se considera, convirtiéndose en una limitante de la base de datos.

Las dimensiones de salario digno, jornada laboral y contrato definido se integran en el eje de acceso y oportunidad al empleo. El eje de los derechos en el trabajo se compone por las dimensiones de seguridad social y prestaciones laborales; a su vez, la dimensión de seguridad social se subdivide en las variables de acceso a instituciones de salud pública, crédito para vivienda y fondo para el retiro. De igual manera, la dimensión de prestaciones laborales está conformada por el acceso a aguinaldo, vacaciones y utilidades. (Ver tabla 3.1).

Finalmente, en el eje de diálogo social se encuentra la dimensión de afiliación sindical, la cual da cuenta del derecho del trabajador de formar parte de un sindicato dentro de su trabajo.

De esta manera, para la operacionalización del trabajo decente se proponen diez variables enmarcadas en la propuesta de la OIT. Los indicadores representan porcentajes del número de ocupados, donde a través de un carácter binario se establece si una característica pertenece al trabajo decente o no.

Tabla 3.1. Propuesta de Indicadores para la medición del trabajo decente

Dimensiones	Variable	Descripción
Salario digno	Ingreso mensual	Tiene acceso a un salario digno según la línea de bienestar CONEVAL
Jornada laboral	Duración de la jornada laboral semanal	Tiene acceso a una jornada laboral completa, no menor a 35 horas y que no excede las 48 horas semanales.
Contrato definido	Contrato por escrito de tiempo indefinido	Tiene acceso a un contrato de base, planta o por tiempo indefinido
Seguridad Social	Instituciones de Salud Pública	Tiene acceso a instituciones de salud pública (IMSS, ISSSTE, otras)
	Crédito para Vivienda	Tiene acceso a crédito para vivienda (Infonavit, Fovissste)
	Fondo para el retiro	Tiene acceso a fondo para el retiro (SAR o afore)
Prestaciones laborales	Aguinaldo	Tiene acceso a aguinaldo
	Vacaciones	Tiene acceso a vacaciones
	Utilidades	Tiene acceso a reparto de utilidades
Afiliación Sindical	Pertenencia a un sindicato laboral	En su empleo tiene acceso a un sindicato

Fuente: elaboración propia con base en Arredondo (2020)

Para la determinación del salario digno, se utiliza el enfoque utilizado por Grijalva y Sánchez (2017). Este enfoque parte de cuestionar si los ingresos percibidos por las actividades laborales son suficientes para solventar los gastos de las necesidades básicas, tanto del trabajador como de sus dependientes, desde una perspectiva de los derechos humanos. Así, se comparan los ingresos percibidos del trabajador con la línea de bienestar¹⁵ del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), multiplicando esta por el número promedio de dependientes que a cada ocupado le corresponde en determinado momento¹⁶ (Grijalva y Sánchez, 2017). En la tabla 3.2 se puede observar el cálculo realizado para la determinación de un salario digno en la ciudad de Hermosillo en el periodo de años entre 2006 y 2022. En la tercera columna se observa la línea de pobreza definida por CONEVAL para localidades urbanas. Después, en la cuarta columna se encuentra la razón de dependientes y ocupados en la ciudad de Hermosillo, por ejemplo, para el año 2012, por cada persona ocupada dependían 2.2 personas en promedio. Por último, en la cuarta columna se multiplican estas dos últimas cifras.

Así, para determinar la dimensión de salario digno, se toman los ingresos mensuales declarados por los trabajadores en la encuesta ENOE, y se comparan con la línea de bienestar construida para la ciudad de Hermosillo, así, para tener un salario digno en el año 2015, un

¹⁵ CONEVAL utiliza dos líneas de ingreso como referencia para determinar si lo que perciben las personas es mayor o menor a ciertos umbrales establecidos de acuerdo con criterios específicos: la línea de bienestar mínimo, que equivale al valor de la canasta alimentaria por persona al mes; y la línea de bienestar, que equivale al valor total de la canasta alimentaria y de la canasta no alimentaria por persona al mes. Las Líneas de Bienestar se determinan a partir del valor monetario de canastas de consumo que se construyen siguiendo dos principios: que su contenido sea acorde al consumo habitual de los hogares mexicanos y que se cumplan aspectos importantes del conocimiento científico nutricional y económico. Para más información, visitar: <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Paginas/Mosaicos/Construccion-de-las-lineas-de-bienestar.aspx>

¹⁶ La razón de dependientes se calcula al dividir la población total del municipio entre el total de ocupados para el primer trimestre de cada año.

trabajador debía percibir mensualmente una cantidad arriba de \$6.362. Puesto que para el análisis de las dimensiones se utilizan los microdatos pertenecientes al primer trimestre de la ENOE, se toma como referencia el mes de febrero de la línea de bienestar CONEVAL para cada año.

Tabla 3.2. Línea de bienestar, Hermosillo, 2006-2022

Año	Mes	Línea de bienestar Urbana por Ingresos (Canasta alimentaria más no alimentaria)	Razón de dependientes/ocupados (Hermosillo)	Línea de bienestar multiplicada por la razón de dependientes/ocupados.
2006	Feb	\$2,012.6	2.39	\$4,817
2007	Feb	\$2,099.0	2.40	\$5,035
2008	Feb	\$2,147.6	2.31	\$4,953
2009	Feb	\$2,297.0	2.39	\$5,493
2010	Feb	\$2,417.1	2.39	\$5,770
2011	Feb	\$2,499.1	2.36	\$5,910
2012	Feb	\$2,570.2	2.21	\$5,680
2013	Feb	\$2,667.1	2.22	\$5,934
2014	Feb	\$2,813.8	2.18	\$6,127
2015	Feb	\$2,869.4	2.22	\$6,362
2016	Feb	\$2,955.6	2.14	\$6,322
2017	Feb	\$3,083.7	2.13	\$6,562
2018	Feb	\$3,275.6	2.16	\$7,060
2019	Feb	\$3,434.3	2.16	\$7,419
2020	Feb	\$3,549.1	2.13	\$7,551
2021	Feb	\$3,686.9	2.20	\$8,128
2022	Feb	\$3,997.2	2.11	\$8,438

Fuente: elaboración propia con base en la línea de bienestar de CONEVAL y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Una vez que se han caracterizado las diferentes dimensiones, el procedimiento para el cálculo del índice de trabajo decente (ITD) consiste en realizar una media aritmética simple, donde se le asigna la misma ponderación a cada una de las dimensiones, mediante la siguiente expresión:

$$ITD = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

El resultado es un índice que oscila entre 0 y 1, donde 1 representa el máximo nivel alcanzado, y 0 la privación total. Es decir, niveles cercanos a 1 representan mayor acceso a las dimensiones, tanto en derechos, oportunidades y diálogo en el trabajo; mientras que aquellos valores cercanos a 0 demuestran la privación o carencia de dichas dimensiones. Cabe destacar que resultado es una clasificación relativa, y que “decente” no quiere decir “ideal” (Bonnet, et al., 2003, citado a través de Pérez-Peralta y Castro, 2017).

Capítulo IV. La industria manufacturera y el trabajo decente en Hermosillo.

En el presente capítulo, primeramente, se muestran las principales características del mercado laboral hermosillense en el periodo de los años 2006 y 2022, con el fin de contextualizar los principales cambios ocurridos. Después, en las siguientes secciones se procede a mostrar los resultados y análisis de la construcción del índice de trabajo decente.

4.1 Descripción del mercado laboral hermosillense 2006-2022

Como se puede observar en la tabla 4.1, en Hermosillo han ocurrido cambios en la composición de su población económicamente activa (PEA), la cual pasó de 294,431 (43% de la población) a 425,255 (49%) personas. La proporción de la población menor de 15 años disminuyó de 2006 a 2022, decreciendo de un 29% a un 21%, por lo cual se intuye que en 2022 hay una mayor cantidad de jóvenes pertenecientes al mercado de trabajo.

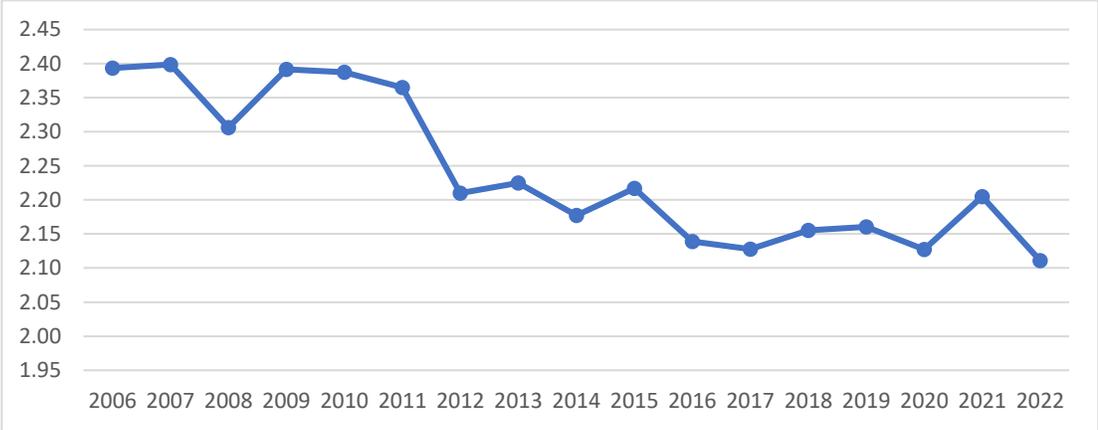
Tabla 4.1. Población económicamente activa en Hermosillo, 2006 y 2022

	2006	%	2022	%
Menor de 15 años	194,674	29%	182,942	21%
Población económicamente Activa	294,431	43%	425,255	49%
Población ocupada	283,505	42%	410,584	47%
Población desocupada	10,926	1.6%	14,671	2%
Población No económicamente activa	189,509	28%	258,523	30%
Población disponible	25,644	4%	31,080	4%
Población no disponible	163,865	24%	227,443	26%
Población total	678614	100%	866720	100%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

El incremento en la proporción de la PEA se traduce en una disminución en la razón entre dependientes y ocupados. La disminución de esta relación con el paso del tiempo significa que existen más personas en condición de trabajar en comparación a las dependientes. Dicha tendencia se ha mantenido a la baja desde el año 2006. (Ver figura 4.1).

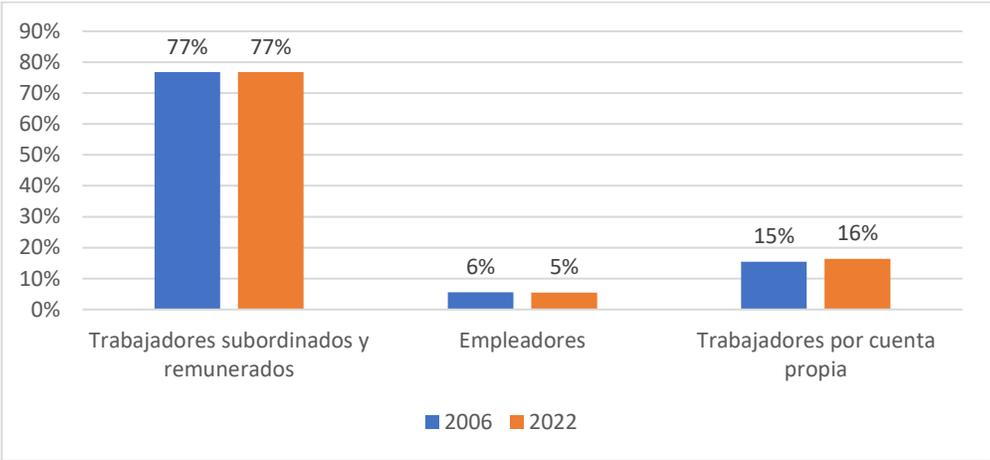
Figura 4.1. Relación de dependientes y ocupados en Hermosillo, 2006 y 2022



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

En otro sentido, la composición interna del mercado laboral se ha mantenido prácticamente estable, pues la relación entre asalariados, empleadores y trabajadores por cuenta propia no ha cambiado considerablemente. Los trabajadores subordinados y remunerados continúan representando la mayor parte del mercado laboral, manteniéndose en 2022 con un 77% del total de la población ocupada; los empleadores bajan de un 6% a un 5% y los trabajadores por cuenta propia suben de un 15% a un 16%. (Ver figura 4.2).

Figura 4.2. Población ocupada por posición de ocupación en Hermosillo, 2006 y 2022



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

Dado que la unidad de análisis son los trabajadores asalariados, a continuación se presentan las características sociodemográficas principales de este sector de la población en la ciudad de Hermosillo para los años 2006 y 2022. Como se aprecia en la tabla 4.2, en cuanto a la distribución entre hombres y mujeres asalariados no hay gran variación, pues el porcentaje de mujeres solo crece un punto porcentual, de 41% a 42%, mientras que los hombres se mantienen en un aproximado del 60%.

La distribución de los rangos de edad de los trabajadores se comporta de la siguiente manera: en el rango de 14 a 24 años, el conjunto disminuye de un 22% a un 17%; de igual manera en el rango de 25 a 44 años hay una disminución de 6 puntos, ubicándose en 49% en 2022; por otra parte, en el rango de 45 a 64 años existe un incremento considerable, pasando de representar el 21% en 2006 a un 31% en 2022. Es decir, hay una menor proporción de personas asalariadas menores de 45 años, mientras que los trabajadores mayores de 45 años toman mayor relevancia en la composición del mercado laboral. (Ver tabla 4.2).

En cuanto al grado de escolaridad, los conjuntos que presentan mayor cambio son los de preparatoria y profesional, aumentando de 18% a 24% y de 28% a 36% respectivamente. En menor medida, la proporción de asalariados con nivel educativo de primaria y secundaria disminuye, perdiendo dichos grados 8 y 2 puntos porcentuales. Por último, las personas asalariadas con grado de maestría también aumentan un 1%, al igual que lo hacen aquellos con un nivel de doctorado un 0.6%. En términos generales el nivel educativo de los trabajadores subordinados y remunerados ha aumentado, pues ahora el 40% cuenta al menos con nivel educativo profesional.

Tabla 4.2. Población ocupada asalariada por características sociodemográficas en Hermosillo, 2002 y 2006

	2006		2002	
Sexo	Población ocupada	%	Población ocupada	%
Hombres	128,710	59.5%	181,144	57.7%
Mujeres	87,642	40.5%	132,852	42.3%
Total	216,352	100.0%	313,996	100.0%
Edad				
14 a 24 años	47,292	21.9%	53,652	17.1%
25 a 44 años	119,545	55.3%	155,278	49.5%
45 a 64 años	46,421	21.5%	96,572	30.8%
65 años y más	3,094	1.4%	8,494	2.7%
Total	216,352	100.0%	313,996	100.0%
Escolaridad				
Primaria incompleta	2,187	1.0%	10,197	3.2%
Primaria completa	33,489	15.5%	19,821	6.3%
Secundaria completa	58,321	27.0%	100,878	32.1%

Medio superior y superior	122,269	56.5%	181,741	57.9%
No especificado	86	0.0%	1,359	0.4%
Total	216,352	100.0%	313,996	100.0%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

En la figura 4.3 se puede observar la composición del mercado laboral en cuanto a sus sectores económicos. En 2022, el sector terciario continúa ocupando la mayor parte del mercado con un aproximado de 69%. La industria manufacturera se mantiene representando un 18% de la población asalariada; las ramas de actividad de comercio y servicios crecieron ambas un 1%, mientras que la construcción se reduce en un 2%. (Ver tabla 4.3).

Figura 4.3. Población ocupada por sector de actividad económica en Hermosillo, 2006 y 2022 (%)



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

En cuanto a la distribución de los asalariados por tamaño de establecimientos, según datos de la ENOE, el porcentaje de personas que trabajan en micronegocios, pequeños y medianos establecimiento se redujeron en 2, 3 y 9 puntos porcentuales respectivamente. Por otro lado, los grandes establecimientos habrían de crecer en un 2%, al captar un 19% del total de asalariados en 2022. Sin embargo, esta información no es completamente precisa pues la encuesta arroja un aproximado de 24% de respuestas no específicas en este rubro. (Ver tabla 4.3).

Las diferencias respecto a la ocupación de los trabajadores se comportan de la siguiente manera: los trabajadores profesionales pasaron de captar un 11% en 2006 a un 17% en 2022; los trabajadores de la educación se redujeron a la mitad, pues en 2022 representan un 3% en comparación con el 6% del periodo inicial; la proporción de trabajadores industriales continúa siendo la ocupación con mayor número de asalariados, manteniéndose estable en un 28%; oficinistas, comerciantes y trabajadores de protección decrecen un 2%, 1% y 3% respectivamente; por último, operadores de transporte y los trabajadores en servicios personales crecen en un 1% y 2% . (Ver tabla 4.3).

En síntesis, las principales características a resaltar del mercado laboral hermosillense son las siguientes: los hombres continúan siendo aproximadamente el 60% de los asalariados; si bien la proporción de personas de 25 a 44 años se reduce, continúan representando cerca del 50% del total ; la cantidad de personas con al menos el grado de estudios universitarios pasó de un 30% a un 40%; la composición de los sectores primario, secundario y terciario se mantuvo estable, siendo la rama de actividades de servicios la principal concentradora de asalariados con un 51% del total; por último, la proporción de empleos generados por los pequeños y medianos establecimientos disminuye frente a los grandes establecimientos, que presentan un ligero crecimiento en esta misma variable.

Tabla 4.3. Población ocupada asalariada por características ocupacionales en Hermosillo, 2006 y 2022

Características	2006		2022	
	Población ocupada (número de personas)	%	Población ocupada (número de personas)	%
Rama económica				
Construcción	21,358	10%	24,382	8%
Industria manufacturera	39,743	18%	57,746	18%
Comercio	36,492	17%	55,101	18%
Servicios	111,204	51%	163,029	52%
Otros	2,329	1%	8,245	3%
Agropecuario	3,098	1%	3,273	1%
No especificado	2,128	1%	2,220	1%
Total	216,352	100%	313,996	100%
Tamaño de establecimiento				
Micronegocios	36,920	17%	48,413	15%
Pequeños establecimientos	65,883	30%	54,078	17%
Medianos establecimientos	43,822	20%	35,813	11%
Grandes establecimientos	36,842	17%	59,696	19%
Gobierno	20,212	9%	24,006	8%
Otros	12,573	6%	16,530	5%
No especificado	100	0%	75,460	24%
Total	216,352	100%	313,996	100%
Ocupación				
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	23,545	11%	52,882	17%
Trabajadores de la educación	12,722	6%	10,195	3%

Funcionarios y directivos	5,984	3%	8,509	3%
Oficinistas	39,321	18%	50,965	16%
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	60,391	28%	88,258	28%
Comerciantes	24,284	11%	32,721	10%
Operadores de transporte	9,506	4%	15,836	5%
Trabajadores en servicios personales	30,107	14%	49,777	16%
Trabajadores en protección y vigilancia	8,515	4%	2,773	1%
Trabajadores agropecuarios	1,977	1%	1,494	0%
No especificado	-	-	586	0%
Total	216,352	100%	313,996	100%

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

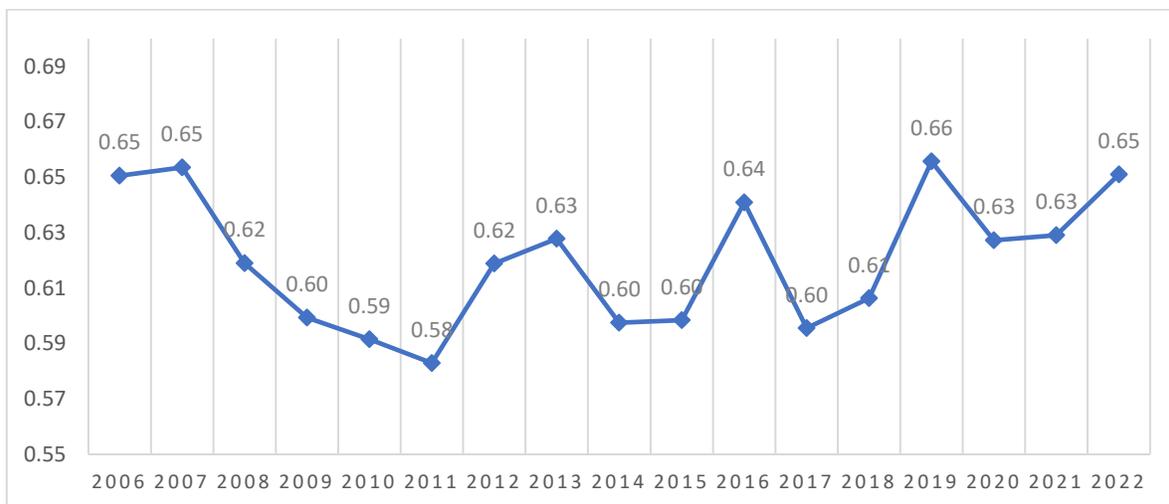
Una vez analizadas las características generales del mercado laboral de Hermosillo para el periodo de referencia, es posible indagar sus características específicas; particularmente, las variables que integran el interés principal de esta investigación: comportamiento y evolución del trabajo decente en el sector manufactura.

4.2 Caracterización del trabajo decente en la industria manufacturera

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del índice de Trabajo decente. Este índice engloba dimensiones vinculadas al concepto propuesto por la OIT para medir la calidad del trabajo, a las cuales se les ha asignado la misma ponderación. En la figura 4.4 se muestra el comportamiento del índice a través de los años 2006-2022. Se puede observar que los datos han variado y son susceptibles al contexto socioeconómico de cada momento.

Los resultados del índice calculado muestran que el menor valor presentado corresponde al año 2011, siendo este de 0.58, después de mantener una tendencia a la baja desde el año 2007. El mejor valor habría de ser precisamente el año 2019 con un 0.66, seguido de los años 2006, 2007 y 2022, los cuales presentan un índice de 0.65. Dicha variación nos indica lo sensible que son las condiciones laborales localmente a factores externos como la crisis inmobiliaria de los años 2008-2009 o a la pandemia COVID-19 en el año 2020.

Figura 4.4. Índice de trabajo decente de la industria manufacturera en Hermosillo, 2006-2022



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Por otra parte, se puede observar que el índice mantiene cierta tendencia de crecimiento a partir del año 2017, lo cual nos habla de que en los últimos años han ocurrido mejoras en las condiciones de los asalariados de la manufactura.

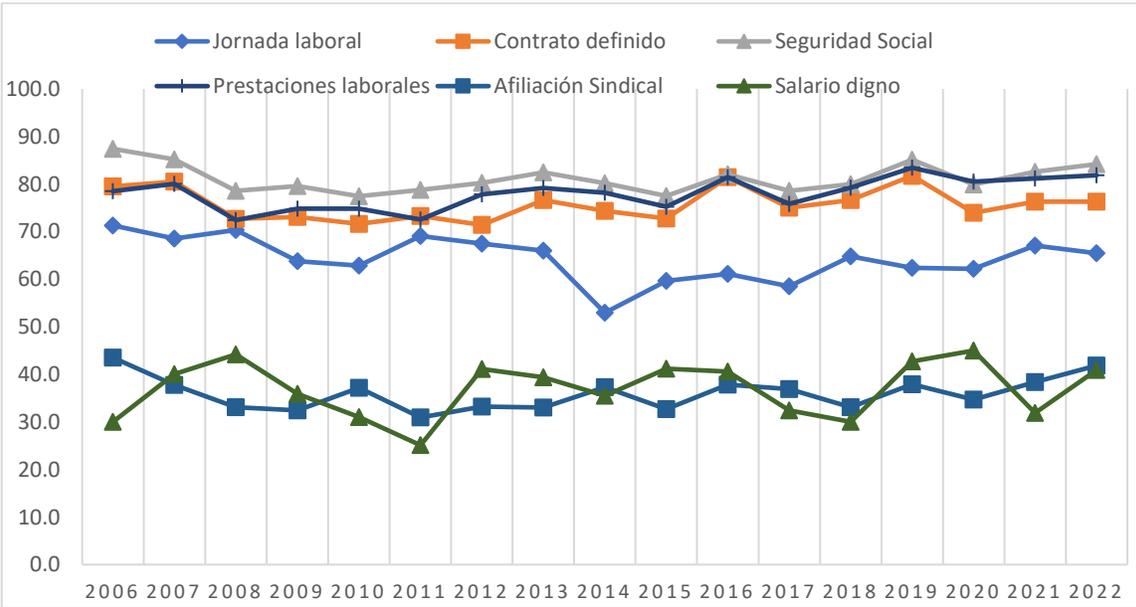
Además, es importante conocer la distribución de cada uno de los logros que componen cada una de las dimensiones, de manera que se pueda tener una visión sobre la proporción de la población ocupada que tiene acceso a cada uno de ellos. En la figura 4.5 y tabla 4.4 se muestran los indicadores de las dimensiones que componen el trabajo decente durante diferentes años. Comenzando con la dimensión de salario digno, se puede observar que es el indicador que presenta menor porcentaje en comparación con el resto que componen el índice. En 2006, el porcentaje de los asalariados de la industria manufacturera que contaban con salario digno fue de solo el 30%, inclusive en 2011 este porcentaje habría de bajar hasta un 25.1%. Finalmente, a inicios del 2020 el indicador de salario habría de mostrar su mejor comportamiento, al posicionarse en un 45%. Como se verá más adelante, los resultados favorables de los demás indicadores habrán de compensar el mal desempeño de este indicador al momento de ponderar el índice.

Si bien la dimensión de jornada laboral presenta considerablemente mejores resultados que la de salario digno, se puede observar que entre los años 2006 y 2022 esta presenta cierta tendencia negativa, al bajar de 71.3% a 65.5%.

Las dimensiones de contrato definido, seguridad social y prestaciones laborales son las que presentan valores más altos y se comportan de manera similar. El valor del porcentaje más alto de trabajadores que cuentan con contrato definido y acceso a prestaciones laborales corresponde al año 2019, siendo estos de 81.8% y 83.4% respectivamente. Por su parte, la seguridad social tuvo su valor más alto durante el 2006 con 87.4%. La afiliación sindical es

otra dimensión que se comporta de manera similar a la presentada por el salario digno, presentando valores apenas superiores a este. Su valor más alto corresponde al año 2006 con un 43.5% y su valor más bajo al año 2011 con un 30.9%. Así pues, como se observa en la tabla 4.4, las dimensiones con mejores promedios de porcentajes en el total de años son las prestaciones laborales con 78.8% y la seguridad social con 81%. Si comparamos el año del inicio del periodo del estudio con el año final, obtenemos los siguientes resultados: el porcentaje de trabajadores con salario digno aumenta 10.9 puntos porcentuales; la jornada laboral es la dimensión que se reduce más, pues pierde 5.8 puntos; tanto el contrato definido como la seguridad social pierden ambas 3.2 puntos; la dimensión de prestaciones laborales es la que logra ganar un mayor porcentaje al aumentar en un 3.3%; por último el porcentaje de trabajadores con afiliación sindical también se reduce en un 1.6%.

Figura 4.5. Proporción de trabajadores con acceso a las dimensiones del trabajo decente en la industria manufacturera en Hermosillo, 2006-2022



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Tabla 4.4. Índice de trabajo decente y proporción de trabajadores con acceso a las dimensiones en la industria manufacturera en
Hermosillo, 2006-2022

Dimensiones	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Media
Salario digno	30.0	40.0	44.2	35.9	31.0	25.1	41.1	39.4	35.5	41.2	40.6	32.4	30.0	42.7	45.0	31.9	40.9	36.88
Jornada laboral	71.3	68.6	70.4	63.8	62.8	69.1	67.5	66.0	52.9	59.6	61.1	58.5	64.8	62.4	62.2	67.0	65.5	64.33
Contrato definido	79.5	80.5	72.7	73.1	71.6	73.3	71.4	76.6	74.4	72.8	81.4	75.1	76.6	81.8	74.0	76.3	76.3	75.73
Seguridad Social	87.4	85.2	78.6	79.6	77.4	78.8	80.2	82.4	80.2	77.5	82.1	78.6	80.0	85.2	79.9	82.6	84.2	81.17
Instituciones de Salud Pública	87.8	85.3	80.4	81.8	79.4	80.5	82.9	86.1	84.1	80.2	83.4	81.3	84.7	88.8	84.5	88.8	88.8	84.04
Crédito para Vivienda	87.6	85.8	78.8	79.1	77.9	78.7	80.7	82.9	80.1	78.9	83.4	79.8	81.3	85.4	79.1	83.0	82.9	81.48
Fondo para el retiro	86.9	84.5	76.7	77.8	75.1	77.2	77.2	78.3	76.3	73.5	79.5	74.8	73.9	81.3	76.1	76.0	80.8	78.00
Prestaciones laborales	78.5	80.0	72.4	74.8	74.9	72.6	77.9	79.2	78.2	75.2	81.5	75.8	79.2	83.4	80.6	81.2	81.8	78.08
Aguinaldo	89.8	88.1	80.5	83.8	84.1	83.6	86.1	89.4	86.2	84.3	88.7	85.1	87.0	91.5	89.4	89.9	90.5	86.93
Vacaciones	86.6	84.7	78.4	80.1	79.4	78.7	82.6	83.9	82.4	79.9	86.6	82.8	85.4	89.4	85.8	87.9	86.9	83.62
Utilidades	59.2	67.3	58.4	60.6	61.0	55.5	64.9	64.3	66.0	61.6	69.1	59.6	65.4	69.5	66.5	65.8	68.1	63.69
Afiliación Sindical	43.5	37.8	33.1	32.4	37.2	30.9	33.2	33.0	37.3	32.7	37.9	36.9	33.1	37.9	34.7	38.4	41.9	35.99
Índice Trabajo decente	0.65	0.65	0.62	0.60	0.59	0.58	0.62	0.63	0.60	0.60	0.64	0.60	0.61	0.66	0.63	0.63	0.65	0.620

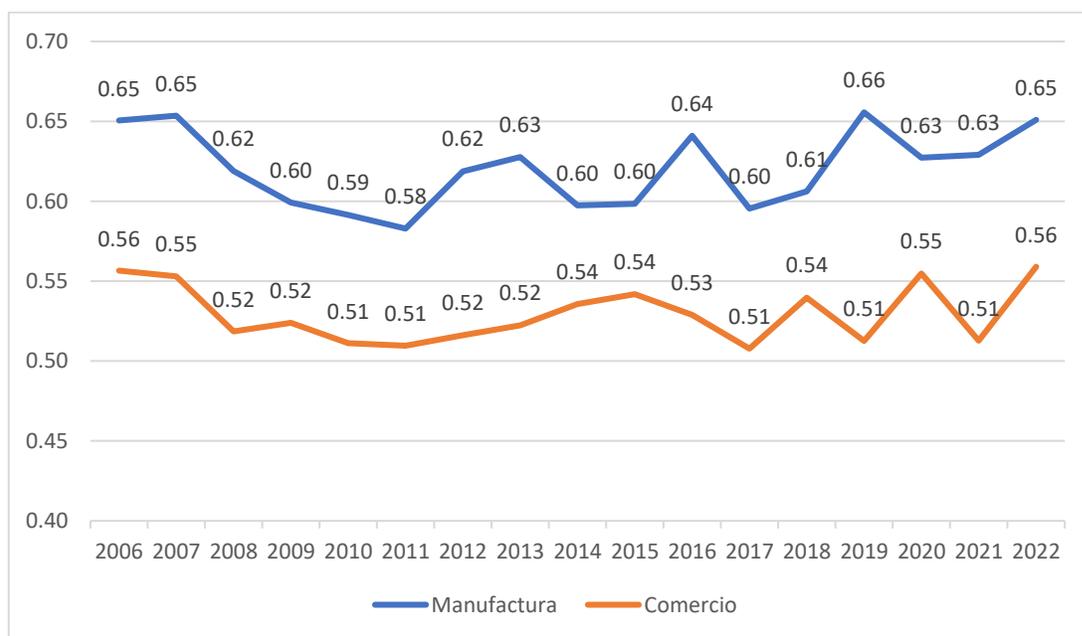
Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

4.2.1 Comparación de trabajo decente entre sectores

En la presente sección se hace una comparación de las condiciones laborales de la industria manufacturera con otros sectores importantes de la economía hermosillense, como lo son el sector comercio y el sector servicios.

Al comparar el índice de la rama manufactura con el del sector comercio, se puede observar lo siguiente. De 2006 a 2022 la manufactura presentó los niveles más altos; el año donde sus valores se encuentran más cercanos fue durante el 2015, donde la manufactura baja a 0.59 y el índice de comercio demuestra un valor de 0.53; por otra parte, el año con mayor distancia entre ambas magnitudes fue el 2019, donde se encuentra una diferencia de 0.14 puntos entre ambos sectores (figura 4.6).

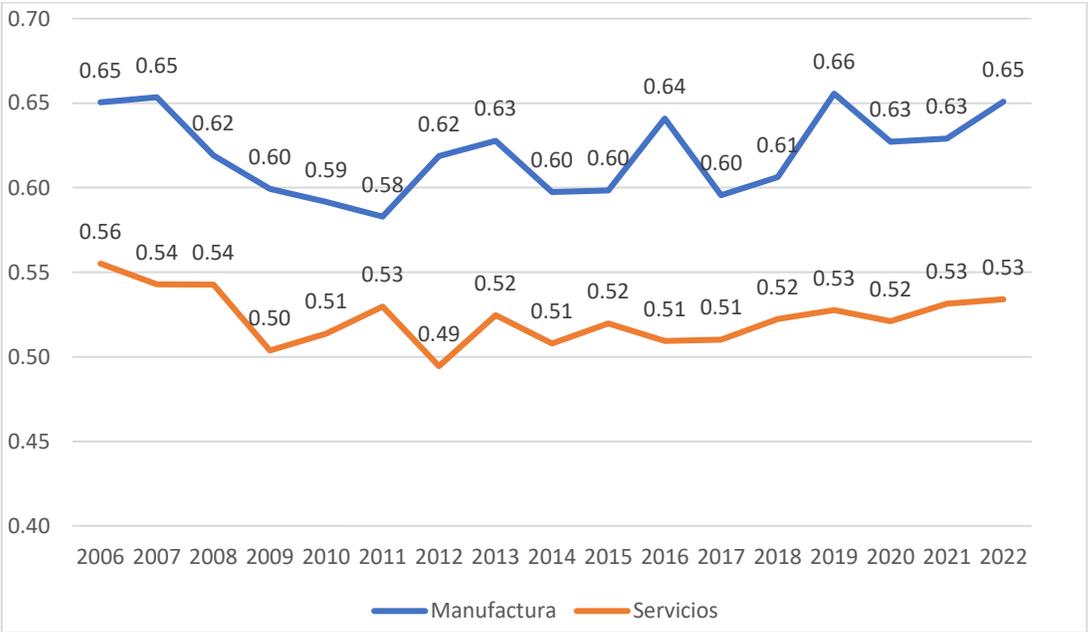
Figura 4.6. Índices de trabajo decente en la industria manufacturera y sector comercio en Hermosillo, 2006-2022



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

En cuanto a los servicios, al igual que en el comercio, la manufactura también logra posicionarse con amplia ventaja en sus condiciones laborales. En el año 2011 fue cuando ambos índices tuvieron mayor cercanía, demostrando la manufactura un valor de 0.58 y los servicios 0.52; asimismo en el año 2016 es cuando se puede observar un distanciamiento más alto entre ambos, con 0.14 puntos en total. Como se mencionó anteriormente, el sector de los servicios comprende el 52% del total de asalariados en la ciudad de Hermosillo (Ver figura 4.7).

Figura 4.7. Índices de trabajo decente en la industria manufacturera y sector servicios en Hermosillo, 2006-2022

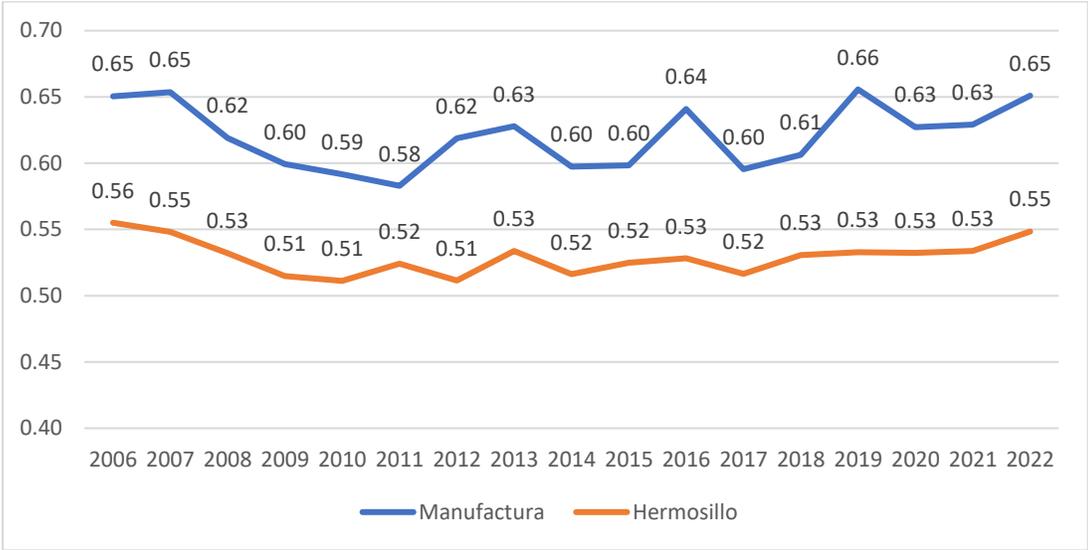


Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Por último, si comparamos el índice de la manufactura con el del total de sectores económicos de Hermosillo encontramos lo siguiente. Al ser los servicios el mayor captador de trabajadores asalariados de la ciudad, los valores de sus índices se comportan de manera

muy similar, habiendo poca variación porcentual entre ellos y, por lo tanto, demostrando una distancia muy similar con el índice de la manufactura. (Ver figura 4.8).

Figura 4.8. Índices de trabajo decente en la industria manufacturera y total de sectores en Hermosillo, 2006-2022



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Como se mencionó anteriormente, en 2022, la manufactura representó un total del 18% de los asalariados, de igual manera el comercio captó un 18% y los servicios un 52% de un total de 313,996 personas subordinadas y remuneradas en la ciudad de Hermosillo.

Además de comparar el valor de los índices entre sectores, se realiza una comparación entre el comportamiento de sus dimensiones e indicadores. Si bien en el índice la manufactura presenta amplia ventaja sobre el resto, veremos que en sus dimensiones hay diferencias que es necesario mencionar.

Las figuras 4.9, 4.10, 4.11 y 4.12 muestran el comportamiento por sector de las dimensiones del índice de trabajo decente en los años 2006, 2011, 2016 y 2022. Se puede

observar que en el primer año el sector con mejor porcentaje de asalariados con acceso a un salario digno fue el de servicios con un total de 46.7%. Si bien la ventaja de los servicios en acceso a un salario digno sobre el resto de los sectores se puede observar en los demás años, la distancia entre estos mantiene una tendencia a acortarse en los últimos periodos de tiempo, especialmente con la manufactura, que ha crecido paulatinamente desde el año 2018.

En la jornada laboral la manufactura y el comercio demuestran porcentajes muy similares, teniendo pequeñas diferencias numéricas, salvo en el año 2011 donde hubo un margen de 6% de distancia entre ambos sectores. Los servicios presentan porcentajes menores en este indicador y, como se verá enseguida, esta será la norma de comportamiento de este sector en los demás indicadores.

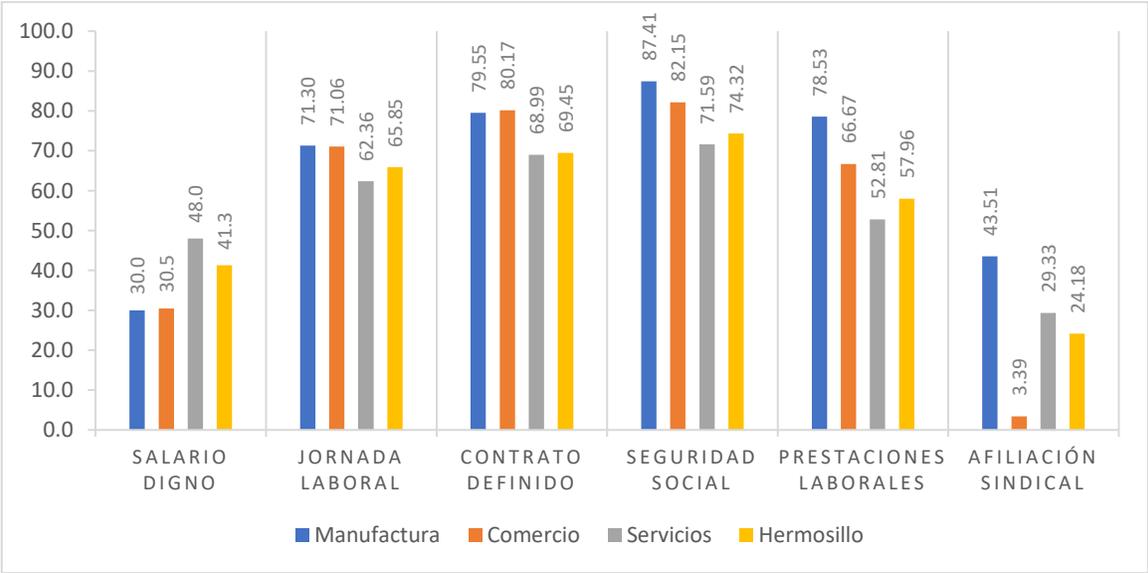
En cuanto a la dimensión de contrato definido, en el año 2006 el comercio presentó un mejor resultado que la manufactura, siendo sus valores de 80% y 79% respectivamente. Durante el 2011 y 2016 la manufactura logra posicionarse en primer lugar en este rubro, para después finalmente compartir con el comercio el mismo porcentaje de 76% durante el 2022. Nuevamente los servicios se encuentran rezagados en este indicador, mostrando inclusive una diferencia de 15% con los demás sectores en 2022.

Se puede observar que tanto en seguridad social como en las prestaciones laborales el patrón de comportamiento entre sectores es muy similar durante el periodo de tiempo. Esto es, los trabajadores subordinados y remunerados de la manufactura, tienen mayor probabilidad de tener acceso a seguridad social y prestaciones durante los años 2006, 2011, 2016 y 2022, seguidos de los trabajadores del sector comercio y por último los pertenecientes al sector servicios. Cabe resaltar que, durante el año 2016, la diferencia porcentual entre la

manufactura y los servicios fue de 17% en el acceso a seguridad social y del 30% en las prestaciones laborales.

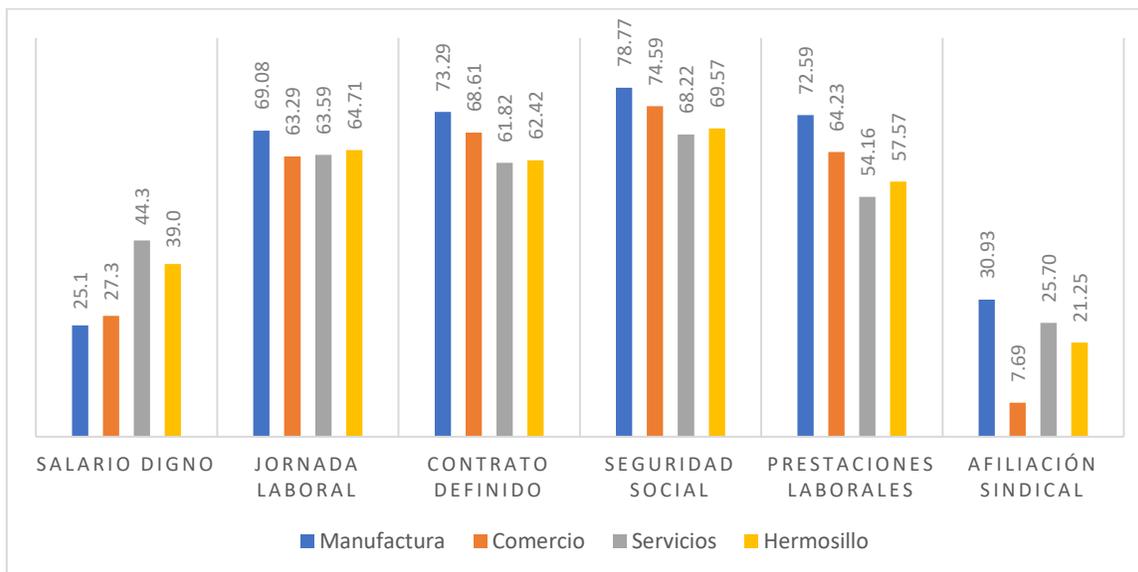
Finalmente se encuentra la dimensión de afiliación sindical, la cual presenta porcentajes bajos en los tres sectores al igual que el acceso a salario digno. Las figuras 4.9, 4.10, 4.11 y 4.12 demuestran que el sector comercio ofrece muy pocas posibilidades a los trabajadores de formar parte de un sindicato: según la ENOE, en 2022 solo el 3% de los asalariados de este sector se encuentra afiliado a un sindicato por parte de su trabajo, en la manufactura un 41.8% y en los servicios un 18%.

Figura 4.9. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2006



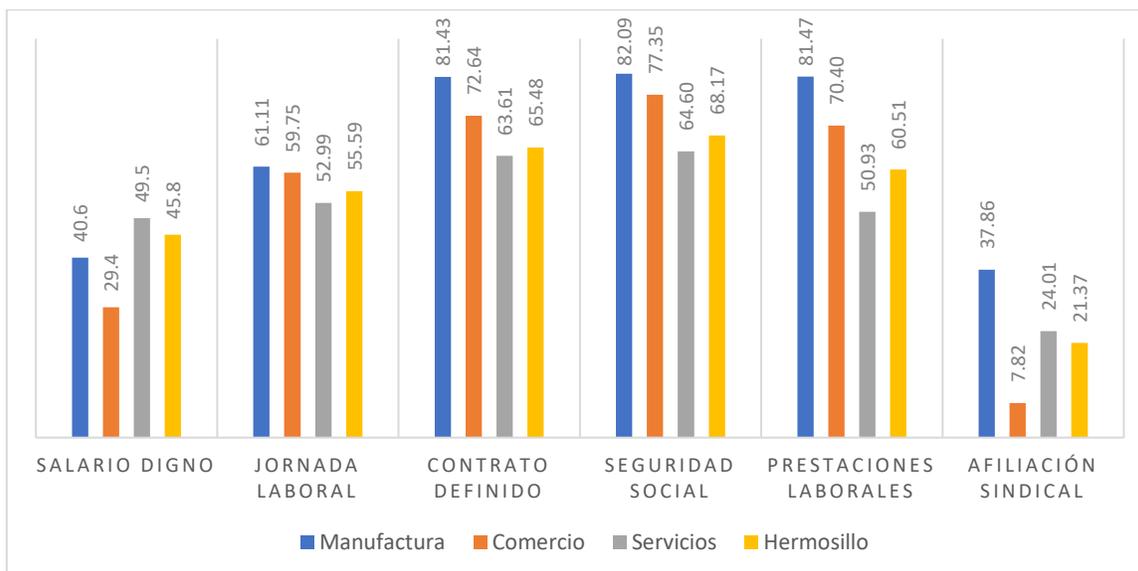
Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Figura 4.10. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2011



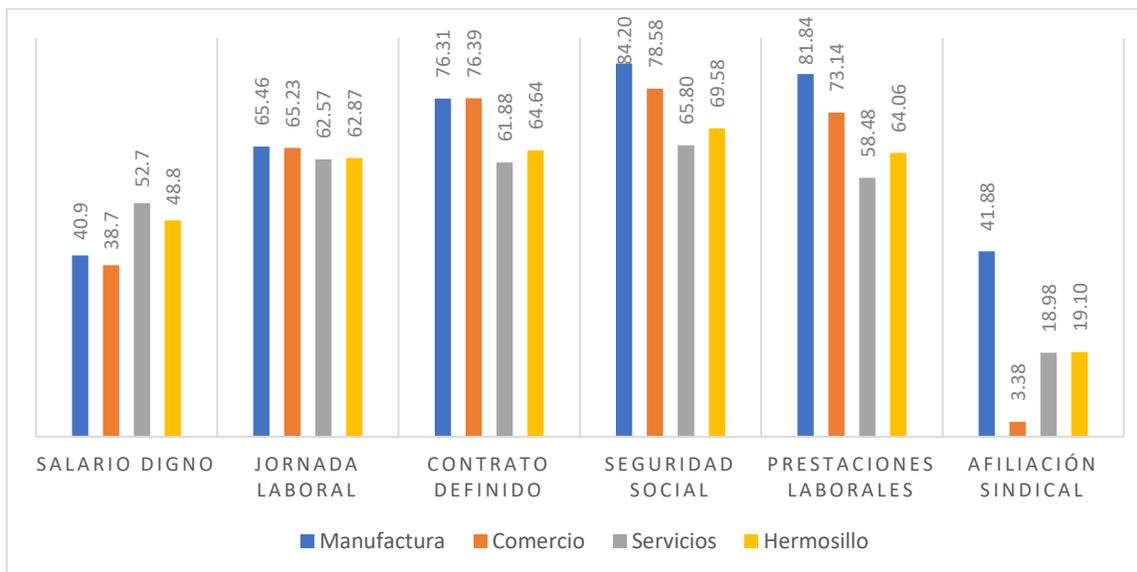
Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Figura 4.11. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2016



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Figura 4.12. Porcentaje de trabajadores/as en cada una de las dimensiones del trabajo decente en la manufactura, comercio y servicios en Hermosillo, 2022



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

4.2.2 Trabajo decente y características sociodemográficas

Con el fin de conocer cómo se distribuye el acceso a las diferentes dimensiones que componen el índice según las características de cada trabajador, en la presente sección se estudian las condiciones laborales de la manufactura a través del índice de trabajo decente en función de varias características sociodemográficas de la población.

En la tabla 4.5 se pueden observar los resultados de las diferentes dimensiones entre hombres y mujeres para los años 2006 y 2022. Primeramente, se observa que los hombres obtienen un mejor valor del índice en los dos periodos de estudio, sin embargo, la diferencia

es de solo 0.03 puntos durante el 2006 y de 0.02 puntos en el 2022. Es necesario analizar cada dimensión para conocer las verdaderas diferencias entre ambos grupos que pueden no ser visibles al considerarse de forma general.

Las cifras indican que, en 2006, mientras que el 41% de los hombres tuvo acceso a un salario digno, solo un 7% de mujeres tenía acceso a esta dimensión. Es decir, por cada 100 hombres que presentaron un salario digno, 18 mujeres declararon tenerlo. Si bien para 2022 ya un 24% de mujeres trabajadoras de la manufactura contaba con un salario digno, la diferencia con el grupo de los hombres seguía siendo de 28 puntos porcentuales.

La jornada laboral es otra dimensión en la cual los hombres se ven más favorecidos que las mujeres, con 5% de ventaja en ambos periodos. Por otra parte, para el 2022 disminuyó el porcentaje tanto de hombres como mujeres con una jornada laboral adecuada. La dimensión de contrato definido, en 2006 hombres y mujeres tuvieron un 79% de acceso a un contrato por escrito de base, bajando estas cifras a 75% y 77% respectivamente en 2022.

Tabla 4.5. Índice de trabajo decente y proporción de trabajadores/as con acceso a las dimensiones según sexo en la industria manufacturera en Hermosillo, 2006 y 2022

Dimensiones	2006			2022		
	Hombres (H)	Mujeres (M)	M/H*	Hombres (H)	Mujeres (M)	M/H*
Salario digno	41.09	7.52	0.18	53.21	24.95	0.47
Jornada laboral	73.12	67.85	0.93	67.80	62.05	0.92
Contrato definido	79.51	79.62	1.00	75.30	77.79	1.03
Seguridad Social	86.19	89.75	1.04	83.83	84.71	1.01
Instituciones de Salud Pública	86.82	89.63	1.03	88.50	89.28	1.01
Crédito para Vivienda	86.18	90.22	1.05	82.20	84.00	1.02
Fondo para el retiro	85.56	89.41	1.05	80.80	80.86	1.00
Prestaciones laborales	77.11	81.22	1.05	79.20	85.69	1.08
Aguinaldo	89.25	90.83	1.02	87.80	94.54	1.08
Vacaciones	84.71	90.22	1.07	84.50	90.43	1.07
Utilidades	57.38	62.59	1.09	65.30	72.12	1.10
Afiliación Sindical	39.58	50.99	1.29	35.30	50.91	1.44
Índice de trabajo decente	0.66	0.63	0.95	0.66	0.64	0.98

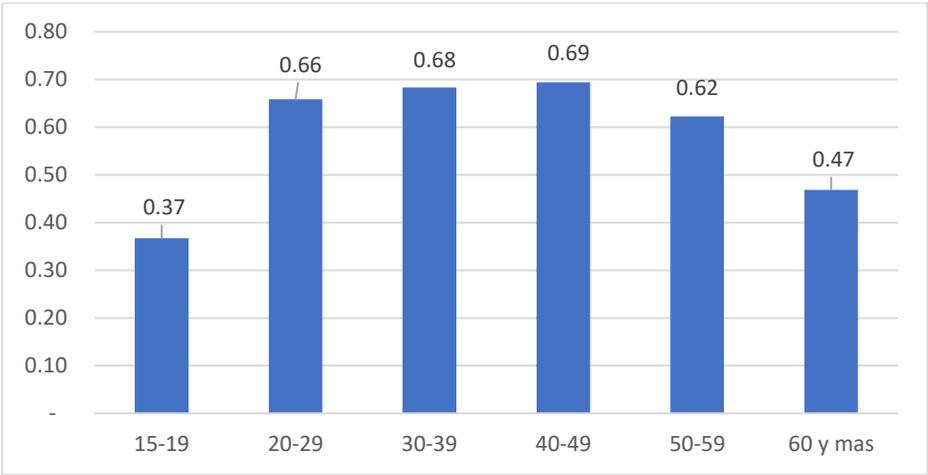
Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

La seguridad social presenta los valores más altos para ambos grupos. Aunque si bien estas cifras decrecieron hacia el último año, alrededor del 84% de hombres y mujeres de la manufactura tuvieron acceso a instituciones de salud, crédito de vivienda y fondo para el retiro. Las prestaciones laborales presentan cifras similares, con 79% de los hombres teniendo acceso a aguinaldo, vacaciones y utilidades, y un 85% de las mujeres.

Por último, la afiliación sindical es la única dimensión donde las mujeres tienen un acceso mucho más marcado en comparación a los hombres. En 2006, solo el 39% de los asalariados hombres formó parte de un sindicato, frente a un 51% de las mujeres. Esta diferencia habría de acrecentarse en el año 2022, cuando el porcentaje de hombres sindicalizados bajó a un 35%.

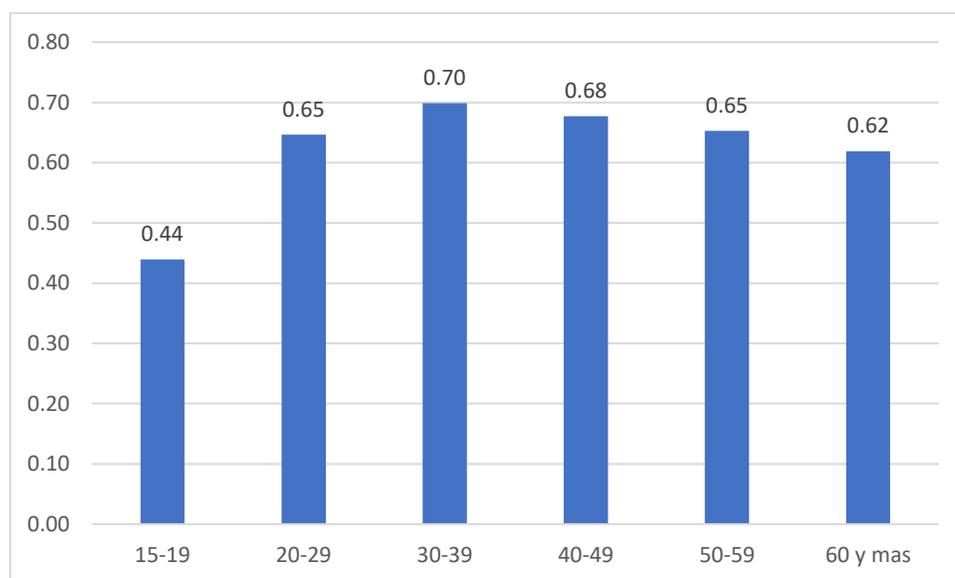
La edad de los trabajadores es otro rasgo que puede ser evaluado en el acceso a niveles de trabajo decente. En las figuras 4.13 y 4.14 se puede observar la distribución de los índices por rango de edad para los años 2006 y 2022. Se aprecia que en ambos periodos la distribución se comporta de manera similar: los trabajadores en edades entre 15 y 19 años, y aquellos de 60 años y más son los que presentan menores índices de trabajo decente, es decir, los jóvenes y los adultos mayores suelen estar expuestos a condiciones de trabajo más precarias. Por otro lado, los trabajadores en edades entre 30 y 50 años son los que presentan mejores condiciones laborales en ambos periodos.

Figura 4.13. Índice de trabajo decente por rangos de edad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2006



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

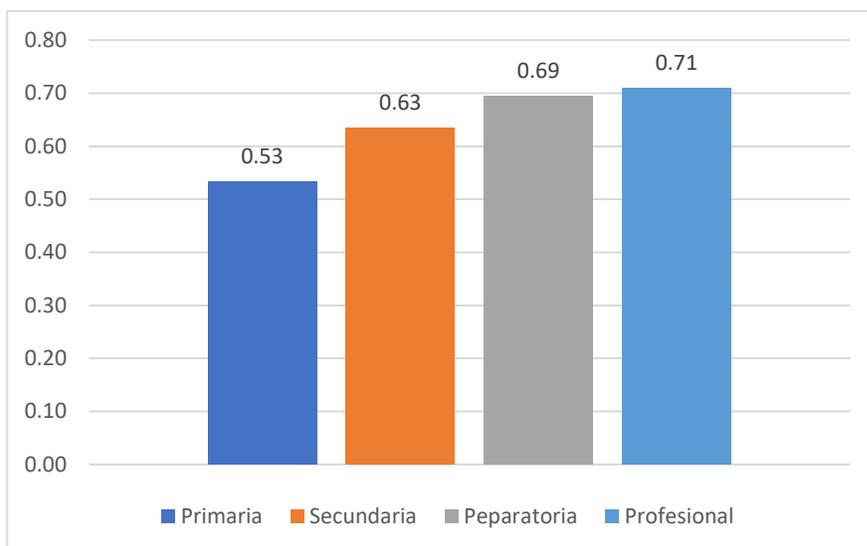
Figura 4.14. Índice de trabajo decente por rangos de edad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2022



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

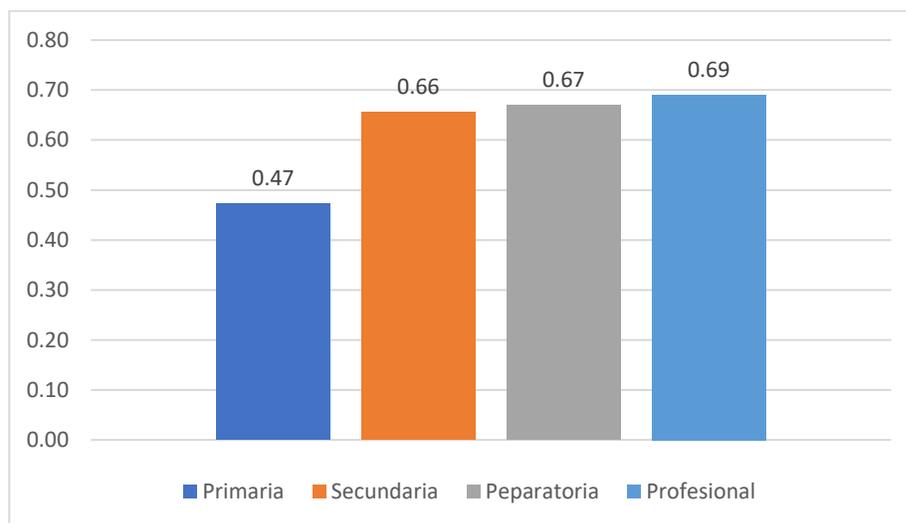
En la figura 4.15 y 4.16 se encuentra la distribución de los niveles de trabajo decente dada la escolaridad de los trabajadores. Se puede observar que a mayor grado de escolaridad existe una mayor probabilidad de tener niveles altos de trabajo decente. Dicha tendencia se mantiene en los años 2006 y 2022. Aun así, la distancia en el índice entre trabajadores con educación preparatoria y profesional es de solo dos puntos porcentuales, de lo cual puede inferirse que tener una mayor educación no garantiza estrictamente mayores niveles de trabajo decente.

Figura 4.15. Índice de trabajo decente por grado de escolaridad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2006



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

Figura 4.16. Índice de trabajo decente por grado de escolaridad en trabajadores asalariados de la industria manufacturera en Hermosillo, 2022



Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI.

En la tabla 4.6 se muestra la distribución de las dimensiones y el índice de trabajo decente por tamaño de unidad económica para el año 2022. Se observa que los grandes establecimientos ofrecen una mayor ventaja en sus condiciones laborales, esto en contraposición a los establecimientos de menor tamaño. Por otra parte, es interesante observar que si bien reflejan un nivel mayor en el índice, en la dimensión de salario digno se encuentran muy por debajo, 31% en comparación de 63% de los trabajadores pertenecientes a los medianos establecimientos.

Tabla 4.6. Índice de trabajo decente y proporción de trabajadores con acceso a cada una de las dimensiones según tamaño de unidad económica en la manufactura, Hermosillo 2022

Tamaño unidad económica	Dimensiones						Índice de trabajo decente
	Salario digno	Jornada laboral	Contrato definido	Seguridad social	Prestaciones laborales	Afiliación sindical	
Pequeños establecimientos	54.41	34.38	73.88	85.28	77.56	3.52	0.55
Medianos establecimientos	63.44	64.83	95.83	97.1	87.58	22.05	0.72
Grandes establecimientos	31.03	67.1	89.13	97.16	95.22	62.23	0.74

Fuente: elaboración propia con base en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2023, INEGI

Capítulo V. Reflexiones y conclusiones generales

El propósito de la presente investigación fue estudiar las condiciones y la calidad del empleo en los trabajadores asalariados de la industria manufacturera en la ciudad de Hermosillo. A partir del concepto de trabajo decente planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se procedió a la elaboración de un índice sintético que concentra las diferentes dimensiones que componen al concepto. El índice de trabajo decente (ITD) permitió el análisis de la situación laboral a través del tiempo; así, mediante su cálculo en distintos momentos fue posible analizar su comportamiento y evolución entre los años 2006 y 2022.

Esto permitió dar cumplimiento a los objetivos planteados, los cuales funcionaron como guía de la investigación. En particular, se pudo observar que el comportamiento del trabajo decente en la industria manufacturera muestra cambios perceptibles a través del tiempo. Esto se logró a través de un análisis cuantitativo, utilizando como fuente de información a la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE), tomándose como referencia los microdatos ofrecidos por la encuesta, del primer trimestre del año 2006, al primer trimestre del 2022. Para la elaboración del índice de trabajo decente (ITD), se tomó como referencia la metodología utilizada por Arredondo (2020), tomándose en cuenta ciertos cambios en función de los objetivos y limitantes de la investigación. Las dimensiones que componen al ITD son el salario digno, la jornada laboral, contrato definido, seguridad social, prestaciones laborales y afiliación sindical.

Con el fin de caracterizar a la industria manufacturera de Hermosillo se llevó a cabo, primeramente, la elaboración de un marco histórico y contextual que permitieran la comprensión de su estado actual, así como las principales propiedades del desarrollo de la

industria sonorenses en el contexto mexicano. Después, se elaboró un estudio descriptivo de este sector económico en el periodo de estudio referido. Algunas de las características principales encontradas son: entre 2006 y 2022, el total asalariados de la manufactura hermosillense creció en un 45%; en 2022 los asalariados de la manufactura representaron un 18% del total de asalariados del municipio; las grandes empresas concentran alrededor del 55% de asalariados de la industria manufacturera. El principal subsector industrial captador de mano de obra es la fabricación de equipos de transporte, el cual concentra en 2022, un 40% del total de ocupados en Hermosillo.

Una vez elaborado el análisis del trabajo decente, este permitió dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas. La primera pregunta se centra en cuestionar la calidad del empleo en la manufactura hermosillense a través del comportamiento del trabajo decente en el tiempo; la segunda cuestiona la relación entre características sociodemográficas de los trabajadores y su acceso a mejores condiciones laborales; finalmente la tercera cuestiona si la industria manufacturera ofrece un mayor acceso a un trabajo decente en relación con los demás sectores económicos de la ciudad.

Respecto a la primera pregunta, la construcción del ITD permitió dar cuenta de la calidad del empleo en la manufactura en el periodo 2006 y 2022. El valor del índice, tanto en el año inicial 2006, como en el año 2022, fue de 0.66. Sin embargo, el índice presenta cierta variación en el periodo. En el año 2011, el índice bajó hasta el valor de 0.58. Después de 2017 el índice presenta cierta tendencia de crecimiento, al pasar de 0.60 a 0.65 en 2022.

En cuanto a las dimensiones que componen el índice se encontraron los siguientes resultados. En 2006, solo un 30% de los asalariados de la manufactura hermosillense tenían acceso a un salario digno. Inclusive, este indicador habría de bajar en 2011 a un mínimo de

25.1%. Es hasta 2018 que es posible apreciar cierta tendencia de crecimiento en esta dimensión. En 2022 este indicador subió a un 40%.

En el acceso a una jornada laboral adecuada, el porcentaje de trabajadores pasó de 71.3% a 65.5% entre 2006 y 2022. La dimensión de contrato definido disminuye de 79.1% a 76.3%. El porcentaje de asalariados con seguridad social también disminuye, pues pasa de 87.4% a 84.2%. Las prestaciones laborales aumentan de 78.5% a 81.8%. Por último, la afiliación sindical disminuye de 43.5% a 41.9%.

Cabe resaltar que las ponderaciones utilizadas para el cálculo del ITD tuvieron el mismo valor para cada una de las dimensiones, pues se le asigna la misma importancia a cada uno de los indicadores. Otra alternativa hubiese sido asignar un mayor peso a determinadas dimensiones, sin embargo, esto significaría tomar en cuenta consideraciones subjetivas que exigirían una mayor discusión y complejidad sobre el peso indicado que debería ser asignado a cada dimensión.

El cruzamiento de variables sociodemográficas con el ITD permitió dar respuesta a la segunda pregunta de investigación. Los resultados indican que el índice para los hombres asalariados de la manufactura fue de 0.66 en 2006 y 0.66 en 2022, presentando las mujeres valores de 0.63 y 0.64 respectivamente. Si bien los valores en los índices son similares, las dimensiones presentan variaciones contrastantes, principalmente en el acceso a salario digno.

En 2006, un 41.1% de los hombres tenía acceso a un salario digno, mientras que, por otra parte, solo un 7.52% de las mujeres tuvo acceso a esta dimensión. Proporcionalmente, por cada 100 hombres con un salario digno, solo 18 mujeres declararon tenerlo. En 2022, esta proporción aún se encontraba lejos de ser equitativa, pues, por cada 100 hombres

asalariados de la manufactura con salario digno, solo 47 mujeres tenían acceso a esta dimensión.

En cuanto a la edad, se pudo observar la misma tendencia a través del periodo de estudio. Los trabajadores asalariados en el rango de edad entre 15 y 19 años, y aquellos en el rango de 60 años y más, son los que presentan menores niveles en el ITD. Los rangos de edad más favorecidos fueron las edades entre 30 y 49 años.

Referente a la escolaridad, los resultados indican que tener un mayor grado de estudios, también significa contar con una mayor probabilidad de acceder a un nivel alto de trabajo decente. En 2022, los trabajadores con grado de estudios profesional tuvieron un valor de 0.69 en el ITD, mientras que en aquellos con solo educación primaria el valor de su índice fue de 0.47.

El análisis por tamaño de las unidades económicas de la industria manufacturera arrojó que los establecimientos grandes ofrecen mejores condiciones laborales a los trabajadores, pues el valor del ITD en estos fue de 0.72, por otra parte, los asalariados en pequeños establecimientos obtuvieron un valor de 0.54.

Al comparar el ITD de la manufactura en Hermosillo, con el ITD de los sectores de comercio y servicios fue posible responder a la tercera pregunta. En términos generales, la manufactura presentó mejores valores del índice que el resto de los sectores en todo momento en el periodo de estudio. Sin embargo, al comparar las diferentes dimensiones esto no sucede así. El estudio descriptivo indica que, en la dimensión de salario digno, el sector de servicios ofrece mayor acceso a los asalariados, esto se replica a lo largo del periodo. En 2006, un 48% de los asalariados del sector servicios declaró tener un salario digno, contra un 30% en el

sector manufactura. En 2022, las cifras variaron a 52.7% y 40.9% respectivamente. En la dimensión de la jornada laboral, la manufactura y el comercio presentan valores muy similares, inclusive en 2022 ambos porcentajes fueron de 65%.

Es en las dimensiones de seguridad social, prestaciones laborales y afiliación sindical, que la manufactura ofrece una mejor cobertura significativa a los asalariados respecto a los demás sectores. En 2022, la diferencia entre la manufactura y los servicios en el acceso a la seguridad social fue de 19 puntos porcentuales; en las prestaciones laborales de 21 puntos y en la afiliación sindical de 23 puntos.

Si bien las condiciones laborales en la manufactura aún están lejos de presentar la mejor calidad del empleo, al compararse con los demás sectores, se posiciona claramente en un mejor lugar. Lo anterior da pie para comprobar la hipótesis planteada en la presente investigación, pues es posible observar que el sector de la industria manufacturera en Hermosillo ofrece un mayor acceso al trabajo decente. No obstante, dentro del grupo de asalariados pertenecientes a esta rama, se encontraron brechas importantes en el acceso a los mayores niveles del índice, como lo observado al hacer una distinción por sexo, donde los hombres presentan ventaja contra las mujeres, o en el tamaño de los establecimientos de trabajo, donde las grandes unidades económicas manufactureras demuestran estar favorecidas.

La manufactura ofrece mayor cobertura en las dimensiones de contrato definido, seguridad social y prestaciones laborales. Por otra parte, contrastan con los valores bajos de acceso a salario digno, afiliación sindical y, en menor medida, la jornada laboral. Lo anterior coincide con lo que señalan Bensusán, Carrillo, y García (2022), quienes demuestran la existencia de una tendencia hacia la precarización salarial y sindical en la industria

automotriz en México. Los autores ubican a la planta de ensamble Ford Hermosillo en un nivel de precarización salarial alto en el año 2019. Dada la importancia del sector automotriz en la manufactura de la ciudad, esto explicaría la persistencia de valores inferiores en la dimensión de salario digno en el ITD.

Otra coincidencia se encontró con los resultados mostrados por Bensusán et al., (2021), quienes argumentan que a pesar del incremento en la producción, empleo y productividad del sector secundario exportador mexicano, esto no significa un escalamiento social que implique mejores salarios y prestaciones de los trabajadores.

Lo anterior es indicio para la necesidad de mejorar las condiciones del mercado laboral mexicano, pues a pesar del éxito y el crecimiento del modelo secundario exportador, persisten estancamientos en el acceso de los trabajadores a un salario digno y una verdadera democracia sindical. Los nuevos cambios administrativos, enmarcados en los lineamientos del T-Mec y la nueva Ley Federal del Trabajo, presentan una nueva oportunidad de acercamiento hacia la meta de la creación de trabajos decentes. Sin embargo, dada la reciente aplicación de dichas reformas, aún es muy pronto para evaluar el verdadero efecto que estas podrían tener en la mejora de las condiciones laborales.

De no lograr cumplirse los lineamientos y nuevas regulaciones planteadas a raíz del nuevo tratado, aún esperan años para poder cumplir el objetivo de creación de empleos incluyentes, que promuevan el crecimiento y el trabajo decente para todos.

Bibliografía

- Anker, R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. y Ritter J. (2002). Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Working paper (2). Geneva: International Labour Office. Recuperado de http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf
- Arredondo, R. N. (2020). Medición del trabajo decente en México. (Tesis doctoral). Recuperado de https://doctoradocienciaseconomicas.feyri.mx/wp-content/uploads/2021/08/2017-2020_Rocio-Niriari-Arredondo-Botello.pdf.
- Arvizu, M. D. S. (2019). Microeconomía evolutiva en las redes del sistema regional de innovación del estado de Sonora: un modelo multiagente del caso de la industria aeroespacial, TIC y biotecnología. (Tesis doctoral). Recuperado de <https://repositorio.colson.edu.mx/handle/2012/44346>
- Barajas, M. D. R. (2009). Los cambios en el proceso de relocalización industrial de la Industria Maquiladora de Exportación en el norte de México. María del Rosío Barajas, et al., 47-80
- Becerra, A. (2015). La integración de la economía de Sonora a la industria Aeroespacial. Universidad de Sonora. (Tesis de Maestría). Recuperado de <https://integracioneconomica.unison.mx/wp-content/uploads/2019/01/Becerra-Alessa.-La-integracion-de-la-econoia-de-Sonora-a-la-industria-aeroespacial-2000-2012.pdf>
- Bensusán, G., Carrillo, J., Flórez, N., y Gomis, R. (2020). La calidad del empleo en empresas multinacionales en México. El Colegio de la Frontera Norte
- Bensusán, G, y Flórez, N. (2021). La calidad de los empleos en el sector de exportación: del TLCAN al T-MEC. En *Trabajo y desigualdades*, editado por Carlos Alba y Mauricio Rodríguez. México: El Colegio de México.
- Bensusán, G., Carrillo, J., y García-Jiménez, H. (2021) Salarios en tiempos de libre comercio. ¿Ofrece la industria automotriz salarios dignos en México? Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.

- Bensusán, G., Carrillo, J., y García-Jiménez, H. (2022). La precariedad salarial en la industria automotriz en México. Brechas pendientes ante la nueva gobernanza laboral del T-MEC. *Norteamérica*, 17(2), 93-116. doi: <https://doi.org/10.22201/cisan.24487228e.2022.2.559>
- Bescon, D., Chataignier, A., y Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, 2: 197-231. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=774255>.
- Bonfanti, F. A. (2015). Análisis del modelo de industrialización por sustitución de importaciones en América Latina y en Argentina: una mirada hacia la realidad industrial actual en Argentina. *Geográfica digital. Resistencia: Universidad Nacional del Nordeste*. Facultad de Humanidades, vol. 12, no. 24, p. 1-17. doi: <http://dx.doi.org/10.30972/geo.12242164>
- Bonnet, F., Figueiredo, J. B., y Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 233-261. Recuperado de <https://www.guystanding.com/s/Una-familia-de-indices-de-trabajo-decente.pdf>.
- Bracamonte, A., Lara, B. E., y Borbón, M. I. (1997). El desarrollo de la industria minera sonorenses: el retorno a la producción de metales preciosos. *Región y sociedad*, 8(13-14). <https://doi.org/10.22198/rys.1997.13-14.a1136>
- Briceño, J., Quintero, M. L., y Ruiz, D. B. (2013). El pensamiento estructuralista de la CEPAL sobre el desarrollo y la integración latinoamericana: reflexiones sobre su vigencia actual. *Aportes para la Integración latinoamericana*, 19. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/35026>.
- Borbón, M. I. (2018). Transformación productiva y precariedad laboral. Hermosillo, Sonora, 1992-2012. El Colegio de Sonora.
- Buitrago, A. M., y Ordoñez, E. J. (2018). La Segmentación del mercado de trabajo colombiano. In *Nuevas miradas y enfoques de nuevas investigaciones. Tomo II* (pp. 73-94). Universidad Santiago de Cali. Recuperado de: <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/928>

- Calderón Villarreal, C., Vázquez, B. I., y López, L. I. (2019). Evaluación de la política industrial durante el periodo de apertura económica en México. *Nósis. Revista de ciencias sociales*, 28(55), 162-184. doi: <https://doi.org/10.20983/noesis.2019.1.8>
- Cano, E. C. (1998). La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble (Estrategias de flexibilidad, Desconcentración productiva). *Cuadernos de relaciones laborales*, (13), 207-227.
- Capdevielle, M. (2005). Globalización, especialización y heterogeneidad estructural en México. En: *Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina-LC/W*. 35-2005-p. 101-126. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2804/S2005051_es.pdf?sequence.
- Chávez, E., y Rodríguez, J. (2023). La estructura social de la Argentina en las últimas dos décadas: una mirada desde la heterogeneidad estructural. Recuperado de <https://repository.eclac.org/handle/11362/48926>
- Cooney, P. (2009). Dos décadas de Neoliberalismo en México: resultados y retos. *Novos cadernos NAEA*, 11(2). Recuperado de <http://periodicos.ufpa.br/index.php/ncn/article/view/270>.
- Covarrubias, A., y Bouzas, A. (2016). Empleo y políticas sindicales en la industria automotriz de México. *México: Fundación Friedrich Ebert*. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/13017.pdf>.
- De la Garza, E. (2000). Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Región y sociedad*, 12(19), 31-81. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252000000100002&lng=es&tlng=es.
- De Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12(49), 37-73. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252006000300003&lng=es&tlng=es.

- Farné, S. (2012). La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. U. Externado de Colombia.
- Farné, S., Espinosa, M., y Carrasco, E. (2002). La calidad del empleo en Colombia (No. 015992). Universidad Externado de Colombia. Recuperado de <https://ideas.repec.org/p/col/000194/015992.html>.
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0185-16672010000300004.
- Forcinito, K., y Tolón, G. (2009). Reestructuración neoliberal y después...: 1983-2008: 25 años de economía argentina. Recuperado de <http://repositorio.ungs.edu.ar:8080/handle/UNGS/124>.
- Galhardi, R. (2012). La situación del empleo en la crisis en México. En E. de la Garza (Coord.), *La situación del trabajo en México: el trabajo en crisis* (91-118). Ciudad de México: Plaza y Valdés Editores.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E., y Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y sociedad*, 28(66), 55-94. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252016000200055&lng=es&tlng=es.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista mexicana de sociología*, 73(1), 73-104. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032011000100003&lng=es&tlng=es.
- Gamero, J. (2012). Auge económico y trabajo decente en el Perú. En *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI. Universidad Externado de Colombia*, 219-262.

- García, B. (2011) Las carencias laborales en México: conceptos e indicadores. Trabajos atípicos y precarización del empleo, editado por María Pacheco, Enrique de la Garza Toledo y Luis Reygadas. México, DF: El Colegio de México, 81-116.
- Gereffi, G. (2001). Las cadenas productivas como marco analítico para la globalización. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 32(125). Doi: <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2001.125.7389>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.o 2. Doi: <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00171.x>
- Ghiotto, L., y Pascual, R.F. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una 104 nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, 44, 113-120. Recuperado de https://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/voces_en_el_fenix/010-fenix.pdf.
- González, A. L. (2017). México ante la desindustrialización de su manufactura. Ediciones del Lirio, Ciudad de México
- Grijalva, G., y Sánchez, O. (2017). Escaso y Precario. El empleo en Sonora en el siglo XXI. En Sonora. Problemas de ayer y hoy, desafíos y soluciones. Coordinado por Grijalva Monteverde, Gabriela, 59-98. El Colegio de Sonora.
- Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, 74(2), 213-243. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032012000200002&script=sci_arttext.
- Harvey, D. (2007). Breve historia del neoliberalismo. Ediciones Akal.
- INEGI, (2023). Cómo se hace la ENOE. Métodos y procedimientos. D.F.: INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=889463909743>

- Infante, R. (2011). Tendencias del grado de heterogeneidad estructural en América Latina, 1960-2008. En: *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*. Santiago: CEPAL, 2011. p. 65-94. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2601/S2011288.pdf?sequence=1>.
- Infante, R., y Vega-Centeno, M. (1999). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, XXIV (48),179-236. Recuperado de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/view/921>.
- Lara, B. (1990). La industria maquiladora y la pequeña, mediana y microindustria ¿Reestructuración y polarización? *Revista de El Colegio de Sonora II* (2):75-105
- Lara, B., Velázquez, L., y Rodríguez, L. (2007). Especialización económica en Sonora: Características y retos al inicio del nuevo milenio. *Región y sociedad*, 19(spe), 27-49. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252007000400003&script=sci_abstract&tlng=pt.
- Lara, B., Velázquez, L., y Rodríguez, L. (2009). Cuarenta años de la Industria Maquiladora de Exportación en Sonora: ¿Reestructuración relocalización? *Cuatro décadas del modelo maquilador en el norte de México*, R. Barajas y otros (coords.), Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte (COLEF)/El Colegio de Sonora. 131-158.
- López, P. J. (2012). Nacional Financiera durante la industrialización vía sustitución de importaciones en México. *América Latina en la historia económica*, 19(3), 129-163. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-22532012000300005.
- Martínez, R., y Reyes, E. S. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y cultura*, (37), 35-64. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-77422012000100003&script=sci_abstract&tlng=pt.

- Milano, E. J. (2018). Del fordismo a la flexibilidad laboral. Perspectivas del Enfoques, Teorías y Perspectivas del Programas Académicos (pág. 23). Colombia: CECAR. Recuperado de <https://www.academia.edu/download/52170465/del.fordismo.a.la.flexibilidad.laboral.pdf>.
- Mora M., y Oliveira, O. (2010). Las desigualdades laborales: evolución, patrones y tendencias. En F. Cortés y O. de Oliveira (Coords.). *Los grandes problemas de México*. V. Desigualdad social (pp. 101-140). Ciudad de México: El Colegio de México
- Moreno-Brid, J. C., Gómez Tovar, R., Sánchez, J., y Gómez, L. (2023). Las industrias automotriz y textil en México: comercio y trabajo decente. *El trimestre económico*, 90(357), 7-45. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-718X2023000100007&script=sci_arttext.
- Mungaray, A. (2006). La industria maquiladora de exportación y su impacto sobre el bienestar, 1990-2000, en Alejandro Mungaray y Juan Manuel Ocegueda (coords.), *Estudios económicos sobre Baja California*, Tijuana, Porrúa/uabc, 2006, pp. 111-135.
- Neffa, J. C. (2007). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*, Buenos Aires: Fondo de Cultura de Argentina, 21-94. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Julio-Neffa/publication/321228828_La_teor%C3%ADa_neocl%C3%A1sica_ortodoxa_y_su_interpretaci%C3%B3n_del_mercado_laboral/links/5a15d937aca272dfc1ece427/La-teoria-neocl%C3%A1sica-ortodoxa-y-su-interpretacion-del-mercado-laboral.pdf.
- Neffa, J. C. (2023). Teorías de la segmentación del mercado de trabajo. *RBEST Revista Brasileira de Economía Social e do Trabalho*, 5. Doi: <https://doi.org/10.20396/rbest.v5i00.18343>
- ONU (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). Conferencia Internacional del trabajo. Memoria del director general: Trabajo decente. A la 87a reunión, *Ginebra*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. OIT, 8-10 de septiembre. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). Situación del trabajo decente en México. Boletín semestral, (1). México: OIT recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-mexico/documents/genericdocument/wcms_230532.pdf
- Ortega, A. (2013). Defining a multidimensional index of decent work for México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas. Nueva Época/Mexican Journal of Economics and Finance*, 8(1), 75-99. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4237/423739493005.pdf>.
- Ortiz, L., y Ruiz, W. (2010). Convergencia intermunicipal de las manufacturas en Sonora: El rol de la inversión estatal. *Frontera norte*, 22(44), 79-107. Recuperado de <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-73722010000200003>.
- Osorio, G., Mungaray, A., y Jiménez López, E. (2020). La industria manufacturera en México: una historia de producción sin distribución. *Revista CEPAL*. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/45957>.
- Pacheco, E., Valdez, C., Flores, R., y Borja, M. (2018). Fortalezas y debilidades actuales del mercado de trabajo en México 2005-2018. Ciudad de México. Recuperado de <http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/4202>.
- Pérez-Peralta, C., y Castro, E. (2017). La calidad del empleo desde el enfoque del trabajo decente. Chirinos, Ramírez, Rodríguez, Pérez, Camejo (Eds.). *Tendencias en la investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*, 1, 58-81.

- Pineda, D. (2007). Calidad del empleo: comparaciones locales para Colombia. *El desarrollo: perspectivas y dimensiones Aportes interdisciplinarios*, 197. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/85142931.pdf#page=258>.
- Pineda, D., Farné, S., Garavito, D. y Rodríguez, V. (2013). Dimensiones e indicadores de trabajo decente para Bogotá. En PINEDA, Javier (Comp.), EL TRABAJO DECENTE EN BOGOTÁ Diagnóstico, análisis y perspectivas. Recuperado de https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articles/li_bro3web.pdf#page=36.
- Porcile, G. (2011). La teoría estructuralista del desarrollo. En: *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: ensayos sobre políticas de convergencia productiva para la igualdad*. Santiago: CEPAL, 2011. 31-64. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2600/S2011288_es.pdf.
- Posso, C. M. (2010). Calidad del empleo y segmentación laboral: un análisis para el mercado laboral colombiano 2001-2006. *Desarrollo y sociedad*, (65), 191-234. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1691/169115617007.pdf>.
- Quintero, W. J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552020000100239&script=sci_arttext.
- Ramírez, J. C. (1988). La nueva industrialización en Sonora: El Caso de los Sectores de Alta Tecnología, Hermosillo, México: El Colegio de Sonora.
- Ramírez, J. C. (1990). La nueva división económica. *Revista de El Colegio de Sonora*, II, 2, 52-74. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Jose-Carlos-Ramirez/publication/279693368_La_nueva_division_economica/links/5a00784faca2725286d8c3a7/La-nueva-division-economica.pdf
- Reinecke, G., y Valenzuela, M. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género, en M.E. VALENZUELA y G. REINECKE (eds.), *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, OIT-Chile,

diciembre. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201292.pdf

Reyes, M. (2018). Informe del Observatorio de Salarios, 2018. Los jóvenes y los mercados laborales. Puebla: Universidad Iberoamericana, Campus Puebla.

Reygadas, L. (2011). Trabajos atípicos, trabajos precarios: ¿dos caras de la misma moneda. *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, editado por María Pacheco, Enrique de la Garza Toledo y Luis Reygadas. México, DF: El Colegio de México, 21-45.

Rodgers, G. (2002). El trabajo decente como una meta para la economía global. CINTERFOR/OIT.

Román, Y. G. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y sociedad*, 25(58), 165-202. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252013000300006&script=sci_abstract&tlng=pt.

Salvia, A. (2016). Heterogeneidad estructural y marginalidad económica en un contexto de políticas heterodoxas. En Chávez Molina, E., Salvia, A. (coords.). *Claves sobre la marginalidad económica y la movilidad social*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Biblos. Recuperado de <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/14395>.

Sandoval, S. A. (1988). Los enlaces económicos y políticos de la Ford Motor Company en Hermosillo'. En *La Nueva Industrialización en Sonora: El Caso de los Sectores de Alta Tecnología*, Hermosillo, México: El Colegio de Sonora.

Sandoval, S. A., Diaz, M, E., y López, F. (2021). Sonora: una plataforma de exportación automotriz en una economía laboral precarizada. En García-Jiménez, H., Carrillo, J., y Bensusán, G. *Salarios en tiempos de libre comercio*. Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte.

- Schuschny, A. R. y Soto, H. (2009). Guía metodológica: diseño de indicadores compuestos de desarrollo sostenible. Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/3661>.
- Standing, G. (2002). De las encuestas sobre la seguridad de las personas al índice de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 121(4), 487-501. Recuperado de <https://biblioteca.hegoa.ehu.es/downloads/13091/%2Fsystem%2Fpdf%2F226%2Fdelasencuestasdeseguridad.pdf>.
- Taxis, M., Mungaray, A., y Grijalva, G. (2009). Maquiladoras y organización industrial en la frontera norte, En *Cuatro décadas del modelo maquilador en el norte de México*, R. Barajas y otros (coords.), Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte (COLEF)/El Colegio de Sonora.
- Torres, J., y Montero, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. *Principios: estudios de economía política*, 3, 5-34. Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/43864>.
- Tudela-Mamani, J., Ancasi-Cáceres, G., y Álvarez-Rozas, K. (2020). Evaluación multidimensional del trabajo decente en la Región Puno: 2013 - 2017. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 22(3), 252-262. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2313-29572020000300252&script=sci_arttext.
- Varela-Llamas, R., Castillo-Ponce, R. A., y Ocegueda-Hernández, J. M. (2013). El empleo formal e informal en México: un análisis discriminante. *Papeles de población*, 19(78), 111-140. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252013000400006&lng=es&tlng=es.
- Vázquez, M. Á. (2009). Frontera norte: la economía en Sonora: una visión desde la perspectiva industrial. Universidad de Sonora.
- Velázquez Contreras, L. (coord.) (2000). *Industrialización y Servicios Complementarios en Hermosillo*. Hermosillo: El Colegio de Sonora.

Weller, J., y Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. (serie Macroeconomía del desarrollo 110). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5341>.