

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

FACULTAD DE ARQUITECTURA Y DISEÑO

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES

MAESTRÍA Y DOCTORADO EN PLANEACIÓN Y DESARROLLO SUSTENTABLE



**El trabajo decente y su impacto en la calidad de vida de los
operadores generales en la industria maquiladora de
Mexicali.**

Caso: Jonathan Engineered Solutions

T E S I S

que para obtener el grado de

MAESTRÍA

MAESTRA EN PLANEACIÓN Y DESARROLLO SUSTENTABLE

Presenta

KARINA YAZMIN GARDUÑO PALOMINO

Directora de Tesis

M.C. ELVIA ORALIA VILLEGAS OLIVAR

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA

Noviembre de 2017

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Declaro que la tesis que se presenta contiene material original que no ha sido presentado para la obtención de un grado académico o diploma en esta u otra institución de educación superior. Asimismo, declaro que hasta donde yo sé no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona excepto donde se reconoce como tal a través de las citas.

Mexicali, Baja California a 23 de Noviembre de 2017

Karina Yazmin Garduño Palomino

AGRADECIMIENTOS

Quiero dedicar la finalización de esta tesis a todas aquellas personas que me han brindado su apoyo y consejo a lo largo de todo este proceso, sin las cuales no hubiera podido lograr este objetivo.

A mi directora de tesis M.C. Oralia Villegas Olivar por darme todo su apoyo y guía en cada momento de esta laboriosa y difícil jornada, por todas esas horas de trabajo invertidas, paciencia y sobre todo por ofrecerme su amistad.

A la Facultad de Arquitectura y Diseño de la UABC por darme la oportunidad de cumplir mis sueños y objetivos de poder seguir creciendo profesionalmente.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por brindarme el apoyo económico necesario, facilitándome los medios para alcanzar esta importante meta.

A mis padres por creer siempre en mí, darme la confianza para emprender cualquier plan de vida y enseñarme que todo se puede lograr a través de la dedicación y el trabajo arduo. Y mis hermanas, por ser mis confidentes y escucharme en mis momentos difíciles.

Y finalmente, a mi esposo e hija, Enrique y Jazmín, por estar siempre a mi lado, apoyándome y motivándome seguir siempre adelante con su amor y paciencia.

RESUMEN

El propósito de esta investigación es encontrar el impacto que tiene el trabajo decente sobre la calidad de vida de los trabajadores en la industria maquiladora de Mexicali, Baja California. Este es un estudio de caso en la Industria maquiladora Jonathan Engineered Solution. Para alcanzar el objetivo se analizaron varios indicadores propuestos por la Organización Internacional del Trabajo con el fin de medir la situación laboral en la que se encuentran los operadores de esta industria. De igual manera, se indagó sobre las condiciones de vida de los trabajadores desde dos enfoques el objetivo y el subjetivo de la calidad de vida.

Para indagar sobre la información necesaria para la investigación se aplicó una encuesta a una muestra representativa que incluyó solo a operadores generales que tuvieran más de un año de antigüedad en esta maquiladora.

Los resultados obtenidos en la investigación muestran una clara relación entre los parámetros del trabajo decente y sus efectos en la calidad de vida de los trabajadores. Es decir, que las condiciones en que se encuentre el trabajo, sea este decente o no, impacta directamente en una manera negativa o positiva a la calidad de vida de los trabajadores según sea el caso.

ABSTRACT

The purpose of this research is find the impact that decent work has on the workers life quality in the maquiladoras of Mexicali, Baja California. This project is a case study applied in the maquiladora Jonathan Engineered Solution. In order to achieve the objective, a number of decent work indicators proposed by the International Labour Organization were analyzed, by this way, it was found the working conditions in this industry. In the same way, quality of life was inquired about the living conditions of workers from two approaches: the objective and subjective.

To find the needed information for the research, a survey was applied to a representative sample of stakeholders including workers with one year seniority at the moment and has to be a general operator.

The results obtained in the research showed a clear relationship between the parameters of decent work and its effects on workers life quality. Therefore, according with working condition in Jonathan, be it decent or not, it directly impacts in a negative or positive way the quality of life.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO 1: Concepto de trabajo decente y calidad de vida y su relación con la sustentabilidad.	10
1.1 Relación entre desarrollo sustentable, calidad de vida y trabajo decente	10
1.1.1 Desarrollo y desarrollo sustentable.....	10
1.1.2 Sustentabilidad y el bienestar: social, económico y ambiental.....	13
1.1.3 Desarrollo y bienestar	15
1.1.4 Bienestar, calidad de vida y trabajo decente.....	19
1.2 Trabajo decente	20
1.2.1 Características que hacen que un trabajo sea decente.....	20
1.2.2 Dimensiones del trabajo decente	23
1.2.3 Indicadores del trabajo decente.....	31
1.2.4 Trabajo decente y calidad de vida.....	44
1.3 Calidad de vida	44
1.3.1 Antecedentes.....	44
1.3.2 Relación de calidad de vida, bienestar y felicidad.....	45
1.3.3 Aproximación al concepto de CV.....	47
1.3.4 Medición e indicadores de la calidad de vida	49
CAPITULO 2: Referentes de trabajo decente y su impacto sobre la calidad de vida.....	57
2.1 ¿Cómo se ha estudiado el Trabajo decente con relación a la calidad de vida a nivel internacional, nacional y regional?	57
CAPITULO 3: Historia e importancia de la maquiladora	71
3.1 La historia de la Maquiladora en México	71
3.2 Importancia de la maquiladora actualmente a nivel Nacional, estatal y regional	76
CAPITULO 4: Plan de acción de organizaciones internacionales y del gobierno mexicano con relación al trabajo decente	84
4.1 Acciones internacionales en materia de trabajo decente.....	84
4.2 Estrategias del gobierno mexicano para crear trabajo decente	85
4.3 Logros y acciones del gobierno de Baja California para la creación de trabajos decentes.....	93
CAPITULO 5: Metodología de la investigación	97
5.1 Selección del método de investigación	97

5.2 Variables	98
5.3 Diagrama de la Investigación.....	106
CAPITULO 6: RESULTADOS de la investigación.....	108
6.1 Características sociodemográficas	108
6.2 Determinantes del trabajo decente	110
6.2.1 Trabajo que debería abolirse.....	110
6.2.2 Ingresos adecuados y trabajo productivo	111
6.2.3 Jornada laboral decente (Jornada laboral adecuada, tiempo extra).....	114
6.2.4 Estabilidad en el empleo (Antigüedad, percepción de estabilidad)	116
6.2.5 Combinación trabajo-familia	118
6.2.6 Igualdad de oportunidades y de trato justo en el empleo	121
6.2.7 Seguridad en el trabajo	123
6.2.8 Diálogo social y relaciones laborales (sindicato, participación en las decisiones, relaciones laborales y resolución de quejas).....	127
6.3 Determinantes de la calidad de vida	128
6.3.1 Indicadores Objetivos	128
6.3.2 Indicadores Subjetivos.....	133
6.4 Resultados relacionados entre el trabajo decente y la calidad de vida de los operadores generales resultados.	137
Capitulo 7: Conclusión	143
BIBLIOGRAFÍA	148
ANEXOS	157
Anexo 1. Cuestionario aplicado a los operadores generales en Jonathan	157

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la ONU (2015-a) la mitad de la población en el mundo sobrevive con dos dólares y además en algunos lugares, aunque las personas cuenten con un trabajo no es seguridad de que logren salir de la pobreza debido a la falta de oportunidades de trabajos decentes. Para garantizar un desarrollo económico sostenible es importante que existan trabajos de calidad para que las personas pueda seguir estimulando la economía sin dañar el medio ambiente, en otras palabras la ONU afirma que el trabajo decente promueve salarios justos que dan capacidad adquisitiva a los trabajadores y a sus familias para que de esta manera puedan inyectar capital a la economía regional ayudándola a crecer y desarrollarse. De lo anterior infiere que el poder adquisitivo estimula el aumento de la demanda de productos promoviendo el crecimiento de las empresas que se ven obligadas a contratar un mayor número de empleados, con mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. Sin embargo, González (2014) menciona que desde la revolución industrial y la entrada de las máquinas para sustituir la mano de obra, el problema al que se enfrentan los obreros ha ido en aumento exponencialmente conforme la tecnología avanza, ya que las muchas empresas optan por comprar máquinas en lugar de contratar a personas, aun así algunas empresas se han restringido el automatizar todos sus procesos, ya que despedir a todos sus trabajadores seria éticamente incorrecto e iría en contra de su reputación. La esperanza del trabajador se encuentra en la capacitación y la educación constante para trabajar en puestos que no puedan ser realizados por máquinas, sin embargo, en esta investigación no profundizaremos más en este tema, debido a que nuestro objetivo es otro.

Según CONEVAL (2016-b) en México para el 2014 casi un 40% de la población vivía en situación de pobreza, lo cual nos habla de desempleo o de empleo poco remunerado es decir un trabajo no decente. Los problemas de la precariedad de los trabajos en el país de acuerdo con la literatura se originan desde hace más de veinte años debido a la política de liberación económica que ha venido cambiado la relación entre el Estado, el mundo del trabajo y las empresas. En particular, para el caso de México el Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLCAN) ha afectado las condiciones del empleo en las maquiladoras del país. Es importante remarcar, que desde los ochenta las maquiladoras han sido fuente importante de empleo y entrada de divisas, sobre todo en la zona norte del país donde se localiza el mayor número de establecimientos. Sin

embargo, autores como Vigna (2010) etiquetan a esta industria como una de las peores con relación a la protección de derechos laborales. Carrillo (1983) menciona que el diálogo social en este sector ha sido prácticamente nulo desde sus inicios, por lo cual, la explotación del obrero en las maquiladoras es común. Además, se dice que las maquiladoras poco han contribuido al desarrollo social y a la disminución de la pobreza en los lugares donde se han establecido, sino al contrario han acarreado problemas ambientales en dichos sitios (Villalpando, 2001). La importancia de las maquiladoras para Baja California se deriva en ser el primer estado con mayor número de establecimientos en la república mexicana y los principales municipios del estado son Tijuana, Mexicali y Tecate, los cuales se caracterizan por ser lugares industriales debido a la ventaja de ser ciudades fronterizas (INEGI, 2015-a).

A nivel internacional y nacional se ha despertado el interés por solucionar los problemas del desarrollo y de globalización, con el objetivo, de encontrar maneras más eficaces de aplicar enfoques más equilibrados para un desarrollo sostenible, por lo cual, el concepto de trabajo decente ha tomado importancia como una herramienta eficaz producida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que puede dar respuesta a los efectos negativos de la globalización. Según la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización los procedimientos modernos de la globalización han traído desigualdad dentro y fuera de los países, además de ser poco decente, es económica, social y ambientalmente insostenible. Para lograr una combinación equitativa y eficiente de los recursos, es necesaria una mejor relación entre el gobierno, empresa y sociedad que asegure la mejora continua de la calidad de vida y de empleo, de igual manera, que salvaguarde la sostenibilidad del planeta. De tal forma que, la necesidad de mejores y más empleos se deriva del aumento de pobreza, sin embargo, el empleo debe ser sostenible, es decir, que exista oportunidad de trabajo para todos, debe ser productivo, utilizando los recursos humanos de forma que conserven el planeta para generaciones futuras y al mismo tiempo que sean seguros para los trabajadores y la sociedad (OIT,2009).

Actualmente, son pocos los estudios que hablan del concepto de trabajo decente, por ser un término relativamente nuevo, sin embargo, existen investigaciones que se asemejan a las características del trabajo decente como son los estudios sobre la calidad del empleo que sus indicadores son equiparables, pero aun así no es un término lo suficientemente integral para igualarlo. Por lo anterior, se pretende indagar sobre el impacto del trabajo decente en la calidad de

vida de los trabajadores -a nivel operador general- de la Industria Maquiladora Jonathan Engineering Solutions en Mexicali, Baja California.

El objetivo general de esta investigación es describir el impacto que genera el trabajo decente sobre la calidad de vida de los operadores generales en la maquiladora, específicamente en el caso de la empresa Jonathan Engineered Solutions. Es decir, se busca indagar cómo influyen los déficits en los parámetros del trabajo decente sobre la calidad de vida de los operadores generales, los cuales forman parte del eslabón más bajo del organigrama en esta industria metal-mecánica. Así pues, con el fin de alcanzar el objetivo de este trabajo se identificarán los parámetros del trabajo decente para un operador general en la maquiladora Jonathan Engineered Solutions, además de abordar sobre sus condiciones de vida. Por lo anterior, el presente trabajo se plante los siguientes cuestionamientos:

¿Cuál es el impacto del trabajo decente en la calidad de vida de los operadores generales en la maquiladora Jonathan Engineered Solutions en Mexicali, Baja California?

¿Cuáles son los parámetros del trabajo decente en la maquiladora Jonathan Engineered Solutions en Mexicali, Baja California?

¿Cuáles son las condiciones de la calidad de vida de los operadores generales en la maquiladora Jonathan Engineered Solutions en Mexicali, Baja California?

En la Introducción se describe brevemente la relación que existe entre el trabajo decente y la calidad de vida con la sustentabilidad. Además, se desarrolla el planteamiento del problema que motiva a proponer una serie de objetivos y preguntas para el desarrollo y la conclusión de esta investigación, así como también se especifica la importancia que tiene el investigar dicho problema.

En el Primer Capítulo se desarrolla el marco teórico de la investigación, comienza con una explicación más detallada y profunda sobre la relación que existe entre los dos términos principales con la sustentabilidad. Después, se abordan aproximaciones a los conceptos centrales de trabajo decente y calidad de vida, además de definir sus dimensiones e indicadores que ayudará a medir los parámetros en Jonathan.

El Segundo Capítulo aborda como se ha estudiado el tema de trabajo decente desde una perspectiva de la calidad de vida, se describen estudios de casos que incorporan conceptos sobre calidad de vida y trabajo de calidad.

En el Tercer Capítulo se presenta el contexto de la investigación comenzando con la historia y la importancia de la maquiladora en México y en el estado de Baja California y termina particularizando en el municipio de Mexicali. También, se detallan las acciones en materia de trabajo decente a nivel internacional, nacional y estatal.

En el Cuarto Capítulo se describe los planes de acción del gobierno a nivel internacional, nacional y regional con relación al trabajo decente, además de los logros y estrategias que se han llevado a cabo con el fin de lograr mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores.

En el Quinto Capítulo se muestra la metodología de la investigación con base a los objetivos planteados. De forma que, se muestra las variables y el instrumento de medición utilizadas para la medición de los parámetros del trabajo decente y calidad de vida.

En el Sexto Capítulo se describe el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos a partir del instrumento de medición. Con relación a los resultados se pudo observar el efecto directo que tiene las condiciones laborales en la calidad de vida de los trabajadores

Finalmente se presentan las conclusiones de la investigación.

CAPITULO 1: Concepto de trabajo decente y calidad de vida y su relación con la sustentabilidad.

En este capítulo se analiza la relación que existe entre el desarrollo sustentable, la calidad de vida y el trabajo decente. Para comenzar, se describe la evolución del desarrollo a través de la historia humana hasta llegar al concepto de desarrollo sustentable como respuesta a los problemas de agotamiento de recursos naturales, problemas sociales y económicos que se viven actualmente. En seguida se establece la importancia de la sustentabilidad en la calidad de vida de las personas, además se relaciona el trabajo en condiciones dignas como un medio relevante para alcanzar la sustentabilidad social, la cual forma parte de las metas de un desarrollo sostenido.

1.1 Relación entre desarrollo sustentable, calidad de vida y trabajo decente

La ONU (2015-b) señala que el trabajo decente promueve salarios justos que dan al trabajador la capacidad de poder adquisitivo mejorando la calidad de vida de ellos y de sus familias creando bienestar social, por otra parte, el poder adquisitivo estimula el aumento de demanda creando bienestar económico a las organizaciones. Así pues, el bienestar social y económico impulsado por el trabajo decente forman parte de los cimientos del desarrollo sustentable, el cual busca la protección del planeta y la permanencia del hombre con bienestar ambiental, bienestar económico y bienestar social (Fernández y Gutiérrez, 2013).

A continuación, se profundizará en la relación existente entre el desarrollo sustentable, el trabajo decente y la calidad de vida.

1.1.1 Desarrollo y desarrollo sustentable

En este apartado se hablará sobre cómo ha sido el camino del desarrollo de la humanidad en los últimos 70 años y por qué surge la necesidad de replantear el enfoque economista del desarrollo hacia un nuevo enfoque de sustentabilidad. Así también, con el fin de exponer la relación de esta investigación con el desarrollo sustentable se discutirá acerca de las dimensiones de la sustentabilidad, su relación con los tres bienestares y cuál es el vínculo que existe con calidad de vida y trabajo decente.

Según algunos autores como Cowen (1996) y Escobar (2007) al fin de la Segunda Guerra Mundial los gobiernos a nivel global diseñaron y ejecutaron planes ambiciosos de crecimiento

económico basados en el aumento constante de la producción de bienes y servicios mediante herramientas como la ciencia y la tecnología. Así pues, respaldado principalmente por las grandes potencias mundiales este programa de desarrollo se promovió como la solución a los problemas de pobreza mundial.

A partir de este modelo de desarrollo económico se transformo la manera de vivir de las personas con respecto a siglos anteriores y ayudo a tener una mayor expectativa de vida del hombre (ONU, 1987). Sin embargo, Escobar (2007) señala que es una realidad que el desarrollo económico no ha mejorado las condiciones de gran parte de la población mundial, sino más bien complico la situación: miseria y subdesarrollo masivo, explotación y opresión sin nombre. Aunado a lo anterior y al preocupante aumento de los problemas sociales, económicos y ecológicos en 1987 la Organización de las Naciones Unidas por medio del Informe de Brundtland señalan un panorama global de la situación crítica de la humanidad, alcanzando el límite de la capacidad de la naturaleza y sus recursos. Señala, que cada país se ha visto envuelto en una lucha por los intereses propios sin preocuparse por los efectos que éstos puedan causar a los demás y que es necesario corregir todos los errores que nos han arrastrado hasta el punto de una preocupación por la supervivencia humana, de tal manera que, el informe subraya a la pobreza como un problema para poder lograr un desarrollo sostenido, ya que los pueblos pobres se ven obligados a sobre explotar recursos del medio ambiente en exceso en su lucha por sobrevivir (ONU, 1987).

En resumen, el informe de Brundtland señala que se han generado problemas económicos, sociales y ambientales como limitantes para el desarrollo sustentable. De ahí que, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) presenta por primera vez en el informe la conceptualización de *Desarrollo Sustentable*, donde se plantean la posibilidad de un nuevo orden mundial a nivel económico, social y ambiental. Así pues, se define el desarrollo sostenido como: “*Es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades*” (ONU, 1987, p.2).

El objetivo del desarrollo sostenido debe ser y es un balance entre el desarrollo económico, social y ambiental de manera competitiva y productiva, que favorezca al empleo, que exista la igualdad de oportunidades y una unión y relación estrecha entre las personas de una sociedad, respeto al medio ambiente y uso adecuado de los recursos naturales (Fernández, 2011).

Como se mencionó anteriormente el desarrollo sostenible tiene tres dimensiones la económica, social y ambiental. De acuerdo con Fernández (2011) la *sostenibilidad económica* tiene como objetivo fomentar el crecimiento económico, esto es que generaciones futuras tengan una mayor renta per cápita y una mejor calidad de vida. De tal forma, que para que este aumento de riqueza sea sostenible según este autor es necesario: Crear valor entre los dueños de empresas e industrias asegurando el uso apropiado de capital y al mismo tiempo proteger sus intereses; con respecto al cliente responder a sus necesidades mediante precios competitivos y bienes y servicios de calidad; a la sociedad mediante la conservación de empleos los cuales tengan salarios justos y generar cierto nivel de confianza para un buen dinamismo del mercado. Así pues, una empresa socialmente responsable debe ser rentable para poder realizar dichas tareas.

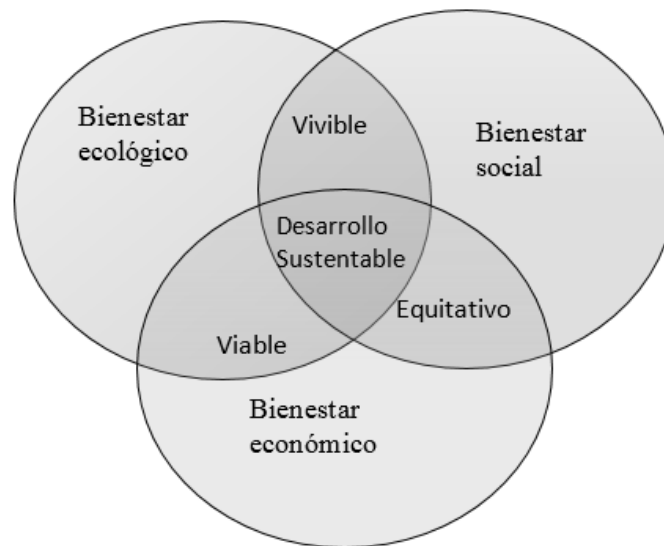
Con respecto a la *sostenibilidad social* según Fernández (2011) su objetivo es garantizar que las generaciones venideras gocen de las mismas o un mayor número de oportunidades que sus antecesores. De igual manera, tiene como fin construir los cimientos para una mejor economía mediante el enriquecimiento y desarrollo de la sociedad por medio de la educación, el conocimiento y de la innovación. De forma que, la sostenibilidad social busca tres tipos de equidad: 1) de forma intergeneracional es decir que exista las mismas capacidades en el presente que en el futuro, 2) Intra-generacional esto significa en el presente favorecer a los grupos sociales con menores libertades en la toma de decisiones, 3) Una equidad entre países lo que es igual a decir que exista un mayor balance económico entre los países desarrollados y subdesarrollados o pobres.

La dimensión de la *sostenibilidad medioambiental* se refiere a garantizar el uso adecuado y responsable los recursos naturales, es decir de una forma sostenida para garantizar su conservación a través del tiempo (Fernández, 2011). El objetivo de proteger los ecosistemas es debido a que constituye un capital natural del cual la humanidad puede obtener servicios que mantienen nuestra calidad de vida, en nuestra prosperidad, en nuestra economía, salud y seguridad (UNESCO, 2010).

En resumen, el desarrollo sustentable busca la protección del planeta y asegurar la vida del hombre en éste de una manera equitativa, viable y vivible, es decir, un modelo de desarrollo que logre un balance entre el bienestar social, bienestar ecológico y un bienestar económico, ver figura

1 (Fernández y Gutiérrez, 2013). En la siguiente figura muestra el concepto de equilibrio o balance entre las tres dimensiones.

Figura 1. Equilibrio social, económico y ecológico de la sustentabilidad



Fuente: Elaboración propia, a partir de Fernández y Gutiérrez, 2013

1.1.2 Sustentabilidad y el bienestar: social, económico y ambiental

Como anteriormente se dijo, el objetivo de la sustentabilidad es lograr el bienestar económico, social y ambiental para poder mejorar la vida de todas las personas. Así pues, a fin de establecer la relación entre cada uno de los bienestares con la sustentabilidad, a continuación, se describe el concepto de cada uno de estos términos y cómo es que se conectan con la finalidad de alcanzar el equilibrio.

El bienestar económico desde un enfoque sustentable es una búsqueda de un crecimiento económico que se ve reflejado en un aumento de empleos, menor pobreza y mayor riqueza, es decir un mejor bienestar en la población. Sin embargo, actualmente también es importante dentro del bienestar económico la percepción individual de la población sobre su calidad de vida, esto es debido a que estudios han demostrado que el crecimiento económico no siempre se ve proyectado en un mejor bienestar perceptible, al igual que la pobreza, el empleo y la distribución de riqueza. La evaluación del bienestar económico sostenido se hace a través de indicadores subjetivos y objetivos. Los indicadores objetivos tratan de medir la pobreza absoluta o relativa, la tasa de

crecimiento de la economía, el ingreso per cápita, el nivel de consumo de la sociedad, las medidas de las necesidades básicas no satisfechas, índice de desarrollo humano, mientras los indicadores subjetivos son evaluados por medio de encuestas y entrevistas que muestran la percepción individual del bienestar de cada individuo. Los indicadores objetivos son los más reconocidos y usados para medir el bienestar, sin embargo existen opositores que expresan que indicadores como PIB o el consumo se interpretan como bienestar poblacional y no necesariamente lo son, ya que la economía puede crecer sostenidamente, pero el crecimiento puede estar concentrado en pocos grupos sociales sin que la población en general perciba el bienestar, por ejemplo el desempleo puede bajar, pero con mala calidad laboral y reduciendo la percepción de bienestar. De tal manera, que el Bienestar económico sustentable, busca la manera de cumplir con los indicadores objetivos e igualmente con los subjetivos para lograr un bienestar económico real (Giarrizzo, 2010).

Existen múltiples conceptos de Bienestar social, por ejemplo, Garper la definen como “Noción global que se refiere a cualquiera de los aspectos bien valorados de la vida” (Citado en Díaz et. al, 2011, pp.3), Sánchez y De Santiago dicen que “es una media, ponderada de una forma u otra, de las utilidades de los individuos que forman la sociedad” (citado en Díaz et. al, 2011, pp.4). De tal manera, que en los últimos años se puede decir que el desarrollo tiene una visión más humanista y menos material, que va en busca del bienestar social desde una perspectiva de la satisfacción de necesidades humanas de tipo existenciales y axiológicos (Max-Neef, 1998). La diferencia con el bienestar económico es que además de considerar menos importante el crecimiento económico, su objetivo principal es el de alcanzar una calidad de vida objetiva y subjetiva en la población en general.

Bienestar ecológico busca la conservación y protección de la biodiversidad y recursos naturales. Su importancia se deriva de que existe un reconocimiento en general de que los recursos y la biodiversidad son fundamentales para el mantenimiento del bienestar humano y el desarrollo económico y social. De igual manera, se conoce que la biodiversidad es un bien que no se puede intercambiar por ningún bien material hecho por el hombre y es importante conservarlo y protegerlo para la sobrevivencia del hombre a corto y largo plazo. Es decir, los ecosistemas nos proveen de recursos naturales o servicios que nos ayudan a prosperar como sociedad humana en ámbitos económicos, relaciones sociales, salud, libertad y seguridad (MA, 2005).

Así pues, lo anterior pone en perspectiva los objetivos de la sustentabilidad en cuestiones económicas, sociales y ambientales, es decir, el desarrollo sustentable busca que el crecimiento económico sea de una manera justa y equitativa, de forma que las vidas de la mayoría de las personas se ven beneficiadas y al mismo tiempo proteger nuestro medioambiente como fuente recursos limitado.

1.1.3 Desarrollo y bienestar

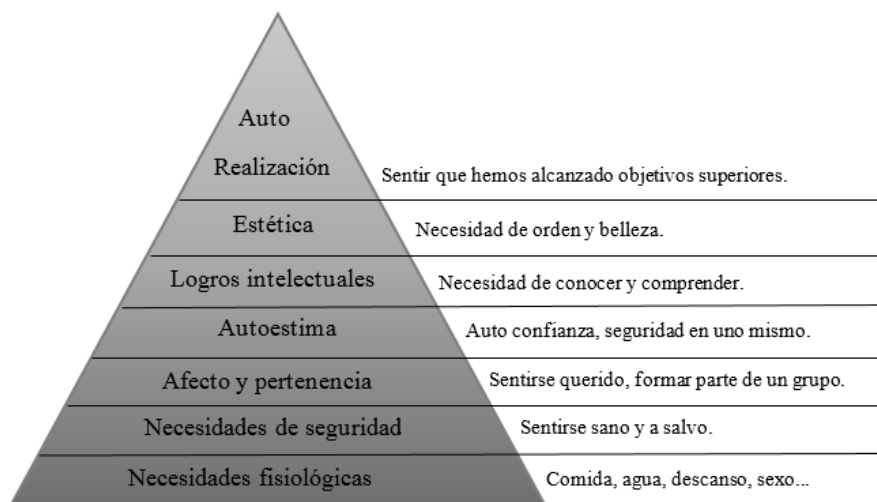
En este apartado se describe el concepto de desarrollo, así como también se trata de dar una aproximación al significado de bienestar a partir de la literatura de autores como Maslow, Nussbaum y Sen, de igual manera, se explicará brevemente la relación que existe entre el desarrollo y bienestar.

El desarrollo puede ser definido como “el desplazamiento ascendente de una sociedad a lo largo de un continuum en cuyos extremos estarían, por un lado, las sociedades más avanzadas y, por el otro, las más atrasadas” (Uribe, 2004, 13), es decir, los fines del desarrollo tienen efecto sobre el bienestar del individuo, las familias y la sociedad o de manera opuesta en la privación, miseria y hambruna (Uribe, 2004). Pero a que se refiere con bienestar, ya que este concepto ha sido estudiado por numerosas disciplinas académicas, así como han surgido múltiples términos a través del tiempo como: Calidad de vida, felicidad, desarrollo humano, entre otros (McGillivray, 2007), también han aparecido numerosos conceptos de éste, es decir, se habla de que existe un apuro por considerar las necesidades humanas y la satisfacción de estas como aspectos de gran importancia en la calidad de vida (Díaz et al., 2011).

Como ya se indicó, no existe un acuerdo sobre lo que significa bienestar, sin embargo, en general diversas definiciones aportadas por la literatura hacen énfasis en los aspectos subjetivos y objetivos del término (Díaz et al., 2011). Por ejemplo, para Maslow (1991) menciona que el ser humano es un animal con necesidades constantes y que raramente alcanza un estado de completa satisfacción, excepto en breves periodos del tiempo, ya que, en cuanto se satisface un deseo, espontáneamente surge otro en su lugar y cuando este se satisface, otra nueva aparece y así sucesivamente. Hay aquí dos factores importantes: primero, que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de forma relativa o como un escalón para subir a otro deseo o impulsos, y segundo, estas necesidades parecen estar organizadas en una especie de jerarquía de predominio.

Es decir, para este autor, el bienestar es un estado de deseo constante de satisfacer las necesidades humanas las cuales aparecen en jerarquía según su valoración. El nivel de importancia de las necesidades según Maslow (1991) es de la siguiente manera:1) Si todas las necesidades están sin satisfacer el organismo está dominado por las necesidades fisiológicas, mientras que las necesidades restantes simplemente no existen en ese momento o se desplazan al fondo. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas en seguida surgen otras necesidades superiores y cuando estas a su vez son satisfechas, de nuevo surgen otras necesidades y así sucesivamente, a lo cual, Maslow llama dinámica de la jerarquía de las necesidades y lo representa en una forma piramidal. En la base de esta pirámide se encuentran las necesidades más básicas como lo son las fisiológicas, después se encuentran las necesidades de seguridad (ejemplo: seguridad física, de empleo, moral, familiar, etc.), necesidad del sentido de pertenencia y amor (ejemplo: amistad, afecto, confianza, etc.), necesidad auto-estima (ejemplo: auto-respeto, valía, fuerza capacidad), necesidad de logro intelectual (ejemplo: Saber, comprender las cosas), necesidad de estética (ejemplo: el deseo de la belleza), necesidad de auto-realización (figura 2) (Maslow, 1991).

Figura 2. Pirámide de jerarquías de Maslow



Fuente: Meléndez, 2013.

Por otra parte, uno de los conceptos de bienestar más influyentes actualmente es el descrito por Amartya Sen y el enfoque de capacidades. El autor habla sobre la pobreza y desigualdad, argumentando que son resultados del fracaso de la capacidad y la falta de libertad para acceder conjunto de metas o logros que se consideran valiosas. Así pues, menciona que el éxito del bienestar de los individuos (calidad de vida) se basa en la libertad para lograr una combinación de quehaceres y seres, y debe evaluarse por medio de la capacidad de las personas para lograr dichos funcionamientos valiosos (Sen, 1996).

Uno de los principales conceptos del enfoque es el de funcionamientos, el cual: “Representa partes del estado de una persona en particular, las cosas que logra hacer y ser al vivir” (Sen, 1996, p.55). Es decir, que los funcionamientos son todos aquellos logros (hacer, ser/estar) que una persona considera valioso, un ejemplo sería el comprar un carro, una casa propia y tener una familia. Los funcionamientos van desde los más básicos como estar nutrido, evitar la mortalidad hasta los más complejos como ser feliz, lograr auto-respeto, etcétera, esto es, son una serie de alternativas que una persona verdaderamente tiene para lograr su bienestar (Sen, 1996).

En relación al concepto de capacidad es todo aquello que: “Refleja la combinación de alternativas de los funcionamientos que ésta puede lograr, entre las cuales puede elegir una colección. Es decir, si existen “ n ” funcionamientos importantes entonces el grado de una persona para lograr todos respectivamente puede ser representado n -tuples (esto es n conjunto de varios elementos)” (Sen, 1996, p.56). Esto es, que la capacidad de una persona son una serie de elementos (habilidades) para lograr metas que éste considera valiosas, por ejemplo, para una persona entre sus metas podrían estar comprar un carro nuevo, tener casa propia, tener familia, etcétera, para lograr estos fines o funcionamientos la persona necesita tener una serie de factores y características que le sean útil para alcanzar estos objetivos como el estar sano físicamente y mentalmente para poder trabajar, entre otras cosas. En otras palabras, a éste conjunto de herramientas útiles para lograr una meta o varias metas valiosas (funcionamiento) es a lo que el autor llama capacidad o capacidades (Sen, 1996).

Otro concepto importante dentro del enfoque de capacidades es el de libertad, la cual la define como “el poder de actuar y elegir sin coacción” y “La libertad implica el poder elegir y actuar sin restricciones” (Sen, 1996:54). Ciertamente, el autor menciona que las capacidades de una persona reflejan la libertad que tiene para elegir un modo de vida valorado, sin embargo, a la

libertad también le concierne las oportunidades reales existentes para lograr esa vida valiosa (Sen, 1995a). Es decir, Sen (1997) explica que las personas necesitan una serie de habilidades o elementos que ayuden alcanzar objetivos valiosos, pero también debe contar con la libertad de ser o hacer dichas finalidades valiosas, por ejemplo: Una persona puede tener como meta valiosa poder comprar casa propia, ésta persona tiene habilidades físicas y mentales para trabajar, es decir cuenta con las capacidades suficientes para trabajar y generar ingresos como medios para poder comprar una casa. Sin embargo, se puede enfrentar con el problema de no encontrar oportunidades de trabajo, ya sea por algún tipo de discriminación o porque simplemente no hay trabajo, entonces de acuerdo con Sen (1997) lo anterior se refiere a una falta de libertad real de la persona o una falta de oportunidades para poder lograr alcanzar sus metas valiosas.

En relación con los conceptos anteriormente vistos (funcionamientos, capacidad y libertad) según Sen (1997) están estrechamente relacionado con el bienestar de una persona, ya que para este autor el bienestar debe ser concebido en términos de lo que una persona puede lograr como meta valiosa (funcionamientos) por medio de sus capacidades. Estas metas valiosas podrían ser actividades como comer, leer, o ver o estados de existían como estar nutridos, no tener malaria etcétera. De aquí, Sen (1995b, p.95) señala que lo importante del bienestar es el tipo de vida (calidad de vida) que una persona logra realizar con lo que tiene, dicho de otro modo:

El bienestar de una persona puede entenderse considerando la calidad (por así decirlo, la bondad) de su vida. La vida puede considerarse como un conjunto de funcionamientos interrelacionados, consistentes en estados y acciones. La realización de una persona puede entenderse como el vector de sus funcionamientos. Los funcionamientos pertinentes pueden abarcar desde cosas tan elementales como estar suficientemente alimentado, tener buena salud, evitar posibles enfermedades y mortalidad prematura, y demás, hasta realizaciones más complejas como ser feliz, el tener dignidad, el participar en la vida de la comunidad. Sostengo que los funcionamientos son constitutivos del estado de una persona y que la evaluación del bienestar tiene que consistir en una estimación de estos elementos constitutivos.

1.1.4 Bienestar, calidad de vida y trabajo decente

El siguiente punto a tratar para los propósitos de esta investigación es la relación que existe entre el bienestar, calidad de vida y el trabajo decente. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) trabajo/empleo se define como: "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (OIT,2015). Sin embargo, para que un trabajo sea decente debe cumplir con ciertas características como: "que sea trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social" (OIT,1999, p.4).

Es decir, un trabajo decente debe ser aquel que asegure los elementos materiales necesarios que un empleo debe proveer como: salud, alimentación y vivienda, así como también las condiciones humanas básicas como lo es: la educación, recreación y cultura, todo lo anterior dentro de un contexto de libertad, equidad, seguridad y dignidad. (Gálvez, Gutiérrez, Picazzo, y Osorio, 2016; OIT, 1999). Así como también, debe ayudar a mejorar la calidad de vida del empleado dentro de la empresa, además de beneficiar aspectos sociales y familiares.

Ahora bien, como anteriormente se mencionó, de acuerdo con Sen (1995a) el bienestar de una persona puede entenderse considerando la calidad de vida, la cual se define como una agrupación de funcionamientos valiosos interrelacionados, formados por acciones y estados. Estos funcionamientos pueden ser metas simples como: estar suficientemente alimentado, tener buena salud, evitar posibles enfermedades y evitar la mortalidad prematura, así como también pueden ser metas complejas como: ser feliz, tener dignidad, participar en la vida de la comunidad o lo que Maslow (1991) llamaría grupo de necesidades humanas organizadas en jerarquía. Por lo tanto, una vía que pueda garantizar las condiciones materiales y humanas necesarias para generar estados y acciones valiosos de una persona es un trabajo decente. Es decir, un trabajo decente puede ser un medio que ayude a lograr funcionamientos valiosos de acuerdo a su definición, sin embargo, también puede considerarse como una meta valorada.

El trabajo decente como medio incrementa los ingresos de los individuos y de las familias, con lo cual pueden acceder a mejores niveles de vida – calidad de vida- (OIT,2007), por lo anterior,

es importante que exista trabajos para todos, en condiciones de igualdad y libertad, que sean productivos para asegurar la estabilidad de los mismos y al mismo tiempo promover la conservación de los recursos naturales para la protección del planeta.

En el siguiente apartado, se hablará con más detalle el concepto de trabajo decente, así como también se profundizará sobre las características que lo determinan, sus dimensiones y como puede medirse a través de sus diferentes indicadores.

1.2 Trabajo decente

1.2.1 Características que hacen que un trabajo sea decente

El concepto de trabajo decente es relativamente nuevo, ya que surgió en Ginebra en 1999 cuando el director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se encontraba en su 87ª reunión, donde describe el marco social, económico y político que dio lugar a este nuevo termino de *trabajo decente* y su conceptualización.

La urgente necesidad de generar oportunidades de trabajo decente a nivel internacional y los diversos desafíos planteados por la crisis de las últimas décadas que generaron pobreza y desigualdad en el mundo, han cambiado la conciencia social y creado una nueva forma de pensar de los derechos humanos. Es decir, los gobiernos a nivel internacional afirman que actualmente se encuentran sometidos a la opinión pública por lo cual, se ven obligados a resolver y gestionar mejor los problemas relacionados al mundo del trabajo. Así también, gracias a la tecnología y los nuevos medios de comunicación, los consumidores son conscientes de las condiciones de producción de los productos en el mercado, de forma que, las empresas se ven cada vez más obligadas a mantener una buena reputación. Por estas razones, la organización internacional del trabajo (OIT) se ha visto favorecida, ya que las empresas, gobiernos y trabajadores se han vistos forzados a entablar lazos de comunicación, por medio de herramientas como: dialogo social y normas que fomentan los principios y derechos del trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior, la OIT replantea una nueva dirección ante las nuevas exigencias del mundo laboral con el fin de equilibrar los derechos humanos y productividad en los trabajos. Es decir, hombres y mujeres puedan obtener un trabajo decente con derechos fundamentales como: empleo, protección social y el diálogo

social, todo esto en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, además de ser productivo (OIT,1999; Zubero, 2007).

Así pues, el trabajo decente está formado por dos conceptos, el primero de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas define trabajo como: *“el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana.”* (ONU, 2016) y el término decente en relación al trabajo se refiere a algo digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad (SSPTYEL, 2005). Y según la OIT el significado integral de trabajo decente es:

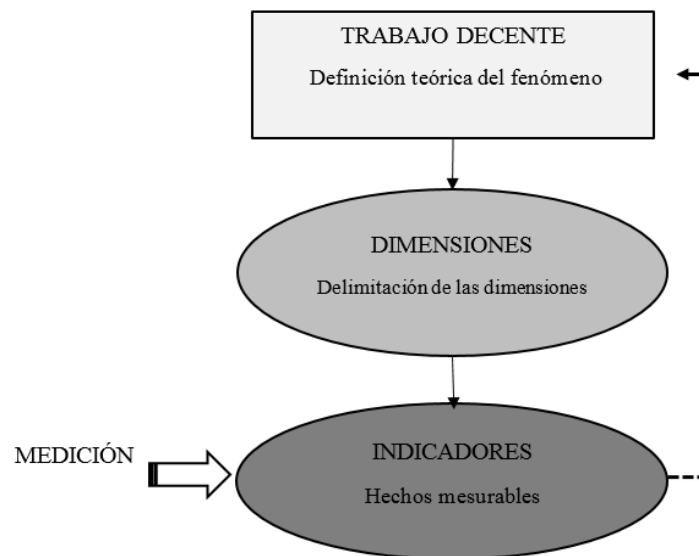
- 1) La libre elección y ejercicio del trabajo, por lo tanto, elimina y prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil.
- 2) Es un trabajo con seguridad social, desde la propia iniciación del contrato laboral, con los aportes al sistema de previsión social, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad laboral.
- 3) Son las tutelas que protegen la maternidad, infancia, matrimonio, vacaciones, enfermedades, salarios diferidos de compensación, vejez, y todas aquellas circunstancias atípicas que acontecen en la vida de los individuos.
- 4) Es el derecho a la libre asociación y afiliación a las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores: el sindicato. Sin libertad sindical y derecho de asociación, el resto de los derechos se verán seriamente limitados, y a mediano plazo, cercenados. Asociado a ese derecho se encuentra el fortalecimiento del diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores y su correlato en la negociación colectiva.
- 5) La conciliación entre vida familiar y trabajo, indica que es necesario desarrollar políticas de responsabilidad familiar compartida, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres.
- 6) El trabajo decente impone la eliminación de toda forma de discriminación, ya sea por sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, nacionalidad, etc.
- 7) Además, el trabajo decente requiere que todas las políticas de empleo estén orientadas a la generación de empleos.

En suma, trabajo decente significa restablecer la condición digna del trabajador y enmarcar los derechos laborales como derecho humano. No se trata, por ende, de cualquier trabajo, sino de una actividad fundada en los principios básicos surgidos en el acuerdo tripartito internacional y de entender que el trabajo cumple el rol fundamental de creador de riqueza y es un mecanismo de integración plena a la sociedad (CGT, 2011, p.13-14).

Es decir, que el trabajo decente debe ser un trabajo productivo que genere ingresos suficientes para vivir una vida de calidad. Un trabajo que se desarrolle dentro de un contexto de libertad, equidad y seguridad, donde los derechos de los trabajadores sean equiparables a los derechos humanos, los cuales sean protegidos por normas y leyes que aseguran la dignidad humana de los trabajadores, lo que es decir un trabajo de calidad.

Para poder promover el trabajo decente es necesario entender su concepto y los objetivos que persigue, así como también comprender las dimensiones o partes que lo conforman para que, por medio de sus indicadores pueda ser medible y mejorada para asegurar los derechos de los trabajadores y la calidad del mismo. En la figura 3 se observa un diagrama que presenta el flujo del análisis y comprensión del trabajo decente, primeramente, se describió el concepto de trabajo decente como aquel trabajo productivo, en condiciones de libertad y equidad para todos los trabajadores dentro de un contexto de dignidad y justicia. En segundo lugar, se presentan las dimensiones que lo conforman y por último se refleja los indicadores que nos permiten evaluar las dimensiones.

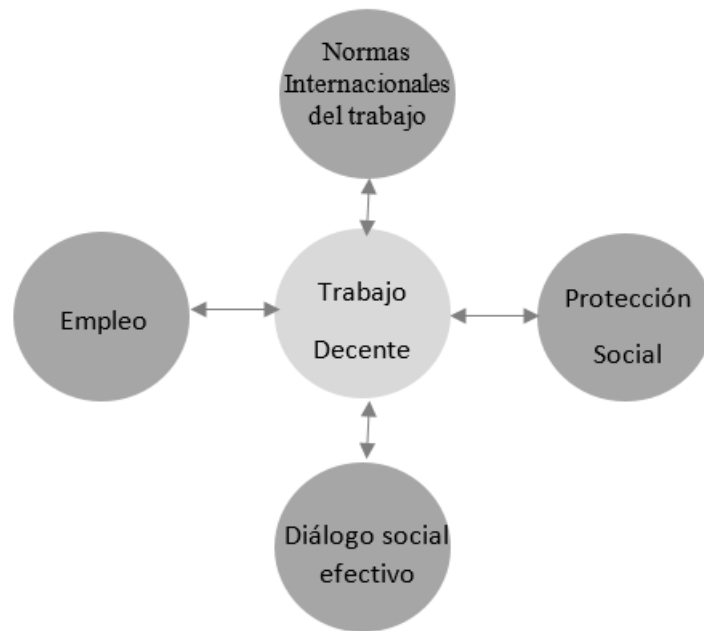
Figura 3. Trabajo Decente: De la definición a los datos



Fuente: Zubero, 2007, p. 60.

En relación con las dimensiones de trabajo decente se divide en cuatro partes que son: 1) normas internacionales del trabajo, 2) empleo, 3) protección social y 4) diálogo social (figura 4). Estas cuatro dimensiones, de acuerdo con la declaración de la OIT en 2008 sobre justicia social quedo estipula una existente interdependencia entre estos cuatro elementos que forman parte del trabajo decente (CGT, 2011).

Figura 4. Las cuatro dimensiones de un trabajo decente



Fuente: CGT, 2011.

Cada dimensión integra al trabajo decente, los cuales tienen como objetivo: la protección del trabajo como derechos humanos; crear mayor oportunidad de empleo para mujeres y hombres por igual; crear trabajos que sean productivos que permitan satisfacer las necesidades, expectativas y oportunidades de formación; crear trabajos en condiciones seguras, con adecuado acceso a los servicios de salud; trabajos que ofrezcan la posibilidad de disfrutar de tiempo libre; trabajos con retribuciones justas, en condiciones de libertad y dignidad.

1.2.2 Dimensiones del trabajo decente

Como anteriormente se mencionó el trabajo en condiciones de libertad, de justicia y equidad se fundamenta sobre cuatro bases principales que son las normas internacionales que representa los derechos y deberes del trabajador, el empleo que se refiere a la oportunidad para

todos de conseguir un trabajo decoroso, la protección social como parte importante que asegura la integridad física y mental del empleado y el diálogo social un medio para lograr negociar las mejores condiciones patrón -trabajador.

1.2.2.1 Normas internacionales del trabajo

Comenzaremos hablando de las normas internacionales del trabajo. Estas fueron creadas para salvaguardar la libertad, igualdad, seguridad y dignidad de los trabajadores. En 1919 con el Tratado de Versalles se fundó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se diseñaron una serie de reglas y convenios relacionado con el trabajo e iban dirigida a los gobiernos, empleadores y trabajadores, ya para entonces existía una gran necesidad de contar con legislaciones que protegieran la justicia social, la prosperidad y la paz para la humanidad (OIT,2016). Estos estatutos pretenden fomentar oportunidades equitativas para hombres y mujeres dentro de un marco de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Además, son factores importantes para la economía internacional para promover el desarrollo equitativo de la economía global (OIT, 2016).

El fin principal de los derechos y principios fundamentales del trabajo es el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. La OIT (2016) menciona que el trabajo no es un producto físico como una fruta que se puede comprar en el mercado y con el cual puede obtener más beneficios por menos dinero, sino que forma parte de la vida de las personas como un medio importante para lograr la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. Por lo tanto, el desarrollo económico debe crear empleo con las cualidades suficientes para que las personas puedan tener una vida de calidad.

Para lograr tener trabajo decente en una economía globalizada es necesario contar con normas internacionales que respondan a las necesidades de gobierno, empleadores, trabajadores, es decir que existan leyes sobre comercio, finanzas, medio ambiente y trabajo. De tal forma, la OIT por medio de normas internacionales sobre el trabajo ayuda a garantizar que el crecimiento económico y desarrollo vayan a la par en condiciones de igualdad contribuyendo a un marco jurídico en defensa de los derechos y principios en el trabajo (OIT, 2016).

Existe la creencia de que las normas internacionales perjudican el desarrollo de la economía mundial, no obstante, de acuerdo con la OIT es todo lo contrario a esa afirmación, ya que ayuda a

aumentar la productividad y los resultados económicos. Por ejemplo, salarios más elevados, jornadas más justas y derechos con igualdad puede reflejarse en empleados más satisfechos, aumento en producción y disminución de rotación (OIT, 2016).

Actualmente existen más de 189 convenios y 202 recomendaciones en las normas internacionales del trabajo. Dentro de estos convenios y recomendaciones se promueven los siguientes principios y derechos fundamentales en relación a (OIT, 2016):

- Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo
- Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- Eliminación del trabajo infantil y Protección de los niños y los menores
- Igualdad de oportunidades y de trato

Otros convenios y normas con respecto a un trabajo decente:

- Protección de salarios y fijación de salarios mínimos y protección de créditos laborales en caso de insolvencia del empleador
- Seguridad de empleo, protección contra el despido injustificado y estabilidad en el empleo.
- Tiempo de trabajo, horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas.
- Seguridad y salud en el trabajo, sobre los servicios de salud en el trabajo, lista de enfermedades profesionales, prevención de accidentes en el trabajo, servicio de medicina en el trabajo, protección contra las radiaciones, etc.
- Seguridad Social, asistencia y prestaciones monetarias de enfermedad, seguro de enfermedad (industria), prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
- Protección de la maternidad

Los derechos y principios fundamentales en el trabajo son también derechos humanos, por lo cual se encuentran estipulados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y además en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CGT, 2011).

En términos nacionales las normas internacionales son mandatos constitucionales obligatorios, por lo cual, es el deber del gobierno mexicano tener en cuenta que si las normas oficiales mexicanas que regulan las condiciones de trabajo y la salud laboral tienen menos privilegios para los derechos de los trabajadores en comparación a los instrumentos jurídicos

internacionales se verán obligados a que dichos instrumentos se incorporen a la Ley Federal del Trabajo para asegurar el bienestar de los trabajadores (Trejo, 2009).

A continuación, se agrega una tabla comparativa (tabla 1) donde en la columna número uno se encuentran los principios y derechos que promueve la OIT mencionados anteriormente, en la segunda columna son artículos de La Ley Federal del Trabajo y por último está el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El fin de esta comparación es cotejar los objetivos generales de las normas internacionales con las leyes del país y normas de organismos regulatorios del trabajo como es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para resaltar la similitud de las características de un trabajo decente como un derecho humano.

Tabla 1. Comparativo de normas internacionales y nacionales

OIT	Ley Federal del Trabajo	Constitución
Libertad sindical	Titulo Séptimo (art. 354-385): Relaciones Colectivas de Trabajo, Capitulo II Sindicatos, federaciones y confederaciones: Habla sobre el derecho de pertenecer a un sindicato de manera libre (LFT,2012).	XVI) Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera (Const, 1917, art 123).
Eliminación de trabajo inadmisibles	Artículo 174: Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores: I) En establecimientos no industriales después de las diez de la noche; II) En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas y centros de vicio; III) En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres...(LFT,2012).	III) Queda prohibido la utilización del trabajo de los menores de catorce años...;V) Las mujeres embarazadas no realizaran trabajos que exijan esfuerzos y signifique peligro para su salud...(Const, 1917, art 123).
Remuneración suficiente y trabajo productivo	Capítulo V (Salarios): Artículo 85. El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo (LFT,2012).	VI) Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos...(Const,1917, art 123).
Oportunidad de empleo	Artículo 3°. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio (LFT,2012).	Artículo 123: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley (Const, 1917, art 123).
Jornada laboral decente	Capitulo II (Jornada de trabajo) Artículo 59. El trabajador y el patrón fijarán la	Artículo 123. I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

	duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder de los máximos legales...(LFT,2012).	II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años (Const, 1917, art 123).
Trato justo en el trabajo	Artículo 3°. No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada (LFT,2012).	Artículo 123. VIII. Los trabajadores gozarán de derechos de escalafón a fin de que los ascensos se otorguen en función de los conocimientos, aptitudes y antigüedad. En igualdad de condiciones, tendrá prioridad quien represente la única fuente de ingreso en su familia (Const, 1917, art 123).
Seguridad en el trabajo	Titulo noveno habla de riesgos del trabajo del artículo 472 al artículo 550. Por ejemplo: el artículo 475 Bis.- El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo (LFT,2012).	XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso; (Const, 1917, art 123).
Conciliación del trabajo con la vida familiar	Titulo Quinto habla del trabajo de las mujeres, de sus derechos y obligaciones. Es decir, se describe la protección de la maternidad en cuestión de tiempos de incapacidad al igual que la constitución y periodos de lactancia. En el artículo 171 se habla de los servicios de guardería por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social (LFT,2012).	En el artículo 123.- Habla de los derechos de la mujer durante el embarazo y después del parto en relación a su incapacidad que es un mes de descanso antes del parto y otros dos después del mismo, recibiendo su salario íntegro, conservando su empleo. Tiene derecho a periodo de lactancia (Const, 1917, art 123).

Fuente: elaboración propia con base a OIT ,2016; Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano ,2010; Ley Federal del Trabajo , 2012.

Así pues, las normas internacionales tienen como fin proteger los derechos de todos los trabajadores en condiciones de dignidad, libertad e igualdad, Así como también, asegurar las oportunidades de empleo, igualmente se puede observar el interés del gobierno mexicano -por medio de la constitución o la Ley Federal del Trabajo- por crear empleos dignos o trabajos decentes en el país dentro de un contexto de libertad y justicia. Sin embargo, aplicar dichas normas y vigilar su cumplimiento es la parte difícil y es donde mayormente se ocupa de recursos y buena voluntad por parte del gobierno, empresas y sociedad para lograr mejores condiciones de trabajo para los mexicanos, sobre todo en la industria maquiladora.

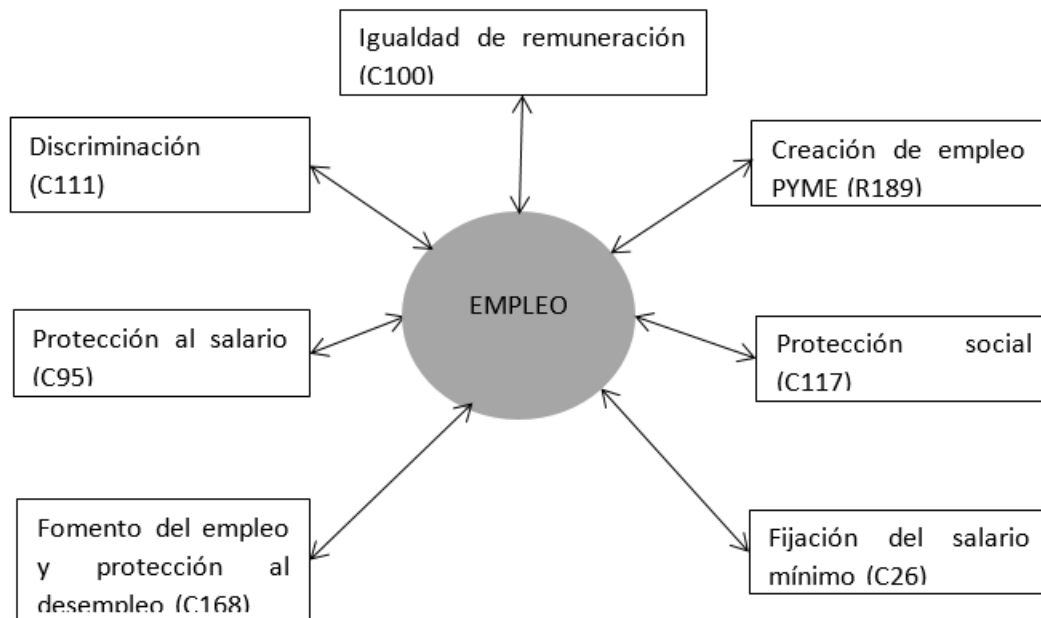
1.2.2.2 Empleo

La segunda dimensión del trabajo decente es el empleo o empleo para todos. Es decir, su finalidad principal es crear mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres en condiciones decentes y con dignidad humana y a su vez puedan disponer de un ingreso remunerador que es un elemento importante en la calidad del trabajo (CGT, 2011).

Para que el empleo garantice la satisfacción de las necesidades, expectativas y oportunidades de formación de trabajador y además sea productivo deben existir estatutos legales que protejan dichas condiciones. Por lo cual, con el fin de instruir a los gobiernos internacionales, la OIT en su convenio núm. 122 diseña una herramienta normativa internacional para asegurar: a) que exista trabajo para todas las personas disponibles; b) que sea un trabajo productivo; c) que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y trato dentro del trabajo en un ambiente de libertad y justicia, sin ningún tipo de discriminación (CGT, 2011)

El empleo como dimensión del trabajo decente ésta garantizado por una serie de convenios de la OIT algunas se mencionan en las normas internacionales en el trabajo. En la figura 5 se ilustra una serie de convenios que garantizan las características del empleo que forman al trabajo decente.

Figura 5. Serie de convenios creados por la OIT para garantizar el empleo como parte de trabajo decente



Fuente: Elaboración propia con base a la Confederación General del Trabajo,

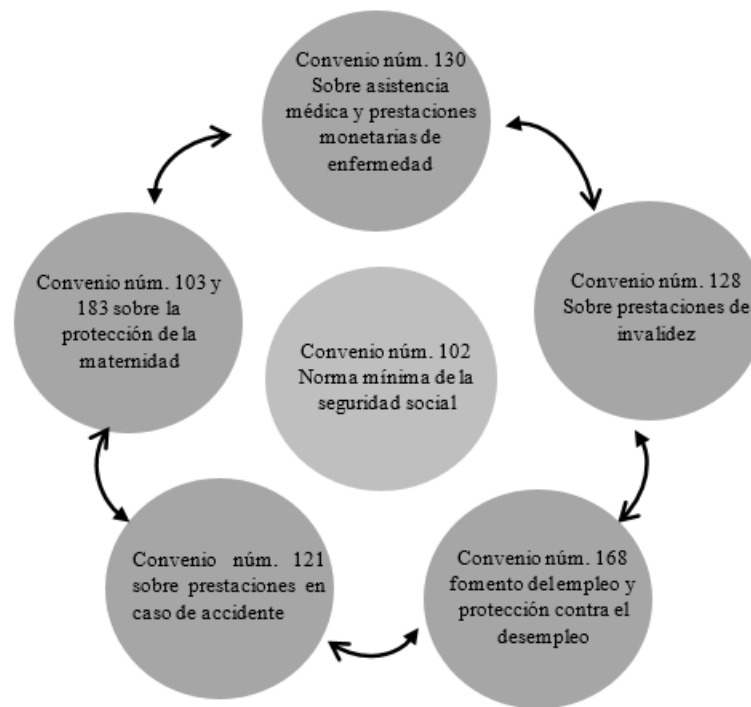
Estos mismos convenios internacionales como ya se vio anteriormente se encuentran de igual manera plasmados en la Constitución mexicana y la Ley Federal de Trabajo (LFT). En otras palabras, como se muestra en la figura no. 5 el convenio 26 que es la fijación al salario mínimo en la LFT se encuentra descrita en el capítulo VI del artículo 90 al artículo 97, de igual manera el resto de los convenios internacionales se describen en la LFT. De tal manera, todo este conjunto de normas internacionales y nacionales forman un marco que protege al empleo de calidad en un contexto de libertad y justicia.

1.2.2.3 Protección social

Esta dimensión menciona que los trabajadores hombres y mujeres deben laborar en condiciones seguras y adecuadas, contar con servicios de salud y poder tener derechos a gozar de tiempo libre. La seguridad social sirve para satisfacer las necesidades más urgentes de la población y ampararla en casos de más necesidad, por lo cual es una dimensión importante en el trabajo decente. En los países industrializados el seguro social ha ido evolucionando y cambiando durante

un siglo y su fin es proteger a los trabajadores de circunstancias como desempleo, enfermedad, maternidad, incapacidad y jubilación figura 6 (CGT, 2011; Ghai,2003).

Figura 6. Convenios de las normas internacionales del trabajo relacionados con la seguridad o protección social



Fuente: Tomado de la Confederación General del Trabajo, 2011.

A nivel nacional la protección social está estipulada en la LFT en el título noveno del artículo 472 al artículo 539 que hablan sobre los riesgos en el trabajo y las consideraciones que el patrón y el obrero debe tomar en cuenta como derecho y obligación en el trabajo.

1.2.2.4 Diálogo social y negociación colectiva

El diálogo social es muy importante para lograr un trabajo decente, ya que es a través del diálogo de los trabajadores y trabajadoras pueden participar en las decisiones acerca de las condiciones económicas, laborales y sociales. De tal manera que, es una herramienta sindical que sirve para poder lograr acuerdos que ayuden a proteger los derechos laborales (CGT, 2011).

El objetivo del diálogo social es el de resolver conflictos y lograr consensos entre los principales actores del trabajo. Si el diálogo social logra con éxito llegar a acuerdo y resolver

conflictos de intereses promueve la paz, la estabilidad social y laboral, e impulsa el progreso económico. En otras palabras, el diálogo social, es el deseo de progresar en forma conjunta por medio de acuerdos y soluciones que beneficien a todos los actores del trabajo (CGT, 2011).

Según la OIT, existen tres planos donde se desenvuelve el diálogo social: 1) entre los empleadores y los trabajadores acerca de las condiciones de trabajo y contratación; 2) entre la dirección y los trabajadores de una empresa, sobre el funcionamiento de ésta; 3) entre los interlocutores sociales y las autoridades públicas, sobre la política social y económica. Así pues, es evidente la relación que existe entre la libertad sindical y el diálogo social (Ghai, 2003).

De acuerdo con CGT (2011) no existe una norma o convenios que especifique el diálogo social, sin embargo, en la conferencia del 2002 de la organización internacional del trabajo remarca el respeto a los derechos de libre asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

1.2.3 Indicadores del trabajo decente

Para alcanzar un crecimiento económico sostenido es necesario la disminución de pobreza, sin embargo, la información estadística existente no revela a profundidad las causas que la generan la pobreza o cuales son las condiciones que verdaderamente están aumentando dicho estado. Es decir, los casos de pobreza se pueden deber a razones laborales, puesto que, el trabajo es parte primordial de la vida de las personas y nos ocupa gran parte de tiempo, es parte de la integración social, además de ser fuente de ingresos para acceder a mejores niveles de vida. De forma que, no contar con condiciones de trabajo dignas y justas puede ser una de las razones principales de la pobreza (Anker et. al, 2003).

De acuerdo con la OIT los datos agregados sobre el porcentaje de población en pobreza extrema se deben a: no hay suficientes empleos, los salarios son bajos, a la incapacidad de trabajar por un accidente laboral no indemnizado, a la discriminación, a la falta de protección social o la falta de una pensión de jubilación mínima. De tal manera, que medir y valorar el trabajo decente puede ser una vía que nos ayude a encontrar mejores maneras de disminuir la pobreza y alcanzar una mejor calidad de vida (Anker et. al, 2003).

Así pues, para poder saber que un trabajo es decente es necesario valorar y comparar las características que son decentes de las distintas formas de trabajo existentes. Por lo cual, la OIT

elaboró una serie de indicadores estadísticos que nos ayudan hacer una medición de las condiciones del trabajo, con el fin de promover el trabajo decente a nivel internacional. Estos indicadores los agrupa en seis facetas o características que debe tener un trabajo decente que son:

- 1) Las oportunidades de trabajo: Esta faceta nos habla de la necesidad de que todas las personas encuentren trabajo, ya que sin él no puede existir el trabajo decente.
- 2) Trabajo en condiciones de libertad: Esta característica se refiere a que las personas deben ser libres de escoger el trabajo sin que estos sean obligados o sin ningún tipo de discriminación. Además, también deben de ser libres para afiliarse a las organizaciones sindicales.
- 3) Trabajo productivo: Nos menciona la importancia de que los trabajadores cuenten con ingresos aceptables para vivir adecuadamente (vida digna) para ellos y sus familias. De la misma manera, generar los medios para que las empresas y los países generen desarrollos sostenidos.
- 4) Equidad en el trabajo: Se describe la importancia de trabajos justos, equitativos y con igualdad de oportunidades profesionales. Además, le da significancia a la necesidad de equilibrar la vida familiar con el trabajo.
- 5) Seguridad laboral: Aquí se explica lo relevante al cuidado de la salud de los trabajadores, pensiones, indemnizaciones y la necesidad de establecer límites a la inseguridad de perder el empleo y los medios de subsistencia.
- 6) Dignidad laboral: Se describe la importancia de tratar a los trabajadores con respeto y la libertad de poder expresar sus opiniones en relación al trabajo que desempeñan (Anker et. al, 2003).

De estas seis características se derivan diez categorías de medición que según la OIT son elementos esenciales para la medición y valoración de un trabajo decente. Los elementos o categorías de los indicadores propuestos por la OIT se presentan en la tabla 2.

Tabla 2. Indicadores estadísticos del Trabajo decente y su relación multidimensional

Elementos fundamentales del programa del Trabajo decente	Objetivos estratégicos de la OIT
Oportunidades de empleo	(1+2)
Trabajo que debería abolirse	(1+3)
Ingresos adecuados y trabajo productivo	(1+3)
Horas de trabajo decentes	(1+3)
Estabilidad y seguridad del trabajo	(1,2+3)
Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar	(1+3)
Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	(1,2+3)
Entorno de trabajo seguro, Seguridad social	
Protección Social	(1+3)
Diálogo social y representación de los trabajadores	(1+4)
Nota: Objetivos estratégicos de la OIT. 1. Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2. Empleo. 3. Protección social. 4. Diálogo social.	

Fuente: Información tomada de la OIT 2008

Con estas diez categorías la OIT busca que el trabajo decente abarque sus cuatro pilares que lo forman (tabla 2), además de poder evaluar los progresos en relación con los mismos elementos. Es decir, este enfoque abarca las cuatro dimensiones del trabajo decente, los cuales, otorgan la importancia debida a los derechos de los trabajadores (OIT,2008).

Debido a que la presente investigación es un estudio de caso, la categoría de oportunidades de empleo no se valorará en este trabajo, ya que esta dimensión valora situaciones de oportunidades de empleo para todas las personas que buscan trabajo, en otras palabras sería el porcentaje de la población de Baja California que tiene trabajo. Por lo anterior, las nueve categorías propuestas por la OIT que serán evaluadas son: 1) Trabajo inadmisibile; 2) Remuneración suficiente y trabajo productivo; 3) Jornada laboral decente; 4) Estabilidad y seguridad del empleo; 5) Conciliar de modo equilibrado el trabajo y la vida familiar; 6) Trato justo en el trabajo; 7) Trabajo seguro; 8) Protección social; 9) Diálogo social y relaciones laborales (Anker et. al, 2003)

Los indicadores pueden ser cuantitativos o cualitativos, por ejemplo, a lo que se refiere equilibrio trabajo y familia los indicadores cuantitativos pueden medir los porcentajes de personas

que perciben ciertas prestaciones relacionadas con la familia como lo es incapacidad para las mujeres embarazadas antes y después del parto, al igual que la prestación por paternidad. Mientras el lado cualitativo sería como percibe un trabajador el equilibrio en término de tiempo entre la familia y el trabajo. Por lo tanto, para obtener una idea más exacta del nivel de los parámetros del trabajo decente para la investigación se combinarán ambas visiones.

1.2.3.1 Trabajo inadmisibile

El trabajo decente es un trabajo que cumple con ciertas características, además de ser aceptado ética y moralmente por la sociedad. Sin embargo, existen empleos rechazados y condenados por la humanidad, que deben ser excluidos dentro de los indicadores y características de un empleo decente. Según la Ghai (2003) son dos tipos de trabajo que deben erradicarse internacionalmente como: trabajo forzoso y el trabajo infantil. El trabajo forzoso es aquel en el cual, se obligan a las personas a realizar cualquier tipo de actividad, ejemplos contemporáneos sería: esclavitud, servidumbre, etcétera. Por otra parte, se encuentra el trabajo infantil, que se refiere a los casos en donde los niños son obligados e impuestos a trabajar, además de ser trabajos que ponen en peligro su vida y su salud, por ejemplo: Esclavitud, prostitución, pornografía, tráfico ilícito de drogas, etcétera. Estos tipos de trabajo inadmisibles son fenómenos en los cuales la OIT lleva mucho tiempo tratando de erradicarlos por medio de convenios que castiguen y prohíban este tipo de trabajos (convenio núm.105 sobre la abolición del trabajo forzoso o el núm. 182 que prohíbe las peores formas de trabajo infantil) (OIT,2008).

Para fines de esta investigación y considerando el hecho de las maquiladoras en Mexicali no emplea menores de 16 años, los indicadores propuestos en esta categoría estarán dirigidos a las formas de trabajo y condiciones de los menores de edad de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo (Art 175, 2012; Art. 176, 2012).

Indicadores propuestos:

- Menores que trabajen en labores peligrosas o insalubres que afectaría su salud física y mental, su desarrollo y hasta su vida (LFT, 2012, Art. 175)
- Menores que trabajen en horarios nocturnos (LFT, 2012, Art. 176)
- Menores que trabajen expuestos a radiaciones ionizantes (LFT, 2012, Art. 176).

- Menores que trabajen en manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias peligrosas (LFT, 2012, Art. 176).

Así pues, los indicadores anteriores serán evaluados en Jonathan Engineered Solutions para ver encontrar que tan decente es el trabajo que ofrece a los ciudadanos de Mexicali.

1.2.3.2 Remuneración suficiente y trabajo productivo

La parte más importante para la mayoría de los trabajadores es el salario, ya que es un medio para obtener sustento y asegurar el bienestar propio y el de su familia. Según Robbins (2011) para las personas que viven en países pobres el salario se relaciona con la satisfacción en el empleo y con la felicidad en general. De tal manera que, un salario remunerador es un elemento importante y forma parte de las dimensiones del trabajo decente. Según la OIT (2008) para los países desarrollados las personas que viven con menos de 14.40 dólares al día son trabajadores que viven en la pobreza y sus salarios no son suficientes.

Con respecto a esta investigación, un buen indicador del trabajo remunerador será comparar el costo de la canasta urbana alimentaria y no alimentaria por persona al mes - proporcionada por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL)- con el salario mensual del obrero en Jonathan. La CONEVAL (2016) propone una canasta alimentaria urbana de 37 productos y una canasta no alimentaria de 12 servicios ínfimos a lo cual llama línea de bienestar mínimo, por lo cual la metodología para definir si las remuneraciones son insuficientes será definida cuando el ingreso del trabajador sea insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades.

Así pues, la CONEVAL explica la finalidad de la línea de Bienestar como: una referencia para determinar si lo que perciben las personas es mayor o menor a ciertos umbrales de ingreso establecidos de acuerdo con criterios específicos. Por lo tanto, no constituyen en sí una recomendación del patrón de gasto para cubrir todas las necesidades de cada una, ya que la estructura de gasto depende de las necesidades, disponibilidad de bienes de consumo y preferencias específicas de cada individuo y familia (2012:10). De tal forma, el costo de la Línea de Bienestar de acuerdo al consejo para el septiembre del 2016 era de 2694.97 pesos mensuales por persona, por lo cual esta cifra será cotejada con el salario percibido de cada uno de los

trabajadores que formen parte de la muestra de esta investigación, tomando en cuenta el número de miembros dependientes del jefe o jefa de familia.

El lado subjetivo de este indicador será evaluado de acuerdo a la percepción del trabajador de su salario como suficiente o no para satisfacer las necesidades de su hogar, por medio de preguntas diseñadas para encontrar respuestas lo más cercanas a la realidad con respecto al sentimiento de satisfacción salarial.

1.2.3.3 Estabilidad en el empleo

Sabemos que no tener empleo es un problema muy serio tanto para la persona como para la sociedad es por eso que se considera un factor importante para el trabajo decente. Cambiar de empleo significa perder por un tiempo una fuente de ingreso y algunas veces, deja inservible los conocimientos técnicos y capacitaciones obtenidas durante su carrera profesional en el trabajo perdido, además se suspenden ciertas prestaciones como la acumulación de capital para la jubilación. También, el cambio de trabajo puede traer perturbaciones en la vida familiar, porque el nuevo empleo puede ubicarse en otro lugar más retirado que obligue a la familia a mudarse o vivir separados y aunado a esto el terminar un contrato laboral provoca estrés en la persona. Los cambios pueden ser voluntarios o involuntarios, sin embargo la inestabilidad en cualquiera de los tipos es perjudicial tanto para las empresas como para el trabajador, es decir para el trabajador si es voluntario el cambio normalmente se hace por una mejor oportunidad, sin embargo al nuevo puesto como trabajador recién reclutado está en evaluación y nada le asegura que decidan no despedirlo y si es involuntario el problema es más delicado, ya que el tiempo en encontrar otro empleo es desconocido (Anker et. al., 2003).

Según Anker et. al. (2003) para un trabajador, la estabilidad en el trabajo es la probabilidad de que no sea despedido a lo largo de un tiempo mayor de un año como mínimo, por lo cual, para la investigación los indicadores propuestos con base a la información de la OIT sobre la estabilidad en el empleo serán:

- 1.- Tasa de rotación en la empresa
- 2.- Tipo de contrato (temporal o definitivo)
- 3.- Antigüedad en el trabajo

- 4.- Frecuencia con que recibe capacitaciones
- 5.-Número de evaluaciones o retroalimentación del trabajo realizado
- 6.- Percepción del valor del trabajo realizado
- 7.- Percepción de la confianza jefe- trabajador
- 8.- Percepción de libertad de decisiones con respecto al trabajo.

Los indicadores anteriores evalúan la estabilidad en el trabajo de manera objetiva y subjetiva, para indagar más a fondo sobre las causas de la inestabilidad laboral, ya que es un aspecto muy importante en el trabajo, sobre todo para las personas pobres, ya que para ellos perder el empleo puede ser un temor constante o una causa de estrés continuo debido al miedo de dejar de percibir un ingreso que es tan valioso en su situación.

1.2.3.4 Equilibrio trabajo familia

Combinar en armonía la vida familiar con el trabajo ha llegado a ser un gran problema en la política pública. Anteriormente, la vida familiar en relación con el cuidado del hogar y los hijos había sido responsabilidad de la mujer mientras que el trabajo era cuestión del hombre. Pero actualmente muchas mujeres no solo tienen responsabilidades familiares sino también laborales, por lo cual la OIT contemplan a través de su convenio 156 la no discriminación a las personas con responsabilidades familiares y de igual manera no ser causa de despido. También, el convenio 183, especifica las necesidades de prestaciones de maternidad y la protección del puesto de trabajo por maternidad (Anker et. al, 2003).

De acuerdo con Anker et. al. (2003) existen tres categorías de políticas de empleo que ayudan a las relaciones familiares como:

- 1.- Protección al empleo si un trabajador debe ausentarse por un periodo prolongado por urgencias familiares, ejemplo: la maternidad.
- 2.- Prestaciones monetarias en caso de urgencias familiares, ejemplo, salario completo en casos de incapacidad por maternidad.

3.- La satisfacción cotidiana de acomodar equilibradamente el trabajo con la vida familiar, por ejemplo: horarios flexibles o servicios de guardería.

De igual manera, el gobierno mexicano ha incluido leyes y normas que ha propuesto la OIT para proteger la vida familiar de los trabajadores, las cuales se detallaran más adelante. Así pues, para los objetivos de esta investigación los indicadores propuestos para analizar el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar son los siguientes:

- 1.- Ha recibido o conoce su derecho como mujer en caso de maternidad
- 2.- Disponibilidad de guardería
- 3.- Percepción del servicio de guardería
- 4.-Flexibilidad del trabajo y atención a las necesidades familiares (permiso de ausencia por enfermedad de hijos, posibilidad de usar el teléfono para llamadas personales o recibir llamadas personales)
- 5.- Ha recibido o conoce su derecho de paternidad en caso de nacimiento de un hijo.
- 6.- Tiempo de jornada laboral y de tiempo extra.
- 7.- Percepción sobre el equilibrio del tiempo de vida familiar con el trabajo

Con estos indicadores se pretende indagar de manera objetiva como subjetiva si existe una armonía entre el tiempo de la vida familiar y el trabajo de los obreros en Jonathan, para evaluar el tipo de empleo que tienen, ya sea un trabajo decente o uno precario.

1.2.3.5 Trato justo en el trabajo

El trato justo es un derecho de todo ser humano en cualquier momento de su vida. Con relación al trabajo se trata de tener las mismas oportunidades sin ser discriminado por cualquier distinción o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, edad, discapacidad o enfermedad. Este derecho de igualdad la OIT lo formaliza en su convenio número 111, de igual forma en su convenio número 100 habla sobre la igualdad de salario por un trabajo de igual valor. Así pues, un trato justo también se

relaciona con el hecho de poder trabajar sin ser objeto de acoso o violencia, además de poder gozar de algún grado de autonomía, con un sistema de resolución de conflictos justo (Anker, 2003).

Para medir el trato justo o la discriminación en el trabajo la OIT propone:

- 1.- Segregación profesional por sexo: Para la investigación se analizará el porcentaje de hombres y mujeres que labora en el puesto de operador general.
- 2.- Relación entre los ingresos de hombres y mujeres
- 3.- Percepción de discriminación por raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, edad, discapacidad o enfermedad y género.
- 4.- Acoso: Maltrato, humillaciones.
- 5.- Autonomía: libertad en la toma de decisiones con respecto a su trabajo

Evidentemente, la segregación y la discriminación en el trabajo no solo es por cuestiones de género, sino que existen muchos otros motivos que pueden ser pretextos para discriminar a la gente en los trabajos y la importancia de la eliminación de la discriminación en el trabajo deriva en un aumento de autoestima y motivación en los trabajadores que a su vez refuerzan las relaciones laborales que puede beneficiar a la productividad de la empresa. Además, la no discriminación en el trabajo forma parte de la solución en la disminución de la pobreza y el desarrollo sostenible, también como pieza esencial en el trabajo decente (OIT, 2003).

De igual manera, es necesario prestar atención a cuestiones de violencia, acoso entre otros atropellos que mucha gente sufre, ya que para que un trabajo sea realmente decente debe realizarse en un contexto de igualdad, equidad y libertad (Anker et. al, 2003).

1.2.3.6 Seguridad en el trabajo

Según Takala (2002, citado en Anker et. al, 2003, p. 180) la OIT estima que todos los años muere en el mundo más de dos millones de trabajadores por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y esto conlleva un costo de entre 1% a 6% del PIB. También, la OIT (1999) citado en Ghai (2003, p. 135) menciona que cerca de 250 millones de trabajadores al año tienen accidentes laborales y 300,000 de ellos fallecen en el trabajo.

Hablar de la seguridad en el trabajo es referirse a las condiciones en las cuales se trabaja para preservar y fomentar la integridad física y psicológica del trabajador. De tal manera, la OIT promueve políticas a nivel internacional que ayuden a prevenir los accidentes y daños para la salud en el trabajo sobre todo en actividades de alto riesgo en su convenio número 155, de igual manera en su convenio 121, fomenta el derecho de los trabajadores a contar con protección social y en su convenio número 81 impulsa la inspección del trabajo para asegurar las buenas condiciones en seguridad e higiene de los trabajos (Anker, 2003).

Con relación a la seguridad en el empleo Gabriel y Liimatainen (2000, citados en Ghai, 2003, p.135) señalan que: con el tiempo determinados procedimientos de trabajo y el uso de ciertos materiales y máquinas puede causar efectos negativos para la salud y enfermedades crónicas. Así como también, cada vez se sabe mejor que los trastornos por tensión y estrés son ocasionados por algunos tipos de trabajos.

Entre los indicadores propuestos y útiles para esta investigación son los siguientes:

- 1.- Departamento de inspección de higiene y seguridad
- 2.- Acceso a herramientas y equipo necesario para el trabajo.
- 3.- Percepción del entorno físico donde labora.
- 4.- Seguridad social (IMSS)
- 5.- Jornadas laborales largas

Estos indicadores que se proponen tratan de medir de manera objetiva y subjetiva la seguridad en el trabajo para encontrar las condiciones en las que laboran los obreros en Jonathan y saber el impacto de esto en la calidad de vida de los trabajadores.

1.2.3.7 Protección social

Según Anker et. al (2003) la protección social es reconocida en la constitución de la OIT como un derecho humano fundamental (al igual que las leyes mexicanas lo contempla) e igualmente es un medio que promueve la dignidad humana y la justicia social. En el mismo contexto Ghai (2003) menciona que la seguridad social tiene como objetivo resguardar a la

población de imprevistos y otras necesidades como lo son: los accidentes de trabajo, maternidad, incapacidades en general, hasta de desempleo y la miseria de la vejez. Por lo anterior, para que un trabajo sea decente es necesario contar con la protección social, por lo cual, la OIT contempla este indicador en el convenio número 102 que describe nueve prestaciones de la siguiente manera: atención de salud, ayuda en caso de desempleo, vejez, accidente laboral, por maternidad, por familiares a cargo, por invalidez y para sobrevivientes del trabajador fallecido.

De acuerdo con la Ghai (2003) normalmente para conocer si la protección social es suficiente y adecuada, se tiene que revisar los indicadores con respecto a la cobertura que tiene el seguro social. Para esta investigación los indicadores utilizados será indagar si el trabajador cuenta con seguro social, ya que como se mencionó anteriormente la LFT estipula que los trabajadores en la industria maquiladora tienen derecho a estar afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social. También se averiguará si percibe o ha percibido las siguientes prestaciones y si alguna vez se le han negado a ejercer su derecho como indicadores de seguridad social: licencia de maternidad, licencia por adopción, periodo de lactancia, licencia de paternidad, servicio de guardería IMSS, sistema de retiro AFORE y si cuenta con alguna prestación por parte de la empresa.

1.2.3.8 Diálogo social y relaciones laborales

La libertad de asociación ha sido proclamada como un derecho humano tanto por organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos, al igual que la OIT a través de su convenio 87 que habla sobre la libertad sindical y la protección sobre el derecho de sindicalización y el convenio 98 que describe el derecho de sindicación y negociación colectiva y el convenio (Ghai, 2003). En el caso de México tanto la constitución en su artículo 123 como en la Ley federal de trabajo en su título séptimo hablan sobre la libertad de asociación a un sindicato y las relaciones colectivas. Sin embargo, para establecer un indicador hay que tener presente que una cosa es que existan leyes que respalden la libertad de asociación y otra muy diferente que realmente se ejerza esa libertad de asociación. Es decir, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres a través de su informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales reúne información sobre el estatus de libertad sindical de todos los países, por ejemplo, en su página web reporta que México existen cuatro sindicatos afiliados a la Confederación Sindical Internacional

que son la Confederación de Trabajadores de México (CTM), la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), el Consejo Nacional de los Trabajadores (CNT) y la Unión Nacional de Trabajadores (UNT) , pero a pesar de ser un derecho constitucional reporta que existen múltiples barreras legales como: “La ley impone un sistema de monopolio sindical y/o un sistema que prohíbe o restringe la sindicalización a ciertos niveles (empresa, industria/sector, regional/territorial, nacional)” y en la realidad denuncia varias prácticas que dejan de lado la libertad sindical como la siguiente: “El 23 de octubre de 2015, un grupo de trabajadoras de la empresa maquiladora CommScope en Ciudad Juárez instaló un campamento en protesta contra despidos injustificados. Según las trabajadoras, la empresa amenazó con despedir a un grupo de 195 funcionarios/as si no firmaban un acta mediante la cual renunciaban a la formación del sindicato. Las 170 trabajadoras que no aceptaron firmar el documento fueron despedidas el 19 de octubre” (CSI, 2016:1). Por tal motivo es importante establecer los indicadores adecuados para medir la libertad de asociación ya que esta faceta del trabajo decente es muy relevante para el concepto debido a que es la manera en que los trabajadores pueden manifestar su opinión sobre las condiciones de trabajo.

De acuerdo con Anker et. al. (2003: 183) “La capacidad de los trabajadores para organizarse libremente a fin de defender colectivamente sus intereses en negociaciones con su empresa es un elemento esencial de la democracia en el ámbito laboral y de un diálogo social eficaz”, por lo cual medirla es importante en el trabajo decente, así que los indicadores propuestos para esta faceta son:

- 1.- Número de afiliados
- 2.- Percepción de libertad sindical
- 3.- Relaciones laborales en la empresa y procedimientos de resolución de quejas
- 4.-Percepción de justicia laboral

Así pues, la libertad sindical o el diálogo social será medido de manera objetiva y subjetiva para lograr indagar de manera más profunda la existencia de esta parte del trabajo decente.

1.2.3.9 Jornada laboral decente

Las jornadas laborales decentes son parte importante para un trabajo decente ya que se relaciona en varias categorías de los indicadores como: trabajo y vida familiar, seguridad en el trabajo, en remuneración suficiente. La OIT (1919) en su convenio no.1 sobre las horas de trabajo (industria) se limita las horas de trabajo en las empresas industriales a 8 horas diarias y 48 horas semanales y la LFT (2012) en su artículo 61 estipula que la jornada diurna será de 8 horas, la nocturna de siete horas. El descanso semanal la OIT (1960) en su convenio 14 habla al derecho del trabajador industrial de disfrutar de un día de descanso por cada seis trabajados, al igual que la LFT (2012) que lo menciona en su artículo 69.

Por lo cual los indicadores propuestos son:

- 1.- Jornada Laboral (Número de horas totales trabajadas a la semana contando el tiempo extra)
- 2.- Percepción de obligación de trabajar tiempo extra o en horarios atípicos
- 3.- Prestación de día de descanso semanal después de laboral 8 horas al día, 6 días a la semana.

Estos indicadores servirán para medir si la jornada laboral es excesiva o decente, desde una perspectiva objetiva con el número de horas reportadas trabajadas y desde una manera subjetiva conociendo lo que el trabajador piensa en cuestión de su horario de trabajo y su obligación con el tiempo extra. Como ya se mencionó la jornada laboral influye en gran parte de las dimensiones de un trabajo decente por lo cual el tener una jornada adecuada es un derecho humano.

1.2.3.10 Trabajo en condiciones de libertad y dignidad laboral

Así pues, para lograr que un trabajo sea decente es necesario que se encuentre en condiciones de libertad y dignidad, donde los derechos laborales sean sinónimo de derechos humanos (ONU, 2016). Es decir, de acuerdo con la declaración de los derechos humanos en su artículo 23: *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. (ONU, 2015-a).* En otras palabras, cuando se

habla que el trabajo decente debe ser en condiciones de libertad y dignidad se refiere a un derecho humano que el trabajador tiene la libertad de prestar sus servicios donde el decida y que el trabajo sea en condiciones que permita que la dignidad humana este protegida. También, autores como Somavía (2014) señalan que hablar de trabajo decente va más allá del intercambio de una actividad por dinero, sino que significa dignidad, fuente de autoestima, estabilidad familiar y de paz en la comunidad.

1.2.4 Trabajo decente y calidad de vida

El trabajo es una parte muy importante en la vida de los trabajadores y trabajadoras, debido a que los ingresos percibidos por medio de éste, ayuda a que las personas puedan lograr alcanzar el sustento, mejorar la calidad de sus vidas y lograr realizarse (OIT, 2009)

También, según el autor Anker (2003) el trabajo decente es de gran relevancia en la calidad de vida debido a: “Como el trabajo es una parte primordial de la vida, por el tiempo que nos ocupa y porque es un pilar de la integración social y la autoestima de la persona, no cabe la menor duda de que el hablar del trabajo decente nos referimos a una faceta esencial de la calidad de vida” (Anker, 2003, citado en Zubero, 2007 p. 54)

Es decir, el trabajo decente no solo se enfoca en la productividad, salarios remunerados y condiciones del trabajo, sino que también le importa las condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. De tal manera que, decir que un trabajo es decente, es hablar de una buena calidad de vida de los trabajadores debido a que uno de los objetivos del primer concepto es lograr mejorar la vida de los empleados, de forma que el próximo apartado menciona el concepto de calidad de vida y como puede medirse con el objetivo de evaluar las condiciones de vida de los trabajadores en el lugar de estudio.

1.3 Calidad de vida

1.3.1 Antecedentes

El estudio de calidad de vida, bienestar y felicidad en los últimos años ha adquirido gran auge debido a la necesidad de lograr medidas que aumenten el bienestar social, además de ser

aceptadas como herramientas de gran importancia para el diseño y evaluación de políticas internas de un país. El bienestar ha sido estudiado por numerosas disciplinas académicas, así como también han surgido múltiples términos a través del tiempo como: Calidad de vida, felicidad, desarrollo humano, entre otros, sin embargo, para propósitos de esta investigación utilizaremos el término calidad de vida (McGillivray, 2007).

La calidad de vida nació a partir de un enfoque económico donde el objetivo principal de los gobiernos era aumentar el producto interno bruto (PIB) de una nación, incluso es considerado como un indicador de la calidad de vida de la población en general, no obstante, se ha venido rechazando este enfoque económico ante otras necesidades sociales que al igual que los materiales también forman parte de la calidad de vida de un individuo. Así pues, el aumento y la preocupación por orientar las políticas económicas no solo a criterios económicos, sino también a considerar los criterios subjetivos como igualmente importantes para determinar la calidad de vida de las personas, además los aumentos de las encuestas mundiales diseñadas en las áreas de la sociología han originado que exista una gran gama de indicadores logrando convencer a los economistas que es posible medir la calidad de vida de manera objetiva y subjetiva (Díaz et al, 2011).

1.3.2 Relación de calidad de vida, bienestar y felicidad

Como ya se indicó, los términos calidad de vida, bienestar y felicidad son frecuentemente usados en un mismo sentido, de forma intercambiable, lo que puede ser algunas veces confuso McGillivray (2007). Sin embargo, autores como Díaz et al (2011) señala que las similitudes entre estos tres conceptos son que todas reflejan una valoración de los aspectos positivos de la vida de las personas en relación con las variables subjetivas y objetivas de la existencia de las personas. Si bien, existe similitudes también existen diferencias entre los tres términos, por ejemplo:

- Veenhove dice que la felicidad es: “el grado en el cual un individuo evalúa la calidad global de su vida presente «como-un-todo» positivamente. En otras palabras, cuánto le agrada la vida que tiene” (Veenhove citado en Díaz et. al, 2011, pp.8).
- Garper señala que bienestar es: “Noción global que se refiere a cualquiera de los aspectos bien valorados de la vida”. (Garper citado en Díaz et. al, 2011, pp.3)

- Costanza señala que la calidad de vida es “Es el grado en que las necesidades humanas objetivas son satisfechas en relación con las percepciones, personales o de grupo, de bienestar subjetivo (...). Las necesidades humanas son necesidades básicas de subsistencia, reproducción, seguridad afecto, etc.(...), El bienestar subjetivo se valora por las respuestas de individuos o grupos a preguntas sobre la felicidad, la satisfacción con la vida, la utilidad o el bienestar [welfare]. La relación entre las necesidades humanas específicas y la satisfacción percibida con cada una de ellas puede verse influenciada por la capacidad mental, el contexto cultural, la información, la educación, el temperamento y los gustos, a menudo de forma bastante compleja. Además, la relación entre la satisfacción de las necesidades humanas y el bienestar subjetivo conjunto está afectado por las ponderaciones (variables en el tiempo) que individuos, grupos y culturas dan a la satisfacción de cada necesidad humana en relación con las otras” (Costanza citado en Díaz et. al, 2011, pp.7). De tal manera, que a partir de estas definiciones se infiere las siguientes diferencias y similitudes entre estos tres términos (tabla 3):

Tabla 3. Felicidad, Calidad de Vida y Bienestar

Concepto	Diferencias	Similitudes
Felicidad	Es concepto más subjetivo que se relaciona con las sensaciones y las percepciones individuales (Díaz et. al, 2011)	Con respecto a las similitudes, se basa en que los tres conceptos se relacionan con los aspectos positivos de la vida del hombre, ya sean con respecto a variables objetivas como ingresos o subjetivas como emociones.
Calidad de vida	Es más multidimensional su definición, ya que no solo se relaciona con las percepciones y emociones, sino también con factores objetivos como ingresos, educación, vivienda, etc, a un nivel más puntual. De tal forma que se puede decir que la calidad de vida está compuesta por bienestar, felicidad y satisfacción (Díaz et. al, 2011).	
Bienestar	Este concepto es más general engloba la valoración positiva de todos los aspectos de la vida de las personas (Díaz et. al, 2011).	

Fuente: Elaboración propia a partir de conceptos de Díaz et al. 2011.

De la información anterior, para cumplir con los objetivos de este trabajo como se mencionó anteriormente se usará el término de calidad de vida debido a que se considera un concepto que engloba tanto el término de bienestar como el de felicidad (Díaz et al, 2011).

1.3.3 Aproximación al concepto de CV

Como ya se indicó, no existe un acuerdo sobre lo que significa calidad de vida, sin embargo, en general diversas definiciones aportadas por la literatura hacen énfasis en los aspectos subjetivos y objetivos del bienestar, es decir que existe un apuro por considerar las necesidades humanas y la satisfacción como aspectos de gran importancia en la calidad de vida (Díaz et al., 2011).

En este sentido, se mencionan varias definiciones de dicho concepto planteadas por diversos autores con el objetivo de utilizar el concepto de calidad de vida que sea más adecuado para esta investigación (tabla 4):

Tabla 4. Definiciones de Calidad de Vida

Autor	Definición	Términos utilizados
Garpar (2002) y Travers (2015) (citados en McGillivray, 2007)	Menciona que para estos autores la calidad de vida es “the term ‘well-being’ is a concept or abstraction used to refer to whatever is assessed in an evaluation of a person’s life situation or ‘being’” (p.3). Es decir que el bienestar en un concepto usado para referirse a cualquier cosa que es evaluada en la situación de la vida de una persona.	Evaluación del bienestar general.
Amartya Sen (citados en McGillivray, 2007)	Define calidad de vida desde un aspecto de capacidades humanas que reflejan la combinación de las funciones que una persona puede lograr, por medio de elegir entre un universo de diferentes opciones (Sen citado en McGillivray, 2007, p.4).	Capacidades humanas para realizar funciones.
Costanza (2007)	Define calidad de vida a partir del concepto de Costanza (se menciona en el tema anterior) como el grado con que las	Grado de satisfacción de las necesidades humanas objetivas y subjetivas.

	necesidades humanas objetivas (necesidades básicas de subsistencias) y subjetivas (satisfacción percibida en relación a la vida en general) están satisfechas (Costanza citado en Díaz et. al, 2011).	
Ruta, Camfield y Donaldson (2007)	Mencionan que “La calidad de vida es la brecha entre lo que una persona es capaz de hacer y de ser, y lo que le gustaría hacer y ser; en esencia, es la brecha entre capacidades reales y expectativas”. (Ruta, Camfield y Donaldson citado en Díaz et al, 2011,p.7)	Brecha entre capacidades reales y esperadas.
Bono, Nácher y Tomás (2000)	“Entenderemos el concepto calidad de vida como un constructus social que se refiere al conjunto de las condiciones de vida de las personas y su grado de satisfacción en relación con los patrones y valores sociales y culturales dominantes, e incluye la satisfacción de necesidades materiales y físicas (medio ambiente, vivienda, salud, etc.) o sociales (educación, cultura), las cuales interactúan entre sí, de modo que no es posible considerarlas aisladamente, pues cada una de estas necesidades adquiere significación funcional en relación con el conjunto” (Bono, Nácher y Tomás citados en Díaz et al, 2011, p. 7)	Condiciones de las personas y el grado de satisfacción relacionado con patrones, valores sociales y culturales
Fuentes y Félix (2011)	La calidad de vida se define como un bienestar subjetivo, ya que es una valoración personal de cada individuo con respecto a la satisfacción que tiene con la vida, así también se relaciona con las cosas objetivas de la vida y como se siente al respecto. Es decir que la calidad de vida está estrechamente relacionada con lo que siente y percibe el individuo (Fuentes y Félix, 2011)	Bienestar subjetivo

Maslow (1991)	Calidad de vida la define como la satisfacción de necesidades que se presentan en forma jerárquica según la importancia que estas tengan, es decir, en primer lugar están las necesidades básicas que hay que satisfacer para poder acceder al próximo eslabón de necesidades y conforme se avanza se llega a necesidades más subjetivas.	Jerarquía de necesidades
Max-Neef (1998)	Dice que la calidad de vida es “la que depende de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” (Max-Neef, 1998, p.40).	Dependencia de la posibilidad para satisfacer las necesidades humanas

Fuente: Elaboración propia a partir de conceptos de Díaz et al., 2011; McGillivray, 2015; Fuentes y Félix, 2011; Max-Neef, 1998.

Finalmente, para el propósito de este trabajo partiendo de los conceptos anteriormente expuestos principalmente el de Maslow (1991), Sen (1996) y Costanza (citado en Díaz et. al., 2011), la calidad de vida se puede definir como la capacidad para satisfacer las necesidades humanas tanto objetivas como subjetivas, las cuales se presentan en forma jerárquicas, en primer lugar, necesidades objetivas o básicas y una vez se satisfechas surgen otras más complejas (subjetivas) que se valoran según percepción de la persona que puede ser influenciada por la capacidad mental, el contexto cultural, la información, la educación, el temperamento y los gustos, a menudo de forma bastante compleja.

1.3.4 Medición e indicadores de la calidad de vida

Al igual que han surgido varios intentos por conceptualizar la calidad de vida paralelamente han surgido intentos por medirlo. Sabemos que los primeros ensayos por medir la calidad de vida en 1940 tenían como fin alcanzar niveles altos del Producto Interno Bruto (PIB), es decir que las economías buscaban el crecimiento nacional de ingresos per cápita medidos como referencia de una mejor calidad de vida. Sin embargo, estas cifras económicas no reflejaban la realidad de las condiciones de la sociedad, por lo cual en 1979 se crea índice de físico de calidad de vida para complementar al PIB como indicadores para medir la calidad de vida. En este índice se

contemplaban factores como mortalidad infantil, expectativa de vida y analfabetismo adulto. Para en 1990 a través del “Reporte de Desarrollo Humano” se adhiere el índice de desarrollo Humano que combina al PIB per cápita, la expectativa de vida al nacer, analfabetismo adulto y proporción de personas enlistadas en educación primaria, secundaria y terciaria. En 1995, se agrega al Reporte de Desarrollo Humano la medición del empoderamiento de género, este índice incorporó la dimensión del género en las mediciones de calidad de vida. El índice de Género estaba compuesto por: (i) porcentaje de mujeres parlamentarias, (ii) número de legisladoras mujeres, Oficiales Senior y gerentes en proporción al total de personas en esos puestos, (iii) número de mujeres profesionales y técnicas en proporción al total de personas en esos mismos puestos, (iv) ingresos de la mujer comparado con o de los hombres. Actualmente, en las investigaciones de calidad de vida se incluye el lado subjetivo o lo que llaman felicidad. El lado subjetivo de la calidad de vida es evaluado por medio de encuestas para obtener una auto-evaluación de la calidad de vida en un número pre-determinado de dimensiones (McGillivray, 2007).

Díaz et al (2011) menciona que existen dos factores que pueden determinar el bienestar o calidad de vida que son: el ingreso y el capital social. De acuerdo con Quesada (2009) los ingresos son: “la expresión monetaria de los bienes entregados o cedidos y servicios prestados a terceros por la empresa a cambio de una contraprestación, o bien por el derecho a la misma manifestándose en forma de aumento de activos o de eliminación de pasivos” (p.14). Con relación a la definición de capital social Putnam (1993, citado por Durston, 2000): Capital social son todos los “aspectos de las organizaciones sociales, tales como las redes, las normas y la confianza, que facilitan la acción y la cooperación para beneficio mutuo” (p.8).

Por una parte, se dice que el ingreso es un factor que afecta en gran medida la felicidad, así pues, se establece una relación positiva entre ingreso y bienestar subjetivo o felicidad. De igual manera, se puede relacionar el desempleo negativamente con la felicidad o satisfacción. En relación al capital social afecta positivamente al bienestar (calidad de vida) en referencia a la felicidad y satisfacción subjetiva y su forma de cuantificarla es mediante la variable “confianza interpersonal” (Díaz et. al, 2011).

Díaz et al (2011) presenta un modelo para evaluar los indicadores de felicidad o bienestar subjetivo tomando variables de la encuesta European Social Survey (ESS), ya que se le considera una de las encuestas que evalúan la más amplia gama de variables que pueden influir en la felicidad

como: variables sociales; la confianza pública y social; valores sociales, políticos y morales; lealtad nacional, ética y religiosa; salud y seguridad, valores humanos, factores demográficos y socioeconómicos, etcétera. Así, se presenta el modelo por medio de la ecuación:

$$\text{Log}(Y_{it}) = \beta' x_{it}^* + \eta_i + v_{it}$$

Las variables dependientes representadas en la ecuación como Y_{it} se utilizaron para analizar la felicidad, satisfacción con la vida y bienestar. Y las variables explicativas representadas por x_{it}^* fueron dos, la primera es el capital social que se refiere a la confianza interpersonal e institucional que permita la creación y mantenimiento de una estructura social sustentable. La segunda variable es el PIB per cápita (Díaz et al, 2011).

Para Bjornskov (2003, citado en Díaz et al, 2011) utilizó una serie de variables en sus investigaciones para saber los determinantes de la felicidad y su conexión con el capital social. Estas variables examinadas fueron: PIB per cápita, el grado de apertura económica, la inflación, el coeficiente de Gini, el porcentaje de personas con educación de grado primaria y secundaria, o el capital social, datos de satisfacción con la vida, confianza generalizada y participación cívica.

Fuentes y Félix (2011) mencionan que las formas para evaluar y medir la felicidad o la calidad de vida son las entrevistas que contienen preguntas directas acerca de la felicidad, encuestas y muestreo de las experiencias, además la escala más utilizada para medir la felicidad es La Escala de Satisfacción con la Vida de Diener et al. La escala anterior está formada por 5 puntos que evalúan la satisfacción con la vida en relación al juicio que hacen las personas sobre la vida en general (Padrós et. al, 2015).

Para Nussbaum (2011) La calidad de vida de la sociedad deben superar diez indicadores los cuales son: vida humana normal, salud física, Integridad física, sentidos imaginación y pensamientos, emociones, razón práctica, afiliación, juego y control sobre el propio entorno.

Maslow (1991) menciona que para medir la calidad de vida se debe encontrar el nivel de satisfacción en que se encuentra el individuo dentro de su pirámide de necesidades jerárquicas antes mencionados. Es decir, si una persona encuentra satisfecha sus necesidades básicas su nivel de calidad de vida se compara con la de cualquier ser vivo, sin embargo, siendo el hombre un ser complejo sus necesidades también lo son, por lo cual su auto-realización depende de la satisfacción

de necesidades subjetivas, por ejemplo, entendimiento de pertenencia, seguridad, necesidad de afecto etc.

Uno de los objetivos principales de La Ley General de Desarrollo Social es garantizar que todos los mexicanos tengan acceso al desarrollo social, es decir que las personas gocen de sus derechos sociales, que sus ingresos suficientemente remunerables para contribuir con la reducción de la desigualdad y mejorar la calidad de vida, esto dentro de un marco de libertad y justicia, solidaridad e integralidad, participación social, con respeto a la diversidad y transparencia. Para poder cumplir este objetivo el gobierno creó el CONEVAL. Dentro de las varias tareas que desempeña este organismo se encuentra la medición de la pobreza y la define como aquella o aquellas personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad, es decir carente bienestar económico y de derechos (CONEVAL, 2010). Por lo cual, la pobreza se puede considerar como un limitante para una buena calidad de vida, ya que vulnera la dignidad de una persona, limita sus derechos y libertades fundamentales, además dificulta la satisfacción de las necesidades básicas y complica la integración a la sociedad.

De acuerdo a CONEVAL (2010) la pobreza es un fenómeno de múltiples-dimensiones, por lo cual no puede medirse conociendo solo una de ellas. De esta manera, para evaluar las condiciones mínimas que aseguren una buena calidad de vida para todas las personas se consideró dos enfoques el bienestar económico y los derechos sociales.

La dimensión del bienestar económico identifica si el ingreso es o no suficiente para adquirir bienes y servicios que requiere para satisfacer las necesidades. La dimensión de derechos sociales identifica la carencia en el espacio de los derechos sociales como la educación, la salud, la seguridad social, la alimentación, la vivienda y los servicios.

Para medir el bienestar económico, es decir la calidad de vida desde su aspecto objetivo, la CONEVAL utiliza los siguientes indicadores:

- 1- Ingresos inferiores a la línea de bienestar o línea de bienestar mínimo,
- 2- Rezago educativo,
- 3- Calidad y espacios de vivienda,
- 4- Carencia de servicios básicos en la vivienda

- 5- Acceso a la salud y seguridad social
- 6- Acceso a la alimentación y cohesión social.

1.3.4.1 Ingresos

El ingreso es uno de los indicadores de mayor importancia para la calidad de vida, ya que es el medio por el cual una persona puede acceder a un conjunto de metas valiosas (Sen, 1996). Por lo tanto, medir la suficiencia de los ingresos es conocer en nivel de acceso que tiene una persona hacia una buena calidad de vida. Para evaluar si el ingreso es idóneo para mantener una vida digna y de calidad, la CONEVAL (2010) propone dos listados de necesidades básicas, el primer listado llamada canasta alimentaria es una serie de productos alimenticios considerados para la dieta de un mexicano promedio y la segunda lista se refiere a la canasta no alimentaria que considera otros bienes básicos como energéticos, transporte entre otros. Estos dos listados anteriores equivalen a la línea de bienestar que se refiere a las condiciones mínimas de vida en las cuales se espera que una persona viva

1.3.4.2 Rezago educativo

Una buena educación ayuda a tener mejores oportunidades de trabajo, además contribuye a mejorar la calidad vida de los trabajadores y sus familias, por el contrario, un rezago educativo representa una barrera que no permite acceder a las personas a mejores niveles de vida, además de ser un ancla para el desarrollo social. El rezago educativo se refiere a un grupo de personas carentes de una educación básica obligatoria y es considerada vulnerable ya que no cuenta con las capacidades necesarias para competir en el mercado laboral (González et. al, 2010).

El instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) propuso la Norma de Escolaridad Obligatoria del Estado Mexicano (NEOEM), en la cual se considera que una persona se encuentra con rezago educativo si presenta alguna de las siguientes características (CONEVAL, 2010):

- Tiene de 3 a 15 años y no cuenta con la educación básica obligatoria y no asiste al centro educación formal.

- Nació antes de 1982 y no cuenta con el nivel de educación obligatoria vigente en el momento que debía haberla cursado.

De acuerdo con el estado de Baja California bajo la norma de la Ley Federal de Educación en su artículo 3 (2017) considera primaria, secundaria y preparatoria como nivel educativo obligatorio.

1.3.4.3 Calidad y espacios de vivienda

La calidad y espacios de la vivienda se refiere aquellas características establecidas por ley para que la vivienda sea un lugar digno que pueda contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas. Por tal motivo, la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI) a petición de la CONEVAL diseño una serie de indicadores para evaluar una vivienda de calidad. Así, conforme a estos estándares establecidos por CONAVI se considera que las viviendas que presenten alguna de las siguientes características son personas que viven en carencia por la calidad y espacios de la vivienda (CONEVAL, 2010).

- El material del piso de la vivienda es de tierra.
- El material del techo de la vivienda es de lámina de cartón o desechos.
- El material de las paredes de la vivienda en de barro o bajareque; de carrizo; bambú o palma; lámina de cartón, metálica o asbesto; o material de desecho.
- La razón de personas por cuarto (hacinamiento) es mayor de 2.5.

1.3.4.4 Carencia de servicios básicos en la vivienda

El acceso a servicios básicos es un importante indicador para la calidad de vida, ya que son componentes del entorno necesarios para el desarrollo diario de la vida de las personas. Así como es importante que la vivienda este construida con materiales adecuados y resistentes para la calidad de vida de las personas, los servicios básicos como agua, electricidad, drenaje son elementos necesarios para la seguridad y salud de la gente (CONEVAL, 2010).

De acuerdo con los criterios de la Comisión Nacional de Vivienda (CONAVI), se considera en situación de carencia aquellas personas que al menos presente alguna de las siguientes características:

- 1- El agua la obtiene de pozo, río, lago, arrollo, es decir no cuenta con agua entubada.
- 2- No cuentan con servicio de drenaje.
- 3- No dispongan de energía eléctrica
- 4- El combustible para cocinar usado sea: leña o carbón.

La CONEVAL señala que si bien existen más servicios que debe considerarse como básicos, el consejo selecciono los servicios mínimos indispensable que debe tener una vivienda al momento de ser ocupada.

1.3.4.5 Acceso a la salud y seguridad social

Al igual que en los indicadores del trabajo decente, el acceso a la salud es un importante indicador para medir la calidad de vida, ya que se refiere a la capacidad de utilizar los servicios de salud integrales, adecuados, oportunos y de calidad en el momento que sea necesario. Además, contar con servicios de salud es un derecho constitucional que se encuentra estipulado en el artículo 4 de la Constitución mexicana, de igual manera, la Ley General de Salud también menciona en su artículo 77 que es un derecho como ciudadano mexicano estar afiliados algún sistema de protección social a la salud (CONEVAL, 2010).

Por lo cual, CONEAL (2010) propone los siguientes criterios para considerar si una persona se encuentra en situación de precariedad por acceso de salud:

- 1- No es derecho habiente de servicios médicos de alguna institución que los preste como Seguro Popular, IMSS, ISSSTE o servicios médicos privados.

De acuerdo a CONEVAL (2010), el acceso a la seguridad social se define como: “el conjunto de mecanismos diseñados para garantizar los medios de subsistencia de los individuos y sus familias ante eventualidades, como accidentes, enfermedades, o ante circunstancias socialmente reconocidas, como vejez y embarazo” (p.55). La seguridad social se encuentra

estipulada en el artículo 123 de la Constitución mexicana que describe las características mínimas que debe tener la cobertura del seguro social del trabajador y su familia.

Así pues, la protección de las instituciones de salud contribuye a que las personas mejoren su calidad de vida, ya que a través del mantenimiento de la salud conservan al trabajador saludable para seguir laborando, asegura la protección para la vejez, protegen el salario del trabajador en caso de accidentes, maternidad, paternidad etcétera sosteniendo un nivel de vida digno para las personas.

CAPITULO 2: Referentes de trabajo decente y su impacto sobre la calidad de vida

2.1 ¿Cómo se ha estudiado el Trabajo decente con relación a la calidad de vida a nivel internacional, nacional y regional?

Como anteriormente se mencionó, el término de trabajo decente es relativamente nuevo, ya que fue incorporado al ámbito los derechos laborales en 1999 por la OIT, debido a la gran necesidad de crear trabajos dignos o decentes a nivel internacional. Sin embargo, actualmente sigue siendo un concepto poco estudiado tanto a nivel internacional como nacional. A nivel internacional autores como Amartya Sen, premio nobel de economía e Imanol Zubero publicaron el libro “Se busca empleo decente”, en el cual proponen una visión del trabajo decente y su relación con la calidad de vida, basados en la información que presenta la OIT.

Zubero (2007) asegura que el o los motivos que dieron lugar a la necesidad de replantear la forma de trabajar a nivel mundial ha sido la explotación de los trabajadores por parte de los grandes emporios internacionales, afirma que en los lugares más pobres se han vuelto mercado de mano de mano barata sin derechos, la cual generalmente es femenina y que es explotada frente a los ojos del gobierno por estas empresas multinacionales que regularmente son europeas o norteamericanas. Para el caso de México, menciona que la industria maquiladora y la explotación de los derechos laborales de sus trabajadores es un tema que se ha estudiado bastante. Por lo regular, esta industria es creada por inversión extranjera norteamericana, la cual aprovecha los bajos costos de mano de obra y aranceles casi nulos mientras las condiciones de sus empleados son precarias, sin mencionar los costos ambientales y sociales que provocan; por ejemplo, en Ciudad Juárez, región industrial, en 1993 muchas mujeres han sido asesinadas y de ellas varias trabajaban en maquiladoras. Sin embargo, las responsabilidades ante estos hechos no recaen en las empresas o las gestiones de desarrollo, sino que lo clasifican como un índice más del crimen sin responsabilizar a nadie.

Con respecto a jornadas laborales excesivas son muchos los países que sufren este tipo de problema, sin embargo, se estudia como un problema del empleado y no el empleador, es decir, ahora se habla de adictos al trabajo y no explotación laboral. Existe ejemplos por todo el mundo sobre la explotación del trabajador con respecto a los horarios de trabajo, una muestra de esto es

el caso que se presentó en Finlandia donde los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales de la Unión Europea intentaban aumentar las horas de trabajo de 48 horas a 60 horas semanales (Zubero, 2007).

Otro problema preocupante con respecto al trabajo es estancamiento de los trabajadores pobres, los cuales reciben ingresos precarios de dos dólares o menos al día que no les permite superar el umbral de pobreza. Zubero (2007) menciona que son cada vez más los pobres con trabajo, es decir, son aquellas personas que tienen empleo pero que las condiciones en las que laboran son tales que no permiten que el trabajador supere el umbral de la pobreza, lo cual es muy característico del modelo laboral estadounidense.

Para Zubero (2007) estos problemas han sido consecuencia del desequilibrio entre el Estado, las empresas y el mundo del trabajo, con lo cual los empresarios han tomado ventaja dejando en vulnerabilidad a los trabajadores y al Estado, siendo los más perjudicados los trabajadores, ya que sus derechos laborales y humanos se ven anulados o socavados en pro del crecimiento económico del mercado internacional y empeorando cada vez más la calidad de vida de todos los trabajadores.

Así pues, en vista de la continua degradación de las condiciones de trabajo a nivel mundial y de la calidad de vida de los trabajadores, además del gran aumento del descontento de los trabajadores ante su situación precaria, aunado al aumento de la pobreza entre otras malas consecuencias de la estructura económica actual, la OIT propone una solución para los problemas laborales y una protección para la clase trabajadora llamada trabajo decente. La definición del término anterior, de acuerdo con Zubero (2007) es multidimensional y no puede llegar a un concepto único por su gran amplitud de estudio, es decir, debido a que el trabajo forma parte importante de la vida de las personas, por el tiempo que requiere, por las relaciones sociales que se forman y como parte importante de la autoestima de un individuo, referirse al trabajo es conectarse con las diferentes dimensiones de la vida de los trabajadores desde una perspectiva objetiva hasta una visión subjetiva, que hacen que el concepto sea multidimensional. De tal manera, de acuerdo con Anker et. al (2003) la calidad de vida forma parte del concepto del trabajo decente y son términos inherentes.

De tal manera, Zubero (2007) cita a tres autores que definen el concepto de trabajo decente y menciona que cada una complementa al otro. Primeramente, menciona la definición descrita en las Memoria del Director General de la OIT (1999):

“Trabajo decente es sinónimo de trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social adecuada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.” (Zubero, 2007, p.54)

En esta definición Zubero realza los términos más importantes dentro del concepto trabajo decente que es: un trabajo productivo, con ingresos adecuados, que cuenta con protección social, que hay suficiente para todos y en igualdad. Después hace referencia a la Memoria del Director General del 2001 Robert Reich (2002) en el cual mencionando que:

El trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones del trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil. Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de la capacidad de las personas para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana (Zubero, 2007, p. 56).

En esta segunda definición los términos clave que conceptualizan al trabajo decente tiene dos dimensiones una objetiva que es un trabajo productivo, que da formación constante a los trabajadores, con un salario remunerador, que da protección social y que es realizado en buenas condiciones. Desde la dimensión subjetiva menciona que es un trabajo que se puede valorar desde una perspectiva personal, que es un trabajo en condiciones de libertad e igualdad, que permite un equilibrio entre el tiempo de trabajo y la familia, que se da dentro de un marco de diálogo social, que es un medio para lograr aspiraciones y que se realiza en condiciones de dignidad humana.

El tercer concepto es realizado por Ghia (2003) que es el exdirector del Instituto de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, el cual define el trabajo decente como:

La idea de «trabajo decente» es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como para los trabajadores asalariados de la economía informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio. La idea incluye la existencia de empleos suficientes (posibilidades de trabajar), la remuneración (en metálico y en especie), la seguridad en el trabajo y condiciones laborales salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad. Los otros dos componentes tienen por objeto reforzar las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales trabajo (libertad de sindicación y erradicación de la discriminación laboral, del trabajo forzoso y del trabajo infantil) y el diálogo social, en el que los trabajadores ejercen el derecho a exponer sus opiniones defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral (Citado en Zubero, 2007, p.56)

En este último concepto se destaca la idea de un trabajo en condiciones laborales salubres, sea apta para cualquier tipo de trabajo y trabajador, con remuneraciones suficientes para superar el umbral de la pobreza, con protección social, libertad de diálogo, por último, en condiciones de igualdad, libertad y dignidad.

Así pues, los tres conceptos señalan las siguientes características que forman la idea principal de trabajo decente y son: que sea un empleo remunerador, con diálogo social, con protección social, con oportunidad de empleo para todos en condiciones de igualdad, que facilite el equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo familiar, que al mismo tiempo sea un medio para lograr metas personales y sobre todo que se ejecute dentro de un marco de libertad y dignidad humana.

Sin embargo, Zubero (2007) crítica que aunque las definiciones tengan una aproximación holística, es decir, el trabajo no solo se limita al empleo asalariado, sino que abarca aspectos de la vida de las personas y su forma de percibirla, lo que pasa realmente en la práctica es que el trabajo decente termina por limitarse solo al empleo asalariado dejando fuera cualquier otro tipo de trabajo y aspectos de la vida del empleado.

Así pues, para saber la situación en que se encuentra el trabajo decente a cualquier nivel ya sea internacional, nacional o regional es inapelable la implementación de medidas para poder superar el déficit del trabajo decente, debido a que los hechos sociales no son observables directamente, es decir no se puede ver únicamente la satisfacción del empleo, sino que lo único observable son los indicadores que nos dice la existencia de un conflicto o problema en este caso de la satisfacción (Zubero, 2007).

De tal manera, Zubero (2007) explica una forma para medir el estado del trabajo decente propuesto por Guy Standing, director del programa InFocus sobre seguridad socioeconómica de la OIT, el cual propone las siguientes siete formas de seguridad:

- 1) Seguridad del mercado de trabajo: que se refiere la oportunidad para todos de empleo
- 2) Seguridad profesional: que se refiere asegurar un trabajo que encuadre a tus aptitudes
- 3) Seguridad en el trabajo: que se refieren a la protección en el trabajo contra enfermedades y accidentes
- 4) Seguridad en el empleo: que es la protección contra el despido y estabilidad del empleo
- 5) Seguridad de formación profesional: Es la posibilidad de obtener capacitación para el desarrollo continuo profesional.
- 6) Seguridad de ingreso. Se refiere a la protección de la pérdida de ingresos mediante la fijación de salarios mínimos, indización salarial, seguridad social integral, etcétera.
- 7) Seguridad de representación. Protección de la representación colectiva por medio de sindicatos de trabajadores.

De acuerdo con Standing las dos seguridades más importantes son la de ingresos y la de representación, ya que sin un ingreso apropiado las personas carecen de la libertad de decisión y de conducirse responsablemente en sociedad, así también sin representación colectiva o individual las personas más vulnerables no serán escuchadas. A partir de estas siete consideraciones Standing propone una forma de análisis de trabajo decente que según Zubero puede aplicarse en tres niveles en el plano social: a nivel macro o nacional, a nivel meso o centros de trabajo y a nivel micro o personal (Zubero, 2007). A estos tres niveles proponen tres indicadores:

- 1) Indicadores de insumo: Normas e instrumentos para protección de los trabajadores.
- 2) Indicadores de proceso: recursos o mecanismos que ejecutan las normas o instrumentos

- 3) Indicadores de resultados: capacidad de los instrumentos y normas, mecanismos y recursos para proteger a los trabajadores.

Así pues, Zubero (2007) menciona que para el análisis de la situación del trabajo decente la OIT por medio del programa InFocus de la Seguridad Socioeconómica realiza un cruzamiento de las siete seguridades con los tres tipos de indicadores para medir los déficits del trabajo decente a cualquier nivel.

Por ejemplo, a nivel macro el trabajo decente con respecto al ingreso y la representatividad se mide de la siguiente manera (tabla 5):

Tabla 5. El índice del trabajo decente de nivel macro o nacional

Índices	Indicadores de insumos	Indicadores de procesos	Indicadores de resultados
Seguridad de Ingresos	Ratificación o no de los Convenios sobre la seguridad social, 1952 (no 102), sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (n° 131) y sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (no 26). Existencia o no de una ley de salario mínimo. Existencia o no de un sistema de prestaciones por desempleo. Existencia o no de un sistema público de pensiones.	Gasto en seguridad social, según el porcentaje del PIB. Porcentaje de la población cubierta por los regímenes de previsión social, del tipo que sean.	Tasa nacional de pobreza PIB por habitante. Distribución de la renta medida según el coeficiente de Gini. Esperanza de vida al nacer. Porcentaje de desempleados que perciben subsidio de paro. Proporción de los salarios sobre el PIB. Seguridad de ingresos en la vejez.
Seguridad de representación	Ratificación o no del Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación 1948 (no 87), sobre sindicación y negociación colectiva, 1949 (n° 98) y sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (no 141). Existencia o no de restricciones a la constitución de sindicatos de cualquier tipo.	Existencia o no de un órgano o consejo nacional tripartito para las políticas laborales y sociales. Reconocimiento legal o no de la existencia de organizaciones no gubernamentales para la protección de los intereses de los trabajadores. Porcentaje de la población activa cubierta por convenios colectivos.	Tasa de sindicación Variación de la sindicación durante la década de 1990. Porcentaje de trabajadores asalariados sobre el empleo total. Índice de libertades civiles elaborado por la organización Freedom House. Variación del índice de libertades entre 1990 y 1999.

Fuente: Bonnet et al , 2003 citado en Zubero , 2007, p.65-66

A partir de la tabla 1 anterior se evalúa los indicadores para calcular el índice de trabajo decente, en este caso a nivel nacional, de esta forma la OIT por medio del programa Infocus crea

un listado donde clasifica a varios países de acuerdo con el déficit que presenta sobre las condiciones en que se encuentra el trabajo decente a nivel nacional.

Como hemos visto, Zubero (2007) describe en la investigación el concepto de trabajo decente a través del análisis de tres definiciones de expertos de la OIT, de los cuales retoma los términos más significativos para la conceptualización integral del mismo. Así como también, menciona la implementación de la medición del trabajo decente para comprender los problemas laborales que existen a todos los niveles de trabajo y de esta forma poder resolverlos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por otra parte, existen pocos estudios a nivel nacional que utilizan el término de trabajo decente, sin embargo, si se pueden encontrar un gran número de investigaciones sobre calidad de empleo. Como se mencionó anteriormente el término de calidad del empleo es un concepto muy parecido al trabajo decente no obstante no logra ser totalmente integral y multidimensional como lo es el término de trabajo decente, por ejemplo, según Yáñez et. al. (2009) mencionan que La Comisión Europea para evaluar la calidad del empleo en su región tomo en cuenta los siguientes indicadores: 1) seguridad en el empleo (relacionado con estatus en el empleo, ingresos remunerados, protección social y derechos de los trabajadores); 2) Salud y bienestar; 3) Capacitación y desarrollo de los trabajadores; 4) equilibrio entre el trabajo y la vida familiar , todo esto contemplado dentro de un marco de equidad de género, flexibilidad, de diálogo social y participación social y no discriminación. Sin embargo, el trabajo decente como antes se mencionó otorga gran peso a las normas e instrumentos que protegen a los trabajadores, haciéndolo un concepto más completo. Pero, debido a lo actual del término se optó por utilizar para el estudio del arte a nivel nacional estudios de la calidad del empleo.

Una investigación sobre calidad del empleo que lo relaciona con la calidad de vida es la realizada por Guadalupe Tejeda en 2008 con “Calidad del empleo y la calidad de vida de los trabajadores de las maquiladoras de Nogales, Sonora”. Tejeda (2008) al igual que muchos otros autores menciona que la calidad vida es un término multidimensional que difícilmente se puede llegar a una definición única y como consecuencia también se complica la unificación de los expertos en proponer indicadores que puedan medirla. Menciona, que de las primeras formas propuestas para medir la calidad de vida en los países y que actualmente aún se utiliza es el Producto Interno Bruto (PIB) que muestra la información de los ingresos generados en el periodo de un año de un país y

esto se divide entre el número de habitantes del país, asumiendo una repartición equitativa de las riquezas, sin embargo, se ha llegado a la conclusión que esto no muestra la situación verdadera de los habitantes. Debido a lo anterior, se propuso utilizar el coeficiente de Gini para medir la distribución de los ingresos nacionales. A pesar de haber encontrado una manera de calcular la igualdad o distribución de las riquezas se encontró que no era suficiente medir la objetividad del concepto, sino que era necesario considerar la subjetividad del mismo, debido a que la calidad de vida no solo era las cuestiones cuantitativas, sino que era de gran importancia las cosas cualitativas. Por lo cual, surgen enfoques que estudian el bienestar que se relaciona con la calidad de vida como el desarrollo humano que se mide con el índice de desarrollo humano (IDH) y propone aspectos de accesibilidad de empleo, mide escolaridad, esperanza de vida y el ingreso per cápita. Otra perspectiva del estudio de la calidad de vida y de las más destacadas en la actualidad es la de Amartya Sen y su propuesta de capacidades y funcionamientos que se mencionó anteriormente en esta investigación. De forma que, Tejeda (2008) propone el siguiente concepto de calidad de vida y se refiere a la:

Satisfacción de las necesidades objetivas como alimento, vivienda, ingreso, salud y educación entre otros, así como también complacer las necesidades subjetivas más complejas de las personas como de amor, de sentido de pertenencia, de seguridad, estima y auto-realización y que al mismo tiempo dependen de las condiciones objetivas de la vida para lograrlas. (p.20)

Con respecto a la calidad del empleo Tejeda (2008) señala que se ha venido estudiando en respuesta del aumento de los problemas laborales debido a una mala planeación del desarrollo económico y social a nivel internacional llamada globalización del capitalismo. Así pues, con el objetivo de medir la calidad del empleo y de esta manera poder resolver los problemas laborales se proponen dos enfoques uno desde la perspectiva de las empresas y otro desde la visión del desarrollo humano o calidad de vida. Desde el punto de vista empresarial se orientan a mejorar la productividad de la empresa sin tener como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sin embargo, en el trayecto de mejorar la productividad y competitividad de las empresas, los métodos propuestos ayudaron a mejorar la vida de los trabajadores dentro de las empresas y al mismo tiempo los aspectos familiares y sociales. No obstante, la necesidad de reconocer el trabajo como parte de la identidad de las personas y de pertenencia social logra mostrar las necesidades

subjetivas que incorporan múltiples variables al concepto, que al igual que la calidad de vida complica su conceptualización.

Tejeda (2008) menciona que la calidad del empleo forma parte del concepto de trabajo decente propuesto por la OIT en 1999 y que dicha aportación ofrece la suficiente información para definir la calidad del empleo de la siguiente manera:

“La percepción de la manera en que las personas viven su ambiente laboral e involucra la situación laboral objetiva, es decir, las condiciones del trabajo físicas como contractuales, remuneraciones, así como también las subjetivas como relaciones sociales, actitudes, valores, percepciones de satisfacción, etcétera.” (Espinoza, 2002, citado en Tejeda, 2008, p. 29-30)

Ahora bien, para medir la calidad del empleo se debe incluir sus dos dimensiones objetivas y subjetivas, lo cual complica escoger los indicadores adecuados debido a que la importancia de ciertos factores que influyen en la calidad del empleo puede variar de cultura en cultura. Tejeda (2008) hace referencia a las dimensiones propuestas por Anker et. al (2008) las cuales son las siguientes: 1) oportunidad de trabajo (la existencia de trabajo para todos); 2) libertad para elegir empleo; 3) trabajo productivo (ingresos remunerados, garantizar la competitividad de la empresa); 4) equidad en el trabajo (trabajo justo y equitativo) ; 5) Seguridad en el trabajo (protección de la salud, pensiones, protección financiera en casos de emergencias) ; 6) dignidad en el trabajo(trato con respecto, libertad de expresarse y oportunidad de diálogo).

Tejeda (2008) para el análisis de su investigación con respecto a la calidad del empleo con relación a la calidad de vida, utiliza las siguientes variables relacionadas con las dimensiones e indicadores el trabajo decente:

- 1) Ingresos mensuales
- 2) Tipo de contrato (por escrito o no)
- 3) Sindicato (si pertenece a un sindicato o no)
- 4) Escolaridad
- 5) Tiempo laborando en la empresa actual
- 6) Duración de la jornada
- 7) Derechos (prestaciones laborales)
- 8) Edad del trabajador

9) Sexo

10) Estado civil

Y sobre las variables establecidas de la calidad de vida fueron las siguientes:

- 1) Estado de la salud del trabajador
- 2) Frecuencia con que el trabajador y sus vecinos se hacen favores entre sí.
- 3) Respeto a los derechos humanos.
- 4) Medidas de protección tomadas por los trabajadores ante la inseguridad
- 5) Número de integrantes en el hogar
- 6) Índice de pobreza por necesidades básicas insatisfechas
- 7) Equipamiento de la vivienda
- 8) Cantidad de bienes de la vivienda

Tejada (2008) llegó a la conclusión que, en el caso de las maquiladoras en Nogales, Sonora, la calidad del empleo si tiene un peso relativo con la calidad de vida de los trabajadores. Los factores laborales que reflejaron mayor importancia en el impacto de la calidad de vida de los trabajadores fue el salario remunerador y el segundo factor, con más relevancia fue la seguridad en el empleo, es decir, tener un contrato laboral permanente y por escrito y pertenecer a un sindicato.

Como se mencionó anteriormente el concepto de trabajo decente es un término nuevo por tal motivo existen pocas investigaciones que hablen de este tema, sin embargo, en los dos estudios anteriores se puede inferir que hablar de trabajo decente es referirse tanto a una buena calidad de vida laboral como personal. Así pues, con el fin de indagar con mayor profundidad cómo se ha estudiado el trabajo decente en la tabla 6 se muestran tres estudios de trabajo de calidad y su correlación con la calidad de vida de los trabajadores. En otras palabras, en cada uno de estos análisis se observa que para medir la calidad del trabajo y su impacto en la calidad de vida se establecieron indicadores similares como: seguridad social, equilibrio trabajo y vida personal, ingresos remunerados, jornada, seguridad en el empleo, entre otros. De igual manera, dichos indicadores son usados para medir el trabajo decente el cual tiene una estrecha relación con la calidad de vida. Así también, la última investigación se describe el impacto del trabajo precario en la calidad de vida de los trabajadores, es decir cómo influye el no tener un trabajo decente en la vida de los empleados.

Tabla 6. Estudio del arte del trabajo decente en relación con la calidad de vida

Nombre del estudio	Autor/ Lugar	Objetivo	Metodología	Resultados o Hallazgos
¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género	Yáñez et. al (2009), Santiago, Chile.	Estudiar el impacto de las nuevas formas de organización del trabajo sobre la calidad del trabajo de los trabajadores/as, dándole una mayor importancia aquellos elementos que deterioran la fuerza de trabajo y que están relacionado con el equilibrio trabajo y vida, y trabajo y seguridad social. (p.25)	Encuesta de carácter exploratorio. Dimensiones: Objetiva y Subjetiva Indicadores: -Tiempo de jornada laboral. -Intensidad del trabajo -Las condiciones del trabajo -Doble carga de trabajo.	Encuestados 50% mujeres y 50% Hombres Perfil laboral: existe discriminación en los puestos de trabajo, ya que encontraran que muy pocas de las encuestadas ocupan cargos directivos y de jefatura inmediata (5.1%) y un 16.2% de los hombres ocupan estos puestos. Jornadas de trabajo: extensas para hombres y mujeres, ya que 50% de los hombres y 4 de cada 10 mujeres trabajan más de 45 horas a la semana, siendo 49 horas promedio a la semana en varones y 45 horas promedio en mujeres. Intensidad en el trabajo: 20% de las mujeres encuestadas y 15% de los hombres afirman no tener tiempo suficiente para hacer el trabajo. Afirman que tienen que ser el trabajo apurados para cumplir con las metas. Condiciones: 35% de los hombres y mujeres trabajadores dicen vivir actualmente situaciones de tensión en sus relaciones de trabajo con colegas, jefes o público. 20 % de los trabajadores hombres y mujeres piensan que su trabajo es aburrido. Además, 70% de los encuestados piensan que su trabajo no está bien remunerado y 22% de estos creen que el un motivo de insatisfacción. Equilibrio trabajo y vida personal: 40% de las mujeres dedica 8 horas o más diarias al trabajo remunerado y 3 horas al trabajo no remunerado (hogar) y otro 27% le dedica entre 2 a 3 horas, lo cual nos muestra lo exhaustivas que son las jornadas de trabajo de las mujeres cuando se toma en cuenta ambos trabajos. Así también, se encontró que las mujeres se ven más presionadas por tener doble responsabilidad (trabajo remunerado y hogar).
Trabajo Decente en México	Alatraste, M (2009), México, D.F.	Evaluar el estatus de México en materia de los elementos que integran el trabajo decente.	7 facetas del trabajo decente (TD): Seguridad del mercado del trabajo. -Seguridad en el empleo.	Se encontró que el índice de TD en México fue de medio a bajo, por lo cual es necesario asegurar que el marco jurídico en materia laboral se aplique a todos los trabajadores. México ha ratificado los Convenios de la OIT, sin embargo, ha dejado fuera algunos formando huecos en el marco jurídico, restando decencia al trabajo mexicano.

			-Seguridad profesional. _Seguridad en el trabajo. -Seguridad de formación profesional. _Seguridad de ingreso. -Seguridad de representación. Por medio de las facetas anteriores se establecen tres indicadores para evaluar cada una: -El grado en que el gobierno o la constitución del país promueve el TD. - el grado en que las instituciones hacen efectivo dichas leyes o normas. - el grado en que los resultados satisfacen los objetivos.	Los subíndices de seguridad en el mercado y seguridad profesional tuvieron resultados de niveles medio de decencia en el trabajo, lo que significa que los trabajadores mexicanos tienen un nivel medio de encontrar trabajos remuneradores y acceso a puestos relativamente calificados. La seguridad en el empleo y la representación en el país fueron las peores calificadas, indicando que México tiene un nivel muy bajo de seguridad del empleo y baja representación sindical. La seguridad en el ingreso para el país fue baja, lo cual se adjudica a no tener un sistema de prestaciones de desempleo a nivel nacional.
Precariedad laboral y condiciones de vida: trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en torreón, Coahuila (2001-2010)	Castañeda, M (2010), Torreón, Coahuila.	Analizar la experiencia de precariedad laboral de los jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, Coahuila y su impacto en la vida cotidiana del trabajador.	Construcción de trayectorias laborales por medio de la aplicación de un cuestionario. Así como también, entrevistas semi-estructuradas.	Encontraron por medio de las trayectorias laborales que la precariedad laboral es generalizada en el grupo de estudio. Además, afirman que esta precariedad impacta la vida de los trabajadores en materia de niveles de vida de vivienda, redes sociales, ingresos y salud.
Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad Cali 2013	Pazos, A (2014), Santiago de Cali, Colombia.	Objetivo general: Determinar la percepción de calidad de vida laboral que tiene un grupo de personas en situación de discapacidad con respecto a un grupo	Metodología: Encuestas. Indicadores -Individuales: Satisfacción laboral, expectativas, actitudes, etc.	La muestra fue de 48 trabajadores, pero 6 en situación de discapacidad no firmaron el consentimiento para el uso de su información, por lo cual, se utilizaron 18 trabajadores en situación de discapacidad y 21 sin discapacidad. Se encontró que las personas sin discapacidad perciben mejor calidad de vida laboral con el 64.5% en comparación

		de personas sin discapacidad.	-Medio Ambiente de trabajo: condiciones de trabajo, seguridad e higiene, etc. -Organización: Cultural organizacional, clima laboral, organigrama, etc. -Entorno social-laboral: Calidad de vida y bienestar de los trabajadores, condiciones de vida, etc.	con un 57.9% para las personas con discapacidad.
--	--	-------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia con base a información de: Yáñez et. al , 2009; Pazos, A ,2014; Alatríste, M , 2009; Castañeda, M, 2010.

En el primer estudio de la tabla 6, ¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género, se puede observar que en los resultados encontrados que existe una tendencia a discriminar a las mujeres en el ámbito laboral, ya que según en esta investigación hay menos posibilidad de promover a puestos directivos a mujeres que a hombres. Por otra parte, se encontró que las jornadas son excesivas tanto para los hombres como para las mujeres y la carga laboral excede el tiempo de la jornada y no les alcanza el tiempo para terminar sus labores causando problemas de estrés entre otros padecimientos. Otros elementos, que determinaron la pobre calidad del trabajo en este estudio fue que los empleados percibían que las remuneraciones eran bajas, el ambiente laboral estresante y el trabajo lo sentían aburrido. Con respecto al equilibrio vida laboral y vida personal para el caso de las mujeres se encontró que aunado a las jornadas laborales excesivas se sumaban las horas de trabajo en el hogar aumentando el estrés. En el segundo estudio se halló que los niveles de trabajo decente en el país eran de medio a bajo, ratificando que las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos son pobres y precarias. Los puntos más destacados en el estudio fueron que las remuneraciones eran bajas y la seguridad de encontrar empleo obtuvo un nivel medio. Es decir, aunque para un mexicano encontrar empleo era muy posible, el salario que percibiera resultaría precario impactando negativamente en su calidad de vida. En el tercer estudio el análisis de los jóvenes en la industria textil se llegó a la conclusión que las condiciones de precariedad en el trabajo impactan de manera negativa en la vida de los

trabajadores, por medio de los ingresos, salud y vida familiar. Por último, la investigación sobre la calidad de vida laboral de las personas discapacitadas se concluyó que son más los trabajadores que perciben discriminación cuando tienen alguna discapacidad que cuando no tienen ningún problema físico. Por lo cual, se puede decir que para estas personas la calidad de vida laboral no es buena, afectando al mismo tiempo su bienestar personal.

CAPITULO 3: Historia e importancia de la maquiladora

3.1 La historia de la Maquiladora en México

La maquila está compuesta por plantas ensambladoras y se define como una actividad productiva compartida por dos países y se justifica como una extensión de la división internacional del trabajo (Guajardo, 1992). También, la industria maquiladora opera mediante la importación de materiales que se procesan, manufacturan o reparan, para luego exportarse al país de Origen o un tercer mercado (Bendesky, De la Garza, Melgoza, y Salas, 2003). Actualmente el término Maquila se refiere a cualquier manufactura parcial, ensamble o empaque llevado a cabo por una empresa que no sea el fabricante original (INDEX, 2015).

Según autores como Tamayo (1992) el desarrollo industrial ha tenido una estrecha relación con los procesos de Urbanización de la Frontera Norte de México y los retos que enfrenta. En particular, Guajardo (1992) afirma, que desde el establecimiento de la Industria Maquiladora en México ha creado controversia con respecto a los beneficios y costos de este programa de Industrialización, al cual se le atribuye la explotación de los trabajadores, entre otros efectos.

Para poder entender este fenómeno es necesario adentrarnos un poco en la historia de la industria maquiladora en México, la cual desde su inicio hasta la fecha ha ido en constante crecimiento en la zona norte del país. Según, Douglas y Hasen (2003), en 1935 Mexicali fue designada junto con Tecate como perímetros libres con derecho de importar bienes del extranjero sin pago de aranceles, esto fue considerado como un primer paso que llevaría a Mexicali y a la zona fronteriza en general a ser ciudades industrializadas. Posteriormente, en 1942 el gobierno mexicano logró el Primer Acuerdo Internacional de Trabajadores Migratorios creado para apoyar al gobierno de Estados Unidos con mano de obra para los campos del cultivo principalmente, a fin de sustituir a los estadounidenses que se encontraban en las fuerzas armadas debido a la Segunda Guerra Mundial (Villalpando, 2001). Pero veinte años después, el Gobierno de los Estados Unidos decide cancelar dicho acuerdo dejando a las ciudades fronterizas como Mexicali y Tijuana con un cuarenta a un cincuenta por ciento de la población en desempleo, ya que muchos braceros que habían quedado sin trabajo al ser deportados deciden permanecer en la frontera norte (Douglas y

Hasen, 2003). Así que en 1965 en respuesta a estos problemas de desempleo y pobreza, el Gobierno Mexicano decide crear el Programa de Industrialización de la Frontera (PIF), por una parte se ve influenciado por las tendencias de la manufactura exterior de los países industrializados debido a los aumentos salariales de estas naciones y los avances tecnológicos que hicieron posible la segmentación de algunos procesos productivos en ciertas industrias (Tamayo, 1992). Otro punto que influyó al desarrollo de la industria fronteriza fue la evolución de los sistemas de transporte y comunicación, de igual manera, la conveniente cercanía del país a los Estados Unidos hizo posible el envío rápido y económico de insumos y productos semi-términados, convirtiendo a la frontera norte en plataforma de exportación (Tamayo, 1992). Mientras tanto, el 20 de mayo del mismo año (1965) el titular de la Secretaria de Industria y Comercio (SIC) establece el Programa de Aprovechamiento de la Mano de Obra Sobrante a lo largo de la frontera norte del país e implementa una serie reformas como: “La materia prima y los componentes originales podrían importarse a México libre de impuestos para ensamblarse y luego re- exportarse como producto terminado, siempre y cuando permaneciera en la zona franca mientras se encontrara en territorio nacional” Douglas y Hasen (2003: p.1051). Además, a la lista de estos factores que estimularon la industrialización en la frontera se sumó las tarifas arancelarias de los Estados Unidos llamada “Economic Factors Affecting the Use of Items 807.00 and 806.30 of the Tariff Schedules of the United States”, dicha ley era una simplificación aduanal que permitieron importar y exportar componentes libres de impuestos excepto el valor agregado en el exterior. Así que, lo que se originó como una medida de emergencia para crear empleo, se fue transformando en la base del desarrollo industrial regional. (Carrillo, 2001).

En junio de 1966 las secretarías de la Industria y Comercio y de Hacienda y Crédito Público desarrollaron el Plan de Cinco Puntos donde se definieron los términos de la operación de establecimientos industriales en la frontera norte, al final de ese año las primeras máquinas y materia prima comenzaron a llegar, así que, durante los siguientes tres años se observó un crecimiento acelerado en la industria maquiladora. Para finales de 1967 el PIF ya estaba plenamente instrumentado, ya que contaba con total de 57 maquiladoras y 4257 empleados en Matamoros, Nuevo Ladero, Ciudad Juárez, Mexicali y Tijuana (Douglas y Hansen, 2003).

Para finales de los sesenta México contaba con 147 maquilas con un total de 17000 empleados y ocupaba el tercer lugar entre los exportadores a Estados Unidos de productos con

fracción arancelaria 807.00, para este entonces la mayoría de las industrias maquiladoras se concentraban en Tijuana y Mexicali (Douglas y Hansen, 2003).

A inicios de los setenta ya se habían establecido 200 plantas con alrededor de 30,000 trabajadores con un predominio de mujeres (maquilas de primera generación). En esta década el presidente Luis Echeverría estableció la Comisión Intersecretarial para el Fomento Económico de la Franja fronteriza norte y de las zonas y perímetros libres, la cual se encargó de promover las maquiladoras. En 1972 se establecieron reformas que permitieron establecer plantas maquiladoras en el centro del país, excepto aquellas zonas muy industrializadas, Asimismo en 1973, se exoneró a las maquiladoras la ley que limitaba la propiedad extranjera a un máximo del 49% de las empresas mexicanas, desde entonces las maquiladoras podían ser en su totalidad inversión extranjera. En la recesión del 1973-1974, conocida como “La primera crisis del petróleo”, la economía estadounidense entro en una crisis económica, causando que la industria maquiladora en México cerrará muchas plantas y a recortar personal. Pero a finales de ese decenio volvió a repuntar la industria gracias a la recuperación de los Estados Unidos y a las estrategias económicas del gobierno mexicano, que en 1976 devalúa el peso a cargo del presidente Luis Echeverría, medida de reducción de costos de mano de obra de las maquiladoras. Para inicios de los ochenta el gobierno mexicano tenía claro que la industria maquiladora significaba parte importante de la economía de las zonas fronterizas y que su futuro dependía de las políticas de desarrollo en este sector (Douglas y Hansen, 2003).

En 1982, el establecimiento de la Industria Maquiladora en México se caracterizó por la llegada de pequeñas partes de los procesos productivos que venían de las empresas matriz en los Estados Unidos, con tecnología rudimentaria y uso excesivo de mano de obra barata, donde predomina la femenina y la de los jóvenes (maquilas de segunda generación) (CEFP,2015).

Después, en 1983, se emitió el Decreto para Fomentar la Industria Maquiladora de Exportación, el cual, les concedió a las maquiladoras el estatus de sociedades mercantiles mexicanas y se les permitió vender un porcentaje de su producción en territorio nacional (hasta un 20%), a partir de ese momento fueron consideradas como un factor de desarrollo industrial (CEFP,2015).

A partir de los noventa, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) las maquiladoras y las telecomunicaciones son las únicas industrias ganadoras de empleo en América Latina. Originalmente la Industria Maquiladora de Exportación (IME) estuvo basada en empresas extranjeras de capital proveniente de los Estados Unidos y de pocas empresas mexicanas. Este patrón cambio a mediados de esta década, ya que las empresas de capital extranjero solo representaban 55% del total de los establecimientos y el 45% restante eran capital mexicano (Carrillo, 2001). Las sucesivas devaluaciones del peso garantizaron hasta 1994 la mano de obra barata a niveles competitivos con respecto a otros países asegurando así, las inversiones extranjeras en el país (Douglas y Hansen, 2003).

Con la entrada del Tratado de Libre Comercio en América del Norte (TLCAN) en 1994, las maquiladoras evolucionaron de tener poca tecnología y depender de la empresa matriz hacia una generación de maquiladoras formada por centros de investigación, diseño y desarrollo, de tal manera que, contaron con trabajo altamente calificado, mayor tecnología y un aumento en la autonomía de toma de decisiones (maquilas de tercera generación) (Villalpando, 2001).

La modalidad de la operación de la IME habría de modificarse de acuerdo a lo estipulado en el TLCAN, irían desapareciendo los aranceles y las restricciones para vender en el mercado interno. Por lo tanto, aquellas empresas que venden una parte relevante de su producto en el mercado interno se integraron al Programa de Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación (PITEX). Este programa permite de manera temporal importar bienes para ser usados en la fabricación de productos de exportación, lo cual excluye de pagos del IVA, cuotas compensatorias e impuestos generales de importación en las mercancías originarias de los países del TLCAN y a los productos exportados a terceros. Las empresas PITEX deben exportar una porción de sus ventas totales anuales (Bendesky et. al., 2003).

Al comienzo del siglo XXI, IME se convirtió en una de las actividades económicas más dinámicas del país y su importancia residió en los siguientes aspectos: 1) Entre enero y mayo del 2000 generó 6,593 millones de dólares y fue una de las tres principales fuentes de divisas en el país, su participación en el empleo ese mismo año fue 4.1 de cada 10 empleados en la manufactura, 2) representó 40% de las exportaciones totales de México en 2001, 3) Para Abril del 2000 operaban 3,550 establecimientos maquiladores en México, en términos de generación de empleo la ciudad que concentraba el mayor volumen es Ciudad Juárez con 235,300 empleados registrados en el

2000, en segundo lugar Tijuana con 179,000 y en tercer lugar Reynosa con 69,800, Matamoros con 63,600 y Mexicali con 56,500. (Carrillo, 2001).

En el 2000, Estados Unidos volvió a tener una recesión, la cual afectó a la IME, ya que el número de establecimientos disminuyó de 3590 en el 2001 y pasó a 3251 en el 2002, en esos momentos las empresas comenzaron a abandonar el país a territorios más atractivos con bajos costos laborales, como por ejemplo los países asiáticos (Villalpando, 2001). A pesar de la crisis del 2000-2003, la notable recuperación en los años siguientes indica que las maquiladoras siguen teniendo un papel importante en la economía de México y además continúa siendo una opción rentable para las transnacionales (electrónica, autoparte, vestido, etc) (Munguía, 2007).

En esta misma década, la IME en México tuvo varios cambios, derivados de la competencia a nivel mundial y por la globalización de la industrial y el comercio, por lo cual se generó nuevos métodos de organización industrial dando origen a una nueva relocalización de empresas en otros países como Brasil, China, Costa Rica, y otros de Centroamérica (CEFP, 2015).

Con el objetivo de hacer más competitivo el sector exportador mexicano, en noviembre del 2006 el Gobierno Federal publicó el Decreto para el Fomento de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación (Decreto IMMEX), con el fin de fortalecer el sector exportador mexicano; este decreto integró los programas para el Fomento y Operación de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) y el de Programa de Importación Temporal para Producir Artículos de Exportación (PITEX) (Figura 7), con ello se buscó la simplificación de los trámites, requisitos y formatos relativos a la autorización, aplicación y reporte (CEFP, 2015).

Figura 7. Creación de IMMEX



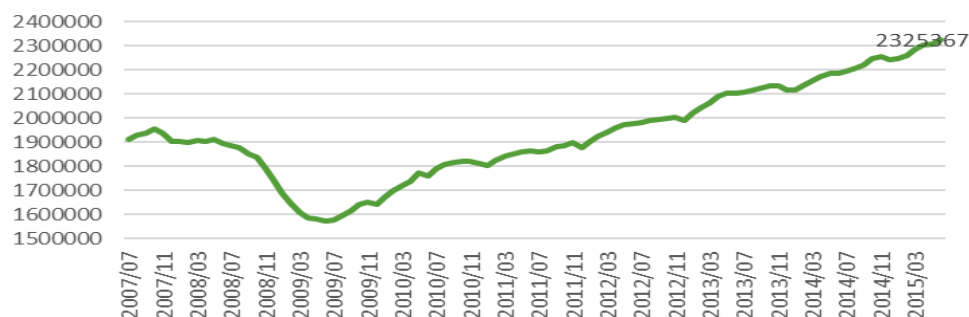
Fuente: CEFP, 2015

3.2 Importancia de la maquiladora actualmente a nivel Nacional, estatal y regional

Actualmente la Industria Maquiladora y Manufacturera de Exportación (IMMEX) ocupa un lugar muy importante en la economía mexicana. Este sector contribuye con la mayor parte de las exportaciones no petroleras de bienes del país. En 2013, la IMMEX cerró con 5,096 plantas y poco menos de 2.1 millones de personas ocupadas, cerca de 50% de los empleos formales registrados en el IMSS en la industria de transformación (Millan, 2014). Mientras, en el 2014 de acuerdo el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la industria manufacturera cerró con 5,020 plantas y con 2,242,8454 personas ocupadas y en el 2015 hasta el mes de junio cerró con 5,066 plantas y con 2,325,3667 personas ocupadas (INEGI, 2015).

En las siguientes estadísticas de los indicadores económicos de las industrias del programa IMMEX, podemos observar su evolución durante los últimos nueve años en relación al personal ocupado, establecimientos activos y contribución de ingresos nacionales y extranjero.

Gráfica 1 Personal ocupado a nivel nacional de la IMMEX



Fuente: Elaboración propia con base a información del INEGI. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, 2015/09. Unidad de Medida: Número de Personas.

En la gráfica 1, se puede apreciar que desde el 2007 se viene generando un declive en el personal ocupado por las IMMEX, ya que a partir del 2002 comienza la crisis “subprime” que finalmente estallo en septiembre del 2008, cuando el banco de inversiones Lehman Brother se declaró en bancarrota, en ese momento Estados Unidos colapsó, arrastrando también al resto de las economías (Ferrer, 2009). Por lo cual, se puede apreciar que a finales del 2008 y a principios del 2009 el punto más bajo de la caída del personal ocupado, sin embargo, al siguiente año

comienza a la recuperación del mismo. Lo anterior nos demuestra que la estabilidad económica de la industria maquiladora de exportación está determinada por la estabilidad de la economía estadounidense, característica criticada por muchos autores como anteriormente se mencionó.

En la siguiente gráfica 2 los establecimientos IMMEX del periodo 2007-2015 se observa una disminución a partir del 2010 de empresas maquiladoras como resultado de la crisis económica en los dos años anteriores.

Gráfica 2 Establecimientos activos en México de IMMEX



Fuente: Elaboración propia con base a información de INEGI. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, 2015/09. Unidad de Medida: Número de Establecimientos.

Siguiendo con la gráfica 2 se puede concluir que a pesar de la crisis del 2008 en los Estados Unidos, los establecimientos manufactureros activos del programa IMMEX, siguieron aumentando hasta el 2010, mismo año que registra las primeras disminuciones de establecimientos activos en el país. Esto nos habla de que debido al estallido de la crisis estadounidense varias empresas de ese país migran hacia a tierras más económicas en términos de mano de obra, costos de transporte y servicios como México, pero a pesar de este pequeño aumento de establecimientos no logra detener la disminución de empleos del 2008, 2009 y 2010.

Sin lugar a dudas las IMMEX son fuente de empleo para México y a pesar de las dificultades económicas que se han presentado debido a la simbiosis con la economía de los Estados Unidos, esta industria sigue recuperándose y aportando al desarrollo económico del país y de la región. Sin embargo, desde los años ochenta, se comenzó a cuestionar los beneficios que la industria maquiladora ofrecía al desarrollo económico, social y político del país, entre los

principales está: 1) Se veía a la IME (ahora la IMMEX) muy vulnerable al ciclo económico estadounidense; 2) Se pone en duda su contribución de divisas en vista de las altas importaciones en el consumo Fronterizo; 3) Se le cuestiona su contribución en la capacitación de los trabajadores regionales. Aun así, el gobierno federal, estatal y municipal favoreció el desarrollo de la IME ya que se convierte en los objetivos extra-oficiales del plan de desarrollo económico de los gobernantes fronterizos, por la razón de que observaban la creciente internacionalización del capital y preveían que la maquiladora era el ideal del fenómeno de la globalización llamada “Production sharing”. Así que, la crisis del 1982 y la decisión de reemplazar las importaciones por un modelo de exportaciones, silencio las críticas al esquema maquilador y se convierte en el modelo de crecimiento a seguir. Pero nuevos problemas surgieron en esa misma década de los ochenta, la maquiladora se transforma en importadora de sustancias peligrosas, así que, nuevas empresas llegaron a México no solo por la mano de obra barata, sino por las medidas poco robustas del reglamento ambiental del país (Tamayo, 1992).

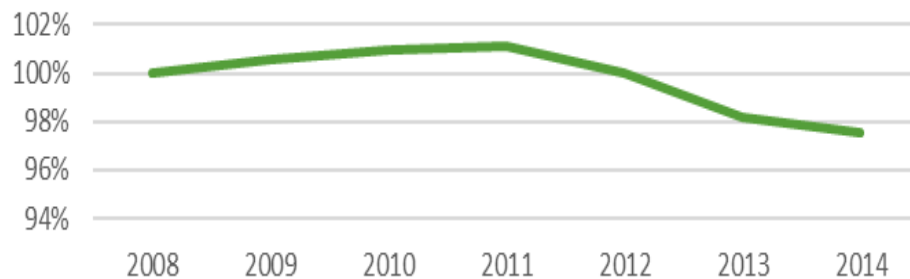
Según Jorge Carrillo (citado en Villalpando, 2001) los problemas que presenta esta industria es su dependencia cada vez mayor de la inversión extranjera, la cual trae como consecuencia mantener salarios bajos y disminuir el porcentaje de impuestos. Otro problema, es que la industria no ha contribuido al desarrollo social, además no ha ayudado a disminuir la pobreza en los lugares donde se ha instalado, ni ha logrado integrarse a la economía nacional, sino que se ha presentado una mayor concentración en las ciudades de la frontera norte, donde no se tenía infraestructura, ni la capacidad para hacer frente a este crecimiento desproporcional (Villalpando, 2001).

De acuerdo con Díaz (2009) algunos autores mencionan que esperaban que el TLCAN generará un aumento en el empleo por la disminución de los salarios. Según Thompson (Citado por Díaz 2009) el tratado perjudicaría los precios internos provocando un ajuste en la producción a corto plazo y presiones a la baja en los salarios de los trabajadores, y a la larga aumentaría la ocupación debido a la disminución salarial.

En la gráfica 3 muestra que debido a la crisis que explotó en el 2008 los salarios de los trabajadores de las empresas IMMEX estaban a la baja, mientras que en la gráfica no. 1 se presentan al alza la ocupación de personal en estas industrias, tal y como afirmo Thompson. Es decir, la típica ecuación de bajos salarios y aumento de empleo como una formula al desempleo

promocionada por el gobierno, que se ha visto aplicada durante los últimos diez años en México, en otras palabras, estrategias económicas para el impulso económico imponiendo topes salariales y devaluaciones de la moneda, además dejando de lado los derechos laborales.

Gráfica 3 Remuneraciones reales por personal ocupado (Índice 2008=100%)



Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, 2015/09. Unidad de Medida: Porcentaje, índice 2008=100%

Es importante señalar que la IMMEX ha ido impulsando la contratación de personal altamente calificado (gráfica 4) y con mayor nivel educativo en los últimos 10 años. En la gráfica No. 4 se observa la evolución de la contratación de empleo administrativo de la industria manufacturera con programa IMMEX, como anteriormente se mencionaba, con la entrada del TLCAN, la maquiladoras evolucionaron de tener poca tecnología y depender de la empresa matriz hacia una generación de maquiladoras formada por centros de investigación, diseño y desarrollo, contratando personal altamente calificado y un aumento en la autonomía de toma de decisiones (maquiladoras de tercera generación). Esta estrategia de contratar ingenieros especializados, fue debido a que las empresas encontraron los beneficios de contratar mano de obra relativamente barata pero altamente calificada como los ingenieros (gráfica 3).

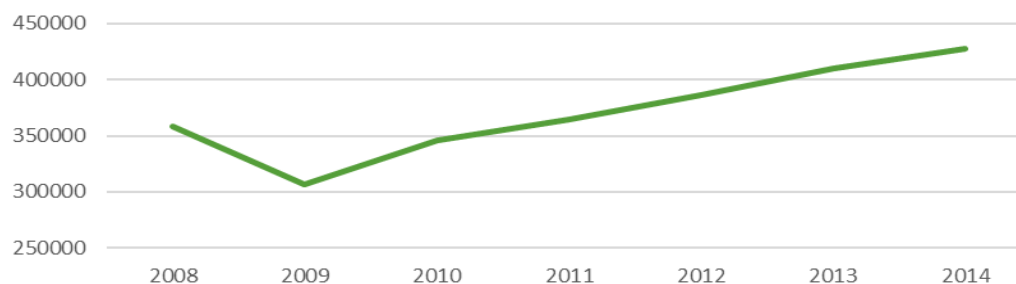
Gráfica 4 Personal ocupado por calificación de mano de obra



Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, 2015/09. Unidad de Medida: Número de Personas.

Como ya se dijo, el personal ocupado en el periodo del 2008-2015 ha tenido una tendencia al alza (gráfica 1), aunque las remuneraciones han ido en sentido opuesto (gráfica 3). Al mismo tiempo en la gráfica No.5 se observa que en el mismo periodo las jornadas de trabajo de las empresas afiliadas al programa IMMEX han ido en aumento, por lo cual queda claro, que las estrategias del estado mexicano para mantener o incluso aumentar los niveles de empleo, se basan en una disminución salarial y un aumento en las horas de la jornada laboral, es decir en la explotación de los obreros y la degradación de los derechos laborales.

Gráfica 5 Horas trabajadas en IMMEX (total nacional)



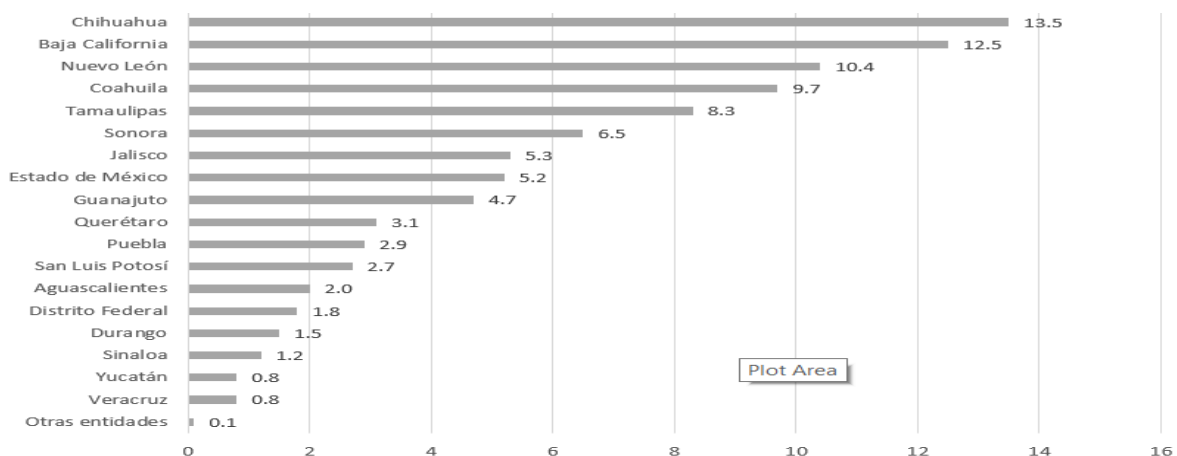
Fuente: Elaboración propia con base en información de INEGI. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, 2015/09. Unidad de Medida: Número de Personas.

Algunos autores mencionan que el TLCAN solo ha beneficiado a un pequeño grupo, especialmente empresas transnacionales estadounidenses y grupos empresariales mexicanos, mientras que al resto de la población solo ha venido a perjudicar, ya que políticas laborales como “Acuerdos Concertado” que se establece en los noventa, es una estrategia estatal de no

confrontación capital-trabajo, donde rechazan acciones como: huelga, debilitar el derecho a obrero a la contratación colectiva y se apoyan a las direcciones empresariales el desarrollo de sus políticas empresariales de despido masivos de trabajadores y cierres de fuente de empleo. Esta política signífico una derrota al sector obrero, ya que los sindicatos se convierten en un movimiento obrero que no lucha por los beneficios de los trabajadores y una vez más, se van perdiendo paulatinamente los derechos de los trabajadores y aumentando los beneficios de explotación de las grandes industrias (Méndez, 2003).

Ahora bien, como anteriormente se dijo la industria maquiladora de exportación tiene gran importancia en la creación de empleo -sobre todo en la zona norte del país-, sin embargo, cuál es la importancia de este sector para Baja California, de acuerdo con estadísticas de INEGI el estado ocupa el segundo lugar en participación laboral en los establecimientos con programa IMMEX a nivel nacional, debido a que representa un 12.5% del total (gráfica 6). Es decir, para junio del 2015, la IMMEX empleaban a 285,687 personas en el estado que representaba un 19 % de la población económicamente activa (PEA) ocupada en el estado de Baja California.

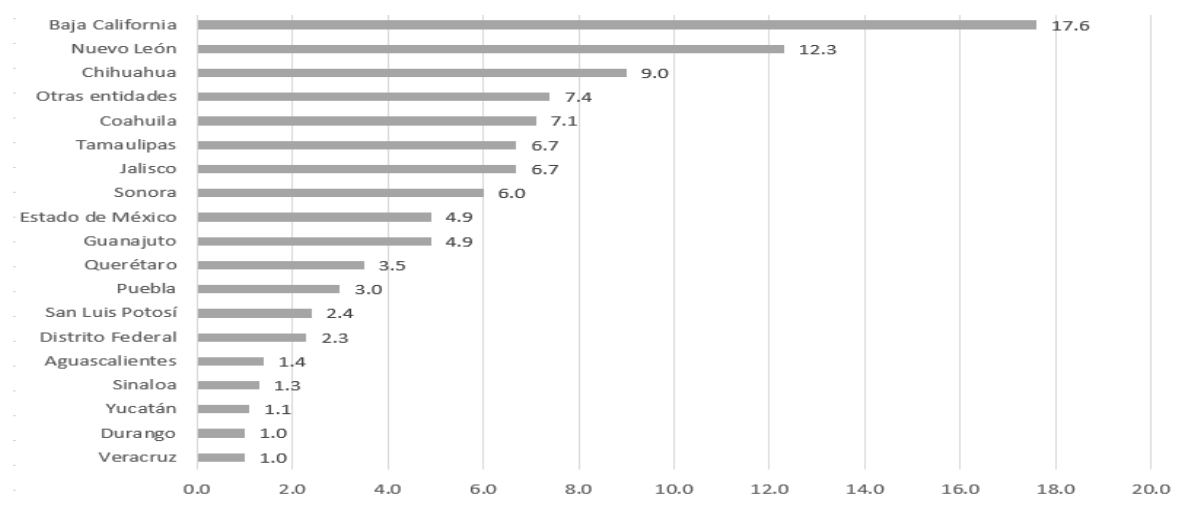
Gráfica 6 Distribución por entidad federativa del personal ocupado de los establecimientos con programa IMMEX durante junio del 2015^p (Estructura porcentual)



Fuente: INEGI, 2015a

La distribución de establecimientos con programa IMMEX en su mayoría se localiza en la frontera norte (gráfica 7), y Baja California ocupa el primer lugar en el país con mayor número de maquiladoras con un 17.6% del total de establecimientos. Así pues, se muestra una correlación con los indicadores de personal ocupado y el número de establecimientos, además de su importancia en la economía regional.

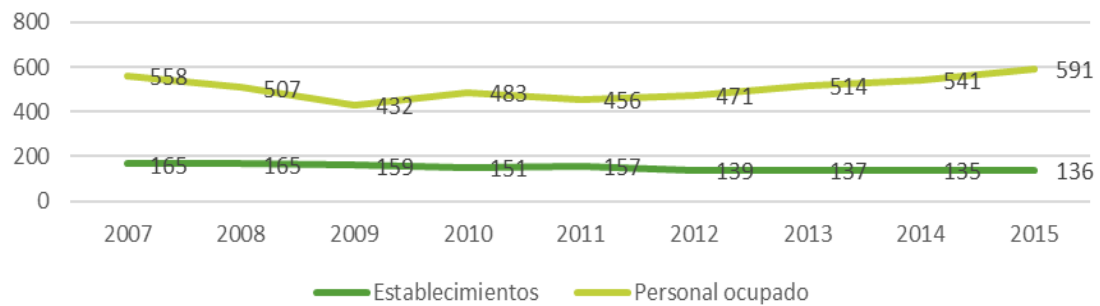
Gráfica 7 Distribución por entidad federativa de los establecimientos con programa IMMEX durante junio del 2015^p (Estructura porcentual)



Fuente: INEGI, 2015a

Con respecto a Mexicali - lugar de investigación-, las estadísticas económicas de INEGI muestran que el sector maquilador da empleo a más de 56000 personas, los cuales representan la quinta parte del personal total ocupado del municipio. De tal forma que, este sector representa una importante fuente de empleo para Mexicali (gráfica 8)

Gráfica 8 Personal ocupado y establecimientos IMMEX en la ciudad de Mexicali



Fuente: Elaboración propia con base a la información de INEGI. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, 2015/09. Unidad de Medida: Número de Personas y Número de Establecimientos.

En resumen, las gráficas anteriores muestran la relevancia de la industria maquiladora de exportación en la creación de empleo de la frontera norte sobre todo en el estado de Baja California y tiene gran relevancia para la ciudad de Mexicali, sin embargo, también se queda en tela de juicio la protección de los derechos laborales de los trabajadores y la calidad de empleo que ofrece esta industria. Por lo tanto, esta investigación está dirigida a saber qué impacto tiene la maquiladora en la calidad de vida de los trabajadores, de tal manera que en el siguiente apartado se describirá los conceptos que nos ayudaran analizar el problema.

CAPITULO 4: Plan de acción de organizaciones internacionales y del gobierno mexicano con relación al trabajo decente

4.1 Acciones internacionales en materia de trabajo decente

La primera declaración de la OIT (1999), en su objetivo de promover el trabajo decente menciona que: “emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo el bienestar común” en “condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades”, así también, asegurar “a todos una justa distribución de los frutos del progreso” (OIT, citado en Galhardi de Puljalt, 2012, pg. 39). Así pues, logra fundamentar por primera vez la creciente necesidad de empleo digno lo que en años recientes se ha llamado trabajo decente. En 1999, en su 87ª reunión en Ginebra la OIT presenta por primera vez el concepto de trabajo decente de una manera multi-dimensional, donde no sólo se refiere a la simple acción de trabajar dentro de un marco de normas legales, sino que trata conceptos más complejos como libertad, igualdad, dignidad de la siguiente manera: “La finalidad de la OIT es promover oportunidades para mujeres y hombres a conseguir trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana” (OIT,1999, citado en Zubero, 2007, pg.13). De tal manera, propone cuatro estrategias u objetivos: 1) promover y aplicarlos principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) crear más oportunidades para mujeres y hombres a fin de garantizar un ingreso y un empleo decente; 3) ampliar el alcance y la eficacia de la protección social para todos; y 4) reforzar el tripartidismo y el diálogo social (Galhardi de Puljalt, 2012, pg. 38).

Como se comentó anteriormente, las políticas económicas neoclásicas no han mejorado el crecimiento de todos los países, sino que solo han favorecido el enriquecimiento de unos (desarrollados) y aumentado la pobreza de otros (“en desarrollo”). Estas políticas han sido partidistas del mercado impulsando su flexibilidad y su liberación, es decir, con el fin de asegurar la entrada de capital al país los gobiernos han flexibilizado los gravámenes o medidas regulatorias en favor del mercado, sacrificando los derechos laborales de los trabajadores, en otras palabras, se crean empleos precarios y aumenta la desigualdad (Stiglitz, 2002).

Con respecto al empleo precario este se caracteriza por la falta o la limitación del ejercicio de los derechos laborales, por ejemplo: salarios insuficientes, prolongación de la jornada de trabajo, horas extras sin remuneración, contratos temporales, etc. Sin embargo, ante los efectos negativos de las políticas neoliberales la OIT propone a todos los países fomentar el trabajo decente, es decir, promover el derecho de la justicia social, los derechos humanos y laborales, además de diseñar modelos que ayude a monitorear el desarrollo y el trabajo que da importancia a los derechos laborales y humanos. Esta nueva propuesta de trabajo decente se fundamenta en teorías de desarrollo humano como la de Amartya Sen, cuya idea se centra en que el desarrollo de un país es el equilibrio entre el *ser* (bienestar y libertad humana) y en el *tener* (dinero y mercancía) todo dentro de un marco de libertad que se refiere a un conjunto de capacidades individuales para realizar cosas valiosas (funcionamientos), los cuales puede influenciarse por los valores sociales y costumbres (Santillán et. al., 2016).

En la actualidad el concepto de trabajo decente ha tomado importancia a nivel mundial y regional como parte de la estrategia hacia la sostenibilidad social y económica. La ONU en la cumbre del Milenio en el año 2000 señaló que se deben impulsar programas gubernamentales “que proporcionen a los jóvenes de todo el mundo la oportunidad de encontrar trabajo decente” (ONU, citado en Galhardi de Pujalt, 2012,pg. 39). Posteriormente, en la cumbre de 2005 los representantes de 150 países declaran:

Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio (ONU, citado en Galhardi de Pujalt, 2012, pg. 39).

4.2 Estrategias del gobierno mexicano para crear trabajo decente

Con respecto a México, las cuestiones que regulan los aspectos laborales son La Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente, de Trabajo, y el General para la inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral y las Normas Oficiales Mexicanas, sin embargo, como anteriormente se mencionó es por mandato

constitucional obligatorio la integración y unión con los tratados, normas y disposiciones internacionales, es decir:

“si las disposiciones de nuestro derecho interno consagran menores prerrogativas para los trabajadores en materia de condiciones de trabajo y salud laboral, es menester que las disposiciones de dichos instrumentos internacionales sean incorporadas a la Ley Federal del Trabajo para otorgar más garantías a los trabajadores” (Trejo, 2009:93).

Los Tratados Internacionales son aceptados como ley por la Constitución Política de México, por lo cual se pueden aplicar en el país. Además, se encuentran posicionados por orden de importancia debajo de la Constitución Federal y por encima de las leyes generales, federales y locales (Trejo, 2009).

A continuación, se muestra en la tabla 7 algunas disposiciones internacionales en materia de trabajo y salud laboral, las cuales se pueden comparar con las propuestas de reforma a la Ley Federal con el objetivo de mostrar la inclusión de las normas internacionales dentro de las leyes del trabajo del país. De igual manera, en esta serie de artículos fomentan la seguridad social, los derechos laborales dentro de un contexto de las dimensiones del trabajo decente, como son: anulación de las peores formas de trabajo, seguridad en el trabajo, entre otros.

Tabla 7 Cuadro comparativo de la Ley Federal de Trabajo y los instrumentos internacionales sobre trabajo decente

Elementos del trabajo decente	Ley Federal del Trabajo	Instrumentos Internacionales
Eliminación de las peores formas de trabajo (infantil, esclavitud, etc)	Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: I. Trabajos para niños menores de catorce años;	Convenio núm. 182 de la OIT, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo Infantil y la acción inmediata para su eliminación. Artículo 3 A los efectos del presente convenio, la expresión de las peores formas de trabajo infantil abarca: d) El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.
Seguridad y Protección Social. (condiciones laborales físicas y protección a la salud)	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: III.- Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, debiendo darlos de buena calidad, en buen estado y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que aquéllos no se hayan comprometido a usar herramienta propia.	Convenio núm.120 de la OIT, relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas Artículo 7 Todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza.

	El patrón no podrá exigir indemnización alguna por el desgaste natural que sufran los útiles, instrumentos y materiales de trabajo; XVI. Instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales. Asimismo, deberán adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral; -Reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo: a) Proporcionar a los trabajadores el Equipo de Protección Personal, de acuerdo con los Riesgos a que están expuestos; b) En buen estado de conservación y de limpieza (artículo 18). c) Deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado. (artículo 18) d) Deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. (artículo 35). e) Se deberá mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias. (artículo 18) f) Estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores. (artículo 18) g) Deberán contar en cantidad suficiente de agua potable o cualquier otra bebida sana para consumo de los trabajadores. (artículo 18) h) Los patrones deberán instalar sanitarios para mujeres y hombres, y lavabos limpios y seguros para el servicio de los trabajadores; i) Los trabajadores deberán estar protegidos, por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias las sustancias o los procedimientos insalubres o tóxicos o nocivos. La autoridad competente prescribirá, cuando la naturaleza del trabajo lo elija, la utilización de equipos de protección personal. j) Con motivo de la exposición de los trabajadores a las vibraciones que se generen en el Centro de Trabajo, los patrones deberán: I. Contar con un programa específico para la prevención de alteraciones a la salud por la exposición	Artículo 8 Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán tener suficiente y adecuada ventilación natural o artificial, o ambas a la vez, que provean a dichos locales de aire puro o purificado. Artículo 9 Todos los locales utilizados por los trabajadores deberán estar iluminados de manera suficiente y apropiada. Los lugares de trabajo tendrán, dentro de lo posible, luz natural. Artículo 10 En todos los locales utilizados por los trabajadores se deberá mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias. Artículo 11 Todos los locales de trabajo, así como los puestos de trabajo, estarán instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores. Artículo 12 Se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana. Deberán existir instalaciones para lavarse e instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente, que serán mantenidas en condiciones satisfactorias. Artículo 14 Se deberán poner asientos adecuados y en número suficiente a disposición de los trabajadores, y éstos deberán tener la posibilidad de utilizarlos en una medida razonable. Artículo 15 Para que los trabajadores puedan cambiarse de ropa, dejar las prendas que no vistan durante el trabajo y ponerlas a secar, deberán proporcionarse instalaciones adecuadas y mantenerlas en condiciones satisfactorias. Artículo 17 Los trabajadores deberán estar protegidos, por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos por
--	--	--

	a vibraciones;	cualquier razón que sea. La autoridad competente prescribirá, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la utilización de equipos de protección personal. Artículo 18 Deberán ser reducidos con medidas apropiadas y practicables y en todo lo que sea posible los ruidos y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores.
Seguridad	XVIII. Informar a los trabajadores respecto de los Riesgos relacionados con la actividad que desarrollen;	Artículo 13. Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña a su trabajo.

Fuente: Elaborado con base a información de Trejo, 2009.

En materia de acciones concretas por parte del gobierno sobre del trabajo decente en el país, la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) se fija cuatro objetivos: 1) Impulsar el trabajo de calidad e intermediar en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad; 2) Salvaguardar los derechos de los trabajadores impulsando la igualdad de trato y oportunidades, en igual condiciones de justicia y dignidad entre todos los trabajadores; 3) Incrementar la productividad por medio de iniciativas públicas que promuevan la capacitación de los trabajadores con el fin mejorar el ingreso de los mismos; 4) Por último impulsar la paz laboral impartiendo justicia laboral en circunstancias de igualdad (STPS, 2016).

El objetivo número uno describe la necesidad de crear oportunidades de trabajo de calidad para todo, al igual que la OIT señala que para que exista el trabajo decente debe de haber oportunidad de empleo para todos. Por lo cual, la STPS por medio del Programa de Apoyo al Empleo (PAE) ayuda a facilitar al mercado de trabajo la contratación de personas desempleadas y subempleadas, a través de una serie de herramientas dirigidas a impulsar la creación y colocación de empleo del mayor número de persona como:

1)Portal de Empleo: permite buscar en línea empleo y al mismo tiempo facilita a los empleadores encontrar empleados.

2) Ferias de Empleo: son eventos donde las personas en busca de empleo pueden conocer algunas oportunidades existentes, que perfiles laborales busca el mercado laboral y cuáles son las condiciones de trabajo que predominan.

3) Bolsa de Trabajos de los Centros de Intermediación Laboral y de las Reuniones de Sistema Estatal de Empleo, proporciona a las personas información, vinculación y colocación laboral. Aquí

también participan cámaras empresariales, bolsas de trabajo privadas, agencias de colocación, instituciones educativas y empresas con vacantes de empleo (STPS,2016).

Las anteriores estrategias fueron algunas herramientas diseñadas entre el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y la STPS apoyar la movilidad laboral. Estas estrategias están dirigida a todo tipo de sectores económicos, ya sea agrícola, industrial -aquí entra maquiladoras- y servicio (STPS, 2016).

Por otra parte, el gobierno igualmente impulsa acciones para contribuir a eliminar la desigualdad y discriminación del mercado laboral para así promover el trabajo decente y digno. De tal manera, la herramienta diseñada para impulsar el trabajo de calidad es el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, con el cual el gobierno reconoce aquellas empresas que: “fomentan la igualdad de oportunidades, de inclusión, desarrollo y no discriminación de personas en situación de vulnerabilidad, como personas adultas mayores, con discapacidad, con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), con preferencia sexual diferente a la heterosexual, así como personas en reclusión próximas a ser liberada” (STPS,2016:34).

Un segundo distintivo que otorga la STPS llamada “Distintivo Empresas Familiarmente Responsable” (DEFR), este galardón es otorgado a las empresas que promueven prácticas laborales de equilibrio trabajo-familia, igualdad de oportunidades, prevención del acoso y hostigamiento sexual y de violencia laboral. Es decir, promueve el trabajo decente en la dimensión “combinación trabajo y vida familiar”, tratando de que exista prácticas empresariales que ayuden a fomentar las relaciones familiares (STPS, 2016).

Al respecto, la STPS logra impulsar en varios estados de la república la doctrina sobre trabajo decente y el respeto de los derechos humanos de los trabajadores, a través de la impartición de talleres que informan sobre el concepto, los objetivos y alcances de un trabajo digno/decente. De tal manera, la STPS (2016:38) logra implementar:

- 1) El taller “Trabajo decente”, realizado en Puebla, Puebla, y en Los Cabos, Baja California Sur, con la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), para promover el trabajo decente y la cultura de la seguridad social en los centros de trabajo.
- 2) Impartió el curso-taller “Formación de instructores en materia de seguridad social, en el marco del trabajo decente”, a comisionados y delegados sindicales de la CROC, en

sus instalaciones de la Ciudad de México; Tlalnepantla, Estado de México; Puebla, Puebla; y en León, Guanajuato.

- 3) Con el propósito de fomentar la seguridad social en 2,016 centros de trabajo del país, se elaboró un tríptico sobre “Bienestar y trabajo digno o decente con seguridad social”, que se distribuyó a través de las Delegaciones Federales del Trabajo y del proceso inspectivo de la STPS.

En la siguiente tabla 8, se muestra otras acciones tomadas por el gobierno de México con relación a promover el trabajo en condiciones de calidad a través de la STPS. Estas estrategias están dirigidas a impulsar los derechos de los trabajadores dentro de un marco dignidad y libertad laboral, dirigido por instrumentos internacionales y protegidos por leyes establecidas dentro de la constitución mexicana y la ley federal del trabajo del país. La primera columna muestra los indicadores del trabajo decente que se relaciona con las estrategias tomadas por la STPS.

Tabla 8 Acciones de la SPTS con el objetivo de implementar el trabajo decente

Indicador de trabajo decente	Logros y acciones de la SPTS con respecto al trabajo
Protección social: Actitud en el mundo del trabajo frente al envejecimiento de la población.	En agosto de 2015 se firmó el Convenio de Concertación entre la STPS y la Asociación Mexicana de Administradoras de Fondos para el Retiro, AC (AMAFORE), con el que se promueven buenas prácticas de coordinación intersectorial y experiencias exitosas sobre derecho a la seguridad social, pensiones, cultura previsional y cultura del ahorro para el retiro, como referencia medular del trabajo decente y el ejercicio de derechos laborales que benefician a trabajadores del país. (STPS,2016: 36)
Equilibrio familia trabajo: Alcance y duración reales de la protección del empleo de madres, sea por imperativo legal o concedida por la empresa.	En octubre de 2015 se llevó a cabo el “Conversatorio e intercambio de buenas prácticas: la maternidad en el ámbito laboral”, con el objetivo de promover una mayor protección de los derechos de las mujeres, niños, niñas y adolescentes, y del trabajo de sus padres y madres. (STPS,2016: 36)
	La STPS, INMUJERES, la Asociación Pro Lactancia Materna (APROLAM), con el acompañamiento del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la OIT, impulsaron la discusión sobre las alternativas para reforzar la protección de la maternidad y la paternidad en el trabajo, con especial énfasis en la promoción de la lactancia materna. (STPS,2016: 36)
	En febrero de 2016, la STPS participó en el foro “Lactancia materna en México”, organizado por la H. Cámara de Diputados, en la Mesa ¿Qué se requiere para el efectivo fomento de la lactancia materna en México? En el foro se analizaron y visibilizaron las barreras que obstaculizan el goce y ejercicio del derecho a la lactancia materna entre las mujeres que trabajan, y se propusieron acciones específicas para garantizar el ejercicio de este derecho. (STPS,2016: 36)
Trato justo: Segregación profesional por sexo. Relación entre los ingresos de	Con la NMX-R-025-SCFI-2012, Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, se fortalece la igualdad como principio jurídico y se coadyuva al cumplimiento de diversos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales de igualdad y no discriminación en el sector laboral. A partir del 18 de diciembre de 2015 entró en vigor la NMX-R-025-SCFI-2015, Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, en sustitución de la Norma para la

hombres y mujeres de determinadas profesiones.	Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. Para obtener la certificación en esta nueva norma, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2016 se han brindado 666 asesorías a centros de trabajo de los sectores público, privado y social, en beneficio de 37,414 personas: 17,073 son mujeres y 20,341 hombres (STPS,2016: 37).
Seguridad en el trabajo	Creación de La Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (COCONASST), es un órgano dirigido al diseño de la política nacional de seguridad y salud en el trabajo; propone reformas y adiciones al reglamento y a las Normas Oficiales Mexicanas en la materia, y analiza y recomienda medidas preventivas que abatan los riesgos en los centros de trabajo. Para contribuir con los patrones y trabajadores en el cumplimiento de la normatividad laboral, se fortaleció el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST), en el que participan 5,284 centros de trabajo. Entre el 1 de diciembre de 2012 y junio de 2016, se celebraron 2,810 compromisos voluntarios, que rebasan los 2,602 celebrados en la administración anterior. A junio de 2016, la tasa de accidentes de los 1,635 centros laborales que cuentan con algún reconocimiento como “Empresa Segura”, fue de 0.85 accidentes por cada 100 trabajadores, es decir, 1.55 puntos menos respecto de la tasa nacional (2.4), lo que representa una disminución de 64.6% entre dichas tasas, en beneficio de 534,788 trabajadores. (STPS,2016: 46). Para impulsar el establecimiento de condiciones seguras y saludables en los centros de trabajo, la STPS ha puesto a disposición de las personas interesadas en PASST. Su propósito es que las empresas instauren y operen sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, con base en estándares nacionales e internacionales y en la reglamentación vigente, a fin de favorecer y garantizar la seguridad y la higiene en los centros de trabajo (STPS,2016: 49).
Ingresos adecuados/ remuneraciones suficientes. Trabajo productivo. Diálogo Social.	En el proceso de desindexación del salario mínimo se dieron avances significativos durante el último trimestre de 2015. El 22 de octubre de ese año la Cámara de Senadores aprobó por unanimidad, con modificaciones, la minuta con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversos artículos de la Constitución Política en materia de desindexación del salario mínimo y la envió a la Cámara de Diputados para su consideración. El 19 de noviembre, la Cámara de Diputados sometió a discusión el dictamen, mismo que fue aprobado en lo general y en lo particular por 417 votos, y se determinó su envío a las legislaturas de los estados para efectos del Artículo 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (STPS,2016: 54). Impulso y promoción de la productividad laboral, a través del Comité Nacional Mixto de Protección al Salario (CONAMPROS), como medio para mejorar los ingresos del trabajador: El CONAMPROS tiene el objetivo de apoyar a los trabajadores y sus organizaciones sindicales para lograr relaciones laborales más justas y solidarias. Sus acciones contribuyen a la armonización de las relaciones de trabajo, a la gobernabilidad y la paz laboral entre trabajadores, empleadores, sindicatos y autoridades laborales. Ofrece a las dirigencias sindicales, información técnica y jurídica que favorezcan sus negociaciones de los contratos colectivos y mejoren sus condiciones de trabajo, salarios y prestaciones. Para proteger el derecho de participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, se les proporciona información sobre cómo formular objeciones por escrito, análisis e interpretación de carátulas de la Declaración del ejercicio fiscal de las empresas y revisión de proyectos. Como integrante de la Comisión Intersecretarial para el Reparto de Utilidades de los Trabajadores, que preside la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la STPS, coordinada por el Servicio de Administración Tributaria (SAT), participa en la elaboración anual del manual laboral y fiscal sobre la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, que se distribuye en formato electrónico y por medio de carteles y trípticos a las organizaciones sindicales del país (STPS,2016: 55).

Fuente: elaboración propia con base en información de STPS,2016.

El cuadro anterior nos describe el fuerte compromiso del Estado por lograr mejorar las condiciones de los trabajadores del país. La STPS influenciada por normas y herramientas internacionales de la OIT ha trabajado los últimos dos años en el diseño y materialización de estrategias dirigidas a proteger los derechos de los trabajadores dentro del entorno del trabajo decente.

Finalmente, la principal herramienta para lograr proteger la normatividad en seguridad, salud y condiciones generales del trabajo, es la vigilancia y promoción del cumplimiento de la normas y leyes laborales, en otras palabras, la inspección general del trabajo que tiene como objetivo vigilar directamente por medio de delegaciones federales del trabajo que se cumplan las leyes y normas del trabajo a través de inspecciones físicas para promover el trabajo digno o decente, con el personal calificado y herramientas tecnológicas. Según la SPTS del periodo de enero a junio 2016 logró:

“Practicar, 701 visitas de inspección en 48,945 centros de trabajo, de las cuales 4,708 se relacionaron con condiciones generales de trabajo; 6,716 a seguridad e higiene; 3,916 a capacitación y adiestramiento; 4,313 a comprobación, 7,496 a constatación de datos, y 32,552 de carácter extraordinario, con un total de 3.7 millones de trabajadores beneficiados” (STPS,2016: 44).

“A fin de verificar el pago adecuado de la prestación del aguinaldo a los trabajadores, se practicaron 6,692 visitas de inspección a los centros de trabajo, en los que laboran 157,568 mujeres y 308,092 hombres, con un total de 465,660 trabajadores” (STPS,2016: 44).

“En el Operativo de Salario Mínimo e Igualdad Salarial, se efectuaron 3,460 visitas de inspección en centros de trabajo donde laboran 183,824 trabajadores: 64,811 mujeres y 119,013 hombres. Se detectó que 302 empresas pagan salario mínimo general y 1,447 más del mínimo, y 230 empresas pagan el salario mínimo profesional, y 1,430, más que esa cantidad “ (STPS,2016: 44).

“En septiembre de 2015 se concluyó el operativo para verificar el pago de las utilidades a los trabajadores y los enteros al INFONAVIT; se practicaron 9,830 visitas de inspección en las que laboran 739,604 trabajadores” (STPS,2016: 45).

“De septiembre de 2015 a junio de 2016, se efectuó un operativo para verificar que los trabajadores cuenten con seguridad social; de 10,539 visitas de inspección realizadas se detectó a 7,198 trabajadores afiliados. Al mes de junio de 2016 todos los trabajadores gozaban de esa prestación” (STPS,2016: 45).

Finalmente se puede afirmar que el gobierno ha tenido gran participación en promover las condiciones del trabajo decente a nivel nacional, por medio de una serie de herramientas y normas

que ayuden a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos. Sin embargo, aún existe mucho trabajo por hacer en la cuestión de vigilancia y promoción del cumplimiento de las normas de seguridad, salud y condiciones generales de trabajo decente, que como anteriormente se mencionó está es la fase con mayor importancia para realmente ver un cambio en las condiciones laborales en México.

A continuación, se presenta las acciones del gobierno a nivel Estatal con respecto al trabajo decente, no obstante, cabe aclarar que las normas e instrumentos de la STPS que anteriormente se mencionaron se aplican a nivel nacional.

4.3 Logros y acciones del gobierno de Baja California para la creación de trabajos decentes

Al igual que el resto de los estados y como anteriormente se comentó, la STPS se encarga de crear e implementar planes de acción para fomentar la creación de trabajos de calidad dentro de un contexto de libertad, equidad y justicia. Igualmente, la STPS en Baja California se ha dado a la tarea de fomentar el trabajo decente en el estado, es decir, ha impulsado la creación de empleo a nivel regional a través de programas de apoyo al empleo como: bolsa de trabajo, portal de empleo, feria de empleo, etc. Como resultado de lo anterior, la STPS de los 65,904 casos atendidos de enero a septiembre del 2026 se colocaron a 15,145 en el estado (STPS-a, 2016).

Por otra parte, el programa gubernamental que impulsa acciones que promueven la dignidad, equidad e igualdad en el mercado laboral es el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” y en 2008 el gobierno del estado de Baja California el galardón “Gilberto Rincón Gallardo” a la empresa maquiladora Plamex S.A. de C.V ubicada en la ciudad de Tijuana por ser promotora de buenas prácticas laborales en materia de suprimir la discriminación e impulsar el trabajo decente (STPS, 2016). En Mexicali las industrias con este galardón son: Goodrich Aerospace de México y Furukawa de México (Márquez, 2016).

Con respecto, al “Distintivo Empresas Familiarmente Responsable” (DEFR) anteriormente mencionado, el cual es otorgado a las empresas que promueven prácticas laborales de equilibrio trabajo-familia, en el 2016 se entregó dicho distintivo a cuatro industrias maquiladoras en la ciudad de Mexicali Baja California -Newell Rubbermaid, Hirsh Industries, UTC Aerospace y Breg

de México, por ser empresas con buenas prácticas laborales que impulsan la equidad, combaten la violencia y el hostigamiento sexual, así como también favorecen el equilibrio del tiempo trabajo-familia (López, 2016).

En otras cuestiones, el sindicato Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) que es el sindicato oficial de las maquiladoras en Tijuana (Carrillo, 2001), recibió por parte de la STPS un curso-taller para “Formación de instructores en materia de seguridad social, en el marco del trabajo decente”, a comisionados y delegados sindicales de la CROC, que ayudara a mejorar las condiciones laborales (STPS,2016).

En relación a la protección del empleo de madres y el equilibrio vida familiar-trabajo, el gobierno de Baja California ha realizado por medio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI) una serie de acciones que impulsan la lactancia. A través de ISSSTECALI se proporciona información y pláticas sobre los beneficios que trae la alimentación con la leche materna a los recién nacidos ("Promueve gobierno ...", 2016). Además, como parte del fomento a la protección de la maternidad en el estado, la Ley de Salud Pública para el Estado de Baja California establece en los siguientes artículos

Artículo 4.- Corresponde a la Secretaría de Salud del Estado en materia de salubridad general, promover, organizar, supervisar, y evaluar la prestación de los siguientes servicios o programas: II. Atención materno-infantil (Ley de salud..., 2001, art.4)

Artículo 19.- Para los efectos del derecho a protección de la salud, se consideran servicios básicos de salud los referentes a: \II.- La atención materno-infantil (Ley de salud..., 2001, art.19).

Artículo 22.- La atención materno infantil tiene carácter prioritario y comprende las siguientes acciones: I.- La atención de la mujer durante el embarazo, el parto y el puerperio (Ley de salud..., 2001, art 22).

Artículo 23.- En la organización y operación de los servicios de salud destinados a la atención materno infantil, las Autoridades Sanitarias del Estado establecerán: II.- Acciones de orientación y vigilancia institucional, fomento a la lactancia materna y en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil; (Ley de salud..., 2001, art. 23).

Artículo 24.- Las Autoridades Sanitarias, Educativas y Laborales del Estado en sus respectivos ámbitos de competencia, apoyarán y fomentarán: I.- Los programas para padres destinados a promover la atención materno infantil; III.- La vigilancia de actividades ocupacionales que puedan poner en peligro la salud física y mental de los menores y de las mujeres embarazadas; (Ley de salud..., 2001, art. 24).

Otras iniciativas para promover el trabajo decente en el estado fue el realizado por el gobierno en 2013 que canalizó por medio del Servicio Nacional de Empleo 30 millones de pesos para apoyar la capacitación, la vinculación laboral y el autoempleo para permitir mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Además, ese mismo año se instaló el Comité Estatal de Productividad que impulsa el diálogo y la cooperación de los tres poderes gobierno, empresas y trabajadores junto con el sistema educativo y la sociedad (de Anda, S., 2016).

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo como anteriormente se mencionó existe el programa PASST, que tiene como objetivo apoyar a las empresas para que implementen instrumentos y medidas de seguridad y salud en el trabajo, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales de seguridad e higiene ya establecidos, con la finalidad de crear trabajos seguros y salubres para los empleados. Este programa es incorporado de manera voluntaria y no es objeto de inspecciones federales.

Dentro de los casos de éxito de empresas afiliadas a este programa de auto gestión en seguridad y salud en el trabajo en el estado de Baja California se encuentra la industria manufacturera Carl Zeiss Vision Manufactura de México, S. de R.L. de C.V. -Planta I, ubicada en la ciudad de Tijuana. Actualmente esta empresa tiene un porcentaje de cumplimiento de la normatividad en seguridad e higiene de 98.3 por ciento, resultando en una disminución en el pago de la prima del seguro de riesgos de trabajo al Instituto Mexicano del Seguro Social (STPS, 2016).

Otras empresas integradas al programa PASST en el estado son: Corrugados de B. C. División Foam y Corrugados de B. C., Bodega, ubicada en Tijuana; GST Automotive Safety Components International, ubicada en Ensenada; así como 6 empresas establecidas en Mexicali que son: Furukawa México, S. A. de C. V.; Alen del Norte; Ensambladores Electrónicos de México; Skyworks Solutions de México; Honeywell Aerospace de México y Honeywell Aerospace Systems Laboratory (El mexicano, 2010).

Así pues, al igual que el gobierno federal también el estado de Baja California ha implementado una serie de acciones que ayudan a fomentar la creación de trabajo decente en la región. No obstante, se puede observar que han sido pocas las empresas que han adoptado dichas acciones para mejorar la calidad del empleo, por lo tanto, se puede decir que el trabajo del gobierno del estado para promover el trabajo decente ha sido deficiente.

Con base a lo desarrollado anteriormente, se puede decir que, si bien el gobierno mexicano ha impulsado una serie de normas orientadas a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, por medio de programas y herramientas que fomentan la calidad del trabajo, no podemos cerrar los ojos ante la realidad que viven miles de trabajadores por tener un trabajo precario. Por lo tanto, es importante la vigilancia y el seguimiento del cumplimiento de este conjunto de normas por parte de las industrias, ya que como se comentó anteriormente las auditorías laborales que lo verifican y sancionan han sido insuficientes lo que deriva en un cambio mínimo en la calidad del trabajo a pesar de la creación de todo un sistema para mejorarlo y orientarlo a una condición de trabajo decente.

CAPITULO 5: Metodología de la investigación

5.1 Selección del método de investigación

Esta investigación será descriptiva y exploratoria. Es descriptiva ya que se indagará, a través de un cuestionario, sobre los elementos o parámetros que determinan el trabajo decente y la calidad de vida de los trabajadores desde una perspectiva objetiva y subjetiva. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario de elaboración propia con base a preguntas de otros instrumentos de investigaciones relacionadas con el trabajo de decente, calidad de vida y calidad de vida laboral¹. Este cuestionario fue validado por un panel de expertos conocedores de la materia que constataron el cumplimiento del objetivo y propósito de este estudio. Se realizó una prueba piloto del cuestionario donde se obtuvo información para reestructurar algunas preguntas, así como el tiempo estimado para su diligenciamiento. El instrumento de medición consta de 107 preguntas y se divide en tres secciones, la primera aborda aspectos sociodemográficos del trabajador; la segunda, incluye una serie de preguntas acerca de las condiciones de trabajo de manera objetiva y subjetiva; la tercera parte está relacionada con la calidad de vida de los obreros de igual manera tanto objetiva como subjetiva.

Para medir el déficit del trabajo decente, la OIT propone varias categorías en las cuales clasifican los indicadores planteados en los artículos de trabajo decente de Ghai (2003) y Anker et. al (2003), para conveniencia de esta investigación y como ya se explicó en dicho capítulo, se seleccionaron los siguientes parámetros: trabajo que debería abolirse, Ingresos inadecuados, jornada laboral decente, estabilidad laboral, equilibrio trabajo y vida familiar, igualdad y pago justo en el empleo, seguridad en el empleo y diálogo social (ver tabla 9).

¹ Verdugo M.A., Arias B., Gómez L., Schalock R., (2008). Escala de Calidad de vida. Departamento de Acción Social y Ciudadanía de la Generalitat de Catalunya. Barcelona, España. Manzo E., Zuljay R., Mocallo P., Nadia M. (2004). Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral (trabajo de grado). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Instituto Nacional de Estadística en España, INE (2015). Encuesta de condiciones de vida. ECV (12). España. Centro de Estudios la Mujer, CEM (2006). Módulo 1. Proyecto ¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Encuesta sobre calidad del trabajo. Santiago, Chile. Pazos C., (2014). Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad Cali 2013 (trabajo de grado). Universidad del Valle. Santiago de Cali, Colombia.

Para para evaluar la calidad de vida de los obreros se utilizarán las categorías propuestas por Maslow (1991) tanto objetivas como subjetivas:

- Necesidades básicas: Salud, vivienda, educación, ingresos,
- Necesidad de seguridad: satisfacción con el ingreso, seguridad de donde vive, percepción del estado de salud,
- Necesidad de afecto y pertenencia: Satisfacción con el tiempo familiar,
- logros intelectuales, y auto-realización (ver tabla 10).

La población se delimitó bajo los siguientes criterios de inclusión para la selección y reclutamiento de los trabajadores:

- 1) Ser empleado con categoría de operador general de Jonathan,
- 2) Antigüedad mayor de 1 año: Esto es con el fin de evaluar el sentimiento de pertenencia y estabilidad dentro de la empresa.

A partir de las características anteriores se contó con un total 72 operadores generales que participaron en la investigación. Los operadores generales son aquellas personas que trabajan en las áreas de ensamble del proceso productivo de la empresa y no utilizan herramientas o maquinarias sofisticadas. A nivel en el organigrama empresarial se encuentra ubicados en la base piramidal del diagrama.

Los resultados obtenidos del cuestionario fueron evaluados a través de programas estadísticos e informáticos como el SPSS y Excel.

5.2 Variables

Las siguientes tablas muestran la operacionalización de las variables que se utilizaran para analizar el trabajo decente y la calidad de vida de los obreros en Jonathan.

Tabla 9 Variables del trabajo decente

Definición	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Variables
Trabajo decente: es un trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Es un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad.	1.- Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 3.-Protección Social.	Trabajo que debería abolirse (1+3).	➤ Menores que trabajen en labores peligrosas o insalubres que, afectarían su salud física y mental, su desarrollo. ➤ Menores que trabajen horarios nocturnos.	➤ Trabajo de riesgo ➤ Jornada laboral diurna, nocturna o mixta ➤ Condiciones de trabajo salubre o insalubre.
		Ingresos adecuados y trabajo productivo (1+3)	➤ Remuneración suficiente.	➤ Número de salarios mínimos diarios que recibe por día, semana o mes.
			➤ Trabajadores que han recibido recientemente formación profesional (capacitación).	➤ Última capacitación recibida. ➤ Número de capacitaciones recibidas.
		Jornada laboral decente (1+3)	➤ Jornada laboral adecuada.	➤ Jornada laboral diurna, nocturna o mixta. ➤ Días de jornada laboral (lunes a viernes o lunes a sábado o atípica). ➤ Jornada por contrato. ○ 8hrs ○ 10hrs ➤ Horas extras por semana. ➤ Días de descanso obligatorio.
			➤ Porcentaje de trabajadores con falta de suficiencia de horas. (medio turno o menos horas que el umbral fijado, pero que pueden y	➤ Jornada de tiempo completo. ➤ Jornada de medio tiempo.

Definición	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Variables
			desean trabajar más horas).	
			➤ Vacaciones anuales pagadas	➤ Vacaciones dentro de los 6 meses después del cumplir el año trabajado. ➤ Vacaciones después de los 6 meses de cumplir el año trabajado.
	1.- Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2.- Empleo. 3.-Protección Social.	Estabilidad y seguridad en el empleo (1,2+3)	➤ Antigüedad inferior a un año.	➤ Tiempo laborando en la empresa. ➤ Tipo de contrato ➤ Percepción
			➤ Las percepciones de la estabilidad del empleo a futuro.	➤ Niveles de rotación de la empresa. (percepción de estabilidad)
	1.- Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 3.-Protección Social.	Combinación trabajo y la vida familiar (1+3)	➤ Alcance y duración reales de la protección del empleo de madres, sea por imperativo legal o concedida por la empresa. ➤ Percepción del equilibrio trabajo-familia	➤ Tiempo de incapacidad 12 semanas p/ mujeres embarazadas (parto). ➤ Tiempo de lactancia (2 reposo de 30 min c/u por día durante 6 meses). ➤ Salario íntegro en tiempo de incapacidad. ➤ Flexibilidad de permisos por ausencia. ➤ Cuenta con servicios de guardería IMSS. ➤ Condiciones de trabajo salubres o insalubres para mujeres embarazadas. ➤ Horas extras de mujeres embarazadas (necesidad o exigencia). ➤ Percepción de la relación familia con el tiempo del trabajo
			➤ Calidad, disponibilidad y precios accesibles	➤ Disponibilidad de servicios de la guardería del IMSS (custodia, aseo, alimentación,

Definición	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Variables
			de las disposiciones oficiales de apoyo a las guarderías y al cuidado de los niños, incluidas las leyes públicas y las normas tributarias.	cuidado de salud, educación y recreación). Horario de servicio de guardería.
	1.- Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 3.-Protección Social.		➤ Actitud en el mundo del trabajo frente al envejecimiento de la población.	➤ Cotizar en el IMMS para su jubilación.
	1.- Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2.- Empleo. 3.-Protección Social.	Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo (trato justo) (1,2+3)	➤ Relación entre los ingresos de hombres y mujeres.	➤ Salarios promedios por puestos en los dos géneros.
			➤ Otros tipos de discriminación basados en la religión, la pertenencia étnica, la inmigración, la ascendencia nacional, etcétera.	➤ Percepción de discriminación por religión, pertenencia étnica, la inmigración, la ascendencia nacional, etcétera.
			➤ Acoso	➤ Acoso laboral por superiores, compañeros de trabajo. Otros tipos de acoso.

Definición	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Variables
	1.- Normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo. 3.-Protección Social.	Seguridad en el trabajo (trabajo seguro) (1+3)	➤ Inspección del trabajo.	➤ Departamento de seguridad e higiene. ➤ Frecuencia de inspecciones externas por parte del gobierno. ➤ Condiciones físicas del lugar del trabajo. (dignidad) ➤ Percepción de condiciones físicas del trabajo ➤ Percepción de la seguridad física y mental en el trabajo.
	4.- Diálogo Social	Diálogo social y relaciones laborales (4)	➤ Porcentajes de trabajadores afiliados a un sindicato.	➤ libertad de afiliación sindical. Existe o no Existe.
			➤ Relaciones laborales en la empresa y procedimientos de resolución de quejas.	➤ Comunicación patrón-empleado. Buena, regular o mala.
			➤ Participación en la adopción de decisiones en la empresa.	➤ Intervención en decisiones de la empresa por parte de los trabajadores. Permitida o No permitida. (dignidad)

Tabla 10. Variables de la calidad de vida

Concepto	Dimensiones	Categorías	Indicadores	Variables
Calidad de Vida: Son las capacidades humanas reales de hacer y ser funcionamientos valiosos dentro de un contexto de libertad. (Sen, 1996)	objetivo	Salud	Acceso a Servicios de Salud	Seguro Social: IMSS, seguro médico de gastos mayores, seguro médico de gastos menores.
		Vivienda	Hogares con acceso a banda ancha	Internet
			Servicios básicos	Agua potable Drenaje Servicio público de electricidad Teléfono Alcantarillado pluvial Recolección de Basura Pavimento
			Personas por dormitorio	Número de personas por dormitorio
			Viviendas con techos resistente	Porcentaje de viviendas con techos resistentes: Concreto, madera,
			Viviendas con paredes de material resistente	Paredes: bloque, ladrillo, madera, falso plafón, laminas metálicas
			Viviendas con pisos de material resistente	Pisos: cemento, madera y mosaico.
		Educación	Niveles de educación	Primaria, Secundaria, bachillerato,
		Ingreso	Ingreso salarial del empleado	Salario menor, igual o mayor a la • Línea de bienestar
	Subjetiva	Salud	Salud auto-reportada	Satisfacción con respecto a la salud: Escala.
		Seguridad	Percepción de la inseguridad	Percepción de su localidad como inseguro.
		Ingreso	Percepción de la suficiencia del ingreso para satisfacer todas las necesidades	Satisfacción con los ingresos.

			del hogar de un jefe de familia en el orden material, social, cultural y p/ promover la educación de los hijos.	
		Comunidad y familia	Sentimiento de pertenencia y afecto.	Amistad, relaciones sociales, relaciones familiares.
		Logros	Sentimiento de auto-realización	Logros y reconocimientos personales en general
		Balance trabajo-familia	Satisfacción con el tiempo de familiar	Satisfacción con las horas disponibles de tiempo con la familia. Escala

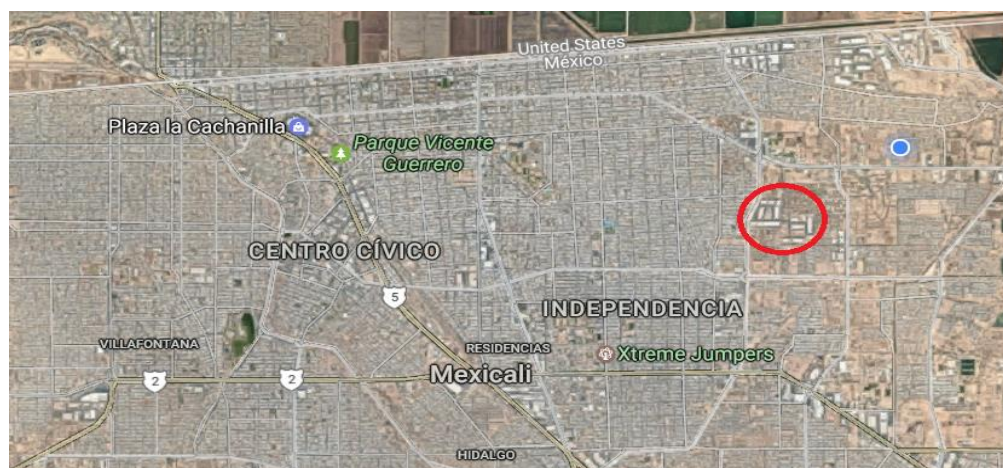
Jonathan Engineered Solutions es una industria maquiladora que se encuentra ubicada en el municipio de Mexicali en el estado de Baja California en el parque industrial Siglo XXI (Foto 1 y 2) con dirección en bulevar circuito siglo XXI, número 1990, colonia Rivera. El corporativo de Jonathan se localiza en la ciudad de Irvine en el estado de California en los Estados Unidos, es una empresa metal mecánica que está certificada en ISO 9001, la cual es una norma de gestión de la calidad desarrollada -por la Organización Internacional de Estandarización- que se enfoca en asegurar que todos los elementos que son usados por la empresa sean lo suficientemente eficiente para asegurar la calidad de los procesos de fabricación y los productos, de igual manera, Jonathan cuenta con la certificación en AS 9100 que es una norma igualmente en gestión de calidad, sin embargo cuenta con requisitos adicionales e interpretaciones específicas para la industria aeroespacial y de defensa. Ambas certificaciones están dirigidas a la obtención de un mayor mercado y son certificaciones que a pesar de no ser obligatorias por el gobierno, muchas empresas se certifican con el fin de ser competitivas. Sin embargo, existen normas como la OHSAS 18001 dirigidas a la gestión de seguridad y salud de los trabajadores, pero la mayoría de las empresas le dan poca la importancia a la seguridad del trabajador.

Al igual que la mayoría de las maquiladoras los empleados de Jonathan trabajan diez horas al día en un horario de seis de la mañana a las cuatro de la tarde y en un segundo de las 4:00 de la tarde hasta la 1:00 de la mañana por lo cual, en la mayoría de los casos es el único trabajo estable

de donde obtienen sus ingresos, por esta razón, es importante que los salarios sean remuneradores y puedan cubrir todas las necesidades de un jefe de familia -como lo estipula la Ley Federal del trabajo- en relación con lo material, social, cultural y satisfacer los menesteres educativos de los hijos (LFT,2012, Art. 90). Sin embargo, los obreros generalmente viven en colonias de bajo recurso, lo que probablemente nos indique las bajas condiciones de la calidad de vida consecuencia de un trabajo precario. Los salarios pocos remunerables de acuerdo con la literatura es un factor que afecta la satisfacción de los empleados, ya que muchas veces se relaciona la remuneración con las expectativas y la valoración que tenemos sobre el trabajo efectuado. Del mismo modo, si un salario es poco remunerador puede ser causa de un aumento de las jornadas laborales, ya que motivan al trabajador a generar horas extras con el fin de aumentar sus ingresos, lo que a su vez provoca un desequilibrio con su vida familiar por el poco tiempo que le queda de convivencia durante en día.

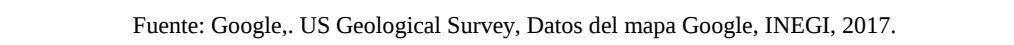
La imagen 1 se muestra la ciudad de Mexicali y marcado en un círculo rojo la ubicación del parque industrial Siglo XXI, en donde se localiza empresa Jonathan Engineered Solution.

Imagen 1 Ciudad de Mexicali, Baja California



Fuente: Google., US Geological Survey, Datos del mapa Google, INEGI, 2017.

A satellite image of Rome, Italy, showing the city grid and the Tiber River. The word "ROMA" is visible in the center of the image.



la Investigación

Fase I. Planteamiento del problema y definición de objetivo

En esta fase se citan varios autores que describen la problemática laboral en la maquiladora, por ejemplo: Sector catalogado como uno de los peores en protección a los derechos laborales (Vigna, 2010). Contribuir con la desigualdad social y fuente de contaminación (Carrillo 1983). Y posteriormente se define el objetivo de esta investigación. (Introducción)



Fase II. Reunión de Conocimientos anteriores

El objetivo de esta fase fue definir cómo se ha estudiado el tema de esta investigación, por lo cual citó varios autores que en sus trabajos hablan del trabajo de calidad, trabajo decente y su relación con la calidad de vida, por ejemplo: Zubero (2007) autor de En busca de trabajo decente, plantea la situación del trabajo a nivel mundial y su impacto en la calidad de vida, utilizando indicadores propuestos por la OIT. (Capítulo 1)



Fase III. Definición de Conceptos

En esta fase se definieron las dos variables de esta investigación que fue Trabajo decente y Calidad de vida, de igual manera se investigó sobre los indicadores que sean utilizado en diferentes estudios con el fin de definir los más apropiados para este trabajo. Se estudió la sobre la historia de la maquiladora y su concepto, por último se indagó sobre acciones del gobierno con respecto al trabajo decente. (Capítulo 1,3 y 4)



Fase IV. Definición de la metodología

En esta fase se definieron las variables a medir de cada uno de los indicadores, con el fin de evaluar los dos conceptos de esta investigación, además se diseñó el instrumento de medición y por último se definió la muestra representativa y los criterios de selección de la muestra. (Capítulo 5)



Fase V. Resultados de la investigación y conclusión

La última fase se interpretan los resultados que se obtuvieron por medio del instrumento de medición de cada una de las variables evaluadas de los indicadores propuestos para medir el trabajo decente y la calidad de vida. Por último, se da respuesta a la pregunta de investigación, la cual es el objetivo de este trabajo. (Capítulo 6 y 7)

CAPITULO 6: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo es importante en la vida de las personas debido a que invertimos la mayor parte de nuestro tiempo en este, nos ayuda a formar parte de la sociedad y además fortalece nuestra autoestima, por lo cual, analizar los parámetros del trabajo decente es de igual manera conocer las condiciones de la calidad de vida de las personas (Anker et. al, 2003). Uno de los aspectos más importante del trabajo decente es el ingreso el cual debe ser lo suficientemente rentable que asegure el bienestar económico del trabajador y su familia como parte de un trabajo de calidad (Ghai, 2003).

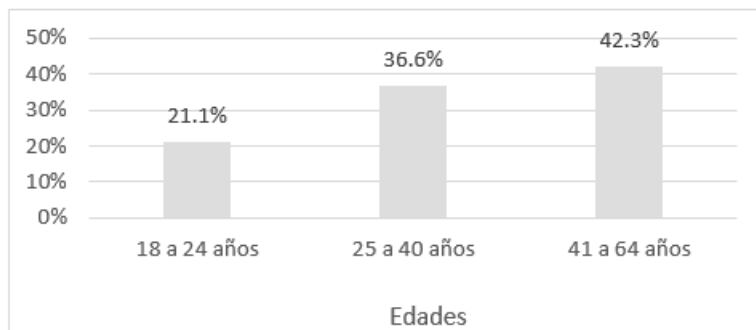
Esta investigación trata de analizar los diferentes aspectos del trabajo decente y la calidad de vida de los trabajadores en el ámbito de la industria maquiladora. El objetivo es examinar los parámetros que determinan el trabajo decente y cuál es su impacto en la calidad de vida de los trabajadores en el estudio de caso propuesto, de forma que, a continuación, se describen los resultados obtenidos.

6.1 Características sociodemográficas

Conforme a la encuesta aplicada a los operadores generales de la empresa maquiladora Jonathan Engineered Solution de Mexicali, 39.4% son hombres y 60.6% son mujeres. La mayoritaria presencia de mujeres puede deberse al tipo de proceso productivo de ensamble que realizan, el cual requiere de una mayor delicadeza y precisión, cualidad frecuentemente asociada con la mano de obra femenina (de la O, 2006).

En la maquiladora Jonathan Engineered Solution, la edad de los operadores oscila en un rango que va desde los 19 a los 62 años, con una edad promedio de 37 años; es importante señalar que la edad mínima requerida para trabajar en esta maquiladora es de 18 años (gráfica 9).

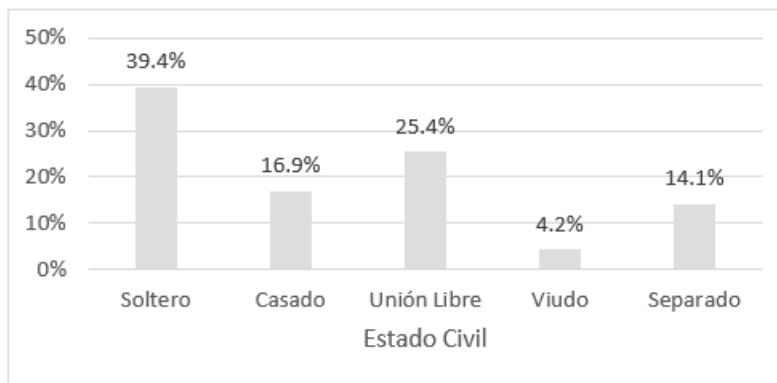
Gráfica 9 Edad de los operadores generales



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Con respecto a su estado civil, 42.3% de los entrevistados tienen pareja, ya sea en unión libre o casados, mientras que un 36.0% se declaró soltero (gráfica 10).

Gráfica 10. Operadores generales según su estado civil

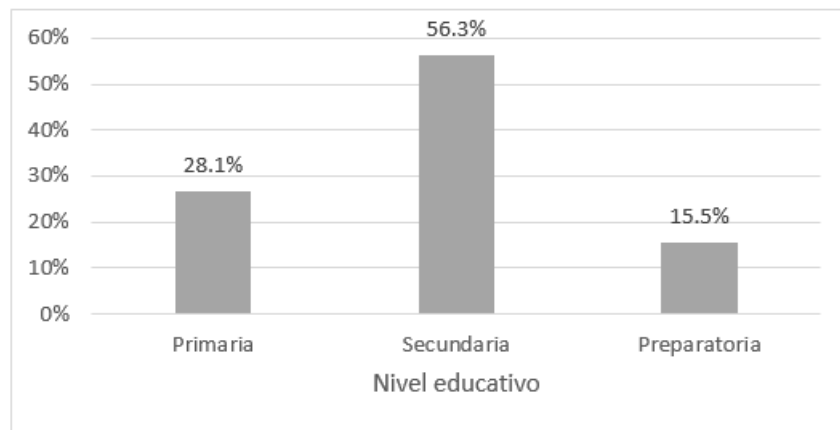


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Para la UNESCO (2002, citado en Vincezi y Tudesca, 2009) la educación es el medio por el cual se conquistan las barreras sociales y económicas en la sociedad y se logra la libertad humana, es decir, que la educación ayuda de una forma positiva a lograr una mejor calidad de vida. Con respecto al nivel educativo de los trabajadores de Jonathan 28.17 % cuenta con primaria y un 56.3% con secundaria terminada y solo un 15.5% concluyó la preparatoria (gráfica 11). De acuerdo con la Ley de General de Educación en su artículo 3 (2017) se considera como educación básica hasta el nivel media superior, sin embargo, de los encuestados el 26.8% tienen únicamente la

primaria, lo cual nos habla de una limitación en sus capacidades para lograr funcionamientos o metas valiosos para estos trabajadores de acuerdo con lo señalado por Sen (1996).

Gráfica 11. Operadores generales según su nivel educativo



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

6.2 Determinantes del trabajo decente

Como se mencionó anteriormente, los determinantes del trabajo decente son el conjunto de características que debe cumplir un trabajo para que sea decente o de calidad. De acuerdo con Ghai (2003) algunos indicadores de trabajo decente pueden ser evaluados objetivamente y subjetivamente, es decir se pueden valorar conociendo la percepción que tiene el trabajador sobre dicho parámetro. A continuación, se presentan los resultados de la evaluación de los indicadores del trabajo decente propuestos por la OIT en Jonathan Engineered Solutions.

6.2.1 Trabajo que debería abolirse

Tal como establece la OIT y la Ley Federal del trabajo en su artículo 174 la edad mínima para que una persona pueda comenzar a trabajar debe ser mayor de 14 años. En México, es permitido trabajar siempre y cuando, en dicho trabajo, se garantice la salud, seguridad y desarrollo moral de los menores de edad (Ghai, 2003; LFT, 2012). De acuerdo con el departamento de recursos humanos de la empresa Jonathan, ésta no contrata a personas menores 18 años y de acuerdo a la Constitución Mexicana en el Artículo 34 a partir de los 18 años cumplidos

(Const.,1917). De forma que, para la categoría de trabajo que debería abolirse el indicador de menores que trabajen en labores peligrosas o insalubres la empresa no infringe este parámetro del trabajo decente.

6.2.2 Ingresos adecuados y trabajo productivo

A continuación, en la tabla 11 se presenta el salario bruto y las prestaciones de un operador general en Jonathan Engineered Solution a la fecha de la entrevista (febrero de 2017).

Tabla 11. Salario semanal de un operador general de Jonathan Engineered Solution, 2017

	Monto semanal (bruto) (Pesos)	% ingreso
Salario	945	83.26%
Bono de puntualidad	50	4.41%
Bono de asistencia	40	3.52%
Vales de despensa	100	8.81%
Total	1135	100%

Fuente. Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Por otra parte, los operadores reciben un conjunto de prestaciones, las cuales consisten en:

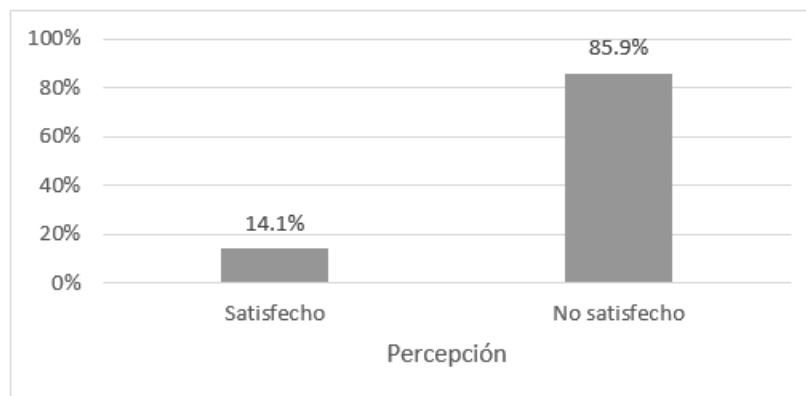
- Prestaciones de Ley: (Estipulado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123.)
 - IMSS (seguro médico),
 - INFONAVIT (crédito para la vivienda),
 - AFORES (ahorro para el retiro),
 - Vacaciones (6 días al año con goce de sueldo),
 - Prima vacacional (25% del monto percibido por el periodo de vacaciones)
 - Aguinaldo (se paga antes del día 20 de diciembre, mínimo 15 días de salario),
 - Utilidades (el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas)
 - Prima dominical (25% del salario diario si trabaja en domingo), etc.
- Prestaciones por parte de la empresa:

- Servicio de transporte: solo para el segundo turno en el horario de salida que es a la una de la mañana,
- Servicio de comedor: se le ofrece al empleado una comida a solo 35 pesos,
- Calzado para trabajo: Al empleado se le otorga un par de zapatos para trabajo cada 6 meses,
- Descuento FAMSA y óptica: Como empleados de Jonathan reciben descuentos especiales sobre la compra en la cadena de tiendas departamentales en México FAMSA y óptica.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos (2017) establece para 2017 el salario mínimo es 80.04 pesos diario, con base en el cual, se estima que un operador en la empresa Jonathan gana 1.68 salarios mínimos al día. La Ley Federal de trabajo (2012) establece que “el salario debe ser remunerador que proporcione al trabajador la capacidad para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos” (p.35-36, art.90). Sin embargo, de acuerdo al centro de análisis multidisciplinario de la Universidad Nacional Autónoma de México (2015) el precio promedio de la Canasta Alimenticia Recomendable -uso y consumo diario, para una familia mexicana de 4 personas (2 adultos, un/a joven y un/a niño/a)- es de 215.69 pesos al día. Por lo tanto, para un obrero de Jonathan su ingreso tiene un déficit de 34.41%, es decir, no le permite acceder ni a lo humanamente indispensable para vivir con dignidad. Asimismo, la canasta básica alimentaria y no alimentaria propuesta por la CONEVAL (2016) es 2694.97 pesos mensuales para una persona, es decir, que para una familia de 4 integrantes se requiere contar con un presupuesto de 10779.88 pesos mensuales. Un obrero en Jonathan gana al mes 4340 pesos por lo cual su salario resulta insuficiente para adquirir dicha canasta, por ello requiere aumentar su jornada laboral y de esta forma compensar la falta de poder adquisitivo de su salario.

Por la parte, de acuerdo con la valoración subjetiva del ingreso en lo correspondiente al salario percibido, en la gráfica 12 se muestra que 85.9% de los trabajadores no se encuentran satisfechos con el salario, lo cual se relaciona con la respuesta a la pregunta de ¿Consideran que su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas? Que en el 98% de los casos fue negativa.

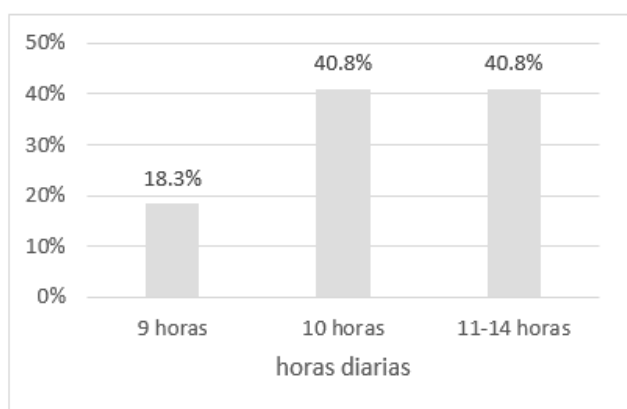
Gráfica 12. Satisfacción con el salario



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

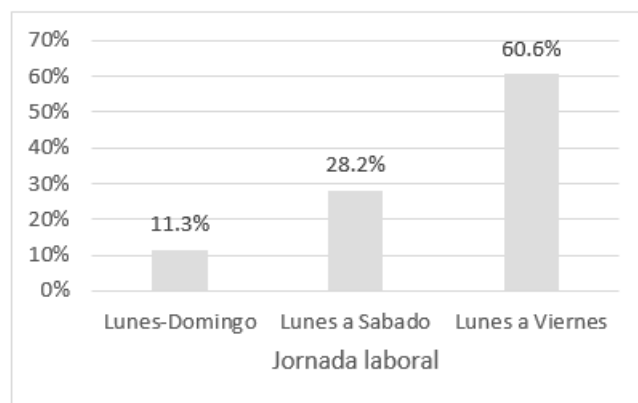
Continuando con el tema salarial, el 80.3% de los encuestados dijeron considerar injusto el salario recibido, esto en relación con las cargas de trabajo que realizan; la mayoría comentó que su respuesta se basa en las jornadas laborales a las que se sometían, ya que 40.8% de los trabajadores declararon trabajar más de diez diarias de lunes a viernes (gráfica 13), lo anterior sin contar los fines de semana en los que frecuentemente acuden a trabajar, ya que un 28.2% trabaja regularmente de lunes a sábado y un 11.3% de lunes a domingo (gráfica 14).

Gráfica 13. Horas diarias trabajadas con tiempo extra



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Gráfica 14. Jornada semanal con tiempo extra



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Como consecuencia de los bajos salarios percibidos, algunos de los trabajadores se ven obligados a emplearse en otra actividad, a fin de obtener ingresos adicionales a su trabajo principal en la industria maquiladora. En el caso de los trabajadores de Jonathan Engineeres

Solution 15.5% tiene un trabajo adicional a pesar de las jornadas laborales excesivas. De acuerdo con la definición de trabajo decente esto no debiera ocurrir ya que dicha situación reduce el tiempo con que los trabajadores disponen para la realización de otras actividades necesarias en la vida como son el descanso, la recreación, el deporte y la convivencia familiar.

Como se mencionó anteriormente Jonathan Engineered Solution otorga a sus trabajadores todas las prestaciones que establece La Ley Federal del Trabajo, además les otorga 6 prestaciones adicionales (ver tabla 10). Sin embargo, a la pregunta de si sabían cuáles son todas las prestaciones a que por ley tienen derecho, el 90% de los contestó negativamente; no obstante, para el caso de las prestaciones de que tienen conocimiento (IMSS, vacaciones, aguinaldo y reparto de utilidades), el 100% dijo que nunca se les han negado por parte de la empresa.

El trabajo decente debe ser un trabajo productivo, lo cual se relaciona con la capacitación o adiestramiento que reciben los trabajadores y que constituye una obligación del patrón hacia todos sus trabajadores (Referencia LFT, 2012, art.153-A). La capacitación contribuye a que el trabajador eleve su calidad de vida al volverlo más apto para el desempeño de un puesto lo que le permite acceder a un empleo en mejores condiciones laborales; por otra parte, la capacitación de los trabajadores permite a la empresa aumentar su productividad. De acuerdo con la encuesta 62.0 % de los trabajadores ha recibido capacitación en materia de seguridad y salud, además de otros temas. Sin embargo, quienes recibieron capacitación sólo 45.0 % mencionaron que estos adiestramientos les han servido algunas veces o siempre para mejorar en su trabajo y ser promovidos a un mejor puesto.

6.2.3 Jornada laboral decente (Jornada laboral adecuada, tiempo extra)

De acuerdo con Anker et al (2003) la jornada laboral es uno de los parámetros más importantes del trabajo decente debido a que una jornada excesiva normalmente afecta negativamente la salud física y mental, además de perjudicar el equilibrio trabajo-familia. Muchas veces, tener jornadas laborales extensas es resultado de contar con salarios pocos remunerables. Como anteriormente se menciona la OIT en su convenio no.1 y la Ley Federal del Trabajo en su capítulo segundo hablan de límites en la jornada laboral de 8 horas al día y por cada 6 días trabajados uno de descanso de 24 horas. Para el caso de Jonathan la jornada normal de trabajo es:

Tabla 12. Jornadas de trabajo Jonathan

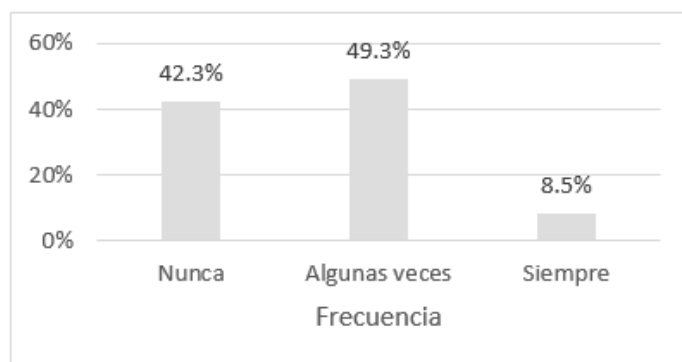
Turnos	Horario/día	Días de trabajo	Descansos/ día	Descanso/ semana
Primer turno	6am-4pm (10 hrs)	lunes-viernes	40 min + 10 min	Sábados Domingos
Segundo turno	4pm-1am (9hrs)	lunes-viernes	40 min + 10 min	Sábados Domingos

Fuente. Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Como se puede observar en la tabla 12, las jornadas laborales diarias se extienden 1.6 horas más para ambos turnos sin contar el tiempo de descanso; para quienes laboran de lunes a viernes y en este caso el día sábado no es obligatorio, ya que los cubren durante la semana con más horas trabajadas. Aun así, 40.8% de los trabajadores invierten 11 o más horas en el trabajo considerando el tiempo extra y casi un 40 % trabaja sábados y domingos, lo cual nos habla de un exceso de trabajo que de acuerdo con Anker (2003) afecta la relación con la familia y deteriora la salud de los trabajadores, además de ser un indicador de un probable salario precario. De acuerdo con los encuestados 54.9% se ven obligados a trabajar algunas veces o siempre los fines de semana o días festivos por necesidad, en otras palabras, debido a que el salario no les alcanza.

Además, 57.7 % mencionó que algunas veces o siempre se han saltado sus descansos durante la jornada por exceso de trabajo, lo cual causa no poder consumir sus alimentos en el horario regular, además aumenta el cansancio físico en los trabajadores por no poder parar, de tal manera que el empleado se puede ver afectado físicamente por estar expuestos a ayunos prolongados y trabajar sin descansos, lo anterior nos habla de jornadas laborales excesivas (gráfica 15). Sin embargo, comentaron que los descansos no se los quitan únicamente les permiten salir en otros horarios atípicos.

Gráfica 15. Saltar sus comidas por exceso de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

6.2.4 Estabilidad en el empleo (Antigüedad, percepción de estabilidad)

De acuerdo con Standing (2002), un trabajo decente es aquel que asegura un salario, que mantiene en constante capacitación al trabajador para garantizar su capacidad profesional y una estabilidad tanto perceptiva como objetiva. La importancia de la estabilidad se deriva en la gravedad que representa el quedarse sin trabajo para una persona y la necesidad de sentirse seguro de tener un ingreso sin el temor de perderlo. De las variables evaluadas sobre la estabilidad en el empleo fue el nivel de rotación en la empresa, de 177 empleados al mes de Febrero 2017 en que se realizó la encuesta, solo 40.11% tiene una antigüedad mayor a un año por lo cual se deduce que la rotación laboral es alta y uno de los motivos de acuerdo a Standing (2002) es el ingreso poco remunerado que reciben (anteriormente visto).

En Jonathan el contrato laboral de los trabajadores es indefinido (de base) debido a que la población seleccionada estaba determinada por aquellos operadores que tuvieran como mínimo un año de antigüedad, para examinar el nivel de percepción de estabilidad de los trabajadores, y de acuerdo a las políticas de Jonathan un trabajador que tenga más de tres meses laborando se les cambia de contrato temporal a indefinido. Ahora, de estos 71 trabajadores encuestados 62% tiene de 1 a 2 años de antigüedad y sólo 38 % ha permanecido laborando en la empresa por 3 a más años, esto nos habla de poca estabilidad en el trabajo (gráfica 16).

Gráfica 16. Antigüedad de los trabajadores

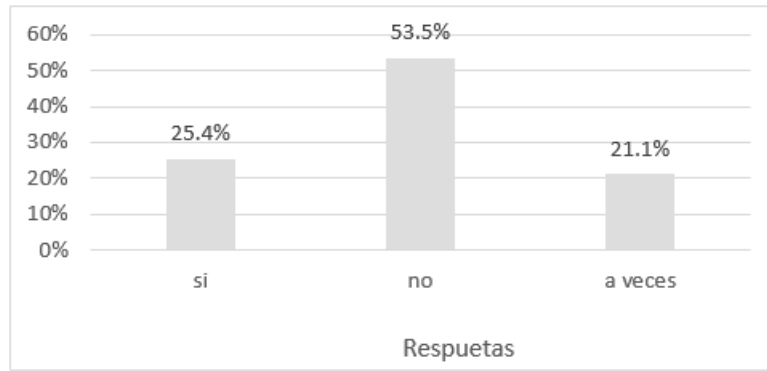


Fuente. Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Con respecto a la frecuencia de capacitación 38% afirma que nunca ha recibido capacitación para su desarrollo profesional, lo cual nos muestra una falta de seguridad para el empleado en relación a capacidad profesional a largo plazo.

Otro aspecto de la estabilidad en el trabajo se relaciona con el número de evaluaciones o retroalimentación del trabajo realizado. De acuerdo con, Robbins & Judge (2011) “el reconocimiento, la responsabilidad y el logro parecen relacionarse con la satisfacción en el empleo” (p.178) y estos sentimientos positivos sobre el trabajo motivan al trabajador a permanecer en su empleo y les da una sensación de estabilidad. Para el caso de Jonathan en la pregunta de ¿Tu jefe inmediato evalúa tu trabajo y te informa de tus resultados, además reconoce tu esfuerzo cuando haces bien tu trabajo? el 74.6 % dijo que no o a veces y sólo 25.4% dijo que si (gráfica 17), de tal forma que con respecto a esta variable los trabajadores la perciben poco estable.

Gráfica 17. Evaluación y reconocimiento



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Con relación a la percepción de la estabilidad en el trabajo se evaluó los siguientes aspectos:

- La percepción del valor del trabajo realizada,
- La percepción de la confianza jefe-trabajador,
- La libertad de decisiones con respecto al trabajo.

Sobre el valor del trabajo realizado 64.8% de los trabajadores se sienten identificados con la empresa y 7.5% piensa que su trabajo es atractivo. Por otra parte, la confianza jefe-trabajador y la libertad de decisiones con respecto al trabajo se encontró que el 85.9% dice que su jefe lo trata con respeto y dignidad, además un 49.3% afirman que pueden expresar con libertad sus opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias con su jefe; sin embargo 50.7% dicen que no tienen esa libertad de expresión. Por último, 63.4% de los empleados comentan que nunca han sentido temor a perder su empleo, un 32.4% opina que algunas veces y solo un 4.2% señala que muchas veces tiene la sensación de perder el trabajo.

6.2.5 Combinación trabajo-familia

Tener balance entre la vida familiar y el trabajo actualmente es complicado debido al ritmo de las jornadas laborales, además la mujer ha ido asumiendo responsabilidades económicas de la familia, sin deslindarse de las tareas del hogar. De acuerdo con la OIT un trabajo decente debe

permitir un equilibrio entre la vida familiar y el trabajo con relación a la protección del empleo si un trabajador debe ausentarse por cuestiones familiares, tener horarios que permitan la convivencia y el desarrollo familiar, flexibilidad en el trabajo y atención a necesidades familiares, entre otras necesidades anteriormente descritas en el apartado de equilibrio trabajo-familia (Anker et. al, 2003).

Con relación a la flexibilidad en el trabajo se les pregunto a los trabajadores lo siguiente: Si tienes algún asunto personal o familiar, puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin que se les descuente salario, a lo cual 98.6% contesto nunca y solo un 1.4 dijo que siempre. Es decir, los permisos ya sean por cuestiones familiares o por cualquier otra índole es descontado el tiempo que falte al trabajo en su salario semanal, por lo cual se puede pensar que debido al bajo salario que perciben los trabajadores prefieran faltar a eventos escolares de sus hijos o dejen al cuidado sus dependientes enfermos por la necesidad de recibir su salario íntegro.

Para fortalecer el conocimiento sobre la flexibilidad y atención a necesidades familiares se les pregunto a los trabajadores lo siguiente: Mientras estoy en mi trabajo puede hacer o recibir llamadas telefónicas personales, a esto 52.1% contestó que siempre, 26.8% dijo que algunas veces y un 21.1% respondió que nunca se les permite hacer llamadas. Es decir, que 47.9% de los trabajadores afirman que se les dificulta o no es posible realizar llamadas telefónicas personales en el trabajo.

Otro indicador evaluado relacionado con la familia y el trabajo fueron los servicios de guardería, la cual es una prestación que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 171 marca como derecho de los trabajadores, de tal forma que para poder evaluarlo se preguntó a los trabajadores por la eficiencia de las guarderías, sin embargo, 100% contesto no utilizar los servicios de guardería que proporciona la ley, la mayoría comento no tener hijos en edad de guardería y dos contestaron que se les facilitaba más dejarlos con familiares por lo cual no utilizan el servicio. Sobre los derechos laborales protegidos por la ley con relación a la familia se mencionan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 sobre: seguridad a las mujeres embarazadas en el trabajo, seguridad en la etapa de descanso antes y después del parto, su derecho en el periodo de lactancia y por parte de la paternidad su derecho a días de descanso, que de acuerdo con recursos humanos son prestaciones de ley que la empresa Jonathan nunca ha quebrantado.

Sobre la percepción del trabajador sobre el equilibrio familia-trabajo se estructuraron 5 afirmaciones donde se abordó la satisfacción del tiempo que invierte con la familiar y amigos, la relación de convivencia con la familia y la percepción del agotamiento físico y mental del trabajo con relación a la convivencia familiar. En la tabla 13 se muestran los resultados del cuestionario, en primer lugar, se observa que solo un 45.1% mencionó estar satisfecho o a veces con el tiempo de convivencia con la familia y más de la mitad con un 54.9% dijeron no estar satisfecho con el tiempo que conviven con la familia, sin embargo, la mayoría (78.9%) afirmó estar satisfecho con la relación que lleva con la familia.

Por otra parte, se les preguntó a los trabajadores sobre el sentimiento de cansancio y enfado al terminar el día de trabajo, y cómo afecta esto en la relación de convivencia familiar. Los resultados fueron los siguientes: 54.9% comentó no tener tiempo o solamente a veces para convivir con la familia y realizar tareas del hogar, por otra parte, 38% contestó que si le alcanzaba el tiempo. Además, 67.6% dijo que a veces o siempre que regresa a su casa del trabajo llega enfadado y agotado que no le dan ganas de convivir y solo un 29.6% dijo que no le pasaba que no tuviera ganas de convivir con la familia. Según la OIT (2011) las horas de trabajo prolongadas o imprevistas perjudican notablemente en la relación familiar, lo anterior reafirma los resultados obtenidos de la muestra de Jonathan de las jornadas prolongadas, por las horas extras invertidas, que puede ser la razón de insatisfacción con el tiempo de convivencia familiar y el agotamiento físico y mental que deteriora la relación éntrelos miembros familiares.

Tabla 13. Percepción del equilibrio familiar-trabajo

Afirmaciones	si	no	a veces
Estoy satisfecho con el tiempo que convivo con mi familia	38.0%	54.9%	7.0%
Estoy satisfecho con la relación que tengo con mi familia	78.9%	7.0%	14.1%
Estoy satisfecho con el tiempo que convivo con mis amigos	67.6%	28.2%	2.8%
Cuando llego del trabajo a mi casa estoy agotado y enfadado que no tengo ganas de convivir con mi familia.	26.8%	29.6%	40.8%

Cuando llego a mi casa del trabajo me da tiempo de realizar las tareas del hogar y convivir con mi familia	45.1%	33.8%	21.1%
--	-------	-------	-------

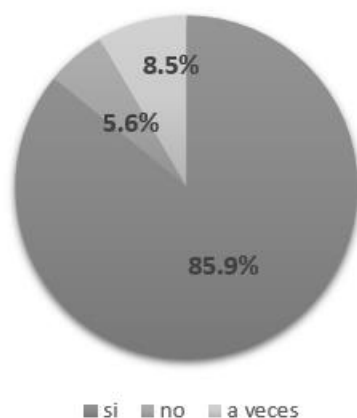
Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

6.2.6 Igualdad de oportunidades y de trato justo en el empleo

En la declaración de los derechos humanos se habla del trabajo como un derecho de todas las personas dentro de un contexto de libertad y justicia donde no exista la discriminación por ningún motivo, en condiciones equitativas físicas y salariales, es decir un trabajo que sea de calidad para todos sin distinción (OIT, 2009, p.6) Sin embargo la discriminación puede existir en el trabajo en el sentido de negar la igualdad de trato, igualdad de oportunidades para las personas o el derecho a pertenecer a un colectivo social. Como se mencionó anteriormente para medir el trato justo y la discriminación en el trabajo se plantearon una serie de preguntas dirigidas a indagar sobre la segregación profesional por sexo, en este caso Jonathan como empresa metalmecánica se esperaba que la mayoría de los trabajadores fueran hombres por la índole de las labores que se realizan en esta empresa, sin embargo, un operador general realiza trabajos de ensamble y como anteriormente comentamos este tipo de trabajos normalmente son ocupados por mujeres, de acuerdo con las encuestas pudimos corroborar que el 60.5% son mujeres mientras que el 39.44% son hombres sin embargo, no existe ninguna restricción por parte de recursos humanos para contratar un hombre o una mujer. Con relación a los ingresos entre hombre y mujeres para el puesto de operador general el salario es igual para todos.

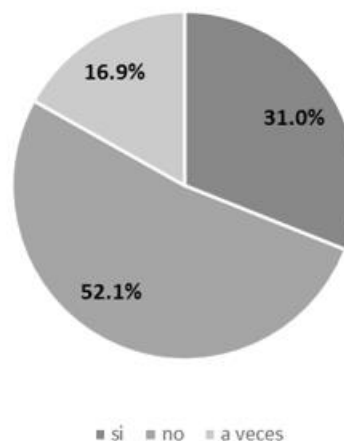
En cuanto a la percepción de la discriminación, acoso, maltrato y humillación indicadores que determinan la igualdad y el trato justo de un trabajo decente se plantearon una serie de preguntas para medirlos. Los resultados a las preguntas sobre trato justo y digno en el trabajo fue que un 85.9% contestó que su jefe lo trata con respeto y dignidad (gráfica 18), sin embargo, a nivel dirección general la mayor parte de los encuestados comentaron que las políticas y los procedimientos no son justos con los empleados (gráfica 19), lo cual evidencia cierto grado de percepción de injusticia laboral en la empresa.

Gráfica 18. Considero que mi jefe inmediato me trata con respeto y dignidad



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario.

Gráfica 19. En mi trabajo, las políticas y los procedimientos son justos con los empleados

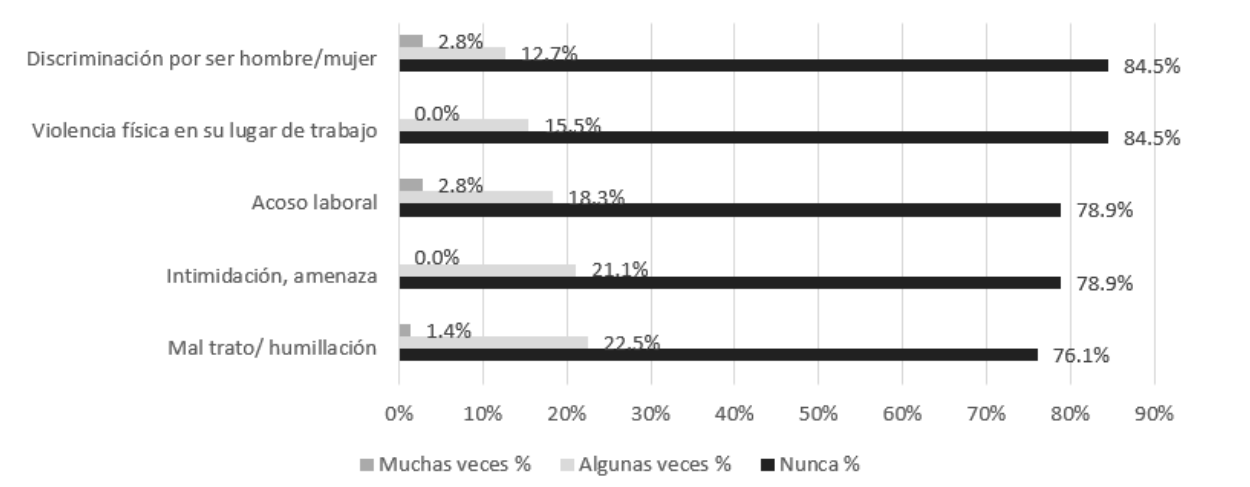


Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario.

De acuerdo con la OIT (2003) el trato justo en el trabajo estimula los sentimientos de autoestima y motivación. Anteriormente, se dijo que estos sentimientos son dos indicadores en la calidad de vida de las personas, por lo tanto, un trato justo y digno en el trabajo tiene un impacto directo ya sea positivo o negativo en la subjetividad de la calidad de vida.

Las cuestiones de violencia, acoso o algún otro tipo de maltrato laboral forma parte de una forma de discriminación en el trabajo, ya que según en el convenio 111 de la OIT (1960) la discriminación se refiere a cualquier tipo de distinción que afecte el trato en el empleo. Con relación a lo anterior los resultados de las encuestas fueron las siguientes (gráfica 20):

Gráfica 20. Situaciones de maltrato, violencia o discriminación que se ha presentado en su trabajo



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

De acuerdo con las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado (gráfica 20) los trabajadores afirman no perciben discriminación o maltrato en el trabajo por ningún motivo. Sin embargo, la OIT (2003, p. 18) señala que existe “la discriminación por razones de afiliación sindical debido a que condicionan la permanencia en el trabajo a que el trabajador cese su afiliación o no se afilie a este”, con respecto a esto y a la libertad de toma de decisiones se les pregunto a los trabajadores si pensaban que tenía la libertad para asociarse a un sindicato, el 76.1% contesto que no.

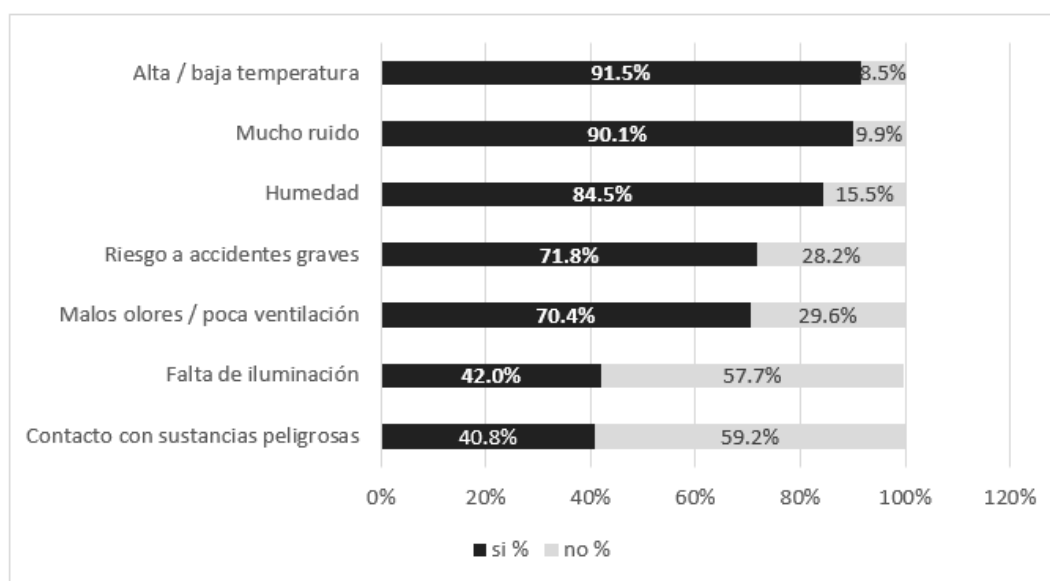
6.2.7 Seguridad en el trabajo

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su artículo 123 que el patrón está obligado a cumplir con los estatutos legales de higiene y seguridad en su establecimiento y tomar acciones preventivas contra accidentes en uso de maquinaria, instrumentos o materiales de trabajo, además de crear las condiciones físicas necesarias para garantizar la salud y la vida de los trabajadores (Const., 1917, art.123). La Ley Federal del trabajo en su artículo segundo menciona que un trabajo decente es donde el trabajador cuenta con seguridad social, además de tener condiciones seguras e higiénicas para prevenir accidentes

(LFT,1970, art.2). De acuerdo con el departamento de recursos humanos de Jonathan todos los empleados se encuentran afiliados al seguro social conforme al cumplimiento de la ley, además la empresa desde 2016 abrió un departamento de seguridad e higiene encargada de supervisar y mantener las condiciones físicas necesarias para prevenir accidentes en el trabajo y está integrado por una sola ingeniera en seguridad.

Con relación a las respuestas de los trabajadores sobre seguridad e higiene en su lugar de trabajo se encontraron los siguientes resultados sobre las condiciones físicas en las cuales realizan sus labores:

Gráfica 21. Condiciones que se presentan en su lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

De los resultados anteriores (gráfica 21) se puede inferir que las condiciones laborales en las cuales el trabajador de Jonathan desempeña su trabajo son de alto riesgo para la salud, ya que 5 de 7 condiciones la mayoría afirman que se presentan en el trabajo.

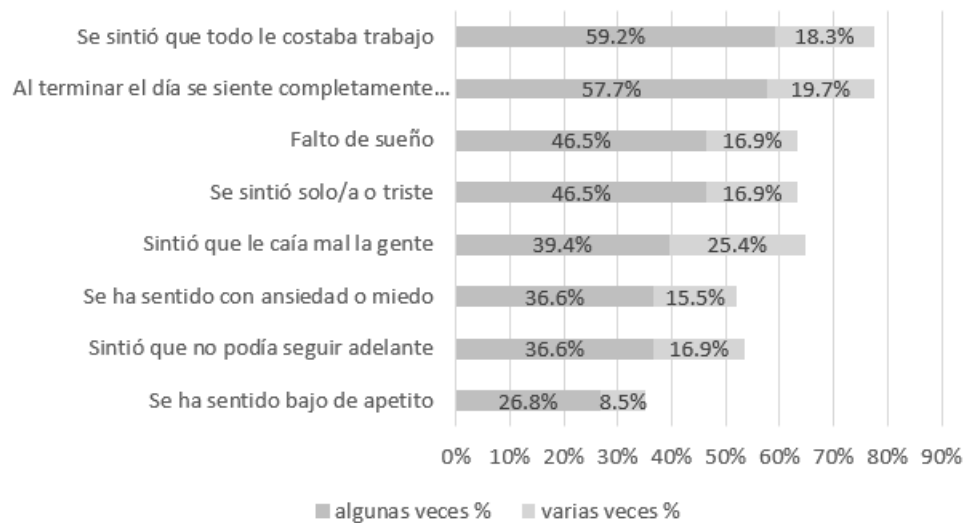
Determinados procesos de producción, el uso de ciertos materiales y maquinaria con el tiempo pueden causar daños a la salud y enfermedades crónicas en el trabajador (Gabriel y Liimatainen, 2000, citados en Ghai ,2003). Por lo cual, se le pregunto a los trabajadores si

consideran que las condiciones físicas en las cuales desempeña su trabajo pueden causarle problemas de salud a futuro 57.7% contesto que sí. Con respecto al acceso a herramientas y equipo necesario para hacer bien su trabajo 57.7% dijo que siempre cuenta con ello, 35.4% dijo que a veces y un 9.9% dijo no.

La atención sanitaria de saneamiento dentro de la empresa es uno de los puntos más importantes del indicador de la seguridad social y más aún en empresas de alto riesgo como las metalmecánicas por el uso de maquinaria y herramientas para la transformación de diferentes metales, por lo cual se espera que el servicio de medico se encuentre de guardia las jornadas en las cuales la empresa esté funcionando, sin embargo los resultados de la encuesta sobre si cuentan con servicio de enfermería o atención de accidentes dentro de la empresa 23.9% contestó que nunca, 22.5% dijo que a veces y 53.5% contesto que siempre. A las personas que dijeron nunca o a veces se les pregunto el motivo de la respuesta y todas coincidieron al decir que el doctor solo esta una hora en el turno de la mañana y en el turno de la tarde es raro que se presente, además tres trabajadores comentaron que han pasado accidentes graves dentro de la empresa cuando el doctor no ha estado y el trabajador tiene que ser transportado en carro al hospital más cercano.

De acuerdo con Anker et. al (2003) las jornadas laborales largas pueden aumentar el riesgo a accidentes y enfermedades, como se mencionó en el apartado de jornadas laborales los trabajadores en Jonathan suelen ser excesivas debido al tiempo extra invertido. Otro indicador sobre la seguridad en el trabajo puede ser los problemas físicos y mentales como estrés, ansiedad entre otros causados por el exceso de trabajo. Según los resultados obtenidos a la pregunta sobre sensaciones padecidas los últimos 2 o 3 meses muestran que la mayoría de los trabajadores padecen sensaciones relacionadas con el estrés debido a la carga de trabajo excesiva (gráfica 22y tabla 14). De acuerdo con Leka et. al. (2004) factores como tareas monótonas y aburridas en el trabajo, exceso o escases de trabajo, horarios de trabajo estrictos, jornadas de trabajo largas, falta de la participación en la toma de decisiones, evaluaciones poco claros, falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares, entre otros son causa de estrés que puede tener un efecto en la persona en forma de angustia, irritabilidad, sentirse cada vez menos comprometido en el trabajo, sentirse cansado, deprimido, tener dificultades para dormir, entre otros.

Gráfica 22. Sensaciones que ha padecido últimamente



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

**Tabla 14. Sensaciones que ha padecido últimamente
(sumatoria de algunas veces o siempre)**

Sensaciones que ha padecido últimamente	algunas veces/ varias veces
Se sintió que todo le costaba trabajo	77.5%
Al terminar el día se siente completamente exhausto física y mentalmente.	77.4%
Sintió que le caía mal la gente	64.8%
Falto de sueño	63.4%
Se sintió solo/a o triste	63.4%
Sintió que no podía seguir adelante	53.5%
Se ha sentido con ansiedad o miedo	52.1%
Se ha sentido bajo de apetito	35.2%

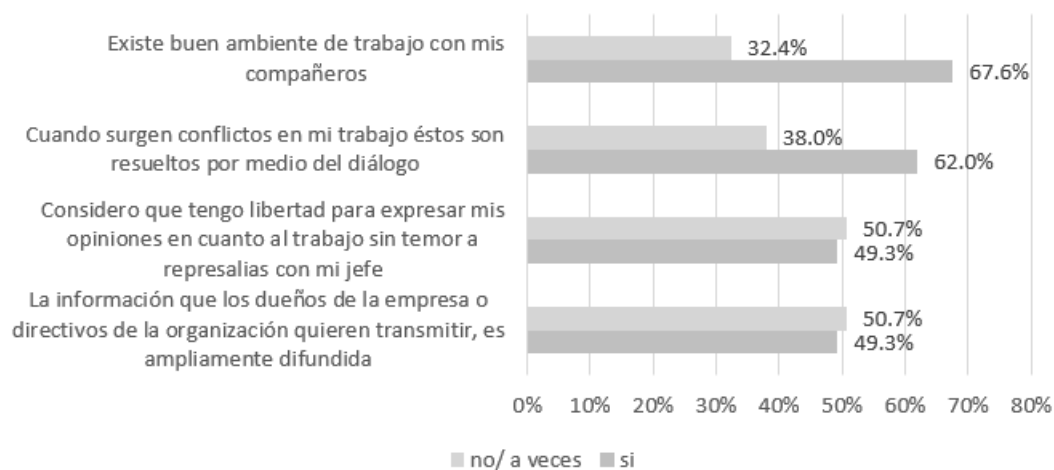
Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

6.2.8 Diálogo social y relaciones laborales (sindicato, participación en las decisiones, relaciones laborales y resolución de quejas)

De acuerdo con la OIT (2009) la libertad de asociación y sindicalización es un derecho fundamental del trabajo que debe ser aplicado en todo el mundo independientemente del nivel de desarrollo que tengan. La constitución mexicana en su artículo 123 al igual que la Ley Federal del Trabajo en su artículo 354 señalan como un derecho la libertad de asociación sindical con el fin de defender los intereses de los trabajadores. Los sindicatos o asociaciones colectivas tienen el objetivo de entablar comunicación entre trabajadores y empleadores para la negociación de intereses mutuos. Para el caso de estudio ninguno de los trabajadores encuestados está asociado a un sindicato y como ya se comentó anteriormente 76.1% considera que no tiene la libertad de afiliarse a un sindicato, además un trabajador comentó haber presenciado el despido de unos compañeros por tratar de formar un sindicato.

Con respecto a las relaciones laborales en la empresa, resolución de problemas y quejas estas fueron las respuestas (gráfica 23):

Gráfica 23. Libertad de diálogo, relaciones laborales y resolución de quejas



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Ghai (2003) menciona que el diálogo social está formado por planos y el más cercano es el entorno laboral inmediato y de acuerdo con las respuestas obtenidas en la encuesta se observa que las relaciones laborales y la resolución de problemas por medio del diálogo son percibidas

positivamente por los trabajadores. El 67.6% dice que existe buen ambiente de trabajo y un 62.0% afirma que los conflictos se resuelven por medio del diálogo (figura 18).

Según Ghai (2003) el diálogo social también está determinado por la comunicación que existe entre la dirección empresarial y los trabajadores y para el caso de Jonathan 50.7% de los trabajadores consideran que la información que la dirección quiere transmitir no se difunde o solamente a veces, lo cual no habla de un probable sentimiento negativo hacia la empresa, ya que los trabajadores pueden sentirse no valorados.

6.3 Determinantes de la calidad de vida

Calidad de vida es un término multidimensional que puede ser analizado a partir de dos enfoques, uno objetivo y el otro subjetivo (Costanza, 2007). El enfoque objetivo de la calidad de vida son todos aquellos indicadores que pueden medirse y satisfacerse mediante un ingreso remunerador. El aspecto subjetivo son aquellos indicadores que muestran la percepción o el juicio de las personas sobre diferentes aspectos de la vida.

Para fines de esta investigación se analizaron ambas dimensiones de la calidad de vida, tanto la objetiva como la subjetiva. En el enfoque objetivo se midieron los parámetros que identifican las condiciones de vida que otorgan a las personas opciones de vida mínima aceptables en su sociedad. Mientras que la valoración perceptiva de los trabajadores se examinaron aquellos indicadores subjetivos que nos muestran el sentir del empleado con relación a su entorno.

6.3.1 Indicadores Objetivos

6.3.1.1 Ingresos

Como se mencionó anteriormente, el ingreso es uno de los indicadores de mayor importancia para la calidad de vida, de acuerdo con Sen (1996) el dinero que percibe una persona es un medio para lograr diferentes funcionamientos valiosos. Por lo tanto, evaluar la insuficiencia o suficiencia del salario es fundamental para identificar las condiciones de vida de un trabajador.

Con el fin de medir la rentabilidad del ingreso de los operadores de Jonathan, se tomó como indicador la línea de bienestar propuesta por CONEVAL. Este organismo propone dos listados de necesidades básicas, el primer listado llamada canasta alimentaria es una serie de productos

alimenticios considerados para la dieta de un mexicano promedio y la segunda lista se refiere a la canasta no alimentaria que considera otros bienes básicos como energéticos, transporte entre otros. Estos dos listados anteriores equivalen a la línea de bienestar que se refiere a las condiciones mínimas de vida en las cuales se espera que una persona viva. La línea de bienestar urbana propuesta por CONEVAL (2016) es de 2694.97 pesos al mes para una sola persona, para una familia de 4 miembros la línea de bienestar sería de 10779.88 al mes, el salario de un operador general en Jonathan es de 4540 pesos mensuales lo que muestra un déficit 57.88%, es decir que un operador general en Jonathan no percibe un salario ni lo mínimamente requerido para acceder a una vida digna. Con relación al salario se les pregunto a los operadores si consideraban si su salario es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, 98.6% contesto que no y solo un 1.4% dijo que si.

6.3.1.2 Educación (Rezago)

Al igual que el ingreso la educación es el medio más importante para mejorar y ampliar las habilidades o las capacidades de una persona. Tener un nivel básico obligatorio o inferior a este es un limitante en su capacidad para lograr funcionamientos valiosos (Sen, 1996).

En Jonathan los trabajadores en el rango 41 a 51 años de edad solo 13% tienen el nivel básico concluido y el 86.6% se encuentran con rezago educativo. De los trabajadores que tienen entre 25 a 40 años 23% tienen concluido el nivel básico obligatorio y 76.9% tienen rezago educativo. Por último, los trabajadores más jóvenes de la muestra elegida con edades de 18 a 24 años el 93% no cuenta con el nivel básico y solo un 6.6% tiene la preparatoria concluida (tabla 15). De acuerdo con el estado de Baja California bajo la norma de la Ley Federal de Educación en su artículo 3 (2017) considera primaria, secundaria y preparatoria (los tres niveles concluidos) como educación básica obligatoria para todos sus ciudadanos. Además, según la Norma de Escolaridad Obligatoria del Estado Mexicano (NEOEM) propuesta por la INEE menciona que si una persona mayor de 15 no cuenta con educación básica se encuentra con rezago educativo.

Tabla 15. Cruce de rango de edades y estudios realizados niveles concluidos

	Nivel concluido			Total
	Primaria	Secundaria	Preparatoria	
18 a 24 años	4.23%	15.49%	1.41%	21.13%
25 a 40 años	8.45%	19.72%	8.45%	36.62%
41 a 64 años	15.49%	21.13%	5.63%	42.25%
Total	28.17%	56.34%	15.49%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

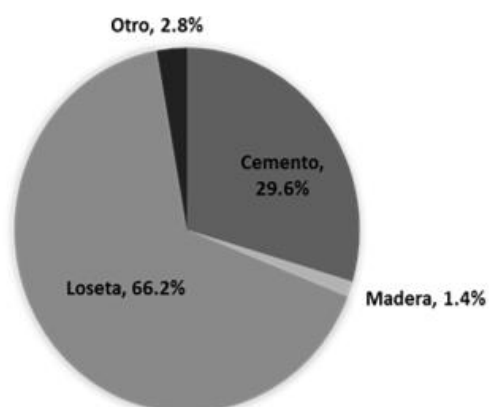
6.3.1.3 Vivienda (Calidad y espacios)

La vivienda y todo aquello que lo conforma como: espacios, equipamiento, infraestructura, etcétera, al igual que la importancia de las relaciones familiares, de amistad y con la sociedad que se forman dentro de este entorno físico, es de gran relevancia para el desarrollo y calidad de vida de todas las personas (Tello i Robira, 2004, citado en CONEVAL, 2010)

Vivir en un lugar con pisos de tierra, paredes de desechos y techos de lámina de cartón, o en otras palabras hecha de materiales poco resistentes que no protegen adecuadamente de los cambios climáticos o del medio ambiente en general, exponen a las personas a enfermedades. Además, no tener espacios suficientes (hacinamiento) puede provocar alteraciones físicas y mentales (Catteneo et al., 2007; Anzaldo y Bautista, 2005 citados en CONEVAL, 2010)

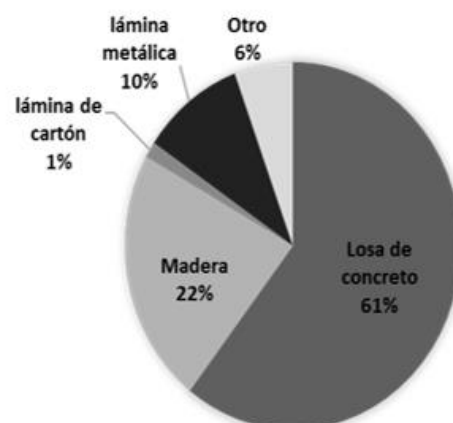
La Constitución Mexicana en su artículo 4 menciona que toda familia tiene derecho a tener una vivienda digna y decorosa, sin embargo, no especifica las características mínimas que debe tener dicha vivienda. Sin embargo, como se mencionó en los indicadores de calidad de vida la CONAVI propuso algunos criterios para evaluar este indicador. Para el caso de las viviendas de los operadores en Jonathan, de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta los materiales utilizados son los siguientes (gráfica 24, 25 y 26):

Gráfica 24. Material de pisos



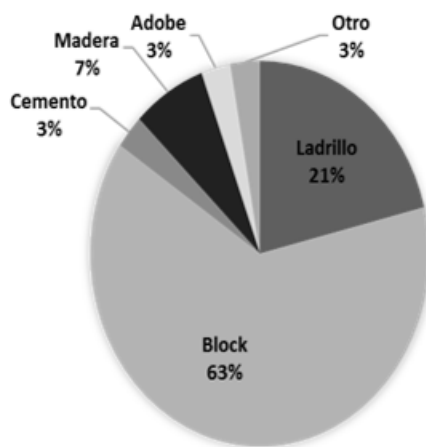
Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Gráfica 25. Material de techos



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Gráfica 26. Material de paredes



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

De acuerdo con la información obtenida en las encuestas los materiales utilizados en las viviendas de los entrevistados son:

- 1- Para el piso 95.8% de las viviendas cuenta con material adecuado, ya sea loseta o cemento que son materiales que mantienen en condiciones apropiadas de higiene el lugar.

- 2- El material de los techos solo 1% tiene lámina de cartón, el 83% se compone de losa de concreto o madera, materiales resistentes que protegen de climas adversos.
- 3- Por último, los materiales de las paredes un 3% contestó tener sus paredes de adobe y 84% contestó que sus paredes están hechas de block o ladrillo, es decir que son materiales durables y resistentes a todo tipo de adversidades del medio ambiente.

Por lo tanto, la calidad de los materiales de construcción en las viviendas de la mayoría de los operadores de Jonathan se puede considerar de buena calidad con relación a que son materiales de cimentación resistentes, perdurables, sólidos que protegen adecuadamente a sus habitantes. Con relación a los espacios suficientes, según los criterios marcados por INEGI (2017) de 2.5 personas por cuarto ya es hacinamiento, para el caso de los operadores en Jonathan en promedio presentan 1.8 personas por dormitorio en la vivienda, es decir sin hacinamiento. Sin embargo, también se encontró que 14% de la muestra se encuentra viviendo en hacinamiento.

Al igual que es importante tener una casa construida con materiales resistente para que las personas puedan vivir una buena calidad de vida, también es importante para el desarrollo de las personas la disposición de los servicios básicos del hogar como el agua, electricidad, gas, etcétera (CONEVAL, 2010).

Para el tema de los operadores de Jonathan por medio de la encuesta se evaluó la disponibilidad de servicios en la vivienda de los trabajadores, con relación a los criterios establecidos por CONAVI anteriormente vistos en el apartado de calidad de vida. Los resultados de la encuesta fueron los siguientes:

Tabla 16. Servicios en la vivienda de los operadores

En su vivienda cuenta con los siguientes servicios:	Si	No
	%	%
Energía eléctrica	100%	0%
Drenaje	100%	0%
Agua potable	100%	0%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Dicho de otro modo, los servicios en las viviendas de los operadores de Jonathan no presentan ninguna carencia según lo que nos marca la CONAVI.

6.3.1.4 Acceso a la salud

El acceso a los servicios de salud es un elemento importante para la calidad de vida, ya que brinda las bases necesarias para el mantenimiento físico y mental de las personas (CONEVAL, 2010). En sentido contrario si una persona que no tiene acceso a servicio médico y no cuenta con el capital suficiente para pagar servicios médicos se encuentra vulnerable al deterioro de su salud al poder contraer cualquier enfermedad que pueda agravarse, por otro lado, a endeudarse para poder pagar su servicio médico.

La Constitución mexicana en su artículo 4 estipula que es un derecho de todo mexicano tener protección de la salud. De igual manera, la Ley General de Salud en su artículo 6 menciona que el sistema nacional de salud tiene como objetivo proporcionar servicios de salud a toda la población y mejorar su calidad de vida. Es decir, según con las normas mexicanas es un deber patronal afiliar a sus empleados a una institución de servicios médicos, en este caso al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Con respecto a los operadores de Jonathan se confirmó con el departamento de recursos humanos de la empresa que todos los trabajadores son derecho habiente del IMSS, además ningún entrevistado negó lo contrario.

6.3.2 Indicadores Subjetivos

La subjetividad de la calidad de vida atiende a un enfoque psicológico de las personas, es decir, es un juicio que tienen los seres humanos con relación a la vida en general. Al respecto Costanza menciona que las valoraciones de las necesidades subjetivas se relacionan con la satisfacción con la vida en general (Costanza citado en Díaz et. al, 2011). Por otra parte, Maslow (1991) asegura que las necesidades humanas se presentan en orden de importancia (jerarquía), en primer lugar, se encuentran las necesidades básicas o fisiológicas como alimentación, descanso, sexo, etcétera y conforme se va satisfaciendo otras necesidades más complejas van apareciendo hasta llegar a la auto-realización.

El bienestar psicológico es la dimensión subjetiva de la calidad de vida, la cual se encuentra influenciado por factores socioeconómicas y sociodemográficas, es decir elementos como la satisfacción con los ingresos, el estatus económico, la comparación social, género y edad y tienen efecto sobre metas personales, (Moyano y Ramos, 2007; Palomar et al., 2004, citados en González, 2014).

En el caso de los operadores de Jonathan se evaluó la percepción o el sentir de ellos con relación los siguientes 4 factores:

- 1- Percepción del estado de salud física y mental;
- 2- Percepción de la seguridad en el lugar donde vive
- 3- Satisfacción con el ingreso
- 4- Auto realización

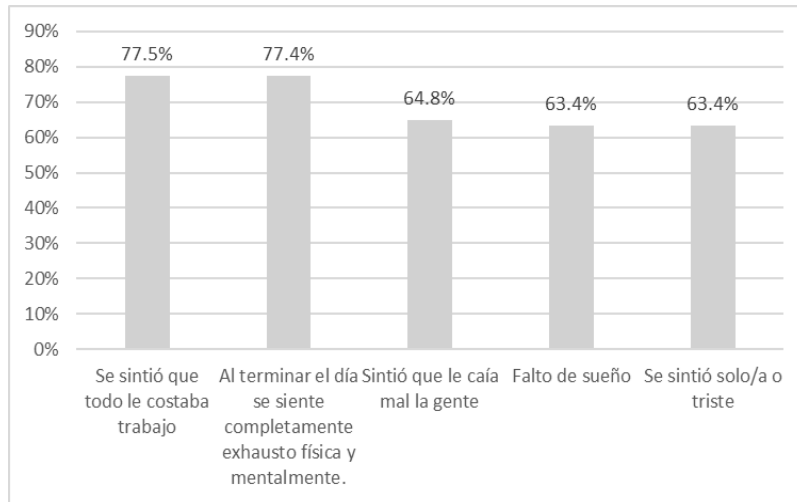
6.3.2.1 Percepción de salud

Las medidas de la percepción de salud son subjetivas, es decir es un juicio de valoración de la persona con relación a su estado de salud física o mental. En este caso, los operadores de Jonathan a la pregunta de ¿Cómo considera su estado de salud actualmente? 60.6% contestaron que buena, 35.2% dijo que regular y un 4.2% afirmo que mala, es decir, que más de la mitad de los operadores de consideran que tienen buena salud.

También, la salud mental es parte importante para la calidad de vida de las personas, ya que da capacidad a cada individuo de interactuar de una forma correcta con los demás y con su entorno físico en general. Actualmente, se ha ido dificultando conservar la salud mental debido a factores como el estrés que genera las excesivas cargas de trabajo, múltiples responsabilidades o la falta de ingresos suficientes (Pérez et al., 2010). De acuerdo con Sandoval, J.M y Richard, M.P., (2005, citados por Pérez et al., 2010) familias que padecen problemas económicos manifestaron ser más vulnerables a tener depresiones y trastornos de ansiedad.

En el caso de los operadores de Jonathan, como anteriormente se comentó, se les preguntó si habían padecido en los últimos 6 meses alguna de las siguientes sensaciones negativas (gráfica 27):

Gráfica 27. Percepción de sensaciones negativas



Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Según la National Institute of Mental Health (2009) son síntomas de depresión sentimientos de: tristeza, irritabilidad (la gente le caí mal), fatiga y falta de energía, insomnio. En otras palabras, la mayoría de los operadores en Jonathan afirmar padecer sensaciones de depresión (figura 25).

6.3.2.2 Percepción de la seguridad de donde vive

La falta de seguridad ciudadana es un problema que afecta la calidad de vida de las personas sobre todo en zonas urbanas por su complejo sistema social propias de su entorno crea sensaciones de inseguridad en las personas. Las personas pueden emitir un juicio de valoración sobre seguridad influenciado por la situación de crimen y violencia que esté viviendo en ese momento (Bello, 2007, citado por Rincón, 2011).

La sensación de miedo afecta en forma negativa la percepción de la seguridad y esta sensación a la vez perjudica en forma negativa el comportamiento de las personas, pues al no querer ser víctimas de la delincuencia evitan todo tipo de convivencia o relación social y de esta manera afectan la calidad de vida de las personas (Rincón, 2011).

En el tema de los operadores de Jonathan se le preguntó cómo perciben la seguridad del lugar donde viven 53.5% dijo que buena, 32.4% mencionó que regular y 14.1% afirmó que mala.

Es decir, que la mitad de los operadores encuestados perciben que no tiene problemas de inseguridad en el entorno físico donde se desarrollan, mientras que la segunda mitad parece sentir que viven en un lugar inseguro.

6.3.2.3 Satisfacción con el ingreso

El salario de los trabajadores además de satisfacer las necesidades económicas afecta necesidades más complejas como: seguridad, reconocimiento, estatus, auto-realización, etcétera. La satisfacción con el salario puede verse afectada por la falta de desarrollo y crecimiento dentro de la empresa.

De acuerdo con Pujol y Osorio (2003) el trabajador percibe que su ingreso es satisfactorio cuando existe igualdad entre el factor de aportación de trabajo y el salario. Por lo cual, si el trabajador percibe que su salario es injusto con relación a la carga de trabajo que reciben crean un sentimiento de injusticia y agravio.

En el caso de los operadores de Jonathan 87% dijeron estar no satisfechos con el salario que reciben y solo el 13% dijo estarlo. Lo cual, concuerda con los valores obtenidos a la pregunta mencionada en el apartado de trabajo decente sobre ¿Consideran que su salario es justo a la carga de trabajo que reciben? 80.3% contesto que no.

6.3.2.3 Auto-realización

Como anteriormente se mencionó, la teoría de Maslow (1991) menciona que para llegar a la auto-realización es necesario satisfacer una serie de necesidades más simples e inferiores a esta, es decir tener satisfechas las necesidades básicas, de seguridad, de afecto, etcétera según su prioridad hasta llegar a la auto-realización.

Para los operadores de Jonathan como anteriormente se comentó, el 98% piensa que su salario no es suficiente para cubrir sus necesidades básicas y según Maslow (1991) es difícil que una persona pueda llegar a la auto realización sin satisfacer primeramente sus necesidades fisiológicas, sin embargo, existen personas que a pesar de vivir en condiciones precarias no afecta

su felicidad y perciben su situación de una manera positiva, a lo cual, Alex Michalos (citado en García J, de J., 2011) llama paraíso de tontos.

Maslow (1991), define el proceso de la autorrealización como el desarrollo o el descubrimiento del verdadero yo y un crecimiento del potencial existente. Pero las necesidades de autorrealización surgen después de haber satisfecho las necesidades fisiológicas, de estima, de amor y seguridad.

A la pregunta de ¿Tú trabajo llena tus aspiraciones y expectativas? Los operadores de Jonathan contestaron 25.4% si, 53.5% no y un 21.1% dijo a veces. Con la satisfacción en el trabajo 47.9% dijo estar satisfecho con su trabajo y un 52.1% dijo no o solo a veces. Si la autorrealización como dice Maslow (1991) es el crecimiento del potencial de una persona, para el caso de los operadores de Jonathan esta necesidad no está satisfecha ya que la mayoría su trabajo no lo satisface y no llena sus aspiraciones. Además 87.3% considera que pudiera tener un mejor trabajo.

De acuerdo con Maslow (1991) la autorrealización puede verse motivada por los valores del ser como: justicia, creatividad, verdad, bondad, etcétera y que la autorrealización puede llegar sin satisfacer todas las otras necesidades inferiores si la persona hace aquello para lo cual es hábil o lo que llamamos vocación. De tal manera, a los operadores de Jonathan se les pregunto por la satisfacción con la vida en general 2.8% dijo nunca estarlo, 46.5% dijo a veces y un 50.7% dijo si estar satisfecho con la vida en general.

6.4 Resultados relacionados entre el trabajo decente y la calidad de vida de los operadores generales resultados.

Según Vargas (2015) la precarización del poder adquisitivo en el salario ha obligado a los trabajadores a enfrentar la necesidad de tener que trabajar cada vez más, deteriorando poco a poco la calidad de vida de las personas debido a que viven para trabajar, en vez de trabajar para vivir, invirtiendo la relación medio-fin que desequilibra todos los aspectos de la vida del hombre. En Jonathan 54.9% de los trabajadores encuestados afirman que se siente obligados a trabajar días de descanso por necesidad, además reportan que el salario no es suficiente para cubrir sus necesidades, afectando su calidad de vida.

La jornada laboral adecuada es parámetro importante del trabajo decente, ya que como se vio anteriormente tener jornadas largas de trabajo tiene efecto negativo en la salud mental y física del trabajador, además de perjudicar el equilibrio entre el trabajo y familia. Krueger y Friedman (2009, citado en Moretti, 2015) realizaron un estudio a nivel nacional en los Estados Unidos a una muestra representativa, en la cual encontraron que 28.3% de los encuestados dormían poco, también eran personas que reportaban tener largas jornadas de trabajo, bajos niveles de educación, bajos ingresos y depresión. Lo anterior nos reafirma los resultados obtenidos a la muestra representativa de Jonathan, en la cual, también se demuestra que las personas que trabajan más de 10 horas al día presentan mayores síntomas de depresión como irritabilidad, tristeza, sentimiento de soledad y falta de sueño, de igual manera estas personas son trabajadores con bajo nivel educativo, perciben salarios precarios y atienden a jornadas largas de trabajo. Por otra parte, los que trabajan 9 horas, aun cuando son operadores del segundo turno, se encontró que sus niveles de estrés, depresión y ansiedad son menores. En la tabla 16 se muestra que entre mayor es el número de horas trabajadas mayor es la sensación de sentirse que todo le costaba trabajo y que no podía seguir adelante.

Tabla 17. Horas trabajadas vs salud mental

	9 hrs	10 hrs	11 a 14 hrs	Total
Se sintió que todo le costaba trabajo	14.1%	31.0%	32.4%	77.5%
Falto de sueño	12.7%	26.8%	23.9%	63.4%
Se sintió solo/a o triste	9.9%	26.8%	26.8%	63.5%
Se sintió que le caía mal la gente	11.3%	31.0%	22.5%	64.8%
Sintió que no podía seguir adelante	7.0%	22.5%	23.9%	53.4%
Se sintió nervioso/a o ansioso/a y con miedo	8.5%	23.9%	19.7%	52.1%

Fuente: Elaboración propia con base al cuestionario aplicado.

Con respecto a la salud física según Moretti (2015) las jornadas excesivas de trabajo puede relacionarse con hábitos y estilo de vida poco saludables. En el caso de la muestra de Jonathan, 59% de los trabajadores dicen no hacer sus tres comidas diarias, afectando su salud física al largo tiempo.

La fundación Jaime Guzmán (2010) menciona que la familia y el trabajo forman parte nuclear de la vida de las personas y son mutuamente dependientes. De los problemas que surgen en consecuencia del desequilibrio trabajo- familia y debido a la incorporación de la mujer en el ámbito laboral resulta en una disminución del número de matrimonios, el retraso en la edad de casarse, el aumento en divorcios. Las consecuencias de este desequilibrio es el sentimiento de no pertenencia familiar que causa inestabilidad a nivel personal y social debido a que afecta el sentido de la solidaridad intergeneracional, la cual es base de la estabilidad social. Por lo tanto, para lograr una adecuada calidad de vida de los trabajadores es necesario que exista el equilibrio del trabajo y familia. Con relación a la información obtenida de la muestra Jonathan se encontró que el 45% de los trabajadores que laboran más de 10 horas al día su estatus civil soltero, separado o divorciado. Esto demuestra el efecto negativo que tiene en la familia el exceso de horas de trabajo.

De los años cincuentas para atrás mujer siempre había estado dedicada 100% a la familia y el hombre era el responsable proveedor de la subsistencia familiar. Pero cambios a nivel social, político e ideológico han empujado a la mujer a un desarrollo profesional y laboral en paralelo con los hombres. El problema del equilibrio trabajo familia muchas veces se sitúa en la doble jornada generalmente efectuada por la mujer, ya que deben cumplir con deberes familiares como tareas del hogar todos los días, mientras los varones dedican menos tiempo las tereas del hogar y familiares (Sabater, 2014). Por ejemplo, las mujeres en Jonathan se ven afectadas mayormente en la satisfacción del tiempo que pasa con la familia que los hombres, debido a ese sentimiento de responsabilidad y de estereotipo de género que obliga a la mujer al cuidado de los hijos y las labores del hogar.

Satisfecho con el tiempo que convivo con mi familia

- 69.8% de las mujeres dicen que no
- 50% de los hombres dicen que no

De acuerdo con Sabater (2014) la mujer renuncia a actividades personales como reuniones, deporte y vida social por su sentimiento de responsabilidad y compromiso hacia la familia y el hogar. Según Maslow (1991) el bienestar humano es una constante satisfacción de necesidades que se presentan en forma jerárquica y mientras no se satisfaga las necesidades de mayor prioridad, las personas no podrán acceder a una mejor calidad de vida. Por lo cual, si la mujer no ve satisfecha sus necesidades sociales su calidad de vida se ve deteriorada. En los resultados obtenidos en Jonathan las mujeres ven socavada esta parte de su vida, ya que 44% de ellas nunca o casi nunca tienen actividades sociales como salir al cine, reuniones en su casa con familias o amigo, o salir a comer con la familia o amigos, además es 10% más alto la renuncia de este tipo de actividades sociales en las mujeres que en el hombre para el caso de los operadores generales de Jonathan.

Como ya se mencionó anteriormente, el sentimiento de responsabilidad familiar es más grande en las mujeres que en los hombres, por lo cual las mujeres suelen sacrificar tiempo y atención personal. Y las trabajadoras de Jonathan no son la excepción, ya que el 56% contestó que no gastan ni una pequeña cantidad de dinero en ellas, porque no les alcanza y solo un 21% de los hombres dijo no poder gastar una pequeña cantidad del salario en ellos. Lo anterior también nos demuestra la precariedad del salario que reciben y el efecto negativo en la satisfacción de las necesidades básicas personales de los trabajadores.

Por otra parte, con relación a las prestaciones que exige la ley, Jonathan es una empresa que cumple con ellas, entre las principales son:

- Afiliación IMSS
- Salario
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Crédito para la vivienda
- Pago de horas extras de acuerdo a la ley, Jornada diurna normal de 48 horas semanales y nocturna de 42.

- Descansos y vacaciones
- Utilidades
- Afores. Seguro para la vejez

Los derechos laborales como las prestaciones que ley otorga tienen un efecto positivo en la calidad de vida de los trabajadores de Jonathan, por ejemplo:

- El crédito para la vivienda satisface la necesidad de seguridad de un hogar de los trabajadores de Jonathan, ya que 71.8% tienen casa propia.
- El 100% de los operadores tienen seguridad social, lo cual da acceso a servicios básicos de salud y el derecho de protección de su salario ante cualquier situación de enfermedad o accidente, por ejemplo, en caso de accidente un trabajador debe tener atención médica y una indemnización o pensión en caso de incapacidad permanente o temporal, al igual en caso de enfermedad, para en casos de maternidad, etc.
- Seguro para la vejez, el cual asegura un salario al trabajador el día de su retiro, no dejándolo desamparado y permitirle mantener un nivel de vida de acuerdo al salario percibido en su vida laboral.

Kurczyn (1997) señala que las prestaciones “desde el punto de vista sociológico, deben de representar beneficios individuales con trascendencia social”. Sin embargo, aunque se obtengan algunas ganancias o ventajas de dichos derechos laborales, la calidad del servicio de estos se encuentra en tela de juicio. De acuerdo con Kurczn (1997) Los derechos del trabajador deben ser sinónimos de los derechos humanos, es decir, deben garantizar de manera jurídica la dignidad humana. En el caso de las prestaciones en seguridad social que generalmente cubren casos de enfermedad, maternidad, invalidez, subsidios para la familia, entre otras contingencias, en otras palabras, forman parte de la protección social, además son prestaciones con un régimen financiero contributivo con cuotas a los trabajadores, empleadores y el gobierno quien debe cubrir el costo mediante aportaciones de cada uno en proporciones distintas. El monto de una prestación en seguridad social depende del salario percibido por el trabajador, por ejemplo, anteriormente se señaló que los salarios a los operadores generales de Jonathan es de 1.68 salarios mínimos, por lo cual, para los trabajadores de Jonathan de 18 a 35 años que gana 4430 pesos mensuales tiene

derecho a un crédito para la vivienda de alrededor de \$273,000 pesos (Infonavit, 2017), con lo cual, puede acceder a una casa de interés social que por lo general son casa con pocos espacios y ubicadas en barrios pobres. De igual manera, el seguro para el retiro, en el caso de un trabajador de 18 a 20 años de edad que va comenzando su vida laboral, cuando acceda a su seguro para la vejez estaría recibiendo el 35% de su salario mensual, es decir, que el caso de un operador de Jonathan recibiría 1550 pesos mensuales, que de acuerdo con la línea de bienestar propuesta por la CONEVAL no sería ni el mínimo requerido para sobrevivir actualmente para una sola persona.

Es importante recordar que el objetivo de esta investigación no es analizar la efectividad de las leyes o normas a la protección del trabajador, sin embargo, parte del deterioro de la calidad de vida de los trabajadores se debe al diseño de las políticas de protección al trabajo, por ejemplo, el gobierno a través de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos establece el monto del salario mínimo, el cual se supone debe ser suficiente para mantener una familia en el orden material, social y cultural y proveer educación a los hijos (LFT, art. 90, 2012), sin embargo, críticos como Damm (2012) señalan que el salario mínimo en México es una vergüenza debido a que tiene muy poco poder adquisitivo, ya que afirma que 80.04 pesos al día no te da la capacidad de vivir una vida digna. Este es un ejemplo de varias leyes de protección al trabajo que son poco efectivas y es muy escaso el apoyo al trabajador.

Finalmente, llegamos a las conclusiones del impacto del trabajo decente en la calidad de vida de los operadores generales en la Maquiladora Jonathan Engineered Solution de Mexicali. En el siguiente apartado se desarrolla una descripción de los resultados finales con relación a la información recabada para esta investigación.

CAPITULO 7: CONCLUSIÓN

El trabajo decente representa las metas y logros profesionales de las personas, ya que significa tener un empleo productivo que genera salarios remunerados, promueve la seguridad en el trabajo y la protección social del trabajador y sus familias, impulsa el desarrollo personal y fomenta la relaciones sociales todo dentro de un marco de libertad, dignidad y trato justo para hombres y mujeres, es decir, es un trabajo que impacta de manera positiva al desarrollo y a la calidad de vida de todos los trabajadores (OIT, 2007).

Así pues, el objetivo de esta investigación se centró en encontrar el impacto del trabajo decente en la calidad de vida de los operadores de Jonathan. Se inició estableciendo los indicadores tanto de la calidad de vida como del trabajo decente con la meta de medirlos y encontrar la relación que existe entre ambas variables. Como conclusión se presentan las siguientes reflexiones organizadas de acuerdo a los objetivos específicos propuestos para la presente investigación.

Con base a los resultados obtenidos del análisis a los parámetros del trabajo decente en la maquiladora Jonathan se encontró que el salario que reciben los operadores generales de Jonathan es precario, ya que como se describió en el capítulo de Ingresos adecuados no son suficiente ni si quiera para satisfacer las necesidades básicas de una familia afectando directamente la calidad de vida de los trabajadores. El salario poco remunerador no solo provoca precarización en el nivel de vida para los operadores de Jonathan, que afirman que su salario no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas, sino también tiene un efecto negativo en las jornadas laborales debido que los trabajadores se ven obligados a aumentar sus jornadas con tiempo extra con el fin de incrementar sus ingresos, al mismo tiempo surgen problemas como: desequilibrio trabajo-familia, insatisfacción laboral, daño físico y mental por jornadas excesivas, entre otros.

Con respecto a la estabilidad en Jonathan se concluye que a pesar de que la empresa otorga contrato indefinido o permanente en poco tiempo (3 meses) a los trabajadores, se pudo constatar que los empleados perciben poca estabilidad debido a limitadas evaluaciones y retroalimentaciones por parte de la empresa, la carencia de reconocimiento de trabajos bien realizados por el operador, falta de capacitaciones para el desarrollo profesional.

Con relación al equilibrio trabajo-familia se concluye que Jonathan es una empresa que ampara bajo las leyes del trabajo a todos sus empleados protegiéndolos de necesidades relacionados con la familia como: maternidad, paternidad y servicios de guardería, sin embargo, con respecto a la flexibilidad para atender cuestiones familiares los trabajadores expresaron no tenerla. Además, este factor se ve influenciado negativamente por las jornadas excesivas creando un equilibrio entre el tiempo de trabajo y el tiempo de familia, creando insatisfacción con el tiempo de convivencia familiar.

En igualdad de oportunidades y trato justo los operadores generales de Jonathan expresaron sentir no ser discriminado en ningún sentido, sin embargo, la mayoría dijo que no tienen libertad para asociarse a un sindicato, lo cual demuestra que si existe una forma de discriminación al rechazar la oportunidad de que los trabajadores se afilien a sindicatos o creen uno. Además, se encontró que los trabajadores perciben que no existe el trato justo en la empresa.

Acerca del diálogo social y relaciones laborales se llegó a la conclusión de que en Jonathan existe cierta libertad de expresión, ya que la mayoría de los trabajadores afirmaron que tiene libertad de expresarse sin temor a represalias, que existe buen ambiente de trabajo y que sus problemas se resuelven por medio, sin embargo, como ya se comentó no tienen libertad de asociarse un sindicato sin temor a que sean despedidos.

Con relación a las condiciones de la calidad de vida de los operadores generales de Jonathan se concluye que sus ingresos salariales son precarios e insuficientes para cubrir sus necesidades básicas impidiendo alcanzar mejores niveles de vida obstaculizando su desarrollo. También se encontró, que existe rezago educativo en la mayoría de los trabajadores limitando sus capacidades profesionales y de competencia en el mercado laboral.

Sobre la vivienda y sus condiciones, se encontró que gracias a las prestaciones de ley que la empresa otorga a sus trabajadores, tienen acceso al crédito a la vivienda y como consecuencia la mayoría reporta tener casa propia, sin embargo, la mayoría de las casas son de interés social y según González y Monsiváis (2014) estas viviendas se caracterizan por espacios muy pequeños y baja calidad en la construcción. Acerca de los servicios con los que cuenta la vivienda se pudo confirmar que los trabajadores de Jonathan no tienen carencias en servicios básicos de la vivienda

como agua, luz, drenaje, etcétera, pero de acuerdo con la encuesta con el salario poco remunerador que perciben tienen problemas con el pago de dichos servicios.

Como último indicador de la calidad de vida objetiva es el acceso a la salud y gracias a que es un derecho laboral que por obligación la empresa debe afiliar a sus empleados alguna institución médica, en este caso al IMSS. Se llega a la conclusión de que todos los trabajadores de Jonathan no viven con precarización de acceso a la salud. Sin embargo, periódicos como el Forbes de México (2014) y el Universal (2015) califican al sistema de salud mexicano de mala calidad en los servicios, lo cual impide una garantía de este derecho.

Sobre la calidad de vida subjetiva se encontró que existe una mala percepción en la salud mental de los operadores, ya que la mayoría reporta sentimientos de estrés, depresión y ansiedad. Estos sentimientos pueden estar relacionados con la insatisfacción al salario, con las relaciones laborales, ambiente de trabajo, pobre comunicación y un ineficiente liderazgo entre otras (Charria, Sarsosa y Arenas, 2011). La mayoría de los operadores declararon estar inconformes con su situación laboral, ya que su trabajo no llena sus aspiraciones ni expectativas y que piensan que en otro trabajo puede tener un mejor nivel de vida.

Finalmente, el trabajo decente y la calidad la calidad de vida son dos conceptos que depende uno del otro y se concluye que los operadores de Jonathan se ven afectados negativamente en su calidad de vida por los déficit en los parámetros del trabajo decente como por ejemplo: salario precario impacta la calidad de vida en la satisfacción de sus necesidades básica y de seguridad, las jornadas excesivas impactan su necesidad de afecto, desarrollo familiar, su salud física y mental, su desarrollo profesional.

Uno de los mejores caminos para mejorar la calidad de vida de las personas, es la realización y ejecución de políticas públicas que sean adecuadas (Chertorivski, 2015). Las siguientes recomendaciones a las políticas públicas para lograr mejorar los parámetros del trabajo decente y pueda mejorar la calidad de vida de los trabajadores se basan en las experiencias de políticas públicas de otros países que han tenido éxito en los resultados obtenidos:

➤ Salario

Esquivel (2014) señala que Chile es un país que ha incrementado su salario mínimo hasta un 13% a lo largo de 10 años y esto ha ayudado a disminuir la desigualdad en la región y no afectado negativamente al empleo.

En el informe del consejo asesor presidencial trabajo y equidad (2008), Hacia un Chile más justo: trabajo, salario, competitividad y equidad social realizado por el consejo asesor presidencial trabajo y equidad, se propone crear una comisión que apoye al proceso de definición del salario mínimo mediante la información encontrada de la experiencia de otros países que lograron establecer salarios mínimos adecuados que han mejorado la calidad de vida de las personas. Además, por medio de esta comisión se investiga sobre los efectos negativos y positivos del salario mínimo en aquellos grupos menos calificados, como una forma de apoyo para una mejor toma de decisiones de aumentos al salario mínimo en un futuro. Estas recomendaciones tienen como base el análisis de mercado de trabajo del país, de la situación de los trabajadores menos calificados y la situación del salario mínimo en otros lugares.

➤ Jornadas

Con respecto a las jornadas laborales se plantea la posibilidad de reducción de las jornadas ordinarias de trabajo con el fin de recorrer las horas extras que igualmente invertirían los trabajadores menos capacitados que se ven obligados por la necesidad a compensar su salario y de esta manera se puede estimular el equilibrio trabajo familia. Por ejemplo, de acuerdo a la Dirección del trabajo del gobierno de Chile (2017) a partir del 1 de enero del 2005 la jornada ordinaria en Chile disminuyó de 48 a 45 horas para lograr la conciliación entre trabajo y familia.

➤ Equilibrio trabajo-familia

En España aplican políticas que califican a las empresas que apoyan la vida familiar de los trabajadores y las categorizan como empresa familiarmente responsable que favorece a las empresas mejorando la calidad de la plantilla, disminuye el estrés de los empleados, reduce el absentismo, entre otros. Y ayuda al trabajador mejorando su necesidad de afecto, reconocimiento y su sentido de pertenencia (López et. al, 2010). En México como anteriormente se mencionó, este tipo de estrategias de galardones o reconocimientos de empresas familiarmente responsables son

igualmente fomentadas por el gobierno mexicano para crear trabajo decente, sin embargo, la difusión o la estrategia de ejecución han sido poco efectivas, ya que como se mencionó en esta investigación son pocas las empresas con este tipo de reconocimiento. Es por eso, que debemos proponer que estas iniciativas se exijan como requisitos por la STPS para poder establecer maquiladoras o cualquier otro tipo de negocio, ya sea inversión extranjera o nacional, en nuestro país. Aun que exista la idea de que este tipo de exigencias puede ahuyentar las inversiones, es necesario proteger el capital humano mexicano y cambiar la estrategia de venta de mano de obra barata y competir con mano de obra calificada que garantice la calidad del producto en nuestro país.

Por último, es importante mencionar que este tipo de investigaciones requieren de una continuidad que nos permita mostrar las condiciones que soportan muchos trabajadores en México con el fin de sobrevivir y tratar de satisfacer las más mínimas necesidades de una familia y de esta manera poder encontrar soluciones que nos lleven a repartir los rendimientos del trabajo de una manera justa entre el trabajador, el mercado y gobierno. Por tal motivo, para futuras líneas de investigación relacionados con el trabajo decente y la calidad de vida se propone profundizar en una investigación que indague sobre la calidad de vida subjetiva de los trabajadores de la maquiladora en Mexicali, centrando el interés en el estrés laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Alatríste, M (2009). *Trabajo Decente en México*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de México. Ciudad de México, México.
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., y Ritter, J. (2003). *La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos*. Revista Internacional Del Trabajo, 122(2), 161-195. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1564-913x.2003.tb00172.x>
- Bendesky, L., Garza, E. d., Melgoza, J., y Salas, C. (2003). *La Industria Maquiladora de Exportación en México: Mitos y Realidades*. México D.F.: Instituto de Estudios Laborales.
- Calva J.L. (2012) *Prólogo. Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar*. Juan Pablos editors. México. D.F.
- Carrillo, J. (1983). *La Frontera Norte y el Movimiento Obrero en la Industria Maquiladora*. Economía Informa, núm. 124, México, Facultad de Economía, Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de: <http://www.colef.mx/jorgecarrillo/wp-content/uploads/2012/03/PU036.pdf>
- Carrillo, J. (2001). *Maquiladoras en México: Evolución Industrial y retraso sindical*. Cuadernos del CENDES, 207-231. Recuperado de: <http://www.colef.mx/jorgecarrillo/wp-content/uploads/2012/04/PU237.pdf>
- Castañeda (2010). *Precariedad laboral y condiciones de vida: trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en torreón, Coahuila (2001-2010)*. (Tesis de maestría). El Colegio de la Frontera Norte. Baja California, México.
- Centro de Estudios de las Finanzas Públicas, CEFP. (2015). *El nuevo régimen de las IMMEX* (pp. 1-9). México D.F.: LXII Legislatura Cámara de diputados.
- Centro de Análisis Multidisciplinario – UNAM (2017). *México: Esclavitud Moderna. Cae 78.71% El Poder Adquisitivo*. 29 marzo 2017. Recuperado de: <http://cam.economia.unam.mx/reporte-de-investigacion-120-mexico-esclavitud-moderna-cae-78-71-el-poder-adquisitivo/>
- Cohen, G. (1995). *¿Igualdad de qué? Sobre el bienestar, los bienes y las capacidades*. En A. Sen, A. Bravo y P. Schwartz, Nuevo examen de la desigualdad (1st ed., pp. 27-52). Madrid: Alianza.
- Comisión nacional de salarios mínimos (2017). *Tabla de Salarios Mínimos Generales y Profesionales por Áreas Geográficas 1992 - 2017*. gob.mx. Recuperado en 31 marzo 2017, de <http://www.gob.mx/conasami/documentos/tabla-de-salarios-minimos-generales-y-profesionales-por-areas-geograficas>
- Confederación General del Trabajo, CGT (2011). *Trabajo Decente para una vida digna*. El Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, CGT, 2011.
- Confederación Sindical Internacional, CSI (2016), *Informes sobre violaciones de los derechos sindicales*. Recuperado de: <http://survey.ituc-csi.org/?lang=es>
- Congreso del Estado de Baja California (9 de noviembre de 2001), Artículo 4 [capítulo 1]. Ley de Salud Pública para el Estado de B.C. Publicado en el Periódico Oficial No. 49, Sección III, Tomo CVIII. Recuperado de: <http://docs.mexico.justia.com/estatales/baja-california/ley-de-salud-publica-para-el-estado-de-baja-california.pdf>

- Congreso del Estado de Baja California (9 de noviembre de 2001), Artículo 19 [capítulo 1]. Ley de Salud Pública para el Estado de B.C. Publicado en el Periódico Oficial No. 49, Sección III, Tomo CVIII. Recuperado de: <http://docs.mexico.justia.com/estatales/baja-california/ley-de-salud-publica-para-el-estado-de-baja-california.pdf>
- Congreso del Estado de Baja California (9 de noviembre de 2001), Artículo 22 [capítulo 1]. Ley de Salud Pública para el Estado de B.C. Publicado en el Periódico Oficial No. 49, Sección III, Tomo CVIII. Recuperado de: <http://docs.mexico.justia.com/estatales/baja-california/ley-de-salud-publica-para-el-estado-de-baja-california.pdf>
- Congreso del Estado de Baja California (9 de noviembre de 2001), Artículo 23 [capítulo 1]. Ley de Salud Pública para el Estado de B.C. Publicado en el Periódico Oficial No. 49, Sección III, Tomo CVIII. Recuperado de: <http://docs.mexico.justia.com/estatales/baja-california/ley-de-salud-publica-para-el-estado-de-baja-california.pdf>
- Congreso del Estado de Baja California (9 de noviembre de 2001), Artículo 24 [capítulo 1]. Ley de Salud Pública para el Estado de B.C. Publicado en el Periódico Oficial No. 49, Sección III, Tomo CVIII. Recuperado de: <http://docs.mexico.justia.com/estatales/baja-california/ley-de-salud-publica-para-el-estado-de-baja-california.pdf>
- Congreso del estado de Baja California (31 de Julio de 2015), artículo 5 [capítulo 1]. Ley de educación del estado de Baja California. Última reforma P.O. No. 36, Secc. II, Tomo CVIII. Recuperado de: <http://docs.mexico.justia.com/estatales/baja-california/ley-de-salud-publica-para-el-estado-de-baja-california.pdf>
- Consejo asesor presidencial trabajo y equidad (2007), Informe final. Hacia un Chile más justo: Trabajo, salario, competitividad y equidad. Santiago. Chile. Recuperado el 5-Junio-2017 de file:///C:/Users/karina/Downloads/ETP_Informe_Final_chile.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL (2010). Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México. México. D.F. Recuperado de: http://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/Construccion_lineas_bienestar.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL (2012). Construcción de las líneas de Bienestar. Documento metodológico. México. D.F. Recuperado de: http://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/INFORMES_Y_PUBLICACIONES_PDF/Construccion_lineas_bienestar.pdf
- Consejo Nacional de Evaluación y Política de Desarrollo Social. CONEVAL (2016-a). Líneas de bienestar y canasta alimentaria. Coneval.org.mx. Recuperado el 6 Noviembre 2016, de <http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL (2016-b). Medición de la pobreza. Recuperado de: <http://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Paginas/Lineas-de-bienestar-y-canasta-basica.aspx>
- Consejo Nacional de la Industria Maquiladora de Exportación, INDEX. (2015, julio). Sobre Índice. Recuperado de: INDEX: <http://www.index.org.mx>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const.] (1917). Artículo 4 [Capítulo IV] Recuperado de: <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const.] (1917). Artículo 34 [Capítulo IV] Recuperado de: <http://www.sct.gob.mx/JURE/doc/cpeum.pdf>

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [Const]. (1917). Artículo 123. DOF 29-07-2010. Recuperado de: http://www.normateca.gob.mx/Archivos/50_D_2504_18-08-2010.pdf
- Cowen, M.P (1996), Cap 1. *The Invention of development* (pp 2-21), Florence, KY, editorial Roudedge.
- Damm A. A. (2012). Salario mínimo: vergüenza y desatino. Crónica. Recuperado en 4-Junio-2017 de: <http://www.cronica.com.mx/notas/2012/717442.html>
- Charria V, Sarsosa K., Arenas F. (2011) Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [en línea] 2011, 29 (Diciembre-Sin mes) : [Fecha de consulta: 19 de octubre de 2017] Disponible en:<<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12021522004>> ISSN 0120-386X
- Chertorivski S. (2015). ¿Cómo se elaboró l propuesta de recuperación del salario mínimo?. Nexos. Recuperado en 5-junio-2017 de <http://www.nexos.com.mx/?p=27089>
- De Anda, S. (2016). *Instalan Comité Estatal de Productividad de BC - Baja California*. UniradioInforma.com. Recuperado en 21 noviembre 2016, de <http://www.uniradioinforma.com/noticias/bajacalifornia/251308/instalan-comite-estatal-de-productividad-de-bc.html>
- De la O, M.E (2006). *El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: Balance de cuatro décadas de estudio*. Revista de Antropología Iberoamericana. Ed. Electrónica. Vol 1. Num. 3. Pp. 404-427. Recuperado de: http://imumi.org/attachments/article/63/Mujeres_en_la_industria_maquiladora-balance_cuatro_decadas_2006.pdf
- Díaz et al (2011), *Bienestar y Felicidad: relacionada con la renta y el capital social en países europeos*; Revista Galega de Economía, vol. 20, No. Extraord.
- Díaz González, E. (2009). Mercado de trabajo e industria maquiladora en Sonora y la frontera norte. *Región y sociedad*, 21(44), 43–70.
- Douglas, L. y Hansen, T. (2003). *Los orígenes de la industria maquiladora en México*. Comercio Exterior, 53(11), 1045-1056. Recuperado de: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/59/7/RCE.pdf>
- Dirección del trabajo del gobierno de Chile (2017). Nueva Jornada Laboral (Reducción de 48 a 45 horas semanales). Recuperado en 5-Junio-2017 de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-72784.html>
- Durston J. (2000). *¿Qué es el capital social comunitario?* Serie Políticas Sociales. División de desarrollo social. Publicación de la Naciones Unidas. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5969/S0007574_es.pdf;jsessionid=5620045CF3C09681D5C96499CE3D6F8C?sequence=1
- El mexicano (2010). Felicita STyPS a empresas por programas de seguridad. El mexicano. Recuperado 21 de noviembre de 2016 de <http://www.el-mexicano.com.mx/informacion/noticias/1/3/estatal/2010/11/19/438869/felicita-styps-a-empresas-por-programas-de-seguridad>
- Escobar, Arturo (2007). *La invención del Tercer Mundo: Construcción y Deconstrucción del desarrollo*, 1ra, edición, Caracas Venezuela, Fundación Editorial el perro y la rana.

- Esquivel E. (2014). Propuesta para mejorar los salarios mínimos de los trabajadores mexicanos. SDPnoticias. Recuperado en 5-Junio-2017 de <https://www.sdpnoticias.com/columnas/2014/08/12/propuesta-para-mejorar-los-salarios-minimos-de-los-trabajadores-mexicanos>
- Fernández R. (2011), *La dimensión económica del Desarrollo sostenible*. Editorial Club Universitario. No.4. San Vicente. México. (player books)
- Fernández, L., & Gutiérrez, M. (2013). *Bienestar Social, Económico y Ambiental para las Presentes y Futuras Generaciones*. Información Tecnológica. p. 121–130. Recuperado de: <http://doi.org/10.4067/S0718-07642013000200013>
- Ferrer, M. (2009). *La caída de la banca de inversión. El fin del modelo de inversión de Estados Unidos*. Partida Doble, (208), 62-68. Recuperado de: <http://dx.doi.org/PD 09.03.05>
- Forbes staff (11 de agosto de 2014). La verdadera enfermedad del sistema de salud mexicano. Forbes México. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/la-verdadera-enfermedad-del-sistema-de-salud-mexicano/>
- Fundación Jaime Guzmán (2010). Relación Trabajo y familia. No sólo una cuestión femenina. Ideas y Propuestas. No. 49. Pp 1-7. Recuperado de: <http://www.jaimeguzman.cl/wp-content/uploads/2010/01/relacion-trabajo-y-familia.pdf>
- Fuentes y Félix (2011). *Las condiciones de vida y la felicidad*. En García y Sales (Ed.), *Bienestar y Calidad de vida en México*, pp 69-111. México.
- 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, XXVIII (66), 56-94. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10244884003>
- García J. de J.,(2011). *Hacia un nuevo sistema de indicadores de bienestar. Realidad, datos y espacios*. Revista Internacional de estadísticas y geografía. Vol 2. No.1. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/RDE/rde_02/rde_02_art5.html
- Ghai, Dharam (2003). *Trabajo decente. Conceptos e indicadores*, en Revista Internacional del Trabajo, vol. 122, n.2. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Galhardi de Pujalt (2012) *Políticas de empleo decente para México*. Empleo digno, distribución del ingreso y bienestar. Juan Pablos editors. México. D,F.
- Giarrizzo (2010). *Bienestar económico subjetivo: Más allá del crecimiento*. Economía. Pp. 9-34. Buenos Aires, Argentina.
- González N., Aguilar E., Torres G., et. al (2010). *Rezago educativo en la población mexicana*. Estudios Agrarios, revista de la procuraduría Agraria. No. 44. Pp. 163-179. Recuperado de: http://www.pa.gob.mx/publica/rev_44/estadisticas/Estad%C3%ADsticas.pdf
- González A. (2014). Situación de la mano de obra por máquinas. Acción ciudadana ITESM GDL. Recuperdo de: <http://accionciudadanatec.blogspot.mx/2014/11/sustitucion-de-la-mano-de-obra-por.html>
- González et. al (2014). Consideraciones acerca del bienestar psicológicos. Revista electrónica de psicología Iztacala. Vol 17. No. 3 Universidad Autónoma de México, Ciudad de México. Recuperado de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol17num3/Vol17No3Art11.pdf>
- González A. y Monsiváis B. (2014). Calidad de vida y políticas de vivienda de interés social en México. Cuaderno de Arquitectura y Asuntos Urbanos. Núm. 3. Pg. 131-138. Recuperado de:

http://www.arquitectura.uanl.mx/Cuadernos%20de%20Arquitectura%20y%20Asuntos%20Urbanos/pdf/num3/009_Marin_Monsivais_Calidad_de_vida.pdf

- Guadarrama et. al. (2015). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. El Colegio de la Frontera Norte. Tijuana, Baja California.
- Guajardo, R. (1992). *Efectos de las maquiladoras en el producto, el ingreso y el empleo en México*. Comercio Exterior, 42-45.
- H. Congreso del Estado de Baja California (29 de septiembre de 1995); Artículo 7[capítulo I]. Ley de educación del estado de Baja California. Última reforma P.O. No. 36, Secc. II, 31-Julio- 2015.
- H. Congreso de la Unión (22 de febrero de 2017). Artículo 3. Ley General de Educación. Ley de 1993. Recuperado de https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_educacion.pdf
- H. Congreso de la Unión (27 de enero-2017). Artículo 6,77. Ley General de Salud. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/142_270117.pdf
- H. Congreso de la Unión (30 de noviembre de 2012). Artículo 90, 97. Ley Federal del Trabajo. DOF 30-12-2012. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html
- H. Congreso de la Unión (30 de noviembre de 2012). Artículo 174,85,3,59,472-550,171, 176,175. Ley Federal del Trabajo. DOF 30-12-2012. Recuperado de: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html
- H. Congreso de la Unión (30 de noviembre de 2012).Artículo 61,69. Ley Federal del Trabajo. Ley de 1970. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html
- H. Congreso de la Unión (30 de noviembre de 2012).Artículo 153-A. Ley Federal del Trabajo. Ley de 1970. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.htm
- H. Congreso de la Unión (30 de noviembre de 2012).Artículo 174. Ley Federal del Trabajo. Ley de 1970. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html
- H. Congreso de la Unión (30 de noviembre de 2012).Artículo 354-385. Ley Federal del Trabajo. Ley de 1970. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/junta_federal/secciones/consultas/ley_federal.html
- Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (2017). ¿Cuánto me presta Infonavit?. Recuperado el 3-Junio-17 en <http://www.puntosinfonavit.com.mx/cuanto-me-presta-Infonavit.html>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (INEGI). (2015-a). Indicadores de establecimientos con programa IMMEX. (pp. 1-4). México D.F. Recuperado de: http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/notasinformativas/est_immex/ni-immex.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), (2015b). *Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación*. Recuperado de INEGI: <http://www.inegi.org.mx>
- Julián Sanchez (11 de septiembre del 2015) Sistema de salud carece de calidad, dice estudio. El Universal. Recuperado de:

<http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2015/11/9/sistema-de-salud-carece-de-calidad-dice-estudio>

- Kurczyn V. P. (1997). Prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador. Instituciones de seguridad social. Buen Lozano et. at. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social : UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas. México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/43.pdf>
- Leka, Griffith y Cox (2004). *La organización del trabajo y el estrés. Estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie de protección de la salud de los trabajadores no.3. Organización mundial de la salud. Reino Unido. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Leonard Annie et al (2010), *La Historia de las cosas: de cómo nuestra obsesión por las cosas está destruyendo el planeta, nuestras comunidades y nuestra salud*. 1ª ed, Buenos Aires: fondo de Cultura Económica.
- López, M. (2016). *Reconocen a empresas familiarmente responsable*. La Voz De La Frontera, pp. 1-2. Recuperado de <http://www.oem.com.mx/lavozdelafrontera/notas/n4121205.htm>
- López et. al. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador. Problemas y ventajas. Universidad Complutense Madrid. España. Recuperado en 5-junio-2017 de https://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2013-11-29-ct02_2010_polit_concil.pdf
- MA (2005): *Ecosystems and human well-being: current state and trends*. Millenium Ecosystem Assessment. Island Press, Washington, DC.
- Márquez, F. (2016). *Destaca Furukawa de México en Responsabilidad Social*. Siglo21.com.mx. Recuperado en 18 November 2016, de <http://www.siglo21.com.mx/index.php/12-industria-general/1085-furmex-se-distingue-como-empresa-incluyente-y-empresa-familiarmente-responsable>
- Maslow, A., & Clemente, C. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Max-Neef (1998). *Desarrollo y necesidades humanas*. Elizalde y Hopenhayn (Ed.). Desarrollo a escala humana. (pp.37-82). Barcelona, España. Icaria.
- McGillivray, (2007) *Human Well-Being*; Palgrave Macmillan UK, Recuperado de: <http://www.rrojasdatabank.info/humanwellbeing.pdf>
- Méndez, L. H. (2003). *Los mitos de la industria maquiladora fronteriza*. El Cotidiano, 19(120), pp. 72-82. Recuperado de: www.elcotidianoenlinea.com.mx/pdf/12009.pdf
- Millan, J. (2014). *Análisis. El impacto regional de la Industria Maquiladora*. El Universal.
- Moretti C. (2015). Duración de la jornada laboral: implicancias sanitarias y político-económicas. Revista chilena de terapia ocupacional. Vol. 15, No. 1. Recuperado en 3-junio-2017 de : <file:///C:/Users/karina/Downloads/37130-127823-1-PB.pdf>
- Munguía, Ó. F. (2007). *Evolución de las maquiladoras en México*. Política industrial y aprendizaje tecnológico. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252007000400005
- Naciones unidas para la infancia, UNICEF (2002). *Adolescencia una etapa fundamental*. Nueva York. Recuperado de: https://www.unicef.org/ecuador/pub_adolescence_sp.pdf

- National Institute of Mental Health (2009). *Depresión*. NIH. Bethesda, MD. Estados Unidos. Recuperado de: https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depression/depression_38791.pdf
- Nussbaum M. (2011), *Las capacidades centrales, Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano*. Madrid: Espasa Libros.
- Nussbaum, M., y Sen, A. (1998). *La calidad de vida*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Organización Internacional de Empleadores, OIE (2016). *IOE: Normas Internacionales del Trabajo*. Ioe-emp.org. Recuperado en 28 Agosto 2016, de <http://www.ioe-emp.org/es/politicas/normas-internacionales-del-trabajo/>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT [const.] (1919), http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1960). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, Ginebra, 42ª reunión CIT*. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (1999). *Trabajo decente. Memoria del director general a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Recuperado de: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm
- Oficina Internacional del trabajo, OIT (2003). *Conferencia internacional del trabajo 91ª. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2007). *El trabajo decente para un desarrollo sostenible*. Ginebra. Recuperado de: www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2007). *Introducción del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo: Trabajo decente para un desarrollo sostenible*. Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2008). *Medición del trabajo decente*. Documento de debate para la Reunión tripartita de los expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2009). *Conocer los derechos fundamentales en el trabajo*. San José, Costa Rica. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2011). *Consejo de Administración 312.ª reunión*, Ginebra, recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2011). *Conocer los derechos fundamentales del trabajo*. San José. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf

- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015), “Promover el empleo, proteger a las personas”, Recuperado de: <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2016). *La necesidad de la justicia social*. Ilo.org. Recuperado 28 Agosto 2016, de <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--es/index.htm>
- Organización de las Naciones Unidas, ONU. (1987). *Informe de la Comisión Mundial sobre El Medio Ambiente y Desarrollo*. Recuperado de: <http://105305734-ONU-Informe-Brundtland-Ago-1987-Informe-de-la-Comision-Mundial-sobre-Medio-Ambiente-y-Desarrollo.pdf>
- Organización de la Naciones Unidas, ONU (2015-a). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de: http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2015). Agenda 2030 y los Objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago, Chile. Recuperado de: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- Organización de la Naciones Unidas, ONU (2016). Programas y actividades del Sistema de las Naciones Unidas por tema. Un.org. Recuperado: 11 Diciembre 2016, de <http://www.un.org/es/globalissues/work/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2010). *Servicios de los ecosistemas y el bienestar humano*. UNESCO Etxea. Bilbao, España.
- Padrós F.M et. al (2015). *Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) de Diener en población de Michoacán (México)*. Avances en Psicología Latinoamericana, Vol. 33(2), pp. 223-232. Doi: [dx.doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04](https://doi.org/10.12804/apl33.02.2015.04).
- Pazos, A (2014). Calidad de vida laboral de un grupo de personas en situación de discapacidad Cali 2013. (Tesis de Maestría). Universidad del Valle. Santiago de Cali, Colombia.
- Pérez et al., (2010). *Salud mental y bienestar psicológico en los estudiantes universitarios de primer ingreso de la Región Altos Norte de Jalisco*. Revista de educación y desarrollo. Pp. 31-37. Jalisco, México. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Perez.pdf
- Pujol R. M., y Osorio M., (2003). *Remuneración y satisfacción laboral*. Capital Humano. No. 173. Pp. 74-81. España. Recuperado de: <http://pdfs.wke.es/1/6/3/5/pd0000011635.pdf>
- Quesada Sánchez, F. J. (2009). *Gastos e Ingresos*. Universidad de Castilla de la Mancha. España. Recuperado de: https://previa.uclm.es/area/aef_TO/pdf/publicaciones/FranciscoJavierQuesada_gastosIngresos.pdf
- Rincón C A., (2011). *Percepción de seguridad y políticas de seguridad ciudadana: Bogotá 2001-2003 Y 2008-2011* (trabajo de grado). Pontifica Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia. Recuperado de: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/7742/tesis429.pdf?sequence=1>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A (2011). *Comportamiento organizacional* (13a. ed.). Pearson Educación. Recuperado a partir de: <http://public.ebilib.com/choice/PublicFullRecord.aspx?p=3192621>
- Sabater M.C. (2014). La interacción trabajo-familia. la mujer y la dificultad de la conciliación laboral. Lan Harremanak. No. 30. Pp 163-198. Recuperado de:

<file:///C:/Users/karina/Downloads/Dialnet-LaInteraccionTrabajofamiliaLaMujerYLaDificultadDeL-5029809.pdf>

- Santillán E., Garza E., Palencia E., Calderón J.,(2016). *El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso México*. Región y Sociedad. No. 66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10244884003>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS (2016-a). *Subsecretaría de empleo y productividad laboral, Baja California, Informe laboral*. México. Recuperado de <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/pdf/perfiles/perfil%20baja%20california.pdf>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS. (2016). *Casos de éxito 8. Sistemas de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo* (pp. 19-20). Ciudad de México: STPS.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, STPS. (2016). *Cuarto informe de labores* (pp. 21-61). Ciudad de México. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/131371/4to_informe_STPS.pdf
- Sen, A., Bravo, A., y Schwartz, P. (1995a). *Nuevo examen de la desigualdad*. Madrid: Alianza
- Sen, A.(1995b). ¿Igualdad de qué?. En Rawls, J., & Sen, A.(1995b). *Libertad, Igualdad y Derecho: Las conferencias Tanner sobre Filosofía moral*. Barcelona: Planeta-Agostini.
- Sen, A. (1996). *Capacidad y bienestar*. en A. Sen y M. Nussbaum, *La calidad de vida* (1st ed., pp. 54-79). México: The united nations university / fondo de cultura económica.
- Sen, A., & Salcedo, D. (1997). *Bienestar, justicia y mercado*. Barcelona: Paidós.
- Sen, A., Rabasco, E., & Toharia, L. (2000). *Desarrollo y libertad*. [Barcelona]: Planeta.
- Standing G. (2002). *Revista Internacional del trabajo. De las encuestas sobre seguridad de las personas al índice de trabajo decente*. Vol. 121 núm.4. p.487-501. Recuperado de: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1564-913X.2002.tb00324.x/abstract>
- Stiglitz, J. (2002). *Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad*. Revista Internacional del Trabajo, vol. 121. Núm. 1-2. Pg. 9-31. Ginebra.
- Somavía (2014). *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, Chile.
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, SSPTYEL (2005). *Trabajo, ocupación y empleo Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*. Argentina. Recuperado de: http://trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf
- Tamayo, J. (1992). *Breve balance y perspectivas de la industria maquiladora de exportación*. Estudios Fronterizos, 27-28, pp.9-28.
- Tejeda, G. (2008). *Calidad del empleo y calidad de vida de los trabajadores de las maquiladoras de Nogales, Sonora*. Hermosillo México: El colegio de Sonora.
- Trejo, K. (2009). *Propuestas de reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de condiciones de trabajo y salud laboral, sustentadas en instrumentos internacionales suscritos por México*. El Cotidiano, (157), 93-100. Recuperado de: <http://www.elcotidianoonlinea.com.mx/pdf/15711.pdf>
- Uribe, C. (2004). *Desarrollo social y bienestar*. Revistas Científicas Javeriana, XXXI(58), 11-25. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/791/79105802.pdf>
- Urquijo, M. (2006). *El enfoque de las capacidades de Amartya Sen: alcance y límites* (Doctorado). Universidad de Valencia.
- Vargas M.(2015). *Calidad de vida y jornada laboral*. Universidad de Guadalajara. Recuperado el 3 de Junio del 2017 de http://gaceta.udg.mx/G_notas1.php?id=17377

- Vigna, A.,(2010). *México: tragedia obrera en las maquiladoras. Derechos Humanos, Desarrollo Humano sostenible y RSC*. Un Breviario Temático Lisdiny's.
- Villalpando, P. (2001). *La evolución de la industria Maquiladora en México*. UANL, 207-231
- Vincezi y Tudesco (2009). La educación como proceso de mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de la comunidad. *Revista Iberoamericana de Educación*. n.º 49/7 – 25. Universidad Abierta Interamericana, Argentina/ Recuperado de: [file:///C:/Users/karina/Downloads/2819Vicenzi%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/karina/Downloads/2819Vicenzi%20(1).pdf)
- Wanderley, F. (2009). *Crecimiento, empleo y bienestar social*. La Paz: CIDES-UMSA.
- Yáñez et. al (2009). *Encuesta sobre calidad del trabajo. ¿Malos tiempos para el “buen trabajo”? Calidad del trabajo y género*. Centro de estudios de la mujer. Santiago, Chile. Recuperado de: http://www.cem.cl/proyectos/pdf_proyectos/modulo1.pdf
- Zubero (2007). “Trabajo decente: Iluminando una realidad cada vez más oscura” Sen et. al. En busca de trabajo decente. Ediciones Hoac. Madrid, España

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario aplicado a los operadores generales en Jonathan



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA MAESTRÍA EN PLANEACIÓN Y DESARROLLO SUSTENTABLE

CUESTIONARIO TRABAJO DECENTE Y CALIDAD DE VIDA

I. Datos de identificación del informante

Folio_____

1. Edad: _____ años
2. Sexo () 1. Masculino 2. Femenino
3. Estado Civil _____ ()
1. Soltero 2. Casado 3. Unión libre 4. Viudo 5. Separado/Divorciado
4. Estudios Realizados (nivel concluido): _____ ()
1. Secundaria 2. Preparatoria 3. Licenciatura 4. Maestría 5. Doctorado
5. ¿Cuántos miembros de su familia trabajan? _____
6. ¿Cuántos miembros de su familia aportan a los gastos de su hogar? _____

II. Trabajo Decente

7. ¿Qué puesto ocupa? _____
8. ¿Me podría describir que hace en su trabajo brevemente? _____

9. ¿Cuánto tiempo tiene trabajado en esta empresa? 1. ____ años 2. ____ meses (*menos de 1 año*)
10. ¿Tiene otro u otros trabajos aparte de este? 1. Si 2. No _____ ()
11. ¿Qué tipo de contrato tiene en ésta empresa? 1. *Temporal* 2. *Indefinido* _____ ()
12. ¿Qué tipo de jornada laboral tiene? _____ ()
1. *Primer turno* 2. *Segundo turno* 3. *Tercer turno*
13. ¿Cuántas horas diarias dedica a este trabajo (contando horas extras)? _____ horas
14. ¿Cuántos días a la semana trabaja? _____
15. Utilizando la siguiente escala, indique por favor con qué frecuencia le ocurrieron las siguientes situaciones en el último mes. 1. *Nunca* 2. *Algunas veces* 3. *Muchas veces*

Situaciones	Frec.
Estuve obligado a llegar al trabajo antes o irme después del horario convenido (sea para ponerme el uniforme, ordenar, cerrar caja, asistir a junta, de capacitación etc).	
Me salte los descansos por exceso de trabajo.	
Las tareas que tuve que hacer y las metas establecidas me obligaron a prolongar mi jornada diaria.	
Me siento obligado a trabajar los días de descanso (marcados por la ley) por exceso de trabajo.	

16. Me podría indicar, aproximadamente, ¿Cuál es su salario quincenal, semanal o mensual, de la manera que le sea más fácil? _____ *semanal* _____ *quincenal* _____ *mensual*

Prestaciones de Ley	Respuesta
Aguinaldo (15 día de trabajo por lo menos)	
Vacaciones y prima vacacional (1er año: 6 días, prima 25% adicional al salario, aumenta 1 día por año hasta 12)	
Prima dominical (25%)	
Día de descanso semanal	
Licencia de maternidad (caso mujeres, 6 semanas antes y después del parto)	
Licencia por adopción (caso mujeres, 6 semanas)	
Periodo de lactancia (caso mujeres, dos reposos de media hora)	
Licencia de paternidad (caso hombres, cinco días)	
Prima de antigüedad (12 días de salario x año)	
Servicio de guardería IMSS (p/ hijos menores de 4 años)	
Crédito para vivienda	
Sistema de retiro o Afore	

Afiliación al Seguro Social (IMSS)	
Utilidades (1 de abril al 30 de mayo)	

17. Por favor indique de la siguiente lista de prestaciones, si... 1. Percibe/

Ha percibido 2. Se le ha negado 3. No aplica

18. ¿Qué otras prestaciones percibe, aparte de las anteriores? _____

19. ¿Está satisfecho con salario que recibe? 1. Si 2. No _____ ()

20. ¿Considera que las responsabilidades que se le asignan y las funciones que desempeña son justos al salario que recibe? 1. Si 2. No _____ ()

21. Le voy a nombrar situaciones que puede darse en el trabajo, me puede decir por favor ¿con qué frecuencia le ocurrieron a usted? 1. Nunca 2. Algunas veces 3. Siempre

Situaciones	Frecuencia
Recibo capacitación constantemente (No menos de 4 veces al año) en materia de seguridad y salud, además de otros temas.	
Se me ofrecen actividades de capacitación adecuados a las necesidades de mi trabajo, lo cual me permite enriquecer mis tareas y crecer dentro de la empresa.	
El entorno físico (temperatura, luminosidad, ruidos, etc) y las condiciones de higiene y seguridad son buenas.	
Cuenta con servicio de enfermería o atención de accidentes dentro de la empresa	
Cuento con las herramientas y equipo necesarios para hacer bien mi trabajo	
Si tengo un asunto personal o familiar, puedo dejar mi puesto de trabajo al menos una hora sin mayores trámites.	
Mientras estoy en mi trabajo puede hacer o recibir llamadas telefónicas personales.	
Son eficientes los servicios de guardería que me proporciona el IMSS (solo si tiene hijos)	

22. De las siguientes afirmaciones sobre su trabajo, por favor responda 1. Sí o 2. No.

Afirmaciones	Respuesta
Mi trabajo es atractivo	
Existe poca oportunidad para ascender en el trabajo	
Mi futuro en esta organización luce muy inseguro	
Mientras más tiempo este uno trabajando en esta empresa más se identifica con la misma	
A veces siento que mi trabajo cuenta muy poco dentro de esta empresa	
Mi trabajo llena mis aspiraciones y expectativas	
La información que los dueños de la empresa o directivos de la organización quieren transmitir, es ampliamente difundida	
Recibo reconocimiento de mi jefe inmediato por el esfuerzo que realizo por hacer bien mi trabajo	
Mis superiores la mayoría de las veces no confían en los resultados de mi trabajo y permanentemente están revisando lo que realizo	

Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores	
Mi supervisor/a toma en cuenta mis ideas y sugerencias	
Me informan de mis resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	
Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias con mi jefe	
Nosotros tenemos influencia en las decisiones que tiene que ver con las condiciones físicas del trabajo y seguridad industrial.	
Considero que las condiciones físicas en las cuales desempeño mi trabajo pueden provocarme problemas de salud a futuro	
Cuando surgen conflictos en mi trabajo éstos son resueltos por medio del diálogo	
Considero que mi jefe inmediato me trata con respeto y dignidad	
Existe buen ambiente de trabajo con mis compañeros	
Siento que realmente formo parte de un equipo	
Considero que tengo la libertad para afiliarme a un sindicato	
En mi trabajo, las políticas y los procedimientos son justos con los empleados	
En general me encuentro satisfecho con mi trabajo	

23. A continuación, le voy a nombrar situaciones que puede darse en el trabajo, me puede decir por favor ¿Con qué frecuencia le ocurrieron a usted?

1.Nunca

2.Algunas veces

3.Muchas veces

Situación	Frec.	Situación	Frec.
Temor de perder su empleo		Acoso sexual	
Violencia física en su lugar de trabajo		Acoso laboral	
Intimidación, amenaza		Discriminación por edad	
Mal trato		Discriminación por lugar donde nació	
humillaciones		Discriminación por razones étnicas	
Descalificaciones		Discriminación por ser hombre/mujer	

24. ¿En los últimos 12 meses tuvo algún accidente o enfermedad que le obligó a faltar al trabajo por un día o más? 1. Si 2.No, →28 _____()

25. En caso afirmativo, ¿cuántos días perdió de trabajo como consecuencia del accidente o enfermedad? _____días

26. ¿Cuándo faltó por enfermedad le pagaron esos días? 1. Sí, →28 2. No, →27 _____()

27. ¿Por qué no se los pagaron? _____

28. En su lugar de trabajo, ¿se presenta alguna de las siguientes condiciones?

Condiciones	1.Si 2.No	Condiciones	1.Si 2.No
-------------	-----------	-------------	-----------

Humedad		Malos olores/ poca ventilación	
Mucho ruido		Contacto con sustancias peligrosas	
Falta de iluminación		Riesgo de infección	
Alta/ baja temperatura		Riesgos de accidentes graves	

III. Calidad de Vida

29. ¿Su vivienda es...? _____ ()

1.Rentada 2.Prestada 3.Propia, pero la está pagando 4.Propia/Pagada 5.Otro_____

30. Si está rentando o pagando su vivienda, ¿cuánto paga mensualmente? _____

31. ¿Cuál de los siguientes servicios cuenta en su vivienda?...

Servicio	1.Si 2.No	Servicio	1.Si 2.No
Energía eléctrica		Recolección de basura	
Drenaje		Teléfono fijo	
Agua Potable		Cable	
Alcantarillado		Internet	
Pavimento			

32. ¿Cuántas personas viven en su vivienda? _____

33. ¿Cuántos cuartos tiene su vivienda? _____ 34. ¿Cuántos dormitorios tiene? _____

35. ¿De qué material es la mayor parte del piso de su vivienda? _____ () 1.

Cemento 2.Madera 3.Mosaico/loseta 4. Otro, cuál? _____

36. ¿De qué material es la mayor parte del techo de su vivienda? _____ () 1.

Losa de concreto 2.Madera 3. Material de desecho 4.Lámina de cartón 5.Lámina metálica 6.Lámina de asbesto 7.Otro_____

37. ¿De qué material es la mayor parte de las paredes de su vivienda? _____ () 1.

Material de desecho 2.Lámina de cartón 3.Lámina metálica 4.Madera 5.Adobe 6.Ladrillo 7. Block 8. Cemento 9.Otro_____

38. Su salario es suficientes para cubrir sus necesidades básicas (comida, luz, agua, transporte, educación, vestimenta, etc.) _____ ()

1. Siempre/ casi siempre 2.Algunas veces 3. Nunca

39. Con qué frecuencia realiza las siguientes actividades...

1. 1 vez cada semana 2. Varias veces a la semana 3. 1 vez al mes 4. Nunca

Afirmaciones	Frec.		Frec.
Ir al cine		Salir fuera de la ciudad en fin de semana	
Ir a comer con la familia		Hacer reuniones en su casa con familia y amigos	
Ir a conciertos		Otros	

40. Responda las siguientes preguntas, según corresponda:

1.

Sí 2. No, porque no tengo los medios 3. No, por otras razones

Afirmaciones	Respuesta
¿Sustituye las ropas estropeadas por otras nuevas (que no sean de segunda mano)?	
¿Tiene más de un par de zapatos?	
¿Sustituye las ropas y zapatos estropeadas de su familia (hijos o esposa/o) por otras nuevas, que no sean de segunda mano? (solo si aplica)	
¿Gasta una pequeña cantidad de dinero en usted mismo cada semana?	

41. ¿Cómo considera su salud actual? _____ ()

1. Mala 2. Regular 3. Buena

42.- ¿Padece alguna enfermedad crónica? 1.Si 2.No → 44 _____ ()

43. ¿Cuál de las siguientes enfermedades padece? _____ ()

) 1.Alergia 2.Asma 3. Presión alta 4. Diabetes 5.Otra _____

44. De las siguientes afirmaciones, por favor responda 1. Si 2. No 3.A veces

Afirmaciones	Frecuencia
Me alcanza el tiempo para desayunar en la mañana antes de llegar al trabajo	
Nunca me salto las comidas en el trabajo o en mi casa (desayuno, comida y cena)	
Generalmente como sano y no chatarra	
Me alcanza el tiempo de descanso para comer con tranquilidad y sin prisas	
Tengo un lugar limpio y cómodo para comer en mi trabajo	
Me siento satisfecho con el tiempo de descanso que me dan en mi trabajo	
Cuando llego a mi casa me da tiempo de realizar las tareas del hogar y convivir con mi familia	
Cuando llego del trabajo a mi casa estoy agotado y enfadado que no tengo ganas de convivir con mi familia	
Cuando salgo del trabajo tengo tiempo para salir con mi familia o amigos a pasear entre semana	
Me siento motivado para realizar algún tipo actividad después del trabajo	
Estoy satisfecho con el tiempo que convivo con mi familia	
Estoy satisfecho con la relación que tengo con mi familia	
Estoy satisfecho con el tiempo que convivo con mis amigos	

45. De las siguientes sensaciones que le voy a decir, dígame por favor si en las últimas dos semanas las experimentó con qué frecuencia.

1. Nunca 2.Una vez 3.Varias veces 4. Muchas veces

Sensaciones	Frec.	Sensaciones	Frec.
Se sintió deprimido/a		Sintió que no podía seguir adelante	

Sintió que todo le costaba trabajo		Se sintió bajo de apetito	
Falto de sueño		Se sintió nervioso/a o ansioso/a	
Se sintió solo/a		Sintió medio	
Sintió tristeza		Al terminar el día se siente completamente exhausto física y mentalmente.	
Sintió que le caía mal la gente			

46. ¿Cómo considera que es la seguridad del lugar donde vive? _____()
 1. *Mala* 2. *Regular* 3. *Buena*

47. ¿Está satisfecho con su vida presente? _____()
 1. *Nunca* 2. *Algunas veces* 3. *Siempre/casi siempre*

48. ¿Considera que en otro trabajo pudiera tener una mejor calidad de vida? _____()
 1. *Si* 2. *No*