

El panorama laboral en Yucatán, México: actividades y condiciones de trabajo

Elías Manuel Hernández Escalante

Estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales/Universidad Autónoma de Yucatán

ORCID: 0009-0006-1043-4541

E-mail: elias.hernandez@correo.uady.mx

Jennifer Mul Encalada

Docente-Investigadora/Universidad Autónoma de Yucatán

ORCID: 0000-0003-0034-8165

E-mail: jeni.mul@correo.uady.mx

Ruth Noemí Ojeda López

Docente-Investigadora/Universidad Autónoma de Yucatán

ORCID: 0000-0002-7137-120X

E-mail: ruth.ojeda@correo.uady.mx

RESUMEN:

La presente investigación tiene como objetivo describir las condiciones de trabajo, así como la distribución de la fuerza laboral en los diferentes sectores de actividad económica, de los empleados en el estado de Yucatán, México. La metodología empleada fue cuantitativa con alcance descriptivo a partir de datos recopilados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Secretaría de Economía de México. Entre los resultados más relevantes se encuentran el alto porcentaje de personas con condiciones de trabajo flexibilizadas y la predominancia de empleos que no requieren título universitario. Las conclusiones derivadas de este análisis son que actualmente el empleo es una forma de trabajo mediada por relaciones contractuales o no contractuales flexibilizadas en estrecha relación con la medición de la productividad en entornos tecnológicos, donde prevalece la ejecución de actividades simples y no especializadas debido a la falta de empleos profesionales.

Palabras clave: Trabajo, Empleo, Desempleo, Condiciones de empleo, Capital humano, Desarrollo regional.

Labor landscape in Yucatan, Mexico: activities and working conditions

ABSTRACT:

The purpose of this research is to describe the working conditions, and the distribution of the labor force in different sectors of economic activity, of the employees in the state of Yucatan, Mexico. The methodology used was quantitative with a descriptive scope based on data collected from the National Occupation and

Employment Survey and the Ministry of Economy (Mexico). Among the most relevant results is the high percentage of people with flexible working conditions and the predominance of jobs that do not require a university degree. The conclusions derived from this analysis are that employment is currently a form of work mediated by flexible contractual or non-contractual relationships, closely related to the measurement of productivity in technological environments, where the execution of simple and unskilled activities predominates due to the lack of professional jobs.

Keywords: Work, Employment, Unemployment, Conditions of employment, Human Capital, Regional development.

Introducción

Castillo (2022) afirma que actualmente existe un deterioro significativo en la calidad del empleo, así como un aumento en la desigualdad salarial. Siendo estas problemáticas que afectan a países desarrollados y en vías de desarrollo desde hace cuatro décadas. Sobre todo a los estados que asumieron de manera ortodoxa el modelo neoliberal y configuraron como guía de su política económica y social las directrices del libre mercado.

En ese sentido, ante un panorama económico atravesado por recesiones y crisis, como la del año 2009, se han implementado a nivel global una serie de estrategias que buscan reforzar la competitividad del sector empresarial. Una de ellas es la flexibilización del mercado laboral, la cual genera nuevas dinámicas que configuran condiciones de trabajo específicas; transformando, por ejemplo, las formas tradicionales de contratación, sustituyendo la permanencia por contrataciones temporales, trabajos a tiempo parcial y la promoción del autoempleo.

Atendiendo a estos cambios globales, el modelo laboral mexicano ha incluido dentro de sus políticas una inclinación hacia este tipo de flexibilización (Castillo et al., 2017). Estas transformaciones son objeto de debate dentro de la comunidad académica, ya que expresan puntos equidistantes a favor y en contra; por ejemplo, algunos autores afirman que la flexibilización del mercado laboral favorece el balance entre la vida personal y laboral de los sujetos. En contraparte, otros autores argumentan que favorece los efectos de la precarización laboral que no se extienden solamente hacia el ámbito del trabajo, donde se erosionan los derechos laborales, se imponen condiciones insostenibles y se agudizan desigualdades relacionadas con el capital y el trabajo.

A partir de estos debates, se pretende generar un acercamiento al panorama laboral de Yucatán, para observar si existen condiciones que indiquen la flexibilización de su mercado laboral y las formas en que se manifiesta. Un punto de partida que desemboque en estudios locales más profundos sobre los efectos de la flexibilización en el empleo y el modo en que las empresas incorporan a los empleados al trabajo. Con base en lo anterior, el objetivo de la investigación es describir las condiciones de trabajo, así

como la distribución de la fuerza laboral en los diferentes sectores de actividad económica, de los empleados en el estado de Yucatán, México.

Metodología

Diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo cuantitativo con alcance descriptivo, por lo que se pretende identificar detalladamente los rasgos y características de un objeto de estudio sin incurrir en la explicación del fenómeno identificado (Bernal, 2010). Por lo tanto, este trabajo realiza una descripción del panorama laboral en Yucatán, en específico, de las condiciones laborales y la distribución de la fuerza laboral en los diferentes sectores de actividad económica de los empleados, con base en datos publicados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) y la Secretaría de Economía. La cobertura geográfica del estudio se limita al estado de Yucatán, el cual cuenta con una población de 2,483,400 habitantes y, por otra parte, la delimitación temporal abarca del año 2019 al 2023, es decir, cinco años. El sector demográfico mostrado en las estadísticas revisadas contempla a la población económicamente activa mayor de quince años ocupados como empleados.

De esta manera, se seleccionaron dos indicadores retomados de la ENOE: 1) Condiciones laborales y 2) Distribución de la fuerza laboral en los diferentes sectores de actividad económica. Los cuales se utilizan para describir el panorama laboral en Yucatán en los últimos cinco años. A continuación se definen sus características.

El primer indicador, condiciones de trabajo, son las circunstancias impuestas por los empleadores y en las cuales los empleados realizan las actividades asignadas. Las condiciones identificadas por la ENOE son: 1) Nivel de salario; 2) Acceso a seguridad social; 3) Jornada laboral; 4) Acceso a prestaciones y 5) Disponibilidad de contrato escrito.

El segundo indicador, distribución de la fuerza laboral en los diferentes sectores de actividad económica, tiene que ver con la "clasificación de la actividad a la que se dedica una unidad económica según la división del área económica: primaria (producción agropecuaria), secundaria (manufactura e industria) y terciaria (servicios)" (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2024b). Lo anterior, de acuerdo con las ocupaciones identificadas en Yucatán y el número de empleados que trabajan en ellas. Debido a lo extenso de la información, la muestra de datos se limitó a la identificación de los tres trabajos con mayor número de empleados en los últimos cinco a partir de datos de la Secretaría de Economía (Empleados de ventas, Despachadores y Dependientes en Comercios; Trabajadores domésticos y Albañiles, Mamposteros y Afines; Comerciantes en establecimientos; Barrenderos y trabajadores de limpieza).

Finalmente, la información se analizó bajo un marco de perspectivas teóricas y conceptuales dividido en tres partes: En la primera se define, desde la teoría del trabajo, los conceptos de trabajo y empleo; asimismo, se categoriza la población estudiada. En la segunda parte, se aborda la flexibilización del trabajo desde la perspectiva neoclásica, es decir, una flexibilización del mercado laboral; de igual manera, se exponen los cambios en las condiciones laborales, así como una breve discusión entre las posturas sobre estos cambios en la literatura académica. En la tercera parte, con base en las ideas sobre desarrollo, capital humano y empleo de Mochi (2006) y Cypher y Dietz (2009), se describe la gestión del talento humano en las empresas del siglo XXI y el importante rol que desempeñan las competencias en él.

Marco teórico

El empleo como forma de trabajo en las sociedades capitalistas

Para Méda (1998), el trabajo no es una categoría antropológica, es decir, algo inmutable en la naturaleza humana o en sus sociedades que se asocie con las mismas representaciones. Más bien, es una categoría histórica que corresponde con contextos específicos de acuerdo con sus necesidades. Las funciones que el trabajo desempeña hoy en nuestra sociedad, en otras épocas, eran atendidas por otros sistemas y lógicas acordes a su organización social.

De acuerdo con lo anterior, Sabariego (2011) sugiere que el trabajo en las sociedades capitalistas es un medio para la acumulación de capital donde el salario diferencia entre el trabajo productivo y no productivo. En esta concepción, el trabajador es una pieza fundamental e instrumento del proceso de producción. Por lo cual, Méda (1998) identifica que en las sociedades capitalistas existe una centralidad del trabajo donde el trabajo reconocido y remunerado garantiza y costea la subsistencia de los individuos y es la vía para la abundancia.

La relación con el sustento material en las sociedades capitalistas derivó en el surgimiento del empleo como forma del trabajo que se definió por relaciones contractuales y que implican una remuneración basada en el salario. En esta relación vertical, el empleado dispone su fuerza de trabajo a un empleador mediante un contrato de duración determinada o indeterminada. De igual manera, su remuneración es determinada por un mercado de mano de obra que fija el valor del trabajo en un marco de regulaciones y reglas institucionales (da Rosa et al., 2011; Freyssinet, 2023; Jahoda, 1982; Romero, 2017).

Lo anterior significa que trabajo y empleo no deben ser utilizados como conceptos similares: la definición de empleo no abarca todas las formas económicas del trabajo y, de igual manera, excluye sus significados en diferentes periodos históricos, sociedades no industrializadas contemporáneas, incluso, en las mismas sociedades industrializadas (el autoempleo, el trabajo doméstico, etcétera), participantes de la economía sumergida o voluntariado social. Por lo tanto, esta caracterización implica atender con mayor detalle este fenómeno para no incurrir en reduccionismos que laceren los alcances de cada término.

En resumen, el empleo como una forma de trabajo capitalista atravesada por relaciones verticales de carácter contractual y con una remuneración salarial, donde el empleado dispone de su fuerza de trabajo a un empleador. Así, se categoriza como empleados a la población estudiada, con base en las definiciones dadas por el INEGI:

- a) Asalariados: “Personas de 15 y más años de edad que en el periodo de referencia trabajaron para un patrón o empleador del sector privado o público; y que reciben un pago, sueldo, salario o jornal” (2024b).
- b) Trabajadores con percepciones no salariales: “Trabajador subordinado y remunerado que percibe como pago una forma distinta a sueldo, salario o jornal, por los servicios laborales prestados a una unidad económica” (2024b).

Cabe aclarar que, pese a que la población mencionada en el inciso b no tiene una remuneración salarial, sí existe una forma de pago por la disposición de la fuerza de trabajo en una relación vertical de subordinación, por lo que también es posible incluirla dentro de la categorización de empleado. Así, la investigación centra su análisis en las condiciones de trabajo y distribución de la fuerza laboral de los empleados en Yucatán. Distinguiendo de otras situaciones ocupacionales que necesitan una categorización diferente para analizarse.

La flexibilización del mercado laboral

Garza (2002) indica que la flexibilización del trabajo tiene tres antecedentes teóricos que determinan su contenido: la teoría neoclásica, el posfordismo y las nuevas olas gerenciales. Desde la teoría neoclásica, la flexibilidad del mercado de trabajo se define como la eliminación de los impedimentos para que el mercado determine, de forma espontánea, los precios y el empleo. Para el posfordismo, el fin de la producción en masa abre camino a un nuevo paradigma de producción, formas de regulación o paradigma técnico-económico con ciertos grados de flexibilidad; supone consensos, identidad, recalificación y garantías de empleo, salario y capacitación. Finalmente, las nuevas olas gerenciales componen nuevas formas de organización del trabajo basadas en los conceptos de calidad total y justo a tiempo: es una flexibilidad interna, entre puestos, categorías, departamentos, turnos, horarios de trabajo, los criterios de ascenso en función de la capacidad y el salario acorde al desempeño.

Es de especial interés para esta investigación acercarse a los efectos de la flexibilidad del trabajo desde la perspectiva neoclásica, es decir, una flexibilización del mercado laboral. Debido a que el modelo laboral vigente en México ha presentado una inclinación hacia este modelo y que transformó, por ejemplo, las formas tradicionales de contratación, sustituyendo la permanencia por contrataciones temporales, trabajos a tiempo parcial y la promoción del autoempleo (Castillo et al., 2017). Sucediendo un cambio en los procesos del empleo, una flexibilización de las relaciones industriales en tres niveles: 1) fijación de salarios que obedezcan a las leyes de la oferta y la demanda sustituyendo a factores como el salario

mínimo, los costos de reproducción de la fuerza de trabajo o los sindicatos; 2) mecanismos de contratación no mediados por un marco legislativo laboral que dificulten los despidos o contrataciones, imputen paquetes de indemnización por ajustes de personal o la firma de contratos indefinidos con los trabajadores; 3) debilitamiento de los impuestos, gravámenes o tributos que eleven los costos del salario, por ejemplo, seguridad social, fondos para el despido, vivienda, etcétera (Garza, 2006).

Aunado a lo anterior, autores como Castillo et al. (2017), Chávez (2001), Núñez y Robles (2017) y Reygadas (2008) señalan que los trabajadores flexibles están expuestos a empleos con las siguientes condiciones: a) Sin acceso a seguridad social y sindicalización; b) poca o nula movilidad ascendente; c) desigualdad salarial; d) deterioro de los niveles de salud y seguridad; e) trabajos temporales; f) jornadas desreguladas de trabajo. Lo que ha abierto un debate sobre la flexibilización del mercado laboral donde surgen posturas encontradas con respecto a la organización del trabajo y sus condiciones. Por un lado, los autores que se posicionan en contra indican que la flexibilización implica una precarización de los empleos, en condiciones laborales desprotegidas, con la imposibilidad de una óptima negociación salarial que perpetúa las desigualdades sociales existentes. Por el otro lado, los defensores de este modelo establecen que la desregulación del mercado laboral es necesaria para mantener estable al sector empresarial, al tiempo que ofrecen una serie de beneficios a los trabajadores acordes con un ritmo más individualizado de trabajo.

Debido a la naturaleza descriptiva de este estudio, no se atribuirá un valor positivo o negativo a la flexibilización del mercado laboral; más bien se partirá de las condiciones laborales estudiadas para contrastar si el mercado de trabajo en Yucatán presenta estas características. Se considera que es necesaria la realización de estudios cualitativos que permitan profundizar en las experiencias de los empleados que trabajan en estas condiciones para analizar el significado que pudieran atribuirle. Esto en atención a los cambios generacionales desde los cuales se generan nuevas actitudes hacia el trabajo y que podrían configurar valoraciones específicas a este contexto.

Capital humano y empleo

Cypher y Dietz (2009) sostienen que la inversión en capital humano, específicamente en educación, puede acelerar las tasas de crecimiento económico de las naciones. Mayor capital humano significa la oportunidad de alcanzar incrementos en los niveles salariales por persona. Por lo que el retorno de inversión resulta en un mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores con un mejoramiento de las tasas de crecimiento económico y en los indicadores de desarrollo.

Mochi (2006) sugiere que, en el escenario mundial actual, contextualizado en cambios estructurales, la educación tiene un papel central en el desarrollo humano y social. De esta manera, la formación para el trabajo resulta central para los ejes del desarrollo y debe resultar en las adecuaciones

necesarias del trabajo a nuevas circunstancias de producción que demandan los nuevos entornos tecnológicos.

La puesta del capital humano en el centro de los ejes del desarrollo ha motivado un cambio de visión dentro de las empresas que prioriza las contrataciones de personal especializado y formado en competencias hacia una gestión del talento humano. Esto como una forma de adaptación a los requerimientos de las sociedades tecnológicas del siglo XXI y la reestructuración de los sistemas de productividad que afectan el mercado laboral (Mochi, 2006). Siendo la educación por competencias un factor clave para el estímulo de la empleabilidad.

Chiavenato (2020) entiende la gestión del talento humano como la gestión de los talentos y competencias de las personas; es una forma de desarrollo, empoderamiento y orientación dentro de la organización. En ese sentido, el autor señala que existe una relación entre la persona y la organización en la cual, para que las organizaciones alcancen sus objetivos, es necesario que se orienten de manera óptima los esfuerzos de las personas que las componen, de manera que estas alcancen también sus objetivos individuales. Requiere de la estimulación del potencial de los integrantes de la organización en términos de innovación y creatividad (Jericó, 2008).

A través de las ideas de Chiavenato (2020) y Jericó (2008), se constata una transformación en la definición de las empresas acorde con las exigencias que el contexto social, cultural y económico del siglo XXI demanda. Estos cambios posicionan al individuo en el centro de la organización, como sujeto diferenciado con su propio horizonte de experiencias y como aliado estratégico para alcanzar la eficacia del negocio. Un individuo que invierte en la empresa y provee sus competencias y dinamiza a la organización para mejorar la competitividad.

En ese sentido, Díaz y Quintana (2021) señalan que actualmente la competitividad del mercado laboral exige que los aspirantes cuenten con las cualidades y aptitudes necesarias para atender a los estándares de calidad demandados en los productos y servicios. La incorporación de procesos de gestión del capital humano permite la contratación de individuos con el perfil idóneo y las competencias/conocimientos requeridos para cooperar eficazmente en la obtención de resultados. Entonces, las competencias y conocimientos adquiridos son inversiones en educación realizadas por la fuerza laboral con el objetivo de desarrollar una trayectoria profesional.

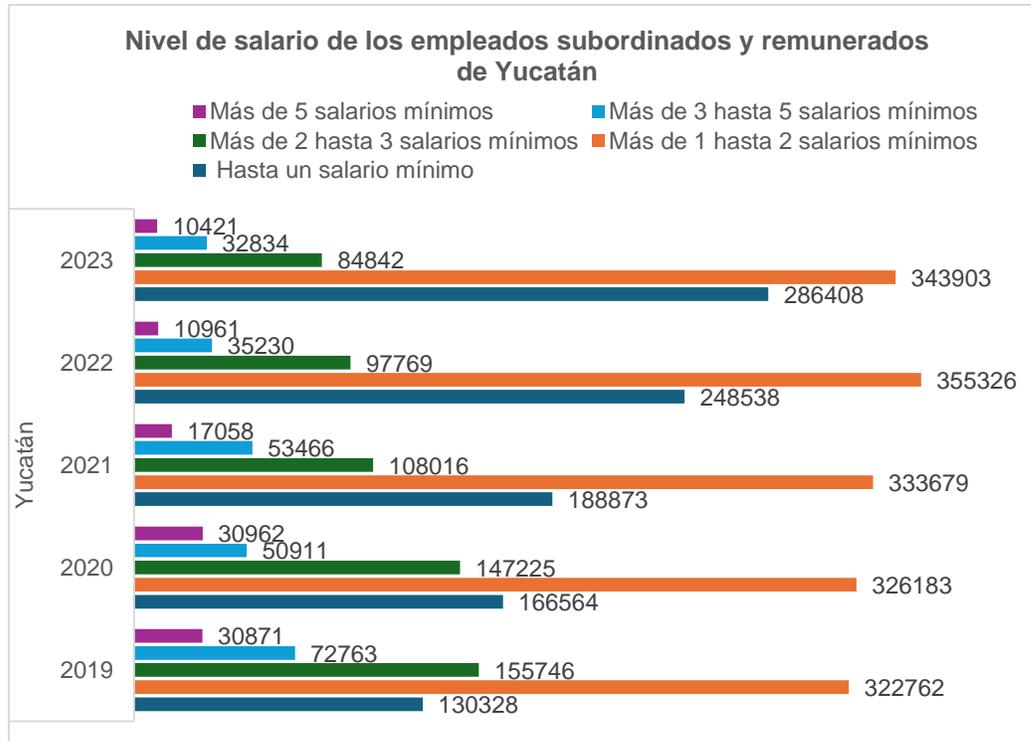
A partir de esta perspectiva teórica, se contrastan los datos recopilados sobre la distribución de la fuerza de trabajo en Yucatán. Esto en un contexto laboral donde la literatura sobre el tema indica que las competencias son un factor clave en la gestión y contratación del talento humano en el sector empresarial para acceder a trabajos especializados. Por lo tanto, acorde con lo anterior, se espera una predominancia significativa de empleos profesionales y condiciones salariales que expresen la absorción del mercado laboral, con los requerimientos actuales de la gestión del talento humano.

Resultados y análisis

A continuación se presenta la sistematización de los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y la Secretaría de Economía:

Condiciones de trabajo

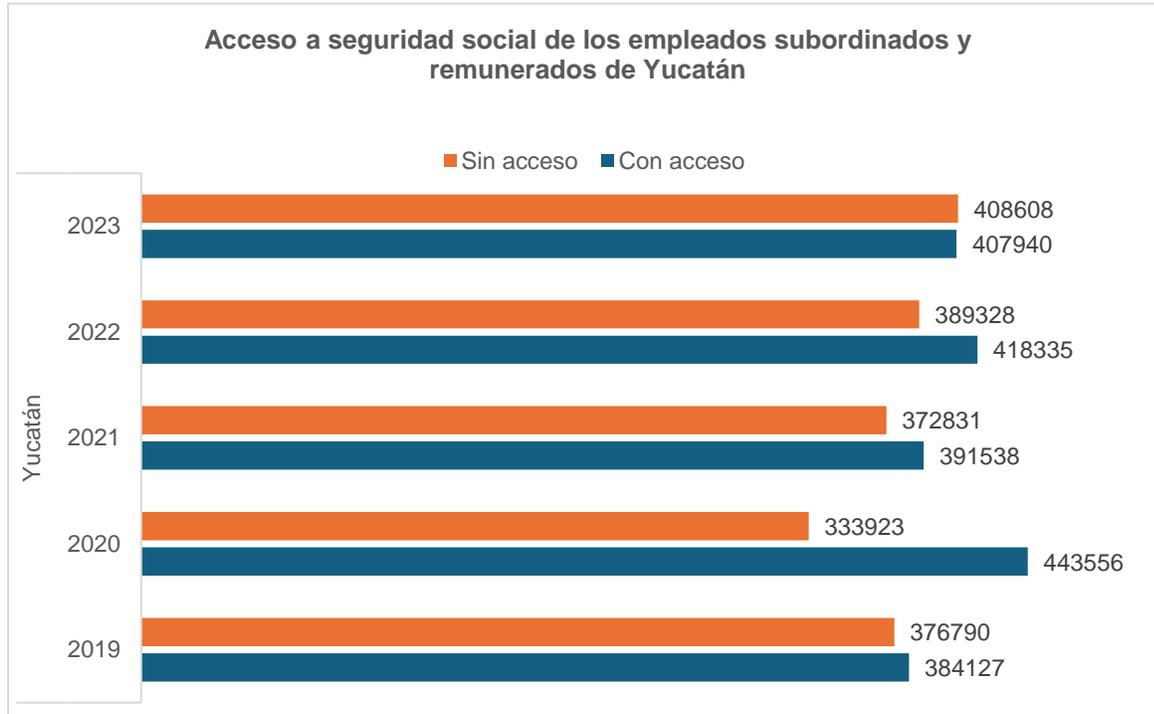
Gráfico 1. Nivel de salario de los empleados subordinados y remunerados de Yucatán. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024a).



En el Gráfico 1, se observa una fijación salarial para los empleados que perciben de uno a dos salarios mínimos; esta condición creció un 10% del año 2019 al 2022, presentando un ligero decrecimiento del 3% en el año 2023. Por otro lado, desde el 2019 al 2023, existe un incremento del 120% de personas que ganan hasta un salario mínimo.

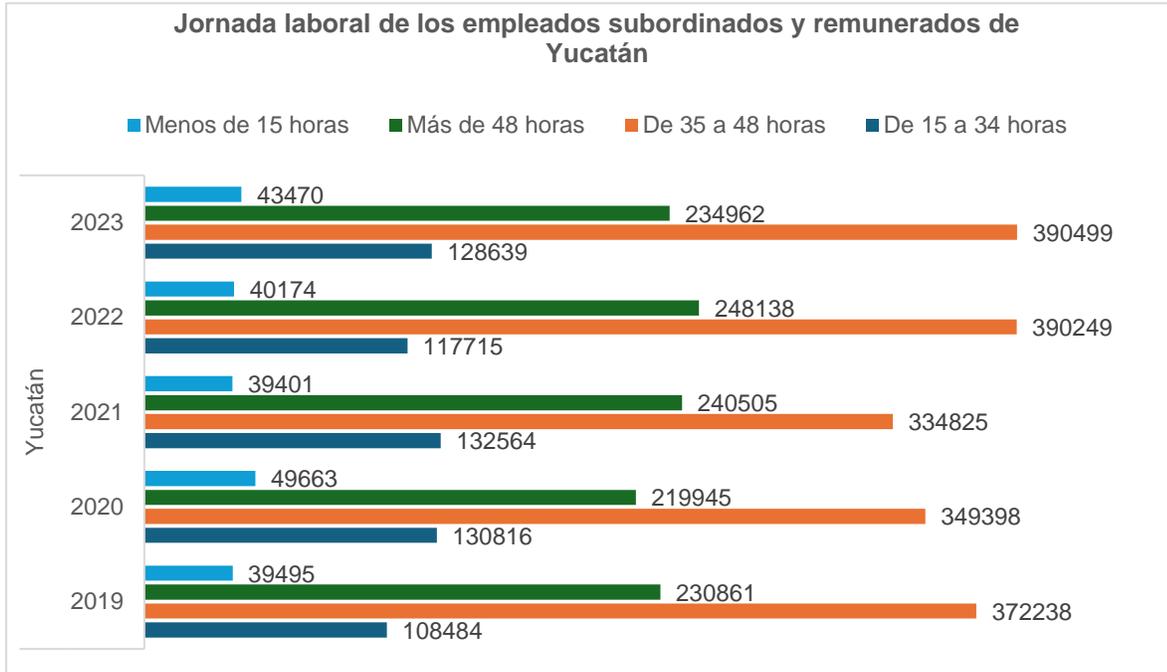
De igual manera, en contraste, del año 2019 al 2023 hay un decrecimiento del 66% de empleados que ganan más de cinco salarios mínimos. Asimismo, del año 2019 al 2020 hay una reducción del 30% de empleados que ganan de 3 a 5 salarios mínimos y, posteriormente, del 2020 al 2021, un aumento del 5%; finalmente, del año 2021 hasta el 2023, se vuelve a observar una reducción del 39%. Estas condiciones expresan una brecha salarial en Yucatán donde, desde hace cinco años, hay un incremento de empleados que perciben salarios bajos en comparación con un decrecimiento de empleados que perciben salarios altos, lo que contrasta con las cuestiones planteadas por el capital humano y la distribución salarial.

Gráfico 2. Acceso a seguridad social de los empleados subordinados y remunerados de Yucatán. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024a).



En el Gráfico 2, se aprecia un crecimiento del 8% de empleados que no tienen acceso a seguridad social, esto en contraste con un crecimiento del 6% de empleados con acceso. Lo que indica que en Yucatán, a pesar de que hay un incremento de empleados con acceso a seguridad, esto sucede al margen de un aumento, y no un decrecimiento, de empleados sin acceso. Por lo tanto, se sugiere que estas variables son independientes.

Gráfico 3. Jornada laboral de los empleados subordinados y remunerados de Yucatán. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024a).



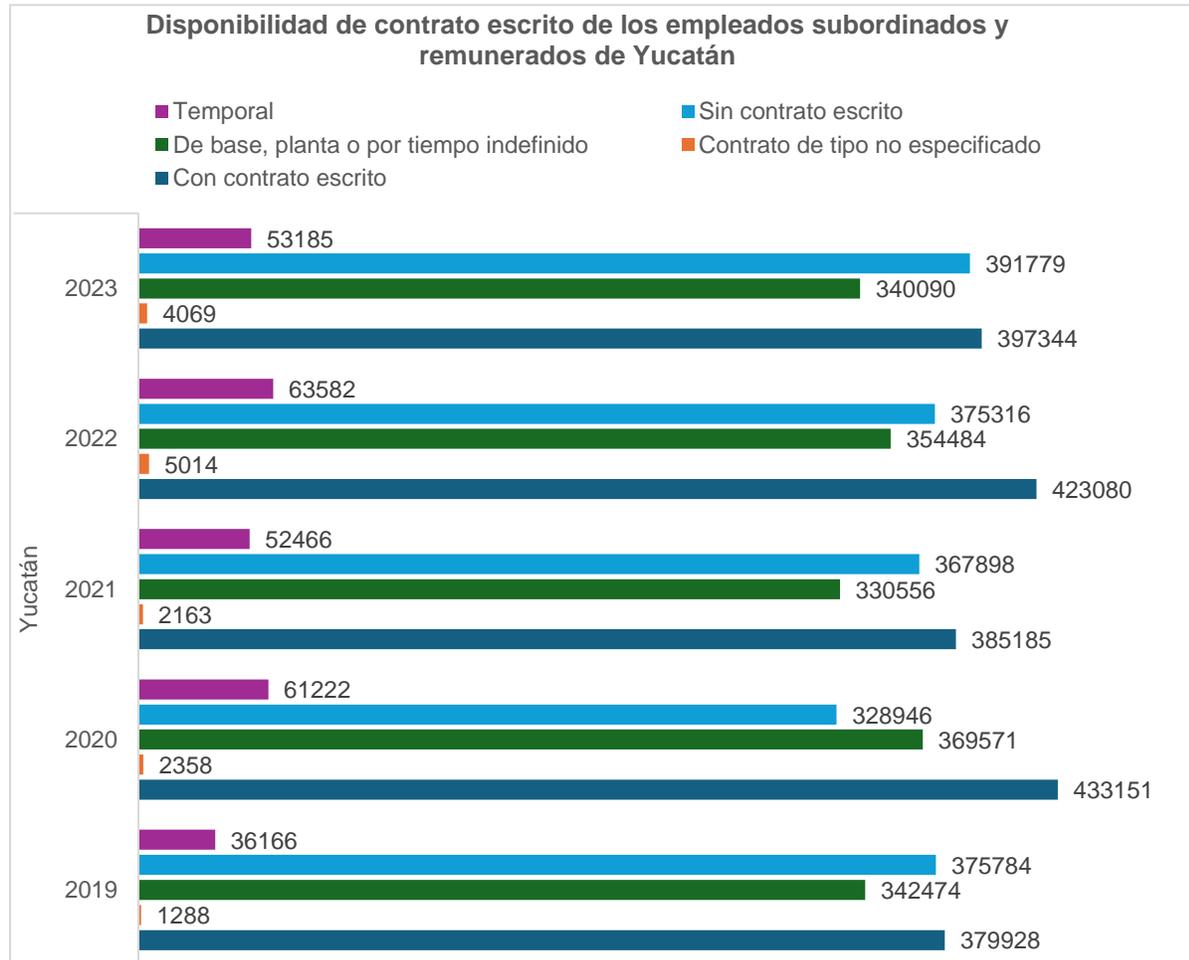
En el Gráfico 3, se muestra un aumento del 5% de empleados que tienen una jornada laboral de 48 horas. Asimismo, se observan crecimientos en jornadas laborales de 15 horas (10%) y de 15 a 34 horas (19%). Sin embargo, también hay un incremento del 2% de empleados que laboran más de 48 horas y que representan el 29% de la población empleada en 2023, siendo este el segundo porcentaje más elevado con respecto a otras jornadas laborales.

Gráfico 4. Acceso a prestaciones de trabajadores subordinados y remunerados de Yucatán. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024a).



En el gráfico 4, se observa un incremento del 10% de la población empleada con prestaciones y una disminución del 1% de empleados sin acceso a prestaciones. En el caso de la población empleada, hubo una única disminución del 7% en el año 2021, mientras que, en el caso de los empleados sin prestaciones, se manifestaron dos aumentos, uno en el 2021 (11%) y otro en el 2022 (3%). También existe una mayoría significativa de empleados con prestaciones laborales que actualmente representa el 70%.

Gráfico 5. Disponibilidad de contrato escrito de trabajadores subordinados y remunerados de Yucatán. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2024a).



En el gráfico 5 se observa un incremento del 47% de empleados con contrato temporal y 216% con contrato de tipo no especificado. De igual manera, hay una disminución del 1% de contratos de base, planta o tiempo indeterminado. Por otro lado, existe un aumento del 5% de empleados con contrato escrito, en contraste con un aumento del 4% de empleados sin contrato.

De la población empleada con contrato, actualmente, los empleados con contratos de base, plata o indefinido representan el 86%, con contrato temporal el 13% y con contrato de tipo no especificado el 1%. Ahora bien, la población con contrato escrito representa el 50%, mientras que la que no cuenta con contrato escrito, el otro 50%. Lo que ha significado, desde el 2019, un crecimiento parejo e independiente del 5% entre empleados con una relación contractual definida y sin esta relación.

Distribución de la fuerza laboral en los diferentes sectores de actividad económica

Gráfico 6. *Ocupaciones con mayor número de empleados en Yucatán.* Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Economía (2023).



En el gráfico 6, se observa que, en la distribución de la fuerza laboral en Yucatán, las ocupaciones con mayor número de empleados en un periodo de cinco años son: 1) Empleados de ventas, Despachadores y Dependientes en Comercios, 2) Trabajadores domésticos y Albañiles, Mamposteros y Afines; 3) Comerciantes en establecimientos; 4) Barrenderos y trabajadores de limpieza (excepto Hoteles y Restaurantes). Por lo que el sector económico de Yucatán con mayor número de empleados es el terciario

y representa el 67% al 2023 (INEGI, 2024a). Asimismo, se muestra una predominancia de trabajos que no requieren un título universitario, donde el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos en Yucatán representa el 8.6% de la fuerza laboral yucateca (INEGI, 2024a).

Conclusiones

Derivado del análisis de los datos, las conclusiones de esta investigación son:

- En los gráficos expuestos anteriormente, en mayor o menor medida, se muestra que las condiciones laborales de los trabajadores yucatecos presentan las condiciones de la flexibilización del mercado de trabajo, identificadas por Castillo et al. (2017), Chávez (2001), Garza (2006), Núñez y Robles (2017) y Reygadas (2008): 1) Existe una brecha salarial donde los empleados con acceso a salarios altos han disminuido y, en contra parte, los empleados con salarios bajos han aumentado; 2) Hay un incremento en la población empleada sin acceso a seguridad social; 3) Los empleados que laboran una jornada de más de 48 horas representan un porcentaje significativo, siendo la segunda jornada laboral más presente en Yucatán; 4) En el caso del acceso a las prestaciones, existe una mayoría de empleados con acceso a estas, por lo tanto, los efectos de la flexibilización del mercado laboral no están impactando todavía en este campo; 5) Hay un aumento significativo de los empleados con contrato temporal y, pese a que los contratos de base, planta o tiempo indeterminado representan una mayoría, en cinco años han experimentado una disminución; en paralelo, la mitad de los empleados en Yucatán no cuentan con un contrato escrito.
- Por lo tanto, en Yucatán en los últimos cinco años ha habido un incremento en las condiciones de flexibilización del mercado laboral incorporadas en los empleos, lo que se traduce en una serie de condiciones específicas de trabajo que atraviesan a la fuerza laboral empleada.
- Las cifras presentadas suponen un cuestionamiento al estado del desarrollo en la región, donde la calidad del trabajo es deficiente y los empleos no están siendo remunerados acorde a las necesidades vitales de las personas. De igual manera, frente al 8.6% de trabajadores en el sector de servicios profesionales, financieros y corporativos, en el mercado laboral yucateco hay posibilidades limitadas de absorber al constante grupo de profesionales egresados de las universidades locales y que no encuentran el retorno de la inversión realizada en capital humano educativo. Inversión que no solamente tiene un carácter económico, sino también personal.
- Hay en la región una predominancia de empleos no especializados en comparación con el porcentaje de empleos profesionales. Lo que cuestiona toda una visión de la empleabilidad basada en la inversión en capital humano, la gestión del talento humano y las competencias y donde haya acceso a beneficios como movilidad ascendente o incrementos salariales. En ese sentido, los

estudios universitarios parecen no ser una garantía para el acceso a empleos especializados y acordes al área estudiada.

- Con base en las ideas de Mochi (2006) y Cypher y Dietz (2009), y los datos de las condiciones laborales en el estado, se observa que, pese a que actualmente en Yucatán existen reestructuraciones y adecuaciones al trabajo a través del modelo de flexibilización, el empleo actualmente es una forma de trabajo mediada por relaciones contractuales o no contractuales flexibilizadas en estrecha relación con la medición de la productividad en entornos tecnológicos, donde predomina la ejecución de actividades simples y no especializadas ante la poca oferta de empleos profesionales.
- Pese a la naturaleza descriptiva de este trabajo, es preciso preguntarse por los impactos en el mercado laboral derivados de la pandemia causada por el virus COVID-19. En ese sentido, los datos presentados en este estudio pueden ser un punto de partida para explicar las transformaciones aquí observadas en las condiciones de trabajo en Yucatán producto de esta emergencia sanitaria. De esta manera, podrían identificarse las consecuencias que continúan manifestándose actualmente y sus efectos en los trabajadores.
- Es necesaria la realización de estudios cualitativos que permitan el acceso, más allá de los datos estadísticos, a las experiencias de flexibilización del mercado laboral para profundizar en la forma en que los sujetos viven las condiciones laborales impuestas desde este modelo. Así, se visibilizarían claramente sus ventajas o desventajas más allá de los números.

Referencias bibliográficas

Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.

Castillo, D. (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. *CEPAL*, 136, 47–64. <https://doi.org/10.18356/16820908-2022-136-3>

Castillo, D., Arzate, J. G., y Nieto, M. G. (2017). Precariedad laboral y construcción de identidad de los jóvenes de México. *Gaceta Laboral*, 23(2), 103–131. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=142450455&lang=es&site=ehost-live>

Chávez, P. I. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. *Aportes*, 6(17), 57–74. <https://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>

Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Cypher, J. M., y Dietz, J. L. (2009). *The Process of Economic Development*. Routledge.

- da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., y Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teóricas y epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10(1), 175–188. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64719284015>
- Díaz, G. A., y Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión joven*, 22(1), 29–48. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=156256913&lang=es&site=ehost-live>
- Freyssinet, J. (2023). La significación del trabajo. *Trimestre Ecoómico*, 90(358), 307–363. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i358.1892>
- Garza, E. (2002). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. Garza Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148–178).
- Garza, E. (2006). *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México*. FCE, UAM.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024a). *Consulta Interactiva de indicadores estratégicos (Infolaboral)*. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. https://www.inegi.org.mx/sistemas/Infoenoe/Default_15mas.aspx
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024b). *Glosario*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: a social-psychological analysis*. Cambridge University Press.
- Jericó, P. (2008). *La nueva gestión del talento: construyendo compromiso*. Pearson.
- Méda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Gedisa.
- Mochi, P. (2006). Globalización, Desarrollo local y Descentralización. La importancia del conocimiento y la formación de recursos humanos en estos contextos. En C. Girardo, M. Ibarrola, C. Jacinto, y P. Mochi (Eds.), *Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva* (pp. 145–162).
- Núñez, M. R., y Robles, S. C. (2017). Factores sociodemográficos y laborales que inciden en los niveles de precariedad laboral, México 2016. *Gaceta Laboral*, 23(3), 217–233. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=142447306&lang=es&site=ehost-live>
- Reygadas, L. (2008). *La apropiación: Destejiendo las redes de desigualdad*. Anthropos Editorial.

Romero, M. P. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, 34(2), 120–138. <https://doi.org/10.14482/psdc.33.2.7278>

Sabariegos, J. (2011). El concepto de trabajo en la economía actual. Desde el pacto social a la precariedad y las distintas reformas laborales. *GeoGraphos: Revista Digital para Estudiantes de Geografía y Ciencias Sociales*, 6, 1–24. <https://doi.org/10.14198/GEOGRA2011.2.06>

Secretaría de Economía. (2023). *Data México*. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/>