

Dinámica del empleo y subcontratación en Celaya, México: un análisis por sector de actividad económica

Employment dynamics and outsourcing in Celaya, Mexico: an analysis by economic sector

Ruth del Castillo Romo*⁺

Universidad de Guanajuato
r.delcastilloromo@ugto.mx

Celina López-Mateo⁺

Universidad de Guanajuato
celinalm@ugto.mx

Manuela Cañizarez-Espada⁺⁺

Universidad Autónoma de Madrid
mcanizar@uam.es

* Autor corresponsal.

⁺ Universidad de Guanajuato,
División de Ciencias Sociales y Administrativas,
Ing. Javier Barros Sierra 201, Celaya, Guanajuato,
MÉXICO.

⁺⁺ Universidad Autónoma de Madrid,
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales,
Departamento de Contabilidad,
C/Francisco Tomás y Valiente, 5. Madrid, ESPAÑA

RESUMEN

El mercado laboral tiene una relación estrecha con la productividad y competitividad de una región, en donde las políticas públicas inciden para interrelacionar a los distintos agentes de la economía. El objetivo del trabajo es analizar la dinámica del empleo y subcontratación en la ciudad de Celaya, Guanajuato, México durante el periodo 2003-2013, a nivel sector de actividad económica. El método utilizado fue el enfoque mixto, empleando Técnicas de Análisis Regional (TAR) en la parte cuantitativa, y en la cualitativa, entrevistas semiestructuradas aplicadas al personal de reclutamiento, con el objetivo de tener una mejor visión de la dinámica del mercado laboral del municipio. Entre los resultados principales se observa el aumento de personal subcontratado y la relevancia que tienen las liquidaciones en la industria manufacturera, sobre los demás sectores, lo cual puede implicar que en esta industria se requiere de una menor especialización. Se concluye que, la flexibilidad laboral ha incentivado el incremento en la subcontratación de personal en diversos sectores, lo que se relaciona con el aumento en las liquidaciones al personal, indicando una falta y/o sobreoferta de especialización en Celaya, Guanajuato, México.

INFORMACIÓN ARTÍCULO

Recibido: 12 de Septiembre 2019
Aceptado: 6 de Diciembre 2019

Palabras Claves:

Análisis Regional
Dinámica del empleo
Flexibilidad laboral
Mercado laboral
Subcontratación

ABSTRACT

Productivity and competitiveness of the enterprises in a region have a close relationship with labour market since public policies get to influence the different agents of the economy. The aim of this paper is to analyze the employment dynamics in the region of Celaya, Guanajuato, Mexico in the period of 2003-2013 by economic sector. We used a mixed method, applying the Regional Analysis Techniques for the quantitative approach, and semi-structured interviews for the qualitative approach. The interviews were applied to human resources managers. In that way, to get a full vision of the labour market dynamics in the city. Results show a growth on the number of employees hiring by the modality of subcontracting, and the relevance that the payment settlements have into manufacturing industry over the other sectors. This fact can imply that the manufacturing industry requires lower specialization levels. We conclude that labour flexibility has motivated the increase of outsourcing in different sectors and that it is related with an increase in salaries, which could mean a lack and/or oversupply of specialization in Celaya, Guanajuato, México.

ARTICLE INFO

Received: 12 September 2019

Accepted: 6 December 2019

Keywords:

Regional Analysis

Labour dynamic

Labour flexibility

Labour market

Outsourcing

INTRODUCCIÓN

México ha transitado por diferentes modelos económicos buscando crecimiento y estabilidad, implementando instrumentos de política económica, pasando por los modelos “Desarrollo Estabilizador”, “Desarrollo Compartido” y “Neoliberal”. Dichos modelos no han alcanzado lo esperado en materia laboral, pues el desempleo ha ido en incremento y los empleos generados no han absorbido a la población que busca entrar al mercado laboral (Huerta y Chávez, 2003; Lóyzaga, 1995; Moreno, 2015; Salazar y Azamar, 2014), dejando de lado la seguridad, protección, integración social e ingreso justo, entre otras condiciones del denominado trabajo decente (Corbanese y Rosas, 2014).

Como parte de la política económica aplicada al empleo en el sector industrial, se desarrollan a nivel internacional políticas en la gestión del mercado de trabajo, conocidas como Políticas Activas de Empleo o de Mercado de Trabajo (PAMT), las cuales persiguen estabilidad y equilibrio entre empleo y salario (Cervantes, 2011). El alcance de las PAMT, depende en gran medida de las circunstancias del país, donde el mercado de trabajo establece la flexibilidad laboral y las políticas que fomenten una diversificación de condiciones laborales (Cervantes, 2011; Jiménez, 2005; Organización Internacional del trabajo [OIT], 2016). La flexibilidad laboral busca incentivar la contratación de personal, disminuyendo los costos laborales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2016). Uno de los objetivos de tener un bajo

costo laboral, es atraer inversión extranjera, siendo uno de los incentivos que el gobierno promueve para atraer inversión. Guanajuato¹ es el séptimo estado a nivel nacional con este tipo de inversión, orientado principalmente a la industria manufacturera, donde el municipio de Celaya es también relevante en esta industria, además de mostrar diversificación en otros sectores (de la Mora, 2017; Unger-Rubín, 2011). Esta inversión ha generado la creación de empleos a nivel de subcontratación, como parte de la flexibilidad laboral fomentada por el gobierno. En este sentido, el estado de Guanajuato para el 2013, registró un personal ocupado subcontratado del 6.41% en el sector secundario y 7% en el terciario. Mientras que en Celaya un 10% es subcontratado en el sector secundario y 9% en el terciario.

El objetivo es analizar la dinámica del empleo y subcontratación en la región de Celaya, Guanajuato, México, durante el periodo 2003-2013, a nivel sector de actividad económica. Las preguntas que guían esta investigación son: ¿Cuál es la dinámica del empleo en Celaya, Guanajuato? ¿Cuáles son las características de los esquemas de contratación de personal en Celaya, Guanajuato, así como sus implicaciones?

La estructura como se desarrolla el trabajo es: primera sección introducción, donde se establecen los antecedentes y objetivo de la investigación; segunda sección marco teórico y método, donde se realiza la revisión de literatura y explica el método mixto utilizado; tercera resultados y discusión; cuarta y quinta sección, conclusión y agradecimientos, respectivamente.

1. Guanajuato es una de las 32 entidades federativas de México. A su vez Guanajuato está integrado por 46 municipios, entre los cuales se encuentra Celaya

MARCO TEÓRICO Y MÉTODOS

Modelos de política económica y el impulso del empleo en México

En México se han generado estrategias para el impulso de la economía y generación de empleo, soportadas por políticas económicas, mismas que incluyen instrumentos de política industrial, buscando impulsar la industrialización del país. Derivado de ello, en los años cuarenta, surge el modelo "Desarrollo Estabilizador", que pretendía generar una base industrial para aumentar la mano de obra y salarios a través de medidas fiscales, que mantuvieran la inversión industrial. Finalmente, provocó altos niveles de endeudamiento, y en 1972, pasa al modelo "Desarrollo Compartido", el cual, prácticamente aplica las mismas políticas anteriores, a diferencia que enfocaría también su plan para que el sector privado realizara inversión nacional, a pesar de ello, el modelo aumentó el endeudamiento. Para contrarrestar lo anterior, nace el modelo "Crecimiento hacia fuera, o Neoliberal", abriéndose al comercio exterior e incentivando la Inversión Extranjera Directa (IED), aumentando la competencia interna y fomentando la especialización productiva, donde la mano de obra se ha visto afectada. Aunque la maquila aumentó su participación en el Producto Interno Bruto (PIB) durante el periodo 1989-2001, para el 2003 se incrementó el desempleo y subempleo en la mano de obra, consecuencia también de una reducción del crecimiento económico a nivel mundial (Huerta y Chávez, 2003). Uno de los atractivos para las empresas extranjeras al invertir en México, es el bajo costo laboral por empleado, lo cual repercute en las condiciones del mercado de trabajo (Secretaría de Relaciones Exteriores [SRE], 2016). Lo anterior tiene implicaciones negativas para lograr un trabajo decente, pues este integra la oportunidad de un salario justo, seguro, con protección social, donde se logre el desarrollo y crecimiento personal, así como libertad de decisión e igualdad (Corbanese y Rosas, 2014).

Política Pública en Materia de Empleo (PAMT)

A través del tiempo, las PAMT, han buscado lograr equilibrio entre el empleo y el salario (Cervantes, 2011; Jiménez, 2005), enfocándose en generar trabajo para grupos de personas en situaciones vulnerables, o bien, para mejorar condiciones laborales mediante capacitación, formación e incentivación del emprendimiento (CEPAL, 2016; OIT, 2016; OIT, 2017b). Sin embargo, México en 2010, fue de los países que menos invirtió en PAMT, con 0.1% del PIB,

a pesar de que se ubicaba como uno de los países con mayor tasa de empleo informal (OIT, 2016).

En 2012 se firma el acuerdo político "Pacto por México", para transformar la estructura productiva, basado en política industrial, pero no cubrió los empleos necesarios para absorber la demanda de la población en busca de trabajo (Moreno, 2015). Llevando al país en el periodo 2000-2015, a ser el segundo país de Latinoamérica donde aumentó más el desempleo y la desigualdad en los ingresos (OIT, 2016).

Las políticas y programas orientados a la generación de empleo, dependen en gran medida de las circunstancias del país (Cervantes, 2011; OIT, 2016). La política económica puede alcanzar un nivel macro, dependiendo el alcance que logre sobre la composición del mercado de trabajo, pudiendo incidir en él, a través de la flexibilidad laboral, "buscando incentivar la contratación de más trabajadores mediante, principalmente, la reducción de costos laborales, el abaratamiento del despido y la flexibilización de las modalidades de contratación, o la de creación de regímenes laborales especiales (jóvenes, microempresas, etc.)" (CEPAL, 2016, p.9). Cabe señalar, que las políticas orientadas a la atracción de inversión extranjera contribuyen a la generación de empleos, y con ello, a la competitividad entre las empresas con respecto a las condiciones laborales que ofrecen a los trabajadores, donde las nacionales llegan a caer en precariedad laboral (Álvarez, Ojeda y López, 2018; Turner y Martínez, 2003); sin embargo, existen divergencias respecto a esto, donde el salario puede ser inferior en empresas internacionales (Moreno, 2006).

Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral, término dado a los ajustes creados para generar estabilidad de empleo, tiene como base los salarios, la movilidad laboral y las condiciones del entorno para ayudar a la estabilización laboral (Amadeo y Márcio, 1993; Chávez, 2001; Ibarra y González, 2010; OIT, 2017a). La flexibilidad puede darse con un fin político y económico, el político estabiliza la demanda y oferta, es decir, fuerza laboral y empresa, mientras que el fin económico busca generar una mayor productividad (Amadeo y Márcio, 1993; Miguélez, 2004). Esta flexibilidad ha influido en las modificaciones de la contratación y en las condiciones salariales (García y Moritz, 2017), dando lugar a la siguiente clasificación de la flexibilidad laboral: externa, interna y salarial (Palacio y Álvarez 2004 en Román y Ovando, 2016), desglosando las categorías que involucran a cada tipo de flexibilidad en la Tabla 1.

Tabla 1. Tipos de flexibilidad laboral

Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa	Flexibilidad interna, funcional o cualitativa	Flexibilidad salarial
Subcontratación	Polivalencia	Política de moderación salarial
Empresas trabajo temporal	Rotación de personal	Eliminación del salario mínimo
Contratos de formación y aprendizaje	Horas extras	Eliminación de prestaciones por desempleo
Empleo temporal	Modificación jornada laboral	Modificación de escalas salariales
Movilidad geográfica	Trabajo tiempo parcial	
	Teletrabajo	

Fuente: Ibarra y González (2009).

De acuerdo con Román y Ovando (2016), Guanajuato es uno de los estados que en 2014, presenta un nivel medio de flexibilidad laboral, derivado de la estructura de la industria de la región, pues en el centro del país se concentra un sector industrial no tan dinámico, donde predominan los micro, pequeños y medianos establecimientos, facilitando la existencia de flexibilidad laboral. De manera que la temporalidad, condición de la flexibilidad externa, pueda generar empleos precarios cuando los empleados están sometidos a procesos de contratación por periodos establecidos (Añez, 2012; Román-Sánchez y Sollova-Manenova, 2012).

Temporalidad, Subcontratación e Indemnización

Como parte de la modernización laboral, la flexibilidad laboral dio pauta a la generación de empleo temporal y subcontratado, cambiando las condiciones de creación de antigüedad laboral, ajustando esquemas de horarios y prestaciones. Para atender la demanda de contratación y subcontratación de personal, se abren

camino las agencias que ofertan colocación de personal de manera temporal y permanente, ubicadas dentro del sector Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación (sector 56) (INEGI, 2009, 2018c). El trabajo temporal permite que las empresas tengan personal bajo contratos de prestación de servicios externos a la empresa, donde contribuyen a la labor de un proyecto en específico, aun cuando las herramientas de trabajo pertenecen a la empresa donde se ejecuta el trabajo (Tokman y Martínez, 1999). El trabajo subcontratado se realiza entre dos empresas, la empresa que solicita el personal y la agencia, ya sea de Servicio de Empleo Temporal (SET) o Permanente (SPP), las cuales suministran el personal solicitado por corto tiempo o de manera permanente, encargándose de todos los riesgos y recursos financieros que conlleva prestar el personal (Echeverría, Solís y Uribe-Echeverría, 2001; INEGI, 2018c).

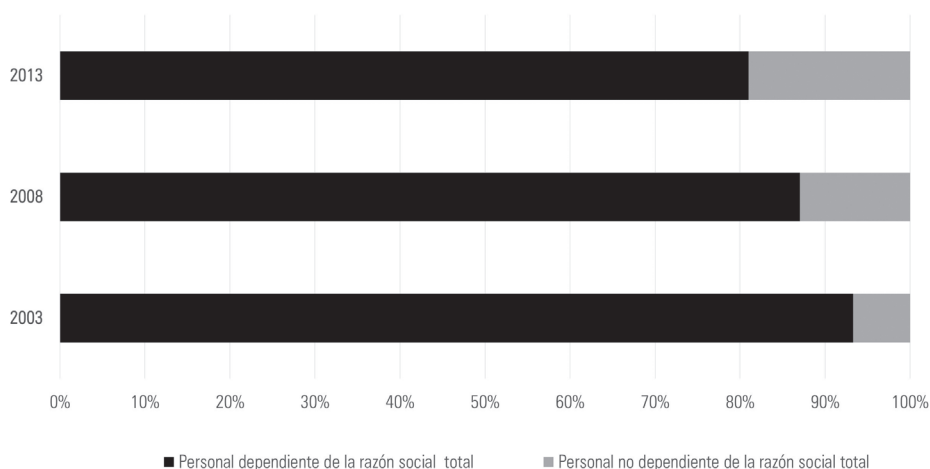


Figura 1. Personal ocupado en Celaya 2003-2013 (porcentajes).

Fuente: elaboración propia, con base en datos de INEGI, Censos Económicos 2004, 2009 y 2014 (INEGI, 2018b).

El Personal Ocupado (PO), se compone por empleados dependientes (POD) y no dependientes de la razón social (POND), siendo estos suministrados por otra razón social (Figura 1). Por lo tanto, la terminación de un contrato implica que el empleador, de la empresa directamente, la SET o SPP, al dar por terminado el contrato, sin importar la causa, debe cubrir un pago al trabajador, llamado liquidación, finiquito o indemnización (Desdentado, 2017).

A pesar de los montos a pagar por concepto de término de contrato, la subcontratación como herramienta de flexibilidad laboral ha ido creciendo a nivel nacional, pues en el 2003 el POND representaba 8.6% del total del personal, pasando a 13.6% en el 2008, y 16.6% en el 2013, donde la industria manufacturera tiene el mayor personal subcontratado. Encontrando que los estados con más personal laborando bajo este esquema de contratación en dicha industria, a nivel nacional son: Chihuahua, Coahuila, Nuevo León, el Estado de México y Guanajuato (Figura 2).



Figura 2. Personal ocupado y condición de contratación por entidad federativa. Primer trimestre 2018
Fuente: elaboración propia, con base en INEGI, Banco de Información Económica, Manufacturas (2018a).

Dinámica de los sectores económicos y subcontratación en Celaya, Guanajuato

México, en búsqueda de desarrollar la economía, ha promovido la atracción de Inversión Extranjera Directa (IED), incentivando su ingreso con costos bajos en los procesos productivos. De esta forma, Guanajuato se encuentra entre los siete estados principales que reciben esta inversión, dirigida principalmente a la industria automotriz, pues cuenta con uno de los clusters automotrices más importantes del país (De la Mora, 2017). En este cluster, el municipio de Celaya juega un papel importante al contar con una ubicación estratégica, porque conecta con las principales vías comerciales y de comunicación del país, lo que la convierte en una ciudad con concentración de empresas de la industria manufacturera (Consejo de Planeación para el Desarrollo del Estado de Guanajuato [COPLADEG], 2002; IPLANEG, 2012). Además, Celaya también cuenta con diversificación y dinamismo en otras actividades como en los sectores de la cons-

trucción, comercio y servicios (Unger-Rubín, 2011).

En cuanto al mercado laboral, ha aumentado la subcontratación de personal, pues Guanajuato en el 2003 solo contaba con 56 Agencias de Servicio de Empleo (ASE), mientras que para el 2013 se registraron 180 agencias de ese tipo. En Celaya, al 2003 solo había cinco ASE, y para el 2013 se contabilizaron 35 empresas de dicho servicio (Tabla 2) (INEGI, 2018c).

Para 2013, 34.8% del Personal Ocupado Total en Guanajuato se encontró laborando en el sector secundario y 64.1% en el terciario. Del POD, 32.93% estaba en el sector secundario y 66% en el terciario. En cuanto al POND, 46% se ubicó en el sector secundario y 52% en el terciario. En Celaya, un 25.5% del POD se registró en el sector secundario y el 74% en el terciario. Finalmente, del total de todos los sectores, 51.5% del personal no dependiente de la razón social se encontraba en el secundario y 48% en terciario (INEGI, 2018c).

Tabla 2. Crecimiento de Agencias de Servicios de Empleo en Celaya y Guanajuato, 2003-2013

Año	Guanajuato	Celaya	Periodo	Guanajuato	Celaya
	Unidades Económicas			(%)	
2003	53	5			
2008	83	20	2003-2008	56.6	300
2013	180	36	2008-2013	116.9	80

Fuente: elaboración propia, con base en datos INEGI, Censos Económicos 2004, 2009 y 2014 (INEGI, 2018b).

Método

La investigación se desarrolló bajo el método mixto, el cual al combinar los enfoques cuantitativo y cualitativo, permite explorar con mayor profundidad el tema (Guerrero-Castañeda, Lenise do Prado y Ojeda-Vargas, 2016; Hernández, Fernández y Baptista, 2010). La fase cuantitativa tiene un alcance exploratorio y descriptivo, donde se emplearon las TAR como herramienta para análisis y medición de la actividad productiva, asentamiento poblacional, entre otras ac-

tividades (Lira y Quiroga, 2009). Estas técnicas permiten observar la situación del mercado laboral desde otra arista. Las variables utilizadas fueron Personal Ocupado (PO), tanto Dependiente (POD), como no Dependiente de la Razón Social (POND), y liquidaciones (Tabla 3). Las variables fueron observadas a nivel sector de actividad económica (Anexo 1). Dado que la información se obtiene de los Censos Económicos de INEGI¹⁰, mismos que son levantados cada cinco años, solo se analiza la información para los años 2003, 2008 y 2013.

Tabla 3. Operacionalización de variables para análisis

Variable	Definición
Personal ocupado no dependiente de la razón social (POND)	Desagregado de Personal Ocupado, el POND, también denominado personal subcontratado, incluye personal contratado y proporcionado por otra razón social. Son las personas que trabajaron para la unidad económica, pero dependían contractualmente de otra razón social. Además del personal que recibe honorarios o comisiones sin un sueldo base. No incluye, personal que trabajó como parte de un servicio contratado de vigilancia, mantenimiento, limpieza, entre otros.
Personal ocupado dependiente de la razón social (POD)	Desagregado de Personal Ocupado, el POD, comprende al personal contratado directamente por la razón social, de planta y eventual y no remunerado, sea o no sindicalizado, que trabajó durante el año de referencia para la unidad económica, sujeto a su dirección y control, cubriendo como mínimo una tercera parte de la jornada laboral de la misma. Incluye al personal que trabajó fuera de la unidad económica, bajo su control laboral y legal; trabajadores a destajo; trabajadores en huelga; personas con licencia por enfermedad, vacaciones o permiso temporal.
Pagos por indemnización o liquidación del personal	Refiere a la compensación monetaria que se otorgó a los trabajadores por concepto de despido, retiro o terminación de contrato laboral con la unidad económica.
Agencias de Colocación	Agencias que están en la rama del sector 56, Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación, las cuales están encargadas de acercar al personal a las empresas.
Agencia de Servicio de Personal Permanente	Brindan a otras empresas, personal por largos periodos de tiempo. Las directrices son pautadas por la empresa donde labora el personal físicamente, pero contractualmente dependen de la agencia que presta el servicio.
Agencia de Servicio de Personal Temporal	Brindan a otras empresas, personal por corto tiempo para cubrir vacantes, terminar producciones extraordinarias, u otro caso temporal. Las directrices son pautadas por la empresa donde labora el personal físicamente, pero contractualmente dependen de la agencia que presta el servicio.

Fuente: elaboración propia, con base en datos INEGI, Sistema Automatizado de Información Censal, 2018.

2. Los Censos Económicos son recabados a nivel nacional cada cinco años por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, para generar indicadores económicos de México, que permiten conocer las características de la micro, pequeña y mediana empresa.

Cabe mencionar que, debido a que el sector de agricultura de acuerdo con los Censos Económicos solo tiene registrado a partir del 2013 la participación de personal ocupado en Celaya con el 0.05%, se decidió no incluirlo en este análisis.

Las TAR permiten conocer la estructura regional, dinámica y de competitividad, como la distribución de las actividades en el territorio y dinámica de localiza-

ción de los sectores en la región, utilizando los indicadores que se aprecian en la Tabla 4, estableciendo dos criterios de clasificación de los indicadores: (i) región en su contexto, y ii) actividades en el territorio. Dichas técnicas son importantes para determinar la orientación del mercado laboral y la competitividad de una región (Lira y Quiroga, 2009).

Tabla 4. Indicadores de Técnicas de Análisis Regional

Indicador	Fórmula	Concepto / criterio	
Matriz de porcentajes (P_{ij})	$P_{ij} = 100 * [V_{ij}/\Sigma_i V_{ij}]$	Participación de los sectores en cada región, es decir, en Celaya y Guanajuato.	
Cocientes de localización (Q_{ij})	$Q_{ij} = [(V_{ij}/\Sigma_i V_{ij})/(\Sigma_j V_{ij}/\Sigma_i \Sigma_j V_{ij})]$	Representa la relación entre la participación del sector "i" en la región "j". Indica cuando hay especialización relativa de una región en una actividad o sector, cuando Q_{ij} es mayor a 1.	
Estructura económica regional	Coefficiente de especialización (Q_r)	$Q_r = 1/2 * \Sigma_i \{ABS[(V_{ij}/\Sigma_i V_{ij}) - (\Sigma_j V_{ij}/\Sigma_i \Sigma_j V_{ij})]\}$	Muestra el grado de similitud de la estructura económica de Celaya con la estructura económica de Guanajuato como referencia, siendo que se indica una especialización regional, cuando el indicador se aproxima a 1, o bien, presenta una diversificación regional cuando se acerca a "0".
Dinámica de localización	Coefficiente de reestructuración (CR_r)	$CR_r = (1/2) * \Sigma_i \{ABS[V_{ij}(t)/\Sigma_i V_{ij}(t) - V_{ij}(0)/\Sigma_i V_{ij}(0)]\}$	Compara la estructura regional entre dos periodos, donde si el coeficiente es 1, significa que ha ocurrido una reestructuración regional profunda en el período resaltado.
Distribución de actividades en el territorio	Matriz de porcentajes (P_{ij})	$P_{ji} = 100 * V_{ij}/\Sigma_j V_{ij}$	Indica la participación del sector regional (Celaya) en el sector como patrón, en este caso Guanajuato.

Fuente: elaboración con base en Lira y Quiroga (2009).

En cuanto al Enfoque Cualitativo, haciendo uso de las entrevistas semiestructuradas, se busca profundizar y contextualizar el ambiente (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En dicho sentido, se busca explicar y analizar el mercado laboral que se desarrolla en Celaya, para lo cual se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas durante el periodo de junio a agosto 2019, las que fueron aplicadas a expertos del área de recursos humanos que laboran y/o reclutan para la industria manufacturera de la región. Los participantes fueron seleccionados por conveniencia, a razón de tener tres aristas, tanto de la Agencia de Servicio de Personal Permanente, Temporal, y de la industria manufacturera en Celaya, Guanajuato, donde por cuestiones de confidencialidad se les otorga un código para poder ser referidos en esta investigación (Tabla 5).

Respetando las características de la investigación cualitativa, se estableció una guía de tópicos para la entrevista, basada en la revisión de literatura, que por su flexibilidad busca que emerjan las categorías en la entrevista:

1. Flexibilidad laboral
2. Subcontratación
3. Rotación laboral
4. Tendencias en mercado laboral

La fase cualitativa tiene un alcance exploratorio, utilizando la entrevista semiestructurada como medio para la obtención de información (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruiz, 2013; Galindo, 1998; Hammer y Wildavsky, 1990). El análisis se apoya en la técnica de la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002).

Tabla 5. Caracterización de los informantes de la entrevista semiestructurada

Código	Tipo de empresa	Personal Entrevistado
Empresa A	Agencia de Servicio de Personal Permanente	Encargado de Recursos Humanos
Empresa B	Empresa del ramo alimenticio, de la industria manufacturera	Encargado de Reclutamiento del área administrativo
Empresa C	Agencia de Colocación, Servicio de Personal Permanente y Temporal	Gerente de Sucursal
Empresa D	Agencia de Colocación, Servicio de Personal Permanente y Temporal	Encargada de Reclutamiento
Empresa E	Empresa de asesoría y consultoría a MiPyMes	Encargada de consultoría en el sector industrial
Empresa F	Agencia de Colocación, Servicio de Personal Permanente y Temporal	Gerente de Sucursal
Empresa H	Empresa de la industria del plástico y del hule	Encargado de Recursos Humanos
Empresa I	Empresa de fabricación de equipo de transporte	Encargada de Recursos Humanos

Fuente. elaboración propia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados del análisis con TAR

Si se considera la matriz de porcentajes (P_{ij}) en cuanto al POD, es decir, el personal que trabaja directamente para la empresa usuaria, el sector donde se ejerció más esta práctica de contratación con relación a Celaya, fue el sector de la industria manufacturera (31-33), con 29.27%, 24.97% y 22.42% para los años 2003, 2008 y 2013, respectivamente, seguido

por el sector comercio al por menor (46), ocurriendo de igual manera para Guanajuato.

Aunque es alta la participación del POD en la industria manufacturera, como se observa en la Tabla 6, el personal que es subcontratado tiene una mayor contribución, tanto para Celaya como para Guanajuato, pues en el 2003 el 51.01% del POND en Celaya, estuvo en el sector de la industria manufacturera, seguido de 36.86% en el 2008 y 50.24% en el 2013. Repitiéndose la dinámica para Guanajuato, siendo los

Tabla 6. Estructura regional sobre la base de los pagos por indemnización o liquidación del personal, en Celaya, 2003-2013 a precios de 2013

Código de Sector	P _{ij} Celaya (%)			P _{ij} Gto (%)			Q _{ij} Celaya		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013
23	1.67	0.53	1.73	4.79	74.12	1.56	0.35	0.01	1.11
31-33	52.19	33.96	48.77	40.98	7.42	73.38	1.27	4.58	0.66
43	25.38	9.22	12.97	23.65	1.33	4.40	1.07	6.94	2.95
46	9.02	9.16	16.27	9.60	1.02	4.77	0.94	8.95	3.41
48	2.97	7.44	6.54	3.81	5.33	2.57	0.78	1.40	2.55
51	0.20	0.34	0.88	1.56	0.06	0.22	0.13	5.43	4.08
52	0.07	1.60	0.45	0.68	0.76	3.38	0.10	2.10	0.13
53	0.08	0.46	0.15	0.19	0.05	0.07	0.44	8.96	2.29
54	0.72	0.47	0.60	2.12	0.17	0.29	0.34	2.84	2.10
56	2.07	24.92	2.42	3.76	1.89	1.52	0.55	13.20	1.59
61	0.88	9.45	4.48	2.74	7.00	3.10	0.32	1.35	1.45
62	0.42	0.25	0.57	0.40	0.07	0.25	1.03	3.58	2.26
71	0.24	0.13	0.12	0.14	0.02	0.08	1.65	6.38	1.57
72	0.91	0.50	0.70	1.06	0.14	1.18	0.86	3.59	0.59
81	0.72	0.78	1.24	1.31	0.17	0.24	0.55	4.62	5.15
SC	2.45	0.79	2.12	3.21	0.46	3.02	0.76	1.73	0.70

Fuente: elaboración propia con base en datos INEGI, Censos Económicos 2004, 2009 y 2014 (INEGI, 2018b).

mismos sectores donde se presenta este esquema de trabajo.

Un comportamiento similar presenta la variable pagos por indemnización o liquidación del personal, al ser predominante en la industria manufacturera en los tres años en Celaya, mientras que para Guanajuato

es notable que en el 2008 las liquidaciones que se hicieron al personal que laboraba en la construcción (sector 23), tomaron la mayor participación (74.12%), mientras que para los años 2003 y 2013, siguió prevaleciendo la liquidación hacia el personal en la industria manufacturera (sectores 31-33), con 40.98% y 73.38%, respectivamente (Tabla 7).

Tabla 7. Estructura regional en base a POD, en Celaya como región, 2003-2013

Código de Sector	P _{ij} Celaya (%)			P _{ij} Gto (%)			Q _{ij} Celaya		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013
23	4.12	4.11	3.17	4.80	3.06	2.71	0.86	1.34	1.17
31-33	29.27	24.97	22.42	30.26	29.08	30.29	0.97	0.86	0.74
43	8.32	5.24	5.81	6.10	5.09	5.47	1.36	1.03	1.06
46	26.04	22.56	22.79	27.53	26.70	24.17	0.95	0.84	0.94
48	4.31	3.54	2.94	3.77	3.41	3.40	1.15	1.04	0.87
51	0.64	0.46	0.53	0.47	0.67	0.50	1.36	0.69	1.06
52	0.50	0.63	0.81	0.68	1.07	1.34	0.72	0.59	0.60
53	1.11	0.88	0.95	0.98	1.03	1.03	1.13	0.85	0.92
54	2.05	2.13	2.40	2.58	2.10	2.05	0.79	1.02	1.17
56	1.86	13.26	13.49	2.70	4.86	6.35	0.69	2.73	2.13
61	5.62	4.83	4.87	3.76	3.75	3.43	1.49	1.29	1.42
62	2.65	3.65	3.88	2.23	3.21	3.04	1.19	1.14	1.28
71	0.86	0.74	0.71	0.76	0.88	0.94	1.13	0.84	0.75
72	5.46	6.15	7.56	6.13	7.53	8.28	0.89	0.82	0.91
81	6.52	6.35	7.13	5.86	6.16	6.17	1.11	1.03	1.16
SC	0.68	0.50	0.53	1.38	1.42	0.83	0.49	0.35	0.64

Fuente: elaboración propia, con base en datos INEGI, Censos Económicos 2004, 2009 y 2014 (INEGI, 2018b)

Analizando la especialización interregional en materia de empleo en Celaya, a partir del Cociente de Localización (Q_{ij}) para el personal ocupado (POD), la mayoría de los sectores presenta especialización, con

excepción de los sectores 31-33, 46, 52 y 72 (Tabla 8). Por su parte, cuando se considera el POND, los sectores que presentan especialización para los tres años de análisis, son el 31-33 y 61 (Tabla 8).

Tabla 8. Estructura regional en base a POND, en Celaya como región, 2003-2013

Código de Sector	P _{ij} Celaya (%)			P _{ij} Gto (%)			Q _{ij} Celaya		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013
23	1.52	1.13	1.29	6.64	1.57	1.72	0.23	0.72	0.75
31-33	51.01	36.86	50.24	35.91	35.29	44.65	1.42	1.04	1.13
43	6.02	7.79	5.66	11.62	10.36	7.82	0.52	0.75	0.72
46	17.87	30.29	22.13	18.36	23.24	20.96	0.97	1.30	1.06
48	2.12	0.73	1.61	1.98	1.37	1.91	1.07	0.53	0.85
51	1.14	0.90	0.33	2.11	5.62	0.49	0.54	0.16	0.68
52	0.14	0.93	0.69	1.28	1.48	1.78	0.11	0.63	0.39
53	1.35	1.51	0.52	2.25	1.46	1.17	0.60	1.03	0.45
54	2.43	0.64	1.52	3.47	1.68	1.02	0.70	0.38	1.49
56	1.23	0.73	1.53	1.38	6.51	3.89	0.89	0.11	0.39
61	4.22	8.22	7.22	2.42	2.26	6.57	1.74	3.65	1.10
62	2.63	0.35	2.27	2.63	0.85	1.13	1.00	0.42	2.02
71	1.00	1.02	0.78	0.89	1.12	1.00	1.13	0.91	0.78
72	4.83	5.58	2.58	6.08	4.32	3.23	0.79	1.29	0.80
81	2.42	3.26	1.62	2.61	2.74	1.24	0.93	1.19	1.30
SC	0.09	0.06	0.00	0.37	0.14	1.42	0.24	0.45	0.00

Fuente: elaboración propia, con base en datos INEGI, Censos Económicos 2004, 2009 y 2014 (INEGI, 2018b)

A partir del Coeficiente de Especialización (Qr), se encuentran diferencias entre el personal ocupado dependiente de la razón social y el no dependiente. La estructura de Celaya es similar a la de Guanajuato al realizar el análisis del POD, dado que el valor en 2003 fue de 0.06, 0.011 para 2008 y 0.012 para 2013. Asimismo, se muestra una mayor especialización cuando se considera el POND, dado que el valor de Qr fue de 0.17, para el 2008 0.16, mientras que para el 2013 fue de 0.09.

Si se centra el análisis en la distribución de actividades en el territorio, es decir, la contribución de Celaya al total de Guanajuato por sector de actividad económica, se observa que la mayor participación del POD durante los tres años, estuvo presente en el sector 61 (Servicios educativos), lo cual ocurre de la misma manera con el POND, donde se tiene una contribución más alta. Además, los pagos por indemnización o liquidación del personal, tuvieron mayor presencia en el 2003 en el sector 71 (30.06%); en el 2008 con 42.20% en el sector 56; y para el 2013 con 19.92% en el sector 81 (Tabla 9).

Tabla 9. Matriz de porcentajes (P_{ij}) de los sectores de actividad económica en Celaya, 2003-2013

Código de Sector	Pagos por indemnización o liquidación del personal			Personal ocupado dependiente de la razón social			Personal no dependiente de la razón social		
	2003	2008	2013	2003	2008	2013	2003	2008	2013
23	6.35	0.02	4.29	9.96	16.32	12.68	3.04	11.23	11.86
31-33	23.16	14.63	2.57	11.22	10.43	8.00	18.81	16.23	17.75
43	19.52	22.20	11.39	15.82	12.51	11.48	6.86	11.68	11.41
46	17.09	28.62	13.19	10.97	10.26	10.20	12.90	20.25	16.66
48	14.20	4.47	9.85	13.28	12.62	9.36	14.19	8.24	13.33
51	2.38	17.37	15.77	15.72	8.34	11.46	7.14	2.48	10.65
52	1.77	6.72	0.52	8.40	7.20	6.50	1.45	9.76	6.07
53	8.03	28.64	8.85	13.08	10.37	9.97	7.93	16.08	7.06
54	6.17	9.09	8.13	9.20	12.33	12.63	9.30	5.92	23.46
56	10.03	42.20	6.16	7.98	33.15	22.98	11.73	1.75	6.21
61	5.83	4.31	5.59	17.32	15.67	15.34	23.08	56.65	17.34
62	18.73	11.46	8.76	13.82	13.79	13.81	13.22	6.47	31.79
71	30.06	20.41	6.06	13.10	10.18	8.13	14.92	14.14	12.30
72	15.56	11.47	2.29	10.33	9.93	9.87	10.52	20.06	12.59
81	10.05	14.77	19.92	12.90	12.52	12.50	12.26	18.49	20.57
SC	13.89	5.52	2.71	5.73	4.28	6.92	3.13	6.92	0.05

Fuente: elaboración propia, con base en datos INEGI, Censos Económicos 2004, 2009, 2014 (INEGI, 2018b).

Finalmente, el Coeficiente de Reestructuración (CRr) observado en las tres variables, implica que Celaya no se ha reestructurado en materia de empleo, realizando la comparación entre los periodos 2003-2008

y 2008-2013. Se destaca una disminución del coeficiente para las tres variables de referencia, durante el periodo 2008-2013 (Tabla 10).

Tabla 10. Coeficiente de reestructuración (CRr) 2003-2008 y 2008-2013

Periodo	Pagos por indemnización o liquidación del personal	Personal ocupado dependiente de la razón social	Personal ocupado no dependiente de la razón social
2003-2008	0.38	0.13	0.21
2008-2013	0.30	0.04	0.18

Fuente: elaboración propia, con base en datos INEGI, Censos Económicos 2004, 2009, 2014 (INEGI, 2018b).

Resultados de la exploración cualitativa

Cabe puntualizar que este enfoque de investigación se orienta a la industria manufacturera, porque los participantes entrevistados de las empresas dedicadas a suministrar personal, establecen que los esfuerzos de subcontratación están focalizados hacia la industria manufacturera. Entonces, al analizar las entrevistas

semiestructuradas, se observa cómo se da la dinámica laboral de la industria manufacturera de Celaya, y cómo los esquemas de flexibilidad laboral inciden en la rotación del personal, para ello, se presenta la Figura 3, donde con apoyo del Atlas.ti, Versión 7, se puede apreciar lo antes mencionado, desarrollando a lo largo del texto, las categorías emergidas.

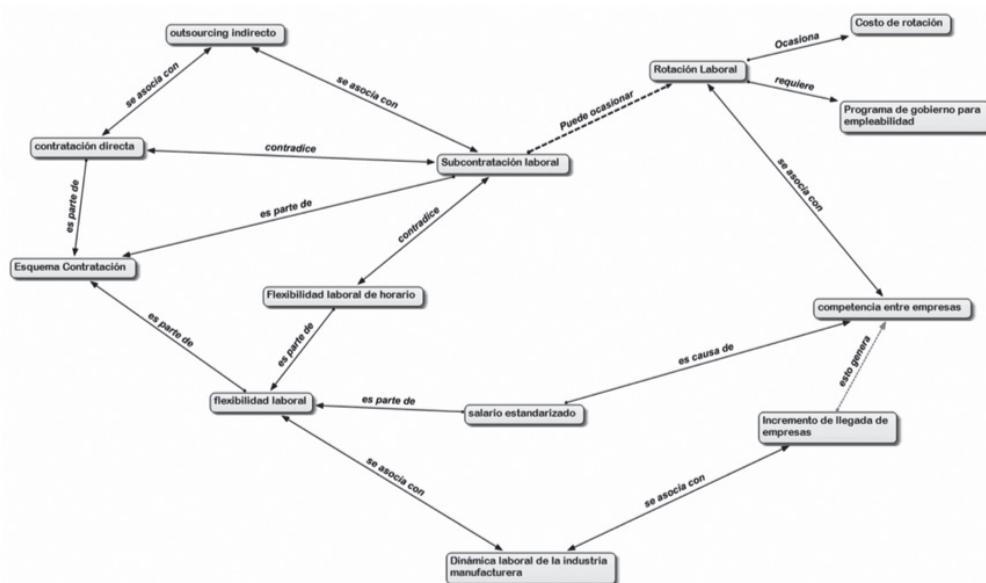


Figura 3. Dinámica laboral de la industria manufacturera de Celaya, Guanajuato. Fuente: elaboración propia, a partir del análisis realizado en el software Atlas.ti versión 7.

De esta manera, la categoría Flexibilidad laboral, comprende el horario de las jornadas laborales, indicando las empresas que las jornadas semanales son de 48 horas o más, con turnos de 8 o 12 horas, siendo que la flexibilidad debe ir en aras de mejorar la condición laboral del trabajador (Román y Ovando, 2016). Con relación a este punto, para la empresa A, la jornada semanal suele extenderse hasta 56 horas, ajustando el salario a las horas extras laboradas. Teniendo incluso ya un salario estandarizado, de acuerdo con los participantes, el puesto de operario ronda en los 62.63³ dólares semanales, incluyendo bonos; pero por debajo de la media del sector.

En la categoría de subcontratación, se encontró que el esquema de la empresa A, da forma al *sorting*, una forma adicional a la subcontratación, de manera que este participante de dicha empresa lo manifiesta así:

*“Esta empresa es de *sorting*, el *sorting* son em-*

*presas que fabrican piezas para ensambladoras y armadoras automotrices, el *sorting* son las funciones de selección, inspección, retrabajos de las piezas que trabajan esas empresas”* (Hombre de empresa A).

De esta forma, la contratación del personal en las empresas A, C, D, E y F, puede ser por un lapso temporal directo con ellas y después pasarse a la empresa usuaria del servicio directamente, si la empresa así lo solicita. Mientras que con las empresas B y H, la contratación es directa con la empresa, donde el reclutamiento y contratación lo lleva a cabo la misma. Aunque la persona entrevistada de la empresa I, indica que manejan una subcontratación diferente, refiriendo de la siguiente manera:

“Nosotros trabajamos prácticamente en 99% nuestra plantilla, no es de [...], trabaja por medio de un tercero, pero el tercero no se deslinda de

3. Valor intercambiario peso-dólar estadounidense al 1 de agosto 2019 en \$19.16 pesos mexicanos (BANXICO, 2019).

contratos de planta, o sea, que los ampara como si fueran trabajadores directos, ¿si me explico?, no se les corta antigüedad, no se les cortan prestaciones, no se les corta absolutamente nada, la única desventaja o la única diferencia es que no están contratados con el nombre de [empresa I], están contratados por medio de otra dependencia” (Hombre de empresa I).

Es observado en estas entrevistas, que la subcontratación puede relacionarse con la rotación; aunque no se cumple para todas las empresas, siendo ejemplo la empresa H, donde la informante menciona que:

“Nosotros tuvimos al personal de limpieza subcontratado y altísima la rotación, o sea, metías cinco y se iban cuatro, entonces... [...] nos pegaba demasiado esta rotación que teníamos en esta área y optamos porque se contratara por la planta ¿No?, no te digo que no haya rotación, digo sí hay; pero ya no como antes” (Mujer de empresa H).

Es entonces que la categoría emergida de Rotación laboral, la cual implica las salidas del personal sin importar si es voluntaria o involuntaria (Chiavenato, 2009), se observa con mayor frecuencia en el área operativa, pues va desde 20 salidas al mes en la empresa A, y 28 salidas según lo que menciona la participante de la empresa B, “en el área de producción el promedio de bajas es de siete a la semana [...], los puestos que más rotan son en ventas [...] y el área de mantenimiento, que se iguala al área de operativos” (Mujer, empresa B).

Esta rotación conlleva un costo, ejemplo de ello lo menciona el participante de la empresa A, de los que tienen un sueldo de 62.63 dólares a la semana, el costo al mes por cada empleado que sale es de 104.38 dólares. Mientras que la informante de la empresa B, comparte que:

“Para el personal de producción, por 6 meses laborados, creo que eran como 10 mil pesos, por uno, y con el sueldo más bajo, por el tiempo laborado [...] y eso es por mes, porque si gana \$6000 [313.15 dólares], más uniformes, más la capacitación, más lo del seguro, más lo que produce, se calculó \$10 mil pesos [521.92 dólares] por una persona” (Mujer, empresa B).

Otro motivo que se suma como generador de la rotación, es el incremento de la llegada de empresas

de la industria manufacturera a Celaya, llevando a la región a una dinámica laboral basada en la competitividad, siendo que ante un exceso de oferta laboral, las empresas compiten entre sí, ofreciendo mejores condiciones para atraer personal (Chiavenato, 2009), pues de acuerdo a la participante de la empresa D:

“Todo el Bajío está padeciendo ahorita con la cuestión de rotación, porque hay mayor demanda [de puestos de trabajo], añaden industrias, siguen llegando más [industrias] [...], y se va a disparar todavía [salidas de personal], de verdad que con todas estas empresas que se están terminando de instalar, se va a seguir disparando” (Mujer, empresa D).

Por ello, hay empresas que contemplan programas de gobierno (Programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” impulsado por el gobierno federal para el sexenio 2018-2024⁴), para contar con respaldo de personal cuando se presente una salida laboral, e inmediatamente cubrir la vacante sin que le cueste tanto a la empresa, comentado así por la informante de la empresa B.

CONCLUSIONES

Respondiendo las preguntas de investigación, se concluye que Celaya es un municipio con diversificación en sus actividades económicas, aunque predomina la industria manufacturera, lo que apoya a lo encontrado por Unger-Rubín (2011), al igual que por uno de los informantes. Finalmente, Celaya ha desarrollado una estructura donde el POND es elevado, especialmente en la industria manufacturera. Aunado a ello, también el mayor número de salidas observadas están en esta industria, mismas que están implícitas en los montos de liquidaciones, lo cual implica que aunque es la actividad que predomina en la región, requiere de una menor especialización (Ochoa, 2016; Partida, 2001), pues para el área operativa no se requieren conocimientos especializados, y al existir una alta oferta de empleo en la industria manufacturera, debido a la llegada de empresas a la ciudad, el movimiento de salida y colocación del personal es más fácil.

En cuanto a las liquidaciones, estas son menores a nivel Guanajuato, que en específico en la región de Celaya, lo cual pudiera estar ligado al número de personal subcontratado, puesto que el municipio

4. El Programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” enfocado a los jóvenes entre 18 y 29 años de edad, que no estudian y no trabajan, consiste en acercarlos a las empresas para que se capaciten a cambio de una beca mensual (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2019).

por su ubicación y externalidades de la manufactura, presenta potencial para el turismo de negocios (Secretaría de Turismo [SECTUR], 2018). El sector 72, denota una mayor ocupación de POD, aunque se vislumbra un posible crecimiento en el POND, por lo que la estructura que ha desarrollado el mercado laboral de Celaya debido a la flexibilidad laboral, se observa principalmente en la forma de subcontratación. Así, en el sector de servicios educativos, Celaya en comparación con Guanajuato, presenta una mayor tasa de participación en personal subcontratado, recordando que incluye también a quienes trabajan por honorarios y, por lo mismo, no dependen de la razón social, además es importante observar que se ve mayor especialización interregional en la modalidad de subcontratación. El aumento de las liquidaciones y la disminución de personal ocupado en el sector de la construcción, indican ser consecuencia de la Crisis de 2008, aunque tuvo mayor impacto a nivel del estado de Guanajuato, pues el personal que trabajaba en el municipio de Celaya y en dicho sector, no se vio tan afectado. El costo de la rotación varía por tipo de empresa, encontrando que el número de salidas en la industria manufacturera es similar, y están conscientes de los costos que conllevan las salidas.

Lo anterior, lleva a analizar las condiciones laborales, que por políticas diseñadas para incrementar el empleo, han descuidado al personal, pues no se están tomando acciones para retenerlo, y la especialización no es factor requerido para la contratación, además de haber sobreoferta laboral, corroborándose en los altos índices de salidas o liquidaciones en el sector (Ochoa, 2016; Partida 2001). Confirmando, con base en las entrevistas, que la flexibilidad laboral está en los tres ámbitos. Dichas condiciones al no llevar a un trabajo decente, recaen en precariedad laboral (Corbanase y Rosas, 2014).

Las empresas transnacionales pueden brindar distintas condiciones laborales en comparación con las empresas nacionales, como el salario (Moreno, 2006), y siendo que Guanajuato se encuentra dentro de los principales siete estados receptores de IED (De la Mora, 2017), se propone una línea futura de investigación, con la finalidad de analizar al personal ocupado bajo la condición de subcontratación, en empresas con capital extranjero, en comparación con las de capital nacional. Sería importante también, analizar el nivel de educación de la población que está laborando en los sectores, como las implicaciones en términos de especialización y acceso a mejores oportunidades en el mercado de trabajo.

REFERENCIAS

- Añez, H. C. (2012). Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*. 18(2), 163-177.
- Álvarez, D., Ojeda, J. y López, C. (2018). Factors that Determine Work Precariousness - The comparison between the National and Foreign Direct Investment Industries: The case of Celaya Guanajuato México. *International Journal of Management Excellence*, 11(2), 1563-1573.
- Amadeo E. y Márcio, J. (1993). Flexibilidad Laboral, Productividad y Ajuste. *Boletín Socioeconómico* 26, 26-39. PUG, Río de Janeiro.
- Banco Nacional de México (BANXICO) (2019). Tipos de Cambio Peso/Dólar. BANXICO.
- Cervantes, D. (2011). Las políticas activas de empleo en México: el caso de los programas de formación. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 21-45.
- Chávez, P. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto. *Revista Aportes*, 17(7), 55-74.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016). Políticas Activas de Mercado de Trabajo para generar empleo y mejorar la calidad de los empleos en América Latina. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Consejo de Planeación para el Desarrollo del estado de Guanajuato (COPLADEG) (2002). Programa de Desarrollo Regional VI Centro-Este. Consejo de Planeación para el Desarrollo del estado de Guanajuato.
- Corbanese, V. y Rosas, G. (coords.) (2014). Derechos de los Jóvenes en el Trabajo: Guía del Facilitador y Guía Práctica. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- De la Mora, L. (coord.) (2017). Políticas para la atracción de inversión extranjera directa como impulsora de la creación de capacidades locales y del cambio estructural: El caso de México. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

- Desdentado, E. (2017). El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 149, 1063-1068.
- Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández y Varela-Ruiz (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación Educ. Médica*, 2 (7), 162-167.
- Echeverría, M., Solís, V. y Uribe-Echeverría, V. (2001). El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. *Cuaderno de Investigación*, 7.
- García, L. y Moritz, C. (2017). Desempleo en América Latina: ¿flexibilidad laboral o acumulación de capital? *Revista Problemas del Desarrollo*, 189(48), 33-56.
- Galindo, J. (1998). Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación. México: Pearson.
- Guerrero-Castañeda, R., Lenise do Prado, M. y Ojeda-Vargas, M. (2016). Reflexión crítica epistemológica sobre métodos mixtos en investigación de enfermería. *Enfermería Universitaria*, 13(4), 246-252.
- Hammer, D. y Wildavsky, A. (1990). La entrevista semi-estructurada de final abierto. Aproximación a una guía operativa. *Historia y Fuente Oral*, 4, 23-61.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.
- Huerta, H. y Chávez, M. (2003). Tres modelos de política económica en México durante los últimos sesenta años. *Análisis Económico*, 18(37), 55-80.
- Ibarra, M. y González L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración*, 231(2), 33-52
- Instituto de Planeación del Estado de Guanajuato (IPLANEG) (2012). Política de Gestión y Coordinación de las Zonas Metropolitanas en el Estado de Guanajuato. Libro Blanco. Gobierno del Estado de Guanajuato.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2009). Personal ocupado que no depende de la razón social para la cual trabaja. Censos Económicos 2009. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018a). Banco de Información y Estadística. Cuentas Nacionales. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018b). Sistema Automatizado de Información Censal (SAIC). Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018c). Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, México SCIAN 2018. Instituto Nacional de Estadística y Geografía.
- Jiménez, J. (2005). Las políticas de empleo en México y el desarrollo regional. *Revista Aportes*, 29, 25-43.
- Lira, L. y Quiroga, B. (2009). Técnicas de Análisis Regional. Santiago de Chile: CEPAL.
- Lóyzaga, O. (1995). La flexibilidad laboral en México. Antecedentes y perspectivas. *Alegatos*, 29, 57-68.
- Miguélez, F. (2004). La flexibilidad laboral. *Trabajo*, 13, 17-39
- Moreno, A. R. (2006). Inversión extranjera y equidad salarial en las empresas mexicanas. *Comercio Exterior*, 56(6), 510-522.
- Moreno, J. B. (2015). Política macro e industrial para un cambio estructural y crecimiento: gran pendiente de la economía mexicana. *Revista Problemas del Desarrollo*, 185(47), 59-80.
- Ochoa, S. M. (2016). Trayectorias laborales durante la crisis económica 2008-2009 en México. *Economía Informa*, 399, 34-58.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Soluciones eficaces políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017a). CDMX lidera el tema del teletrabajo en México.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017b). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017. Organización Internacional de Trabajo.
- Partida, R. (2001). Nuevas formas de empleo flexible en México: el trabajo subcontratado en las agencias de colocación en Jalisco. *Región y Sociedad*, 13(22), 99-127.

- Román, Y. y Ovando, W. (2016). Flexibilidad laboral de la población ocupada: un análisis espacial en México, 2005 y 2014. *Sociedad y Economía*, 31(2), 193-213.
- Román-Sánchez, Y. y Sollova-Manenova, V. (2012). Mercado de trabajo y condiciones laborales de la población joven asalariada en Toluca y Mérida, 2005-2010. *Papeles de Población*, 18(73), 1-27.
- Salazar, S. y Azamar, A. (2014). Flexibilidad y precarización del mercado de trabajo en México. *Política y Cultura*, 42, 185-207.
- Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) (2016). México destino extranjero para la inversión productiva. Secretaría de Relaciones Exteriores.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2019). Jóvenes Construyendo el Futuro. Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- Secretaría de Turismo (SECTUR) (2018). Celaya, Perfil del visitante 2018. Secretaría de Turismo.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Tokman, V. y Martínez, D. (1999). La agenda laboral en la globalización: eficiencia económica con progreso social. Lima: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Turner, E. y Martínez, J. (2003). Inversión extranjera y empleo en México. *Análisis Económico*, 13(37), 221-239.
- Unger-Rubín, K. F. (2011). Competitividad y especialización de la economía de Guanajuato: un acercamiento municipal, 1993-2003. *Economía, Sociedad y Territorio*, 11(36), 403-454.

ANEXO

Anexo 1. Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018

Código	Sector de Actividad Económica
23	Construcción
31-33	Industrias manufactureras
43	Comercio al por mayor
46	Comercio al por menor
48-49	Transportes, correos y almacenamiento
51	Información en medios masivos
52	Servicios financieros y de seguros
53	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles
54	Servicios profesionales, científicos y técnicos
56	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación
61	Servicios educativos
62	Servicios de salud y de asistencia social
71	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos
72	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas
81	Otros servicios, excepto actividades gubernamentales
SC	Sectores agrupados por el principio de confidencialidad. Incluye sector 21, 22 y 55

Fuente: elaboración propia, con base en INEGI, SCIAN (INEGI, 2018c).

