

Evaluación de la productividad con beneficios compartidos y su impacto en el bienestar de los trabajadores sindicalizados en el Estado de Sonora, México.

Evaluation of productivity with shared benefits and its impact on the welfare of unionized workers in the State of Sonora, México.

**Fidel Antonio Mendoza Shaw, Laura Elena Woolfolk Gallegos y
Elimey Zúñiga Mazón**

DOI: <https://doi.org/10.46589/riASF.vi40.576>

Recibido 24 de febrero de 2023.

Aceptado 8 de marzo de 2023

Publicado: 30 de diciembre de 2023

Resumen

Para alcanzar un alto nivel de vida, la competitividad es determinante, teniendo a la productividad como única base (Porter, 1990). Sonora perdió competitividad dentro de la región frontera norte con un crecimiento de (0.09%), en los años 2016 al 2019.

La mayoría de los trabajadores tienen un ingreso insuficiente para alcanzar el bienestar económico.

El Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 contempla como octavo eje el Trabajo Decente y Crecimiento Económico y como décimo eje la Reducción de las desigualdades.

Esta investigación busca conocer cuántas organizaciones sindicales han implementado acuerdos de productividad con beneficios compartidos o bonos como lo marca la Ley Federal del Trabajo (2012) y están cumpliendo con su aplicación en Sonora, México y de esta manera mejorar el ingreso real de los trabajadores para un mejor bienestar.

En la actualidad se reconoce universalmente el papel que desempeña la productividad en el aumento del bienestar nacional. (Prokopenko, 1989).

Se aplicó metodología cuantitativa y documental realizando un análisis de incrementos salariales, afectación de inflación, salarios reales, acuerdos de bonos por productividad y registros de salarios en el IMSS en el período comprendido del año 2013 al 2022.

Palabras clave: Productividad, Sindicatos, Competitividad

Abstract

To achieve a high standard of living, competitiveness is decisive, with productivity as the only basis (Porter, 1990). Sonora lost competitiveness within the northern border region with a growth of (0.09%), in the years 2016 to 2019. Most workers have an insufficient income to achieve economic well-being. The State Development Plan 2021-2027 contemplates as the eighth axis Decent Work and Economic Growth and as the tenth axis the Reduction of inequalities. This research sought to know how many union organizations have implemented productivity agreements with shared benefits or bonuses as marked by the Federal Labor Law (2012) and are complying with its application in Sonora, Mexico and thus improve the real income of workers for better welfare. The role of productivity in increasing national welfare is now universally recognized. (Prokopenko, 1989).

Quantitative and documentary methodology was applied, performing an analysis of wage increases, inflation affectation, real wages, productivity bonus agreements and salary records in the IMSS in the period from 2013 to 2022.

Keywords: Productivity, Unions, Competitiveness

Introducción

De acuerdo con lo que se establece en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 del estado de Sonora, (Hacienda, 2022) con fecha del 22 de enero de 2022, Sonora es una zona privilegiada con un enorme potencial y riqueza, con gran legado histórico y con una extraordinaria variedad de recursos naturales. Es el segundo estado más grande del país, con casi mil cien kilómetros de litoral en el mar de Cortés y una amplia frontera con Estados Unidos. Con vocación agropecuaria, minera, turística y manufacturera. Sin embargo, aún con todos esos privilegios ya integrados, la competitividad alcanzada y el nivel de vida de los que aquí habitan no son los que se podría imaginar.

Para alcanzar un alto nivel de vida, la competitividad es determinante, teniendo a la productividad como única base (Porter, 1990). Al respecto, y en el período de 2016 a 2019, Sonora perdió competitividad dentro de la región frontera norte con un crecimiento de (0.09%), acomodándose en último lugar. De igual forma, la mayoría de los trabajadores tienen un ingreso insuficiente para alcanzar el bienestar económico alcanzando en el año 2020 un PIB per cápita en dólares de 9,205.47 anuales muy distantes de los 50 mil dólares de PIB por persona de nuestros vecinos de Arizona y de los países en América Latina con altos niveles de desarrollo humano, Costa Rica, Chile y Uruguay que registran 12 mil, 13 mil y 15 mil dólares per cápita respectivamente.

Por otra parte, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) el cual se consideró como apoyo técnico para la elaboración del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 contempla como octavo eje el Trabajo Decente y Crecimiento Económico y como décimo eje Reducción de las desigualdades.

Esta investigación busco conocer cuántas organizaciones sindicales han implementado acuerdos de productividad con beneficios compartidos como lo marca la Ley Federal del Trabajo (2012) y están cumpliendo con su aplicación en Sonora, México y de ésta manera mejorar el ingreso real de los trabajadores para un mejor bienestar.

En la actualidad se reconoce universalmente el papel que desempeña la productividad en el aumento del bienestar nacional. En cada país, desarrollado o en desarrollo, con economía de mercado o con economía de planificación centralizada, la principal fuente del crecimiento económico es un aumento de la productividad y competitividad. A la inversa, la disminución del crecimiento, el estancamiento y la recesión entrañan o van acompañados de un mejoramiento más lento de la productividad (Prokopenko, 1989).

Que de conformidad con lo dispuesto en los Artículos 123, Apartado A de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 132 de la Ley Federal del Trabajo, los patrones están obligados a cumplir con la normatividad laboral en las materias de Condiciones Generales de Trabajo, Seguridad y Salud y, Capacitación y Adiestramiento, además de organizar el trabajo de tal manera que éste resulte con la mayor garantía para salvaguardarla seguridad, salud y vida de las personas trabajadoras, así como a respetar sus derechos en términos de la legislación aplicable;

Que la Ley Federal del Trabajo, que sienta la incorporación del principio de trabajo digno o decente como aquél en el cual se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, entre otros aspectos; (DOF, 2022).

Se realizó un análisis de la información del estado de Sonora de los incrementos salariales, acuerdos de productividad con beneficios compartidos entre Empresas y Sindicatos, salarios registrados ante el IMSS y además la afectación de la inflación todo ello de los últimos 10 años reflejado en un cuadro comparativo que concluyó con evaluación del bienestar de los trabajadores sindicalizados.

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregadoañadido de productos y servicios. Cuando las empresas ofrecen bonos de productividad aumentan las probabilidades de que los equipos de trabajo se desempeñen mejor. De acuerdo a la encuesta publicada por la Society for Human Resource Management, el pago por productividad ayuda a los empleados a desempeñarse mejor.

Los empleados competentes y que tienen una buena disposición pueden contribuir a la productividad y crear una ventaja competitiva para su empresa. Como propietario de empresa, al mostrar respeto por sus empleados y tratarles bien, mejorará el rendimiento de su empresa y, en definitiva, sus ganancias.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 2, párrafo segundo, establece que uno de los elementos que constituye el trabajo digno es que las y los trabajadores reciban capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, por lo que esta obligación se prevé en el Capítulo III BIS De la Productividad, Formación y Capacitación de los Trabajadores, cuyo artículo 153-A, párrafo segundo, indica que para dar cumplimiento a esta obligación, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa ofuera de ella, por conducto de personal propio, instructores externos especialmente contratados o adhesión a sistemas generales que se establezcan para ello. (DOF, 11/10/21).

Históricamente en México, los sindicatos poco se han interesado por los problemas de la productividad, porque su espacio privilegiado era el de las negociaciones con el Estado; a lo que asumieron una actitud protectora de los trabajadores en los procesos de trabajo, estableciendo sistemas de clientelas, defendiendo la no movilidad interna, en contra del despido, de la intensificación del trabajo, protegiendo el ascenso por antigüedad (De la Garza Toledo).

Se desconoce cuántas organizaciones sindicales han implementado acuerdos de productividad con beneficios compartidos y están cumpliendo con la aplicación de la LFT (2012) en Sonora, México y de ésta manera mejorar el ingreso real de los trabajadores para un mejor bienestar, motivo por el cual se plantea realizar la presente investigación.

Mediante el análisis de los últimos 10 años de la información de los incrementos salariales, acuerdos de productividad con beneficios compartidos entre Empresas y Sindicatos, salarios registrados ante el IMSS y además la afectación de la inflación, que concluye con evaluación del bienestar de los trabajadores sindicalizados.

Marco Teórico

La aplicación de Instrumentos para la mejor de la productividad con beneficios compartidos adquiere importancia en el contexto donde las organizaciones se ven obligadas a invertir en formación para mantenerse competitivas en los mercados y/o para mejorar su capacidad de asimilación de nuevas tecnologías, sistemas de calidad y de organización de la producción y del trabajo.

Al mismo tiempo, las organizaciones tienen que responder a una necesidad social de mejorar las condiciones de trabajo. Dicho de otra manera, que la formación conlleva a una mejora de la productividad y a la vez, a condiciones de trabajo decentes, para que la dinámica de la mejora se sostenga en el tiempo.

En la actualidad se reconoce universalmente el papel que desempeña la productividad en el aumento del bienestar nacional. En cada país, desarrollado o en desarrollo, con economía de mercado o con economía de planificación centralizada, la principal fuente del crecimiento económico es un aumento de la productividad y competitividad. A la inversa, la disminución del crecimiento, el estancamiento y la recesión entrañan o van acompañados de un mejoramiento más lento de la productividad (Prokopenko, 1989).

Históricamente la productividad la empieza a manejar Smith (1776) el cual hace énfasis en el concepto de productividad y señala que la división del trabajo es la causa más importante; en la explicación del proceso expone como en el ramo manufacturero industrial se argumenta un proceso productivo operativo desde el trabajo y lo importante en las ideas implícitas es la conjunción que hace cuando compara de alguna manera que la experiencia de cada trabajador en cada una de las operaciones lleva implícita una productividad.

La productividad es uno de los aspectos más importantes dentro de la industria de un país para ser competitivo frente a la influencia de la globalización comercial y para mejorar su nivel tecnológico. Elevar la productividad es el reto al que actualmente se enfrenta la industria manufacturera mundial, para permanecer en el mercado (Mercado 1997: 17).

En este sentido, la productividad se debe examinar desde el punto de vista social y económico. Las actitudes hacia el trabajo y el rendimiento pueden mejorar gracias a la participación de los empleados en la planificación de las metas, en la puesta en práctica de procesos y en los beneficios de la productividad. (Prokopenko, 1989).

El impacto de la productividad de un país se refleja debido a que afecta a las tasas de inflación, el nivel de vida, el empleo, el poder político y el poder económico (Sumanth 1993:12-13). Si la productividad de un país mejora, se incrementa el Producto Nacional Bruto más rápidamente que los factores del insumo. Por lo tanto, la inflación, los saldos comerciales negativos, el desempleo y el lento crecimiento económico son consecuencia de una baja productividad.

Por lo anterior, la productividad es un tema estratégico de la agenda nacional, ya que paralararlo a su máximo potencial, el Presidente de México Enrique Peña Nieto, desde el iniciode su gobierno (01 de diciembre de 2012) trazó el Plan Nacional de Desarrollo (PND) con énfasis en la productividad.

De lo anterior se destaca:

- El Presidente emitió el Decreto para establecer el Comité Nacional de Productividad, como Órgano Consultivo y Auxiliar del Ejecutivo Federal y de la planta productiva del país (17 de mayo 2013);
- Se han creado ya 14 Comisiones Estatales de Productividad;
- El día 30 de agosto de 2013 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF), el Programa para Democratizar la Productividad en México.
- Promover el uso eficiente de los factores productivos.
- Elevar la productividad laboral y empresarial.
- Fortalecer el ambiente de los negocios en el país.

Asimismo, las brechas históricas en los niveles de bienestar que viven los habitantes de las distintas regiones del país no sólo persisten sino que, además, parecen profundizarse día con día.

Las disparidades que observamos tienen entre sus causas un bajo crecimiento económicoque ha impedido generar suficientes empleos de calidad, reducir de manera significativa la pobreza y brindar a todas las familias una mejor calidad de vida. Ante ello, es inevitablepreguntarnos: ¿Por qué México crece tan lentamente? ¿Cómo podemos romper la inerciadel bajo crecimiento? ¿Qué podemos hacer para que los beneficios del crecimiento lleguen a los sectores más rezagados de nuestra sociedad y de nuestra economía? (Secretaría de Gobernación, 2013).

Para todo esto es que hay que apostarle a la Productividad con beneficios compartidos o Democratizar la Productividad, donde el trabajador y el empleador sientan que la labor diaria se convierte en un ganar ganar.

Son muchos los esfuerzos que el Gobierno está ejerciendo para el logro de lo anterior, pero poco se sabe de si está funcionando, se tiene poca información de las empresas que lo están aplicando y con que lo están midiendo.

Fundamento Legal de la productividad en México:

Tal y como lo establece el **artículo 2º de la LFT (2012)**. Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el **incremento de la productividad con beneficios compartidos**, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

El **artículo 153-A. de la L.F.T. (2012) que dice** los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y **su productividad**, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

El **artículo 153-C. de la L.F.T. (2012) establece que** El adiestramiento tendrá por objeto: Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías que los empresarios deben implementar para **incrementar la productividad** en las empresas; **Incrementar la productividad**; y el **artículo 153-E. describe que** las empresas que tengan más de 50 trabajadores se constituirán **Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad**, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, y serán las encargadas de:

Proponer los cambios necesarios en la maquinaria, los equipos, la organización del trabajo, las relaciones laborales, de conformidad con las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que **incrementen la productividad** en función de su grado de desarrollo actual.

Proponer las medidas acordadas por el Comité Nacional y los Comités Estatales de Productividad a que se refieren los **artículos 153-K y 153-Q**, con el propósito de impulsar la capacitación, **medir y elevar la productividad**, así como **garantizar el reparto equitativo de sus beneficios**.

Vigilar el cumplimiento de los **acuerdos de productividad**; y resolver las objeciones que, en su caso, presenten los trabajadores con motivo de la **distribución de los beneficios de la productividad**.

Para el caso de las micro y pequeñas empresas, que son aquellas que cuentan con hasta 50 trabajadores, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía estarán obligadas a **incentivar su productividad** mediante la dotación de los programas que se refiere el **artículo 153-J**, así como la capacitación relacionada con los mismos. Para tal efecto, con el apoyo de las instituciones académicas relacionadas con los temas de los programas referidos, convocarán en razón de su rama, sector, entidad federativa o región a los micro y pequeños empresarios, a los trabajadores y sindicatos que laboran en dichas empresas.

El artículo 153-F. menciona que las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad se integren y funcionen oportunamente y normalmente, vigilando el cumplimiento de sus obligaciones.

Así mismo el **artículo 153-F Bis**. Los patrones deberán conservar a disposición de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Economía, los planes y programas de capacitación, adiestramiento y productividad que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados.

El **artículo 153-H**. Los planes y programas de capacitación y adiestramiento se elaborarán dentro de los sesenta días hábiles siguientes a que inicien las operaciones en el centro de trabajo y deberán cumplir los requisitos siguientes: **Deberán basarse en normas técnicas de competencia laboral**, si las hubiere para los puestos de trabajo de que se trate.

Del mismo modo el **artículo 153-I. dice** se entiende por **productividad**, para efectos de esta Ley, el resultado de optimizar los factores humanos, materiales, financieros, tecnológicos y organizacionales que concurren en la empresa, en la rama o en el sector para la elaboración de bienes o la prestación de servicios, con el fin de promover a nivel sectorial, estatal, regional, nacional e internacional, y acorde con el mercado al que tiene acceso, su competitividad y sustentabilidad, mejorar su capacidad, su tecnología y su organización, e incrementar los ingresos, el bienestar de los trabajadores y **distribuir equitativamente sus beneficios**. Al establecimiento de los acuerdos y sistemas para **medir e incrementar la productividad**, concurrirán los patrones, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia.

Artículo 153-J. Para **eleva la productividad** en las empresas, incluidas las micro y pequeñas empresas, se elaborarán programas que tendrán por objeto:

productividad;

- I. Hacer un diagnóstico objetivo de la situación de las empresas en materia de
 - II. Proporcionar a las empresas estudios sobre las mejores prácticas tecnológicas y organizativas que incrementen su nivel actual de **productividad** en función de su grado de desarrollo;
 - III. Adecuar las condiciones materiales, organizativas, tecnológicas y financieras que permitan aumentar la **productividad**;
 - IV. Proponer programas gubernamentales de financiamiento, asesoría, apoyo y certificación para el aumento de la **productividad**;
 - V. Mejorar los sistemas de coordinación entre trabajadores, empresa, gobiernos y academia;
 - VI. Establecer compromisos para elevar la **productividad** por parte de los empresarios, trabajadores, sindicatos, gobiernos y academia;
 - VII. Evaluar periódicamente el desarrollo y cumplimiento de los programas;
- Mejorar las condiciones de trabajo, así como las medidas de Seguridad e Higiene;
- VIII. Implementar sistemas que permitan determinar en forma y monto apropiados los incentivos, **bonos o comisiones** derivados de la contribución de los trabajadores a la elevación de la **productividad** que se acuerde con los sindicatos y los trabajadores; y
 - IX. Las demás que se acuerden y se consideren pertinentes.

Metodología

Se realizó un comparativo de incrementos salariales, afectación de inflación, salarios reales, acuerdos de bonos por productividad y registros de salarios en el IMSS para realizar evaluación de bienestar de los trabajadores sindicalizados en los últimos 10 años del Estado de Sonora.

Para lo anterior se llevó a cabo:

1. Análisis de los incrementos salariales en promedio obtenidos en los últimos 10 años en negociaciones salariales por los Sindicatos en Sonora registrados ante la Secretaría del Trabajo en Sonora.
2. Análisis sobre posibles acuerdos en negociaciones salariales en materia de

- productividad con beneficios de bonos entre Empresas y Sindicatos en los últimos 10 años registrados ante la Secretaría del Trabajo en Sonora.
3. Análisis de los registros de promedios salariales ante el IMSS correspondientes al estado de Sonora de los últimos 10 años.
 4. Análisis de la inflación de los últimos 10 años en México y su afectación a los salarios.

La metodología de investigación es cuantitativa y documental, se aplica para el levantamiento de información en:

- Subsecretaría de Productividad de la Secretaría del Trabajo en Sonora.
- Área de contractuales y estadística de la Secretaría del Trabajo en Sonora.
- Registros de inflación ante la Secretaría de Hacienda.
- Registros de salarios ante el IMSS.

Resultados

Para poder conocer si los Sindicatos en Sonora han revisado la implementación de la productividad con beneficios compartidos y su impacto en el bienestar de los trabajadores se realizó los siguientes análisis.

1. Revisiones salariales y acuerdos de bonos de productividad.

| AÑO | REVISIONES SALARIALES | BONOS DE PRODUCTIVIDAD |
|------|-----------------------|------------------------|
| 2013 | 1,304 | 66 |
| 2014 | 531 | 40 |
| 2015 | 1,287 | 106 |
| 2016 | 1,409 | 123 |
| 2017 | 1,556 | 149 |
| 2018 | 1,613 | 147 |
| 2019 | 1,616 | 166 |
| 2020 | 1,387 | 155 |
| 2021 | 1,492 | 165 |
| 2022 | 1,100 | 112 |

Tabla 1: Elaboración propia con datos publicados en estadística de la Secretaría del Trabajo.

Análisis: Se observa que desde el año 2015 en adelante han sido cada vez más los acuerdos de bonos de productividad en las revisiones contractuales entre Sindicatos y Empresas.

2. Incrementos salariales en promedio obtenidos en los últimos 10 años en negociaciones salariales por los Sindicatos en Sonora registrados ante la Secretaría del Trabajo en Sonora.

| AÑO | % INCREMENTO NOMINAL |
|------|----------------------|
| 2013 | 5.4 |
| 2014 | 4.3 |
| 2015 | 5.0 |
| 2016 | 5.2 |
| 2017 | 5.9 |
| 2018 | 6.3 |
| 2019 | 9.5 |
| 2020 | 7.3 |
| 2021 | 7.0 |
| 2022 | 9.4 |

Tabla 2: Elaboración propia con datos publicados en estadística de la Secretaría del Trabajo.

Análisis: Se observa que los incrementos salariales nominales han ido en incremento notorio a partir del año 2019.

3. Acuerdos en negociaciones salariales en materia de productividad con bonos entre Empresas y Sindicatos en los últimos 10 años registrados ante la Secretaría del Trabajo en Sonora.

| Número de Sindicatos en Sonora que registraron contratos colectivos que incluyen bonos por productividad | |
|--|-----------------|
| AÑO | No. de Empresas |
| 2013 | 66 |
| 2014 | 40 |
| 2015 | 106 |
| 2016 | 123 |
| 2017 | 149 |
| 2018 | 147 |
| 2019 | 166 |
| 2020 | 155 |
| 2021 | 165 |
| 2022 | 112 |

Tabla 3: Elaboración propia con datos publicados en estadística de la Secretaría del Trabajo.

Análisis: Se observa que en los años 2015, 2016 y 2022 se duplicaron los acuerdos de bonos por productividad y del año 2017 al 2021 prácticamente se triplicaron al hacer negociaciones con los Sindicatos en donde se incluyan bonos de productividad que lleven a beneficios compartidos para los trabajadores y organizaciones.

4. Registros de promedios salariales diarios ante el IMSS correspondientes al estado de

Sonora de los últimos 10 años.

| AÑO | SALARIO PROMEDIO IMSS |
|------|--------------------------|
| 2013 | 235.94 |
| 2014 | 247.55 |
| 2015 | 260.12 |
| 2016 | 271.04 |
| 2017 | 288.1 |
| 2018 | 305.69 |
| 2019 | 333.6 |
| 2020 | 357.67 |
| 2021 | 385.13 |
| 2022 | 433.82 |

Tabla 4: Elaboración propia con datos publicados en estadística del IMSS:

Análisis: Se observa que del año 2013 al 2017 los incrementos diarios al salario promedio fueron entre 4 y 6 pesos; y a partir del año 2018 los incrementos fueron entre 9 y 12 pesos.

5. Análisis de la inflación de los últimos 10 años en México.

| AÑO | INFLACIÓN |
|------|-----------|
| 2013 | 4.43 |
| 2014 | 2.88 |
| 2015 | 2.37 |
| 2016 | 1.88 |
| 2017 | 4.86 |
| 2018 | 4.82 |
| 2019 | 2.77 |
| 2020 | 3.16 |
| 2021 | 5.09 |
| 2022 | 7.51 |

Tabla 5: Elaboración propia con datos publicados en estadística del INEGI.

Análisis: De los años 2013 al 2021 se mantuvo la inflación en parámetros aceptables pero en

el año 2022 se disparó siendo tema de aplicación de programas especiales y de políticas monetarias del Banco de México para su control y reducción.

5. Incremento porcentual real del salario en los últimos 10 años en Sonora de acuerdo a negociaciones contractuales entre Sindicatos y Empresas.

| AÑO | % INCREMENTO SALARIO NOMINAL | MENOS INFLACION | INCREMENTO REAL DE SALARIO |
|------|------------------------------|-----------------|----------------------------|
| 2013 | 5.4 | 4.43 | 0.97 |
| 2014 | 4.3 | 2.88 | 1.42 |
| 2015 | 5.0 | 2.37 | 2.63 |
| 2016 | 5.2 | 1.88 | 3.32 |
| 2017 | 5.9 | 4.86 | 1.04 |
| 2018 | 6.3 | 4.82 | 1.48 |
| 2019 | 9.5 | 2.77 | 6.73 |
| 2020 | 7.3 | 3.16 | 4.14 |
| 2021 | 7.0 | 5.09 | 1.91 |
| 2022 | 9.4 | 7.51 | 1.89 |

Tabla 6: Elaboración propia con datos publicados en estadística del INEGI y la Secretaría del Trabajo.

Análisis: De los años 2013 al 2018 el incremento al salario real fue mínimo y en los años 2019 y 2020 se dio más alto por tener salarios nominales altos y baja inflación volviendo nuevamente a tener salarios reales bajos en los años 2021 y 2022.

Conclusiones

El propósito del presente trabajo fue hacer una evaluación de la productividad con beneficios compartidos y su impacto en el bienestar de los trabajadores sindicalizados en el Estado de Sonora, México, para lo cual se aplicó metodología cuantitativa y documental realizando un análisis de incrementos salariales, afectación de inflación, salarios reales, acuerdos de bonos por productividad y registros de salarios en el IMSS en el período comprendido del año 2013 al 2022, concluyendo que de 13,295 revisiones contractuales se acordaron 1,229 acuerdos de bonos de productividad siendo un 9%, además en los primeros 6 años del 2013 al 2018 **no se tuvo mejora significativa del bienestar de los trabajadores** alcanzando un incremento total de \$26.57 pesos de salario diario en promedio de esos 6 años y **sí se obtuvo una mejora significativa del bienestar de los trabajadores** en los últimos 4 años del 2019 al 2022 de \$36.65 en promedio de del salariodiario.

Estas conclusiones también coinciden con el incremento de acuerdos de bonos de productividad en esos años y también concuerda con el período donde se obtuvo mejor aumento salarial real.

Bibliografía

1. D.O.F. (2013). Diario Oficial de la Federación, Lineamientos para la Operación del Programa de Apoyo para la Productividad. Publicado 3 julio 2013. Decreto.
2. D.O.F. (2022). https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5634193&fecha=01/11/2021#gsc.tab=0
3. L.F.T. (2012). <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>. Consultado el 20/nov/2022.
4. Mercado, E. (1997). Productividad base de la Competitividad: Editorial Limusa, México.
5. O.I.T. (2022). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
6. Porter, E. (1990). Ventaja Competitiva, Creación y Sostenimiento de un Desempeño Superior: Editorial, CECSA, 14a edición, México.
7. Prokopenko, J. (1989). La Gestión de la productividad: Editorial Noriega-Limusa, México.
8. P.E.D. (2021-2027). <https://plandesarrollo.sonora.gob.mx/>
9. Plan Nacional de Desarrollo. (2012). http://www.dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5299465. Consultado el 20/nov/2020.
10. PNUD. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

11. Smith, A. (1776). Investigación Sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones: Fondo de Cultura Económica. México.
http://www.fondodeculturaeconomica.com/librerias/libro/Investigacion_sobre_la_naturaleza_y_causas_de_la_riqueza_de_las_nacion/001102E. Consultado el 20/nov/2020

12. [Segob, \(2013\).](#)

http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/Resource/1209/9/images/Programa_Sectorial_SEGOB_DOF_121213_Separata.pdf

13. Sumanth, D. (1993), Ingeniería y Administración de la productividad. McGraw-Hill.México.

CÓMO CITAR

MENDOZA SHAW, F. A., Woolfolk Gallego, L., & Zuñiga Mazón, E. (2023). Evaluación de la productividad con beneficios compartidos y su impacto en el bienestar de los trabajadores sindicalizados en el Estado de Sonora, México. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (40).
<https://doi.org/10.46589/riasf.vi40.576>



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

