



Año 17 / Núm. 42 / - julio – diciembre 2024
Revista de Investigación Académica sin Frontera
ISSN 2007-8870



La mejora en los salarios y su impacto real en el bienestar de los trabajadores en el Estado de Sonora, México, en el período 2014 al 2023.

The improvement in wages and its real impact on the well-being of workers in the State of Sonora, Mexico, in the period 2014 to 2023.

Fidel Antonio Mendoza Shaw¹, Laura Elena Woolfolk Gallego² y
Elimey Zúñiga Mazón³

<https://orcid.org/0000-0003-2477-1363>. Universidad Estatal de Sonora.
<https://orcid.org/0000-0002-3518-9187>. Universidad Estatal de Sonora
<https://orcid.org/0000-0002-9555-1571>. Universidad Estatal de Sonora

DOI: <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.696>

Recibido: 2 de junio de 2024.

Aceptado: 2 de noviembre de 2024.

Publicado: 5 de diciembre 2024.

Cómo citar

MENDOZA SHAW, F. A., WOOLFOLK GALLEGO, L. E., & ZÚÑIGA MAZÓN, E. (2024). La mejora en los salarios y su impacto real en el bienestar de los trabajadores en el Estado de Sonora, México, en el período 2014 al 2023. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, 1(42). <https://doi.org/10.46589/riasf.v1i42.696>

Resumen

En el Plan Estatal de Desarrollo del Estado de Sonora 2021-2027, se establece que para lograr un mejor Bienestar y alcanzar un alto nivel de vida la competitividad es determinante, teniendo a la productividad como única base (Porter,1990). 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.

Por ello, las organizaciones tienen que responder a una necesidad social de mejorar las condiciones de trabajo, y con esto contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (8 y 10). 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.

Se desconoce si los aumentos en los salarios implementados en los últimos 10 años (período 2014 al 2023) han mejorado el ingreso real de los trabajadores para un mejor bienestar, motivo por el cual se planteó realizar la presente investigación.

Palabras clave: Competitividad, Productividad, Bienestar.

Abstract

In the State Development Plan of the State of Sonora 2021-2027, it is established that to achieve better well-being and achieve a high standard of living, competitiveness is decisive, having productivity as the only basis (Porter, 1990). On the other hand, the United Nations Development Program (UNDP), which was considered as technical support for the preparation of the State Development Plan 2021-2027, with Decent Work and Economic Growth as the eighth axis and Reduction of inequalities as the tenth axis.

Therefore, organizations have to respond to a social need to improve working conditions, and thereby contribute to the achievement of the Sustainable Development Goals (8 and 10).

In other words, that training leads to an improvement in productivity and at the same time, to decent working conditions, so that the dynamics of improvement are sustained over time. It is unknown whether the wage increases implemented in the last 10 years (period 2014 to 2023) have improved the real income of workers for better well-being, which is why this research was proposed.

Keywords: Competitiveness, Productivity, Well-being.





Introducción

Sonora en el período 2016 al 2019 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.

De acuerdo con lo que se establece en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 del estado de Sonora, para alcanzar un alto nivel de vida, la competitividad es determinante, teniendo a la productividad como única base (Porter, 1990).

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 con templa como octavo eje el Trabajo Decente y Crecimiento Económico y como décimo eje Reducción de las desigualdades.

Al mismo tiempo, las organizaciones tienen que responder a una necesidad social de mejorar las condiciones de trabajo, y con esto contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (8 y 10). 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.

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 desconoce si los aumentos en los salarios implementados en los últimos 10 años (período 2014 al 2023) han mejorado el ingreso real de los trabajadores para un mejor bienestar, motivo por el cual se plantea realizar la presente investigación.

Justificación

A pesar del comportamiento global positivo de la economía durante la presente administración, en el comparativo anual, los salarios mejor pagados tuvieron en el arranque de 2023 un ligero retroceso respecto a enero de 2022, al pasar de 13.7 a 13.0% de la población ocupada, El Economista. (2023).

Por ello es importante emitir una proyección y ver su relación con la inflación y algunos otros indicadores con el crecimiento del bienestar en general. 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.

Marco Teórico

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. 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. Sumanth, D. (1993).

La productividad se refiere a la eficiencia con la que se producen bienes y servicios. Cuando la productividad de un país mejora, significa que se están produciendo más bienes y servicios con la misma cantidad de insumos. Este aumento en la eficiencia impulsa el Producto Interno bruto, que es la suma total del valor de todos los bienes y servicios producidos por un país durante un período. Mankiw, N. G. (2021).



El bienestar se refiere a una condición de satisfacción y equilibrio en diversas dimensiones de la vida, incluyendo aspectos económicos, sociales y psicológicos (Diener, 2000). En este sentido, el bienestar económico constituye un aspecto fundamental en la calidad de vida de los individuos, dado que permite satisfacer sus necesidades materiales y alcanzar una estabilidad financiera.

En el contexto de los trabajadores del estado de Sonora, el incremento salarial ha sido considerado un factor clave para mejorar su bienestar económico, ya que un mayor ingreso podría proporcionar mayor seguridad financiera y facilitar el acceso a mejores servicios de salud y condiciones sociales. No obstante, resulta crucial evaluar si los aumentos salariales efectivamente se reflejan en una mejora sostenida del bienestar o si factores como la desigualdad socioeconómica y las variaciones en el costo de vida limitan su impacto positivo. De acuerdo con estudios previos, los efectos de los aumentos salariales en el bienestar económico pueden verse mitigados por la inflación y las disparidades estructurales presentes en la sociedad (Ravallion, 2021; Sicular, 2020). Por ello, es necesario un análisis integral que considere estos aspectos a la hora de valorar el impacto real de los salarios en el bienestar de los trabajadores.

El bienestar económico no depende exclusivamente de la cantidad absoluta de ingresos, sino también de cómo este se convierte en poder adquisitivo y en la capacidad para satisfacer las necesidades básicas de los individuos.

Como señalan Smith y Todaro (2019), el poder adquisitivo es un elemento clave para evaluar el impacto real de los ingresos sobre el bienestar, ya que un ingreso más alto no necesariamente garantiza mejores condiciones de vida si los costos de bienes y servicios esenciales son elevados. A su vez, la capacidad de satisfacer las necesidades básicas, como la alimentación, la vivienda y la atención médica, es un indicador crucial del bienestar económico, tal como lo destacan Deaton y Muellbauer (2020).





De esta forma, la interacción entre el ingreso disponible, el poder adquisitivo y la satisfacción de necesidades determina en última instancia el nivel de bienestar alcanzable por los individuos.

Ingreso Disponible

El ingreso disponible se define como la cantidad de dinero que los individuos o las familias tienen a su disposición después de deducir impuestos, contribuciones sociales y otras obligaciones financieras. Este concepto es fundamental para entender el bienestar económico, ya que los recursos disponibles para el consumo y el ahorro influyen directamente en la capacidad de los individuos para satisfacer sus necesidades básicas y, por ende, en su nivel de bienestar (Atkinson, 2015; González, 2018).

A través del ingreso disponible, se puede evaluar el impacto real de los incrementos salariales sobre el bienestar de los trabajadores, ya que no solo importa el monto total del salario, sino también cómo este se traduce en poder adquisitivo y en la mejora de las condiciones de vida.

Poder adquisitivo.

El poder adquisitivo se refiere a la capacidad de los individuos para comprar bienes y servicios con su ingreso disponible. Este concepto se vincula estrechamente con el costo de vida y los precios en la economía. Un aumento en el ingreso disponible no siempre se traduce en una mejora del bienestar si los precios de los bienes y servicios también aumentan. Mankiw, N. G. (2021).

Según Krugman y Wells (2020), el poder adquisitivo es esencial para evaluar el verdadero impacto del ingreso en el bienestar de los individuos, ya que un aumento en el ingreso no siempre se traduce en una mejora en el poder adquisitivo si los precios también aumentan proporcionalmente.





Capacidad para Satisfacer Necesidades Básicas.

La capacidad de satisfacer las necesidades básicas implica tener suficiente ingreso para cubrir las necesidades esenciales como alimentación, vivienda, salud y educación. El bienestar económico se evalúa frecuentemente en términos de la capacidad de los individuos para mantener un nivel de vida adecuado que les permita vivir con dignidad. Sen, A. (1999). Este concepto es crucial para evaluar el bienestar económico, ya que un nivel adecuado de ingreso permite a las personas mantener un nivel de vida que garantice dignidad y calidad de vida.

Las disparidades históricas en los niveles de bienestar entre las diversas regiones del país no solo persisten, sino que, además, parecen agudizarse con el tiempo. Este fenómeno es particularmente relevante en el contexto del incremento salarial y su impacto en el bienestar de los trabajadores.

La persistencia y profundización de estas brechas regionales pueden influir en cómo los aumentos salariales afectan el bienestar económico de manera desigual. Según Márquez (2020), las desigualdades regionales han tendido a acentuarse debido a factores económicos y políticas públicas que no han logrado mitigar estas disparidades. De manera similar, Crespo (2017) señala que las brechas históricas en bienestar reflejan disparidades estructurales que continúan impactando la calidad de vida de los residentes en diferentes regiones del país.

Estas diferencias regionales en el bienestar económico deben ser consideradas al evaluar los efectos de los incrementos salariales, ya que los beneficios de tales aumentos pueden no distribuirse equitativamente entre las distintas regiones.

Fundamento Legal de salario remunerador en México.

De acuerdo con el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2012), las normas laborales buscan equilibrar los factores de producción con la justicia social, promoviendo un entorno de trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales. Este principio es fundamental al evaluar el impacto del incremento salarial en el bienestar económico de los trabajadores.





El incremento salarial no solo debe considerarse desde una perspectiva de aumento en los ingresos, sino también en relación con su capacidad para contribuir a una mayor justicia social y un equilibrio justo entre los factores productivos y las condiciones laborales. Según este marco normativo, un incremento salarial efectivo debe ir acompañado de mejoras en las condiciones laborales y un impacto positivo en el bienestar económico general de los trabajadores. Por lo tanto, el análisis del impacto real del aumento salarial debe considerar cómo estos incrementos contribuyen a la consecución de un trabajo digno y a la reducción de desigualdades en el ámbito laboral, en cumplimiento con los objetivos establecidos por la LFT (2012).

Trabajo digno o decente.

El concepto de trabajo digno o decente se refiere a un entorno laboral en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, sin discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, migración, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Además, implica acceso a la seguridad social, un salario remunerador, capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos, y condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos laborales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013; Arriaga, 2018).

El concepto de trabajo digno o decente se refiere a un entorno laboral en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, sin discriminación por origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, migración, opiniones, preferencias sexuales o estado civil. Además, implica acceso a la seguridad social, un salario remunerador, capacitación continua para incrementar la productividad con beneficios compartidos, y condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos laborales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013; Arriaga, 2018).

En el contexto del bienestar económico, el concepto de trabajo digno o decente se refiere a un tipo de empleo que no solo respeta la dignidad humana del trabajador, sino que también contribuye significativamente a su bienestar económico y social. Esto implica:



Respeto a la Dignidad Humana: El trabajo digno garantiza que los trabajadores sean tratados con respeto y sin discriminación por motivos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, migración, opiniones, preferencias sexuales o estado civil (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013).

Salario Remunerador: Un salario que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia, permitiéndoles vivir con dignidad y participar plenamente en la sociedad (Arriaga, 2018).

Acceso a Seguridad Social: La inclusión en sistemas de seguridad social que proporcionen protección en caso de enfermedad, accidente, desempleo o jubilación (OIT, 2013).

Capacitación y Desarrollo: Oportunidades para la capacitación continua que mejoren las habilidades del trabajador y aumenten su productividad, con beneficios compartidos entre empleador y empleado (Arriaga, 2018).

Condiciones Óptimas de Seguridad e Higiene: Un entorno laboral que garantice la salud y seguridad de los trabajadores, minimizando riesgos y promoviendo condiciones de trabajo seguras (OIT, 2013).

Agenda 2030

La Agenda 2030 es un plan global adoptado por los Estados miembros de la ONU en septiembre de 2015, con el objetivo de erradicar la pobreza y promover el desarrollo sostenible a nivel mundial. Se basa en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que abordan una amplia gama de desafíos sociales, económicos y ambientales. Estos objetivos están diseñados para ser universales, inclusivos y transformadores, buscando mejorar la vida de las personas y proteger el planeta (Naciones Unidas, 2015).





Objetivo 8 Trabajo decente y crecimiento económico.

Un crecimiento económico inclusivo y sostenido puede impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

Tiene como fin crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida. En el contexto del estado de Sonora, México, la implementación de este objetivo puede tener un impacto significativo en el bienestar económico de la región. Un crecimiento económico inclusivo puede contribuir a la generación de empleos de calidad, reducir las desigualdades y mejorar las condiciones laborales, lo cual, a su vez, puede elevar los niveles de ingreso y bienestar de los trabajadores (Naciones Unidas, 2015).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021), un enfoque en el crecimiento económico sostenido y la creación de empleos decentes puede ayudar a reducir las disparidades regionales y mejorar las condiciones de vida, especialmente en áreas con necesidades económicas urgentes como Sonora. Asimismo, el fortalecimiento de las políticas laborales y económicas en línea con los ODS puede promover un entorno más equitativo y estable, favoreciendo un desarrollo más equilibrado en la región (Velázquez, 2018).

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades.

Este objetivo es crucial para evaluar el impacto real del incremento de salarios en el bienestar económico en México. La reducción de las desigualdades no solo se relaciona con la igualdad de ingresos, sino también con la promoción de una distribución equitativa de los recursos y oportunidades, Velázquez, A. (2018).

En el contexto local, un aumento en los salarios puede contribuir significativamente a la reducción de las desigualdades económicas al mejorar los ingresos de los trabajadores de bajos salarios y, en consecuencia, elevar su nivel de vida. Según la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (2021), incrementos salariales adecuados pueden ayudar a cerrar la brecha entre los ingresos de los trabajadores de bajos y altos salarios, promoviendo una mayor equidad económica. Además, el impacto de estos aumentos salariales se ve potenciado





cuando se implementan junto con políticas que promuevan el acceso a educación, salud y otras oportunidades que beneficien a los segmentos más desfavorecidos de la población (Gómez, 2019). Al reducir las desigualdades económicas, los incrementos salariales pueden fomentar una mayor cohesión social y contribuir al bienestar general, alineándose con los principios del Objetivo 10 de la Agenda 2030.

Metodología

Se recabaron datos de Organismos como el IMSS, STPS, INEGI y se realizó un análisis comparativo de incrementos en salarios mínimos y contractuales, empleo, inflación para determinar si hubo mejora en los salarios y si se tuvo un impacto real en el bienestar de los trabajadores del Estado de Sonora.

Se desconoce si los aumentos en los salarios implementados en los últimos 10 años (período 2014 al 2023) han mejorado el ingreso real para un mejor bienestar en los trabajadores formales del Estado de Sonora, México en el período de los años 2014 al 2023, motivo por el cual se plantea realizar la presente investigación.

Estudiar este impacto es clave para comprender el papel de los salarios reales en la vida de los trabajadores, y para proponer políticas públicas que favorezcan un bienestar integral.

Hipótesis de investigación.

Los aumentos salariales implementados en los últimos 10 años que comprende el período del 2014 al 2023 han mejorado de manera significativa el ingreso real y el bienestar de los trabajadores formales del Estado de Sonora, México.

Objetivos

Objetivo general.

Analizar información del Estado de Sonora, México de los incrementos salariales a los salarios mínimos, incrementos contractuales, salarios registrados ante el IMSS y además la afectación de la inflación todo ello de los últimos 10 años (período del 2014 al 2023)





reflejado en un cuadro comparativo que concluya con evaluación del bienestar de los trabajadores formales.

Objetivos específicos:

Conocer y analizar los incrementos salariales en promedio de los salarios mínimos obtenidos en los últimos 10 años (período del 2014 al 2023) en el Estado de Sonora México.

Conocer y analizar los incrementos salariales en promedio de los salarios contractuales obtenidos en los últimos 10 años (período del 2014 al 2023) en el Estado de Sonora, México.

Conocer y analizar los registros de promedios salariales ante el IMSS correspondientes al estado de Sonora, México de los últimos 10 años (período del 2014 al 2023).

Conocer y analizar la inflación de los últimos 10 años en México.

Realizar un comparativo de incrementos a los salarios mínimos, contractuales, registros de salarios promedios en el IMSS, afectación de inflación, para realizar evaluación de bienestar de los trabajadores formales en los últimos 10 años del Estado de Sonora, México (período 2014 al 2023).



Resultados

Tabla No. 1

Comportamiento de Incremento últimos 10 años de: Salario Mínimo

AÑO	SALARIO MÍNIMO	% DE INCREMENTO	INFLACION	INCREMENTO REAL
2023	207.44	19.99	4.66	15.33
2022	172.87	21.99	7.82	14.17
2021	141.7	14.99	7.36	7.63
2020	123.22	20	3.15	16.85
2019	102.68	16.2	2.83	13.37
2018	88.36	10.39	4.83	5.56
2017	80.04	9.58	6.77	2.81
2016	73.04	4.19	3.36	0.83
2015	70.1	4.17	2.13	2.04
2014	67.29	4.01	4.08	0.07

Fuente. Diseño propio con datos del INEGI

Nota: En los últimos 5 años del 2019 al 2023 se puede observar un incremento real significativo de los salarios mínimos.

Tabla No. 2

Comportamiento de Incremento últimos 10 años de Salario promedio diario registrado en IMSS

AÑO	SALARIO PROMEDIO DIARIO REGISTRADO EN IMSS	% DE INCREMENTO	INFLACION	INCREMENTO REAL
2023	485.78	11.97	4.66	7.31
2022	433.82	12.64	7.82	4.82
2021	385.13	7.67	7.36	0.31
2020	357.67	7.21	3.15	4.06
2019	333.6	9.13	2.83	6.3
2018	305.69	6.1	4.83	1.27
2017	288.1	6.29	6.77	-0.48
2016	271.04	4.19	3.36	0.83
2015	260.12	5.07	2.13	2.94
2014	247.55	4.3	4.08	0.22

Fuente. Diseño propio con datos del IMSS.

Nota: Se puede observar que en los últimos 5 años se ha tenido un incremento real en los salarios promedio diario registrados ante el IMSS.

Tabla No. 3

Comportamiento de Incremento últimos 10 años de: Contratos colectivos registrados

AÑO	%AUMENTO PROMEDIO CONTRACTUAL	%INFLACION	%INCREMENTO REAL
2023	14.4	4.66	9.74
2022	9.3	7.82	1.48
2021	7	7.36	-0.36
2020	7.3	3.15	4.15
2019	9.6	2.83	6.77
2018	6.3	4.83	1.47
2017	5.9	6.77	-0.87
2016	5.2	3.36	1.84
2015	5	2.13	2.87
2014	4.3	4.08	0.22

Fuente. Diseño propio con datos de la STPS

Nota: En cuanto a los porcentajes de incrementos salariales contractuales únicamente se refleja un incremento importante en los años 2019 y 2023, ya que en otros años se afectaron por alta inflación.

Tabla No. 4

Trabajadores registrados ante el IMSS 2014-2023

AÑO	No. TRABAJADORES REGISTRADOS ANTE EL IMSS
2023	672,172
2022	662,575
2021	650,766
2020	629,300
2019	615,397
2018	626,119
2017	612,534
2016	597,314
2015	570,814
2014	552,297

Fuente. Diseño propio con datos del IMSS.

Nota: Se observa que el incremento del empleo ha sido sostenido a excepción del año 2019 por la pandemia.

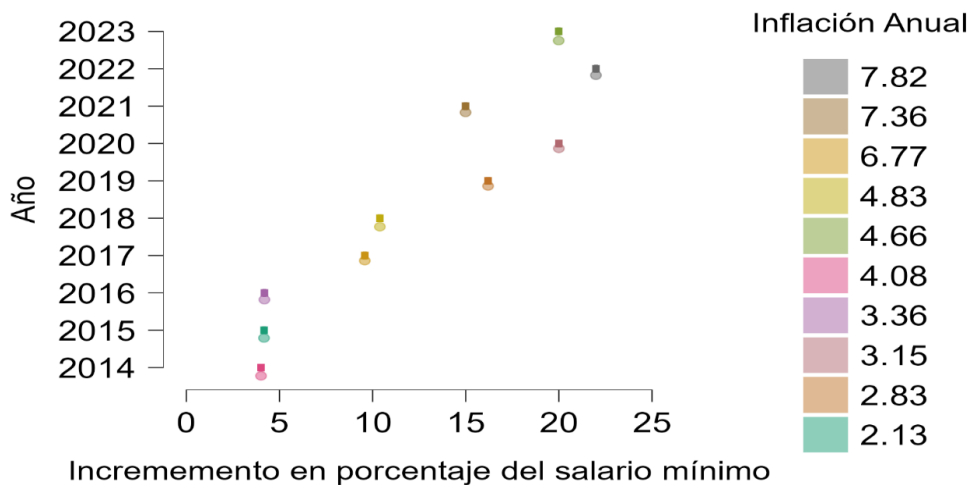
Tabla No. 5
Estadísticos Descriptivos del incremento en porcentaje del salario mínimo

	Incremento en porcentaje del salario mínimo									
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Válido	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Ausente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	4.01	4.17	4.19	9.58	10.39	16.20	20.00	14.99	21.99	19.990
Desviación Típica	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mínimo	4.01	4.17	4.19	9.58	10.39	16.20	20.00	14.99	21.99	19.990
Máximo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

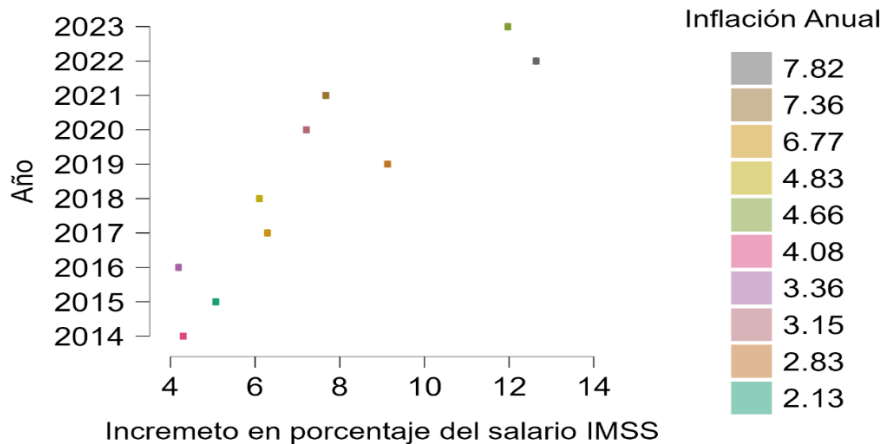
Nota: nos muestra los estadísticos descriptivos del incremento en porcentaje del salario mínimo en México entre 2014 y 2023. Podemos observar que para todos los años hay un dato válido, sin registros ausentes. La media de incremento salarial se mantuvo relativamente baja hasta 2016, con un promedio cercano al 4%. A partir de 2017, se evidenció un aumento significativo, alcanzando una media del 9.58% ese año y continuando con incrementos notables, especialmente en 2019 y 2020, cuando superó el 16% y 20%, respectivamente. Sin embargo, en 2021, se presentó una ligera disminución en el porcentaje de incremento (14.99%), seguido de una recuperación en 2022 (21.99%), y un leve descenso en 2023 (19.99%). Estos datos sugieren una política más agresiva de aumento salarial en los últimos años.

Figura No. 1
 Comparación entre el Incremento Porcentual del Salario Mínimo y la Inflación Anual en México
 (2014-2023).



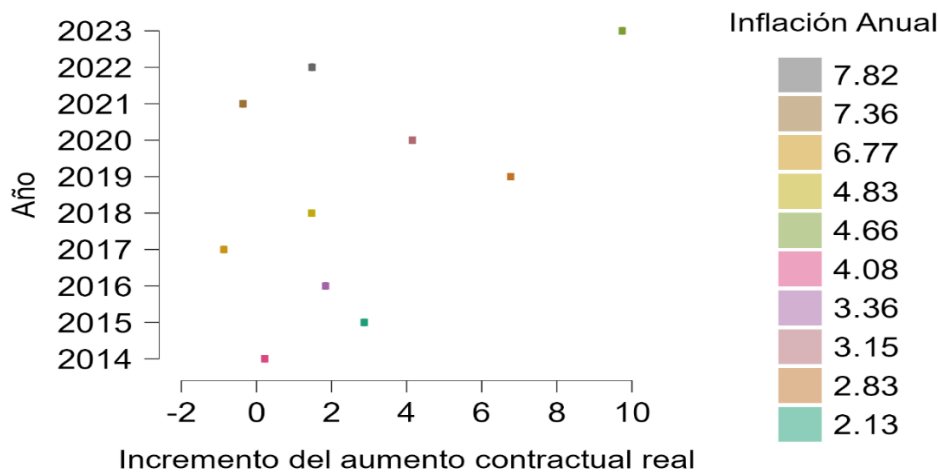
Nota: La figura No. 1 compara el incremento porcentual del salario mínimo con la tasa de inflación anual en México entre 2014 y 2023. Se puede observar que, a partir de 2017, los incrementos en el salario mínimo superan significativamente la inflación. En los primeros años (2014-2016), los aumentos salariales fueron pequeños (aproximadamente 4%), alineados o apenas superando la inflación. Sin embargo, desde 2017 en adelante, los incrementos salariales muestran una tendencia de aumento marcada, especialmente en 2019 y 2020, donde los incrementos superan el 16% y 20%, mientras que la inflación se mantuvo más baja, alrededor del 4-7%. Este patrón indica un aumento real en el poder adquisitivo de los trabajadores, ya que los incrementos salariales fueron superiores a la inflación, especialmente en los años más recientes. Esto sugiere una política salarial que busca mejorar el bienestar económico frente a las presiones inflacionarias.

Figura No. 2
Comparación entre el Incremento Porcentual del salario promedio registrado en el IMSS y la Inflación Anual en México (2014-2023).



Nota: En la figura No. 2 se observa la correspondencia de salarios promedio más elevados registrados ante el IMSS en los últimos cinco años.

Figura No. 3
Comparación entre el Incremento del aumento contractual real y la Inflación Anual en México (2014-2023).



Nota: En la figura No. 3 se observa correspondencia en las escalas más altas de incremento de salarios reales contractuales.



Conclusiones

Del análisis de la información recopilada se puede afirmar que los aumentos salariales implementados en los últimos 10 años que comprende el período del 2014 al 2023 han mejorado de manera significativa el ingreso real y el bienestar de los trabajadores formales del Estado de Sonora, México y sobre todo de una manera más notable en los últimos 5 años. Se constata que las Organizaciones, Sindicatos y Gobierno en esos períodos han respondido a la necesidad social de mejorar los salarios de los trabajadores y contribuir con ello para que la dinámica de mejora en el bienestar se sostenga con el tiempo.

Para ello en la recopilación y análisis de datos se consideró primeramente el incremento sostenido en el empleo y también el incremento en los salarios promedio diarios reales de acuerdo a los registros del IMSS en Sonora y después los incrementos de salarios mínimos y contractuales reales es decir descontando la inflación. De ésta forma la interacción entre el ingreso disponible, el poder adquisitivo y la satisfacción de necesidades determina en última instancia el nivel de bienestar alcanzable por los individuos.

Bibliografía

- Agenda 2030. La Agenda para el Desarrollo Sostenible - Desarrollo Sostenible (un.org)
- Arriaga, P. (2018). Trabajo digno y desarrollo laboral: Perspectivas y avances en América Latina. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Atkinson, A. B. (2015). Inequality: What Can Be Done? Harvard University Press.
- Crespo, J. (2017). Desigualdad regional en México: Análisis y propuestas. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). Panorama Social de América Latina 2021. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47096-panorama-social-america-latina-2021>
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2021). Informe Anual sobre el Salario Mínimo en México. Recuperado de <https://www.conasami.gob.mx>





Deaton, A., & Muellbauer, J. (2020). *Economics and Consumer Behavior*. Cambridge University Press.

D.O.F. (2022).

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5634193&fecha=01/11/2021#gsc.tab=0

El Economista. (2023). <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Aumentos-del-salario-minimoempujan-mejoria-en-todos-los-niveles-de-sueldo-20230302-0101.html>

Gómez, R. (2019). *Desigualdades económicas y políticas públicas en México: Un análisis desde el Objetivo 10 de la Agenda 2030*. Editorial del Instituto Politécnico Nacional.

González, M. (2018). *Economía y desarrollo en México: Teoría y aplicaciones*. Fondo de Cultura Económica.

Krugman, P., & Wells, R. (2020). *Economics* (5th ed.). Worth Publishers.

Ley Federal del Trabajo (LFT). (2012). *Ley Federal del Trabajo*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Mankiw, N. G. (2021). *Principles of Economics* (9^a ed.). Cengage Learning.

Márquez, J. (2020). *Desigualdad y bienestar en México: Una perspectiva regional*. El Colegio de México.

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de <https://sdgs.un.org/2030agenda>.

Porter, E. (1990). *Ventaja Competitiva, Creación y Sostenimiento de un Desempeño Superior*: Editorial, CECSA, 14a edición, México.

P.E.D. (2021-2027). <https://plandesarrollo.sonora.gob.mx/>

PNUD. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollosostenible/>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Definición del trabajo decente*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

Ravallion, M. (2021). *The Economics of Poverty: History, Measurement, and Policy*. Oxford University Press.

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

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





Sen, A. (1999). Development as Freedom. Alfred A. Knopf.

Sicular, T. (2020). The Distributional Impact of Economic Growth on Poverty. Journal of Economic Inequality, 18(2), 197-213.

Smith, A., & Todaro, M. (2019). Economic Development. Pearson Education

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

Velázquez, A. (2018). Agenda 2030 y desarrollo sostenible: Un análisis desde la perspectiva de América Latina. Editorial Universitaria



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

