

# 1. Precariedad laboral en México: del neoliberalismo al humanismo. Su impacto en la producción y la sociedad

FANNIA MARÍA CADENA MONTES\*

HERIBERTO NICCOLAS MORALES\*\*

SILVIA MONTIEL PALMA\*\*\*

RAMIRO CADENA URIBE\*\*\*\*

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.235.01>

## Resumen

*Planteamiento:* La calidad del trabajo necesaria para satisfacer las expectativas y demandas del consumo, en función de diferentes factores, muy especialmente, del trabajo humano. *Objetivo:* Determinar el impacto que tiene la precariedad laboral en la calidad y eficiencia de los trabajadores, mediante la investigación de causas y efectos para determinar las acciones tendientes a incrementar el capital humano, la productividad, su impacto en rendimientos atractivos para la empresa, beneficios para los trabajadores, productos de calidad y precios razonables para la sociedad. *Metodología:* Investigación cuantitativa, cualitativa e histórica de las condiciones laborales de los trabajadores, analítica y sintética de su naturaleza y características. Investigación en fuentes oficiales y confiables para la recolección y organización de datos para producir una información útil para el análisis e interpretación de una situación. *Resultados:* La formación de capital humano y

---

\* Doctora en Ciencias Sociales. Maestría en Estudios de Población. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6232-3564>

\*\* Doctor en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología. Maestría en Ingeniería (Planeación). Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6402-121X>

\*\*\* Doctora en Ciencias. Instituto de Geofísica. Universidad Nacional Autónoma de México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6445-0209>

\*\*\*\* Maestro en Estudios de Población. Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4745-6198>

en la calidad de las condiciones laborales es prioritario. *Conclusiones:* Nadie rinde lo que sus capacidades le pudieran permitir en un ambiente hostil, de inseguridad laboral, social y económica, sin estabilidad y la confianza de un futuro mejor. Es necesario invertir en incrementar en el capital humano de la industria que potencialice las capacidades laborales, en beneficio de la industria, de los trabajadores y la sociedad.

**Palabras clave:** *Inversión, capital humano, calidad.*

## Objetivo

Este estudio busca hacer un análisis comparativo de los efectos de las reformas neoliberales y las impulsadas en el nuevo modelo que el presidente Andrés Manuel López Obrador ha denominado como “Humanismo mexicano” en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores mediante un estudio cuantitativo complementado con el cualitativo.

## Introducción

El análisis de la precariedad laboral adquiere especial relevancia a partir del impacto en la productividad que, a su vez, se ve reflejada en los rendimientos de una organización y en la calidad de productos que se ofrecen a la sociedad y sobre la calidad de vida de la población al incidir en un aspecto fundamental como el ingreso, la estabilidad económica laboral y la incertidumbre en el futuro.

Este trabajo se ha estructurado de forma tal que pudiera generar una idea completa de la importancia del problema a tratar y poder contribuir a buscar opciones de solución. Como primera parte se presentan los conceptos que dan sustento al análisis y son un marco para el campo de estudio, en el desarrollo se analiza un panorama internacional para referir el comportamiento mundial del problema y lo que se está haciendo en otros países para mejorar la situación de planta laboral. Por último, se presenta el panorama en concreto de nuestro país para analizar la trayec-

toria histórica del problema, su situación y sus perspectivas a corto y mediano plazo.

Parte fundamental de este trabajo es presentar propuestas de acción que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de la población trabajadora que se vean reflejadas en rendimientos atractivos para el capital como resultado de una mejor productividad y las condiciones apropiadas en el ingreso, prestaciones, y seguridad de los trabajadores y, con ello, mejor calidad de vida de la sociedad.

### Conceptos generales

- *Factores de la producción*: son los medios para la producción de artículos o servicios como tierra, trabajo, capital y tecnología (Ayres, 2002).
- *Trabajo*: esfuerzo físico o intelectual del ser humano para realizar determinada actividad.
- *Tierra*: recursos de origen natural, como recursos del suelo y recursos hídricos.
- *Capital*: bienes fijos o circulantes que se requieren para la producción.
- *Tecnología*: conjunto de procesos y técnicas con base científica para la elaboración de productos.
- *Cada factor posee su propia retribución*: el trabajo el salario, la tierra retribuye la renta, el capital el rendimiento y la tecnología, la calidad en procesos, técnicas y productos.
- *Productividad*: relación entre el volumen de producción y los recursos invertidos en lograrlo, tiempo, capital, trabajo, insumos (Schäfer, 2023).
- *Capital humano*: conjunto de recursos humanos con que cuenta la organización, considerando su nivel de preparación y desarrollo personal, técnico y profesional (Castillo-Aroca, 2016).
- *Índice de capital humano*: cuantifica cómo la salud y la educación contribuyen a la productividad de la próxima generación de trabajadores. Los países pueden emplearlo para evaluar las pérdidas de ingresos que resultan de las carencias en el capital humano y determinar con qué rapidez pueden convertir esas pérdidas en ganancias si toman medidas en este momento (Banco Mundial, 2022).

- *Niveles de bienestar*: estado en el que una persona puede realizar sus propias habilidades y tiene la capacidad para enfrentar a los factores que las problemáticas para lograr un nivel de calidad de vida (OMS, 2022). Los niveles de bienestar comprenden los indicadores siguientes para su medición: La vivienda, el ingreso, el empleo, el acceso a servicios, seguridad social, el acceso a la educación, medio ambiente digno, con un compromiso cívico y gobernanza (INEGI, 2022).
- *Bienestar*: comprende siete dimensiones: física, emocional, profesional, espiritual, intelectual, ambiental y social, las que contribuyen a su propia percepción de estar bien o de su calidad de vida y cada dimensión afecta y se sobrepone a las demás.
- *Precariedad laboral*: deterioro de las condiciones de trabajo, con un ambiente de inseguridad y falta de higiene en el trabajo, inestabilidad laboral, falta de protección legal, bajo poder adquisitivo del salario, falta o reducidas prestaciones de ley, incertidumbre en su futuro laboral y escasas o nulas posibilidades de desarrollo.

## Desarrollo

### Condiciones de precariedad

La precariedad laboral se presenta cuando los ingresos producto del trabajo no son suficientes para cubrir las necesidades elementales de una persona (Clara Mareticorena, 2022). Las necesidades elementales no son sólo aquellas destinadas a la sobrevivencia biológica, tales como la alimentación, vestido o vivienda, también consideran la naturaleza social de la persona como la cultura, tradición, manifestación de afecto o el tiempo de descanso (Laparra, 2020).

Rojas y Salas (2011) consideran que el deterioro de las condiciones laborales en México puede medirse por la inestabilidad, inseguridad, vulnerabilidad y falta de control sobre el trabajo. Existe un alto riesgo de perder el trabajo dado que el trabajador tiene poco o nulo margen de negociación, no cuenta con seguridad social o prestaciones de ley, aparte que el salario es bajo.

La precariedad se considera al trabajo asalariado con bajo poder adquisitivo, largas jornadas de trabajo o trabajo parcial involuntario, con escasos o nulos derechos laborales, tales como vacaciones, aguinaldo y, por otra parte, sin las prestaciones sociales de ley, como la pensión y jubilación o crédito para la vivienda (Cadena, 2019).

Las condiciones de trabajo presentan baja calidad debido a una mal entendida reestructuración productiva que tiene fundamento en la reducción de costos en la mano de obra dado que con el objeto de tener mano de obra a menor costo se asignan jornadas de trabajo más extensas de los que la ley permite, además, la organización sindical no está a disposición de la defensa de los trabajadores, sino de la parte patronal, por ello se llegan a tener contratos ilegales, empleos eventuales, no calificados y fuera del contrato colectivo (Aranda, 2005, De Oliveira 2006, Mora 2006 y 2010).

El concepto de empleo estándar puede medirse con un índice de precariedad con cuatro dimensiones que son: estabilidad en el empleo, control del empleo, protección de los trabajadores y el nivel del ingreso. El índice refiere trabajo inestable, subordinado, sin prestaciones de ley y muy bajo poder adquisitivo, establece Gerry Rodgers (1989).

## **Panorama internacional**

El sistema económico del nuevo capitalismo o neoliberalismo ha afectado a los trabajadores asalariados en sus condiciones laborales que determinan en gran medida su calidad de vida.

Las personas de las capas más vulnerables no tienen un ingreso ni una vida estable, ya que en la búsqueda de empleo no encuentran un trabajo digno, y esto incluso llega a romper la cohesión familiar por el desplazamiento del trabajador del espacio de su hogar (Alonso, 1994; Kohle y Artiles, 2010).

El capitalismo flexible lleva a 3 tipos de incertidumbre: movimientos laterales, en los que el trabajador siente que progresa, pero sólo se desplaza lateralmente sin mejorar su estrato social; pérdida retrospectiva o decisiones equivocadas al cambiar un trabajo que implica ingresos impredecibles (Sennet, 2020).

La incertidumbre degrada al profesional experimentado, se menosprecia su antigüedad y experiencia, conocimiento profesional apreciado como un obstáculo para la maleabilidad de la mano de obra. La familia se desvalora al estar basada en valores disfuncionales para el capitalismo dadas las relaciones sociales superficiales.

La clase trabajadora, es decir, toda persona que vive de la venta de su fuerza de trabajo, se encuentra dentro de un mercado laboral flexible con empresas que tienen un dinamismo tal que hacen cambios y ajustes impredecibles pidiendo a los trabajadores adaptarse (Sennet, 2000). De ahí la calidad transitoria de los trabajadores en proyectos a corto plazo y sin sentido de pertenencia.

Se promueve demagógicamente la idea del ciudadano emprendedor como si las condiciones legales, fiscales, económicas y sociales fueran las adecuadas. Solo hace falta tener el espíritu emprendedor, se promueve al propio negocio aunque sea su sustento financiero y académico. Así, proliferan los negocios que, así como abren, al poco tiempo cierran, con pérdidas para los emprendedores. En estas condiciones, se delega al individuo la responsabilidad de su propia trayectoria en un mercado laboral que no tiene la capacidad de absorber la mano de obra que se oferta.

## **Precariedad laboral en la producción**

El objetivo de un organismo de cualquiera de los tres sectores de la producción: de las industria extractiva, de la transformación o de servicios y comercialización, públicas o privadas, es el de satisfacer con calidad las demandas de la sociedad para su consumo y obtener un rendimiento razonable, como beneficio, sustento y desarrollo.

Un factor predominante para lograr este objetivo es el factor humano; factor que tiene sentimientos, necesidades, aspiraciones, no es una máquina, su rendimiento está en función de las condiciones que determinan la calidad laboral, por lo tanto, si un organismo requiere calidad operativa debe crear las condiciones de calidad en sus actividades y procesos.

El capital de una organización lo constituyen sus instalaciones, equipos y maquinaria, su infraestructura, su producción, patentes su tecnología.

Pero también el capital humano con que cuenta. La formación de sus recursos humanos para el mejor desempeño y desarrollo.

El capitalismo sostiene que el problema se encuentra en la falta o deficiente preparación de los trabajadores y, por lo tanto, no pueden aspirar a puestos de mejores condiciones laborales. El desempleo crece por la incapacidad del modelo económico para atender la demanda de empleo (Pérez Sáinz, 2016).

El Foro Económico de Davos da a conocer anualmente el informe sobre el índice de Capital Humano Mundial referente a la calidad de preparación y desarrollo de la población trabajadora de un país, en una escala de 0 para los países que menos invierten para desarrollar la capacidad de sus trabajadores y 100 para los que más lo hacen. Para 2023 el informe lo encabeza Finlandia con el 85.86 y Mauritania es el país con índice más bajo con 42.33 puntuación a menos de la mitad.

En octubre de 2018, el Banco Mundial dio a conocer el indicador llamado Índice de Capital Humano como una medida de la capacidad potencial de la población que es aprovechada para el desarrollo de un país. Se ordenan de acuerdo con la inversión en educación y salud para la infancia y para los jóvenes. Es una medida que refiere lo que un país podría ganar en el Producto Interno Bruto (PIB) si se atendiera la demanda en salud y educación de su población.

Encabeza la lista Singapur con 0.88 lo que significa que está dejando de ganar el 12% del PIB; Canadá está en el décimo lugar dado que tiene el 0.80; Estados Unidos están en el 24 con 0.76; para el año 2020 México tiene el 0.6, es decir, podría ganar el 40% más del PIB si la inversión en educación y salud fuera la óptima para la población infantil y juvenil.

## **Panorama nacional**

### **Antecedentes**

México ha pasado de ser considerado un estado benefactor a un estado neoliberal por asumir un modelo económico en el que se pone en primer término la liberación de los sectores privados en los factores de la produc-

ción relegando al estado a funciones de regulación lo que ha impactado al mercado laboral al reducir las conquistas laborales. El argumento neoliberal sostiene que la injerencia del estado en todos los ámbitos de la vida pública no es funcional y representa un obstáculo para el desarrollo del país.

Se consideró que el origen de la causa de las crisis económicas se encontraba en las políticas gubernamentales que propiciaban el déficit en la balanza de pagos y la inflación. Se oponían a que el gobierno tuviera injerencia en la economía. Se sostenía que la actividad productiva debe dejarse en manos de la iniciativa privada y a las fuerzas del libre mercado que el estado no debería tener ninguna intervención en la actividad productiva y que, necesariamente, tendría que desprenderse de todas las empresas del sector público. Ideas que fueron propuestas por organismos internacionales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, y, además, se consideraban estrategias en países en vías de desarrollo, como México. La presión de la deuda externa hacía que se siguieran las sugerencias y ponían en entredicho la independencia económica y la soberanía nacional. Las políticas económicas dictadas desde el extranjero para acceder a préstamos financieros.

Al inicio del sexenio de Miguel de la Madrid en 1982 se inicia el cambio del modelo económico en México, de un gobierno proteccionista de la economía e industria local a otro de puertas abiertas al exterior para la llegada de las grandes transnacionales contra las que la industria nacional no podría competir. Se inicia el proceso de globalización y las leyes del libre mercado internacional. Se dijo en ese entonces que México entraba al primer mundo, se remarcaron las conveniencias. Iban a llegar productos de la más avanzada y reciente tecnología. No dijeron lo que pasaría con los productos y la planta industrial nacional ante la llegada de transnacionales.

Como consecuencia de estas políticas se dio inicio a la desincorporación de importantes empresas estatales. Se abrió el espacio para privatización de sectores importantes en las empresas estratégicas del gobierno, como Pemex y la CFE. Se malbarataron los bienes de la nación como Teléfonos de México y el Instituto Mexicano de Televisión, los trabajadores fueron perjudicados.

Desde 1976 en el gobierno de José López Portillo se establecieron políticas de contención salarial, como limitar el aumento del salario mínimo en

función a la inflación y no en función a la productividad laboral; la política de aumentar las utilidades reduciendo costos de salarios y prestaciones y la de reducir las obligaciones del sector patronal.

En el gobierno de Miguel de la Madrid se registraron las más altas tasas de inflación de forma tal que eliminaron tres ceros a la moneda; tuvo incrementos más altos a los incrementos salariales en perjuicio del poder adquisitivo del dinero. En 1994, el salario mínimo disminuyó más de 60% respecto al salario mínimo de ese mismo año (Damián, 2002).

Las consecuencias económicas, laborales y sociales en México se padecieron durante 36 años en los sexenios de Miguel de la Madrid (1982-1988), Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), Ernesto Zedillo (1994-2000), Vicente Fox (2000-2006), Felipe Calderón (2006-2012) y Enrique Peña Nieto (2012-2018). En 1997 Zedillo modificó la Ley del IMSS de 1973 con lo que los trabajadores se jubilarán con solo el 50% de su salario y se incrementó la edad de jubilación. La ley del IMSS de 1997 establece en la sección segunda del ramo de cesantía en edad avanzada en su artículo 154: “Para los efectos de esta Ley existe cesantía en edad avanzada cuando el asegurado quede privado de trabajos remunerados a partir de los sesenta años de edad. Para gozar de las prestaciones de este ramo se requiere que el asegurado tenga reconocidas ante el Instituto un mínimo de mil cotizaciones semanales.”

Se creó la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro (Consar) y las Administradoras de Fondos para el Retiro (Afores) pasando al sector privado los fondos de los empleados. Estas son hoy en día las encargadas de administrar los recursos para el retiro de los trabajadores, haciendo inversiones, además de crear las cuentas individuales, en donde se depositan las cuotas obrero-patronales. Mientras las afores reportan altas utilidades, los trabajadores batallan para sobrevivir con su jubilación. Durante el primer semestre de 2023 la utilidad neta de las administradoras de fondo para el retiro (afores) sumaron 5 millones 5 mil 580.2 pesos, lo que representa un aumento de 254.8% más que los primeros seis meses del año pasado, de acuerdo con datos de la Comisión Nacional del Sistema de Ahorro para el Retiro.

Prevalece la tendencia a reducir las obligaciones de los patrones para sus trabajadores se dio importancia a la productividad de las empresas, pero

se descuidaron los derechos laborales logrados durante muchos años de luchas laborales.

Se implanta la subcontratación por outsourcing, una empresa contrata a un trabajador para laborar para otra empresa de manera temporal (De la Garza, 2012) el objetivo es evitar responsabilidades ante los empleados. Mientras los trabajadores veían afectados sus derechos el sector patronal se ahorra el pago de salarios justos y las prestaciones de ley.

### **La administración de la Cuarta Transformación**

Para 2018 el Presidente de México, Andrés Manuel López Obrador, planteó la necesidad de regresar al estado de bienestar como la alternativa al decadente neoliberalismo. En 2020 presentó una iniciativa de reforma laboral contra el outsourcing y derogar la reforma laboral de 2012. Esta nueva reforma entró en vigor el 24 de abril de 2021 con resultados inmediatos.

El 30 de marzo de 2021 se promulgó otra reforma a la Ley Federal de Trabajo para que los incrementos al salario mínimo nunca estén por debajo de la inflación y así evitar la pérdida del poder adquisitivo. Se busca que esta modificación tenga rango constitucional, es decir, que no solo esté en la Ley Federal del Trabajo sino en la Constitución Política de México para evitar que haya retrocesos.

En 2022 se presentó la iniciativa de reforma que considera:

- Jornadas laborales de siete horas diarias en lugar de ocho, seis horas la nocturna y seis y media horas la mixta.
- Personas trabajadoras que tengan más de un año de servicio disfruten de un periodo anual de vacaciones pagadas que en ningún caso pueda ser inferior a los 12 días laborables y que aumente en dos días laborales hasta llegar a 18.

En el artículo 13 la Ley Federal del Trabajo establece que “Se prohíbe la subcontratación de personal que consiste en que una persona física o moral proporciona o ponga a disposición trabajadores propios en beneficio de otra”.

### ***Variación del salario mínimo e inflación***

La tabla 1.1. muestra la evolución del salario mínimo y la inflación en México. Se puede apreciar su notable incremento del salario del año 2018 al 2024 periodo del Gobierno de la Cuarta Transformación.

Tabla 1.1. *Variación del salario mínimo e inflación en México*

<b>Año</b>	<b>Salario (\$)</b>	<b>Inflación (%)</b>
2010	57.46	4.4
2011	59.82	3.82
2012	62.33	3.57
2013	64.76	3.97
2014	67.29	4.08
2015	70.1	2.13
2016	73.04	3.36
2017	80.04	6.77
2018	88.36	4.83
2019	102.68	2.83
2020	123.22	3.15
2021	141.7	7.36
2022	172.87	8.82
2023	207.44	4.66
2024	248.93	4.58

Fuente: elaboración propia con datos de CONASAMI e INEGI.

El aumento de circulante por el incremento de salarios mínimos y el apoyo de los programas sociales no impactó en la inflación debido a que creció la capacidad de compra del consumidor y, con ello, la demanda. La tendencia de la demanda creciente aumentó la producción. Se activó la economía.

### ***Calidad de empleo y seguridad social***

Al 31 de marzo de 2024 se tienen registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 22 289 345 puestos de trabajo formales, de los que, el 86.1% son permanentes y el 13.9% son eventuales (IMSS, 2024).

La creación de empleo en lo que va del año es de 264 959 puestos el 64.3% son empleos permanentes. Esta creación es la tercera mejor para un año con marzo con semana santa desde que se tenga registro.

En los últimos 12 meses, los puestos de trabajo crecieron 493 065 influenciado por el efecto de semana santa equivale a una tasa anual de 2.3%. Este incremento es 87 634 puestos superior al promedio de las variaciones anuales de los marzos en que se presentó la Semana Santa. El 82.2% del empleo generado en los últimos doce meses corresponde a puestos permanentes.

Los sectores económicos con el mayor crecimiento porcentual anual en trabajo asegurado son el de transporte y comunicaciones con 6.3%, construcción con 4.5% y comercio con 3.3%. Por entidad federativa destacan Quintana Roo, Hidalgo y Chiapas con aumentos anuales mayores al 5.0%.

Al cierre de marzo 2024, el salario base de cotización promedio de los puestos de trabajo afiliados al Instituto alcanzó los \$577.2, lo que representa un incremento anual nominal de 9.9% el tercero más alto registrado de los últimos veintidós años considerando solo los meses de marzo desde enero de 2019 el salario base de cotización mantiene aumentos anuales nominales iguales o superiores al 6.0%.

Al cierre de marzo, 8 382 343 personas afiliadas al Seguro Facultativo cuentan con los servicios médicos del IMSS. Se registraron 61 202 puestos asociados a personas trabajadoras del hogar, esto significa un incremento de más de 5 000 puestos respecto de marzo de 2023. El salario promedio diario asociado es de \$318.2.

## **Alternativas de acción**

Por parte del estado es actualizar las normas legales como ya lo ha estado haciendo para garantizar los derechos laborales que durante años se han logrado. Propiciar, fomentar y apoyar a las industrias de los 3 sectores de la producción, en especial al de las industrias de la transformación con infraestructura y centros de educación para la formación de recursos humanos con la capacidad que se requiere y desarrollar las investigaciones para la ciencia y la tecnología propias.

Para los sectores productivos se deberá tener presente que las condiciones laborales de calidad no son un gasto, sino una inversión para conseguir sus objetivos de rendimientos, ofreciendo productos de calidad a la sociedad. Que la reducción de costos no va por la reducción de la mano de obra. Si despiden a los trabajadores fomentan el desempleo. Y luego, ¿quién compra? Un ciudadano pobre no es buen consumidor.

## Conclusiones

La precariedad laboral afecta a las empresas y a todas las organizaciones porque disminuye el rendimiento de los trabajadores, no es lo mismo un trabajador que se esmera en sus funciones porque se identifica con el trabajo, que sabe que tiene salario justo y prestaciones sociales, que tiene estabilidad y posibilidades de desarrollo para un futuro mejor, a otro trabajador que está preocupado por su situación económica y su incertidumbre para mañana.

El estado vuelve al control del desarrollo económico y del mercado laboral estableciendo un marco jurídico que garantice mejores condiciones laborales para los trabajadores además de mejores salarios.

Tras las modificaciones efectuadas durante este sexenio en el modelo político-económico para reconfigurar el modelo de estado de bienestar López Obrador definió su forma de gobierno como “Humanismo Mexicano”, pues ya se alejó del neoliberalismo.

## Bibliografía

- Alonso, L. E. (1994). Macro y microcorporativismo: las nuevas estrategias de la concertación social. *Revista Internacional de Sociología*, (8-9), 29-59.
- Aranda-Sánchez, J. M. (2005). Tercerización y precarización del trabajo en la zona metropolitana de Toluca, 1980-2000. *Papeles de Población*, 046, 109-137.
- Ayres (2002). Exergy, Power and Work in the U. S. Economy 1900-1998, *Insead's Center For the Management of Environmental Resources*, 2002/52/EPS/CMER.
- Banco Mundial. (2020). *Informe del Índices de Capital Humano 2020*. Disponible en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/HD.HCI.OVRL>
- Cadena, R. (2019). *Religión, principio y valores en la Sociedad*. En Memoria del 8º Congreso Internacional de Investigación Social. Pachuca: UAEH.

- Castillo-Aroca, A. (2016): Depreciación del capital humano en la Alianza del Pacífico durante 2007-2014, *Revista de Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica*, 34(1), 9-46.
- De la Garza Toledo, E. (2012). La subcontratación y la acumulación de capital en el nivel global. En Celis Ospina, Juan Carlos (coord.), *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*. (pp. 15-35). CLACSO.
- Damián, A. (2002). *Cargando el ajuste: Los pobres y el mercado de trabajo en México*. México: El Colegio de México.
- Foro Económico de Davos. (2023). *Informe anual sobre índice de capital humano*. Disponible en <https://datacatalog.worldbank.org/search/dataset/0038030/Human-Capital-Index>
- INEGI. (2000) Niveles de bienestar, XII Censo de Población y Vivienda del año 2000 36 Desafíos y contexto de las Pymes en México
- INEGI. (2022) Indicadores de bienestar desarrollados por la OCDE. 2022.
- Köhle Holm-Detlev y Artilles Martín A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta publicaciones.
- Laparra, M. (2006). La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral. España: Informe de la Fundación Foessa para Cáritas.
- Mareticorena, C. (2005). Precariedad laboral y caída salarial. El mercado de trabajo en la Argentina post convertibilidad. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Mora Salas, M. (2006). *Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica*. [Tesis doctoral en Ciencias Sociales, Colegio de México]. México: Colmex.
- Mora Salas, M. (2010). *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. México: Colmex.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Estado de bienestar*. Informe anual. Marzo de 2022.
- Pérez Sáinz, J. P. (2016). Globalización y relaciones asalariadas en América Latina. Entre la generalización de la precariedad y la utopía de la empleabilidad. En Didimo Castillo Fernández, Norma Baca Tavira y Rosalba Todaro Cavallero (coords), *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. (pp. 19-37). México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Rojas García G., y Salas Páez C. (2011). Precariedad laboral y la estructura del empleo en México, 1995-2004. En Pacheco E., De la Garza, E., y Reygadas L. (coords), *Trabajos atípicos y precarización del empleo*. (pp. 117-154). México: El Colegio de México.
- Schäfer, M. (2023). *Doing What Matters: The Power of Purposeful Productivity*. BoD – Books on Demand.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.