

**LA SUBCONTRATACIÓN Y CALIDAD DEL EMPLEO EN EMPRESAS  
MANUFACTURERAS DE SALTILLO, COAHUILA**

*Mejía de León Yolanda<sup>1</sup>*

*Vásquez Mireles Rosalva D.\**

*Contreras Castillo Daniela Guadalupe\*\**

**RESUMEN**

Esta investigación tiene como objetivo principal conocer las variables que están contribuyendo a una mala calidad del empleo, en las empresas manufactureras subcontratistas de Saltillo, Coahuila.

Se aplicó un cuestionario a trabajadores de empresas manufactureras subcontratistas de las áreas productivas, fue diseñado en 8 apartados con 53 ítems en escala Likert 1 a 5; este estudio se realizó en el mes de Mayo del 2014. Los resultados se analizaron estadísticamente usando el software SPSS.

De acuerdo a estadísticas nacionales el 16% de la fuerza laboral trabaja en estas empresas, estas cifras ilustran la importancia de la actividad, que justifica seguir mejorando en la medición y conocimiento de la administración del recurso humano. Los resultados muestran que si existe mala calidad del empleo sobresaliendo los indicadores de trabajo sin contrato escrito y la desigualdad de salarios, poca satisfacción y trayectoria en su empleo actual.

**Palabras clave:** Subcontratación, Calidad del empleo, globalización.

**ABSTRACT**

This research has as main objective to know the variables that are contributing to poor quality of employment, in manufacturing outsourcing of Saltillo, Coahuila questionnaire to workers manufacturing outsourcing of productive areas, was designed in 8 sections with 54 items on Likert scale 1 to 5; was applied to this study He made in the month of May 2014. The results were statistically analyzed using SPSS software. According to national statistics 16% of the labor force works in these companies, these figures illustrate the importance of the activity, justifying further improve the measurement and understanding of human resource management. The results show that if there is poor quality of employment indicators protruding working without a written contract and wage inequality, little satisfaction and experience in their current employment.

**Keywords:** Outsourcing, Quality of employment, globalization.

---

<sup>1\*\*</sup> Universidad Autónoma de Coahuila

## INTRODUCCION

La globalización, la integración económica y el aumento de la competencia entre países que desde hace varios años se viene produciendo, son algunos de los factores que, en cierto modo, están obligando a las empresas a desintegrar verticalmente algunas de las actividades internas, para de esa forma seguir siendo competitivas.

La subcontratación ha sido una opción estratégica considerada por algunos autores como decisiva para mantener y mejorar la competitividad de las empresas, tanto a nivel nacional como internacional (Amesse et al. 2001). La disminución de los costos de transporte y comunicaciones, los rápidos cambios tecnológicos, la reducción de los obstáculos al comercio y la intensificación de la competencia, están obligando a las empresas a mejorar su competitividad valiéndose de los beneficios que ofrecen las diferencias de costos a escala mundial.

Los procesos de selección de las empresas subcontratantes se hacen rápidos y sin mayores formalismos, gracias a las escasas barreras de selección de personal como consecuencia de la baja especialización en la mayoría de estas empresas, lo que representa una mayor tasa de absorción de personas para el sector empresarial. Para algunas empresas es necesaria la especialización y la contratación es más rigurosa.

El impulso que ha tenido la subcontratación industrial la está convirtiendo en un importante motor económico, en los ámbitos comercial, industrial y de servicios, al igual también en la generación de empleo y riqueza y como fuente de atracción de inversión, tanto en los países desarrollados como los subdesarrollados.

Se trata de empresas muy especializadas, pymes en la mayoría de los casos, de capital nacional o internacional, con gran proyección internacional y que no tienen producto propio sino la capacidad de fabricar a medida los productos que la empresa industrial necesita.

La subcontratación industrial al igual que en otros países y en México se ha convertido en una importante fuerza laboral y en un ente de gran dinamismo en cuanto al desarrollo económico del estado de Coahuila por ser un estado en el que se tienen grandes empresas automotrices como GM y Daimler Chrysler, las cuales fueron las iniciadoras del sistema de subcontratación.

En estas corporaciones los subcontratistas fueron sus propias filiales, filiales de otras corporaciones o bien empresas de menor tamaño no global y no trasnacionales. Las subcontratadas subcontrataron con otras empresas, hasta el nivel de las propias personas como consultores o pagados por honorarios (Uriarte y Tusso, 2009). El porcentaje de representación en el número total de empresas las caracteriza

como una de las principales actividades empresariales, su contribución al aumento de las tasas de empleo revela la importancia que poseen en términos sociales.

Las empresas subcontratistas generalmente se encuentran poco reconocidas dado que la que aparece en el exterior es la empresa contratista, responsable final del producto.

### **OBJETIVO GENERAL**

Conocer las variables que están contribuyendo a una mala calidad del empleo, en las empresas manufactureras subcontratistas de Saltillo, Coahuila.

### **DEFINICIÓN DEL PROBLEMA**

Algunos de los problemas asociados a la competitividad de las empresas subcontratistas se relacionan con la eficacia en el desarrollo de sus procesos de apoyo, de carácter productivo, administrativo y financiero y la administración del recurso humano, el cual si no es motivado económicamente y laboralmente, buscara en la primera oportunidad otro empleo que si satisfaga sus necesidades, y la empresa tendrá que invertir más en selección, capacitación y seguridad, lo cual repercutirá en el costo.

Las empresas subcontratistas generalmente son filiales de las transnacionales, filiales de otras corporaciones o bien empresas de menor tamaño no globales y no transnacionales, y las contrataciones en su mayoría son de personal operario que no necesita ser especialista, aunque también seleccionan a personal con carreras técnicas, de las cuales se tiene una gran oferta debido a la gran cantidad de escuelas técnicas que se tienen en Saltillo, principalmente, estos son contratados con bajos salarios y pocas o nulas prestaciones, jornadas de trabajo de 12 horas diarias, los contratan también como practicantes realizando las labores de un trabajador normal y pagándoles algunas veces bajos salarios o simplemente otorgándoles una gratificación con la excusa de que son practicantes.

Varias de estas empresas manejan el tiempo por tiempo; o sea, hacen trabajar tiempo extra y lo pagan con tiempo y con eso se pierde la prima dominical. Si hacen trabajar un domingo, reponen el día con tiempo y ya no pagan la prima dominical”,

Como resultado de lo anterior surgen las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las variables más importantes que están contribuyendo a la mala calidad del empleo?

¿Por qué el trabajador considera que su empleo no es de calidad?

### **JUSTIFICACIÓN**

El tema es de gran interés sobre todo por el Recurso humano, actualmente los jóvenes egresados de las universidades se decepcionan al encontrar un mercado laboral en el cual la mayoría de las veces no tienen un empleo seguro, reciben poca remuneración, pocas o nulas probabilidades de ascenso,

jornadas largas de trabajo, abandonando en poco tiempo el empleo en perjuicio de empresa y trabajador. Las empresas subcontratantes la mayoría de las veces no respetan los derechos de sus trabajadores y esto se debe a que todavía no hay una regulación clara de estas empresas. La subcontratación es beneficiosa siempre y cuando se respeten los derechos de los trabajadores, se mejore su calidad de vida, y los salarios que se paguen sean justos.

Para esta investigación el trabajo se ha estructurado de la siguiente forma. En el segundo apartado, se exponen los fundamentos teóricos de la subcontratación, en el apartado tercero se presenta la metodología de la investigación; en el cuarto se presentan los resultados estadísticos; y por último, se presentan las principales conclusiones a las que ha conducido esta investigación.

## MARCO TEÓRICO

### Definiciones de la Subcontratación (outsourcing)

Existen dos enfoques distintos cuando se define el outsourcing, el primero de ellos, entiende la estrategia como aquel proceso mediante el cual una actividad, que tradicionalmente se desarrollaba en el interior de la empresa, pasa a ser realizada por un proveedor externo, y el segundo enfoque, el cual es más utilizado en la práctica, define el proceso de outsourcing como “cualquier externalización de actividades, tanto si estas habían sido desarrolladas previamente por la empresa como si no”. Por tanto, se puede definir el outsourcing como “la relación económica en virtud de la cual una entidad, el contratista, pide a otra entidad independiente, el subcontratista o proveedor, que se encargue de la producción o ulterior elaboración de materiales, componentes, piezas o subconjuntos, o la prestación de un servicio industrial, respetando las especificaciones que se establezcan” (UNIDO, 2004).

Hay un conjunto de conceptos relacionados con la subcontratación que, algunas veces se utilizan como sinónimos y otras veces no: *outsourcing*, tercerización, externalización, triangulación, deslaboralización. La discusión más elemental pasó por la definición de lo que ha sido subcontratación y, las semejanzas y diferencias, con los otros conceptos.

La traducción al castellano del neologismo inglés outsourcing viene a ser la externalización de determinadas áreas funcionales (no solo las informáticas). Por lo tanto este no es un concepto nuevo, puesto que responde al acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el objetivo de reducir costos y/o evitar la organización y adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.

## La Globalización y la subcontratación

Durante la primera mitad del siglo XX, las empresas se caracterizaron por buscar altos grados de independencia y autosuficiencia, tratando de integrar en una sola compañía toda la cadena de valor de un sector (por ejemplo, la compañía Ford en la industria automotriz) a fin de incrementar el nivel de control. Entre los años 50 y 60 los mercados exigían a las empresas una mayor diversificación, para lo cual estas ampliaron la base corporativa y aprovecharon las economías de escala.

Aunque el objetivo de la diversificación era proteger las ganancias y mantener la participación en el mercado, ésta significó la adición de múltiples capas de procesos de gestión. El crecimiento horizontal y vertical simultáneo de las compañías hizo que estas se volvieran “obesas” y se encontraran fuera de forma para competir con la nueva configuración del mercado que se gestó gracias a la globalización.

Es en los años 70 a 80, cuando la mayoría de las grandes empresas comienza a ser conscientes de la importancia de la flexibilidad, la rapidez de respuesta y la creatividad. Para ello se empieza a desarrollar una nueva estrategia centrada en los *core business* (negocios medulares o núcleo), implicando la identificación de procesos críticos y la decisión sobre aquellos que debían ser externalizados (Handfield, 2006).

A principio de los 90 las empresas comenzaron a delegar funciones en las que no tenían competencia, a enfocarse en la adopción de medidas que les permitieran reducir sus costos, por consiguiente, la ejecución de muchas funciones necesarias, pero no relacionadas con el núcleo del negocio fueron encargadas a terceros. Las primeras funciones externalizadas estaban relacionadas con servicios de contabilidad, gestión de talento humano, mantenimiento de planta, procesamiento de datos, distribución de correo interno, seguridad (Handfield, 2006).

### Ventajas y desventajas de la subcontratación

#### Ventajas:

Los servicios ofrecidos por la subcontratación permiten a las organizaciones obtener mayor *flexibilidad*. Ésta flexibilidad se refleja en la modificación de la estructura de costos del cliente, debido a que algunos de sus costos fijos se transforman en variables, permitiéndole ajustar su capacidad a los requerimientos presentes del entorno sin incurrir en la compra de activos (Gilley & Rasheed, 2000) que posteriormente se depreciaran, caerán en obsolescencia e implicaran costos de mantenimiento y almacenamiento.

Los gastos de contratación de personal y recursos humanos descienden de manera considerable ya que corren por cuenta de la empresa contratada.

Se logra obtener productos o servicios de mejor calidad puesto que el negocio únicamente se concentra en realizar un trabajo específico.

Los principales críticos opinan que hay cuatro **desventajas**:

Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados por la empresa, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta. No tienen un sentido de pertenencia.

Son trabajadores contratados por "proyecto", a pesar de que la tarea que realizan suele ser continua. Por este motivo es común la "huida" de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir, ya que sustituir a los empleados que se van, no es fácil.

La alta rotación de personal de la empresa que ofrece la subcontratación, se debe a que sus empleados hacen trabajos muy rutinarios, repetitivos, que no les ofrece un espacio de promoción o de integración real a la empresa que los contrata.

Elimina puestos de trabajo de la empresa contratante porque son los "externos" los que comienzan a realizar las actividades no prioritarias de la empresa.

### **La Calidad del empleo y la subcontratación**

A pesar de que el sector de la subcontratación ha generado controversia, ésta ha alcanzado un considerable grado de madurez y crecimiento, gracias al incremento de la competencia global que genera presión para que más negocios opten por proveedores especializados; sin embargo, dichos proveedores deben ser cuidadosamente seleccionados ya que como menciona Perry M. en "*Scrutinized, demonized, revolutionized (outsourcing)*" lo más barato no necesariamente es lo mejor y menos cuando se espera crear una relación de cooperación de largo plazo.

La calidad del empleo según menciona Gallie se puede medir con: las cualificaciones profesionales y sus efectos salariales; el grado de autonomía en el trabajo; las oportunidades para el desarrollo de la formación profesional; la seguridad en el empleo; y la facilidad para conciliar el trabajo con la familia. (Gallie, 2007)

Otros estudios realizados en España miden la calidad del empleo analizando los indicadores de cuatro variables: Índice de calidad intrínseca del puesto de trabajo; índice de calidad de igualdad, conciliación y no discriminación; índice de calidad de seguridad, acceso y permanencia en el trabajo; índice de nivel formativo (Ruesga, Pérez, Viñas, 2011)

En resumen la mala calidad del empleo se asocia a: dificultad de acceder al trabajo, excesiva temporalidad en la contratación, precariedad, inseguridad e inestabilidad, bajos salarios y pérdida continua de poder adquisitivo, horarios interminables, imposibilidad de compaginar la vida personal y profesional, falta de interés de la empresa en la formación permanente de sus trabajadores, siniestralidad laboral, ausencia de seguridad y salud en el trabajo, discriminación y desigualdades

laborales, profesionales y salariales, poca participación de los trabajadores en la empresa y en beneficios sociales, etc.

El deterioro de la calidad de los empleos en México ha generado diversas investigaciones ya que se trata de un problema a nivel nacional e internacional, causado principalmente por la subcontratación.

La fragmentación productiva y la descentralización de los procesos permitieron el surgimiento de cadenas productivas intensificando el uso de la subcontratación, la cual ha contribuido al mejoramiento de los niveles de competitividad y productividad de las empresas y al mismo tiempo, logró reducir costos y aumentar la flexibilidad laboral. Sin embargo, estas estrategias se asocian en la literatura con el deterioro de la calidad de los empleos.

Con la subcontratación, no sujeta a ninguna exigencia causal, es posible fundamentar la conversión de puestos permanentes en temporales. Y también justificar su extinción por causas ajenas al funcionamiento de la actividad productiva a la que pertenecen.

Esto ha motivado a proponer nuevas políticas laborales que permitan generar las condiciones para crear mejores empleos y conciliar el interés de las empresas de incrementar los niveles de productividad y competitividad con el cumplimiento de los derechos laborales mencionados en la Ley Federal del trabajo.

### **La subcontratación en las empresas manufactureras**

Esta tuvo su inicio con la industria automotriz o la eléctrica, pero se ha ido extendiendo y generalizando a todos los sectores de la actividad productiva.

Durante la década de los 80 en los países desarrollados, se promovió la especialización de tal forma que la industria comenzó a compartimentarse por el tipo de procesos productivos realizados, más que por el tipo de producto fabricado. Este fue uno de los factores que más incidió para que las empresas, independientemente de su tamaño, fueran adoptando la teoría de concentrarse en las actividades críticas o estratégicas para lograr los objetivos corporativos.

Al igual que en otras actividades económicas en las empresas manufactureras existen diferencias entre trabajadores de planta y subcontratistas las que se expresan en salarios, beneficios, regalías, indumentaria de trabajo, condiciones de higiene y seguridad, diferencia en medio de transporte y alimentación, aunque realicen la misma función y trabajen en la misma línea de producción, siendo menoscabada la función de los subcontratistas.

Los trabajadores subcontratados ganan remuneraciones significativamente menores que los directamente contratados, incluso, muchas veces no reciben más que el Ingreso Mínimo Mensual.

Estos bajos salarios se explican porque se trata de trabajadores no calificados, ocupados especialmente en servicios de producción que no demandan mayor complejidad ni responsabilidad o se desempeñan como ayudantes de los operadores de máquina. Pero en algunas empresas los trabajadores subcontratados realizan las mismas tareas y en los mismos puestos de trabajo de los directamente contratados, compartiendo con ellos responsabilidades y asumiendo tareas más calificadas. En esos casos, la remuneración de los trabajadores subcontratistas también es inferior, lo que sólo se explica como una política de ahorro salarial de estas empresas.

Hay unos pocos casos, muy especiales, en que trabajadores subcontratistas realizan tareas específicas que demandan una calificación especial, como conductor de grúa o encargado de mantenimiento. En estos casos los subcontratados pueden recibir remuneraciones superiores al promedio de los operarios directamente contratados, en atención a su competencia especial. También se da en el caso del transporte, ya que todos los conductores de camiones son subcontratados, con salarios altos e intensas cargas de trabajo.

### **Estructura del sector manufacturero**

Al igual que en otras regiones del norte de México, el sureste de Coahuila se ha convertido en receptor de inversiones extranjeras orientadas a la producción de automóviles y autopartes, todo ello impulsado por la mano de obra barata, los bajos costos de transporte, las ventajas de la apertura comercial derivadas del TLCAN y una mano de obra relativamente calificada. De ahí que se haya experimentado una creciente especialización e importancia relativa en esta actividad industrial. El otro sector manufacturero con niveles de especialización significativos es el de las manufacturas de hierro y acero, entre las que destacan productos de acero, estructuras metálicas, muelles y otros.

En Coahuila al 2013 había 83638 establecimientos los cuales conforman el 2% del total del país, de los cuales 7891 corresponden a la industria manufacturera; Del total de establecimientos Torreón registra el 27.1%, Saltillo con 25.8% y Monclova con 9.2% (INEGI, censos económicos 2014).

Ocupa el séptimo lugar en la producción bruta total (PBT) nacional, que es el valor de todos los bienes y servicios producidos o comercializados por cada unidad económica como resultado de sus actividades. Los municipios que concentraron las mayores participaciones en esta variable fueron Ramos Arizpe 25.8, Saltillo 25.1 y Torreón 24.1.(INEGI, censos económicos 2014)

El personal ocupado en Coahuila es de 718286 personas de los cuales 292,398 corresponden a la industria manufacturera. Los censos más recientes indican que continúa incrementándose la modalidad de outsourcing en la contratación de personal, al pasar de 8.9% en 2003 a 20.5% en 2013, siendo la industria manufacturera la que tiene el mayor porcentaje. (INEGI, censos económicos 2014)

Los Municipios Saltillo y Ramos-Arizpe han continuado incrementado su participación en la industria manufacturera estatal. Saltillo se ha convertido en una de las áreas de crecimiento más dinámicas de Coahuila y de ciertas ramas industriales en escala nacional.

### METODOLOGIA

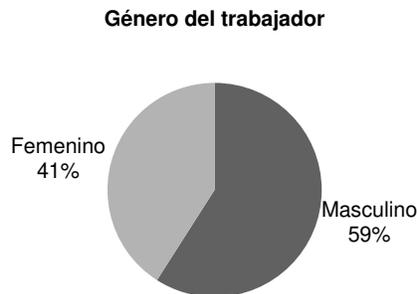
Es una investigación descriptiva en la que se busca identificar formas de conducta, actitudes de las personas que se encuentran en el universo de investigación. Asimismo se realizó la recopilación de datos en un solo momento, siendo entonces una investigación transversal.

Se aplicó un cuestionario a trabajadores de empresas manufactureras de las áreas productivas, fue diseñado en 8 apartados con 53 ítems en escala Likert 1 a 5 (Completamente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, completamente en desacuerdo, no aplica) este estudio se realizó en el mes de Mayo del 2014, la *Tabla 1* expone las medidas acerca de las 8 principales variables del estudio. Para medir la fiabilidad del cuestionario se calculó el Alpha de Cronbach, con el programa estadístico SPSS. Se puede decir que la confiabilidad es la proporción de la varianza del error respecto de la varianza total producida por un instrumento de medición, restado de 1.00; donde el índice de 1.00 indica una confiabilidad perfecta. El resultado del cuestionario para determinar la calidad del empleo fue de 0.942 lo que se considera muy buena fiabilidad. La población objeto de estudio fue de 600 trabajadores de diferentes empresas elegidas de forma aleatoria. Los resultados se analizaron estadísticamente usando el software SPSS.

### RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a trabajadores de empresas manufactureras que no dependen de la empresa donde laboran se obtuvo lo siguiente:

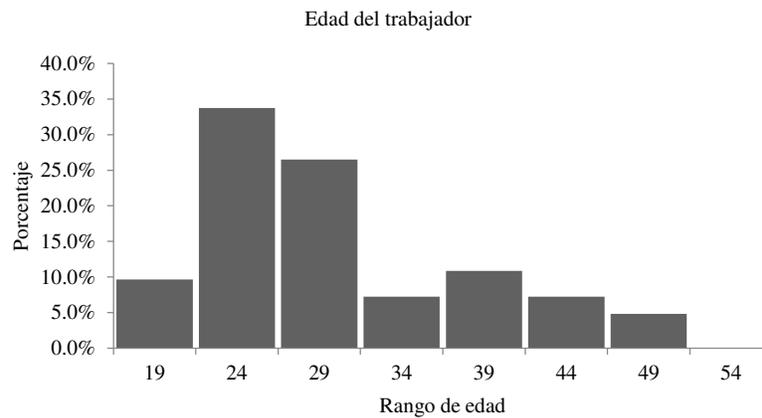
Figura 1: Género de las personas a las que se les aplicó la encuesta.



Fuente: elaboración propia.

En el estudio (figura 1) participaron 59% hombres y 41% mujeres, de diferentes profesiones.

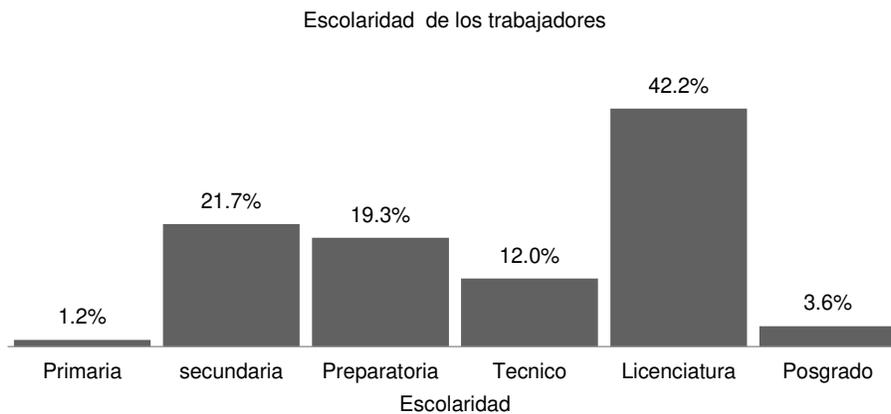
Figura 2: Edad de los trabajadores



Fuente: elaboración propia.

Como se puede observar en la Figura 2 la mayoría de los trabajadores son jóvenes, lo cual es muy común en las empresas subcontratistas.

Figura 3: Escolaridad de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 3 se presenta la escolaridad de los trabajadores entrevistados de los cuales se puede observar que la mayoría tienen licenciatura (42.2%), siguiéndoles los que solo tienen secundaria (21.7%), preparatoria (19.3%), técnicos (12%) y posgrado con un 3.6%. En el estado de Coahuila y principalmente en la capital del Estado, Saltillo, existe un gran número de centros educativos del área técnica y superior, los cuales al terminar sus estudios generalmente son contratados por empresas subcontratistas debido a que las empresas como GM y Daimler Chrysler es difícil que contraten directamente.

Las variables que se utilizaron para medir la calidad del empleo fueron: El reconocimiento al trabajo por el superior inmediato, atención al trabajador por parte del superior inmediato, puesto de trabajo, de las cuales se obtuvieron los siguientes resultados y en la que se utilizaron la media, la mediana y la moda como indicadores.

Tabla 1: Grado de acuerdo/desacuerdo sobre su jefe o superior inmediato. Completamente de acuerdo 1, 2, 3, 4 y 5 no aplicable

| Afirmaciones                   | Media  | Mediana | Moda |
|--------------------------------|--------|---------|------|
| Se preocupa en escucharme      | 2.0481 | 2       | 2    |
| Me evalúa de forma justa       | 2.0602 | 2       | 2    |
| Me ayuda cuando lo necesito    | 1.9879 | 2       | 2    |
| Conoce bien mi trabajo         | 1.9036 | 2       | 2    |
| Está dispuesto a promocionarme | 2.2891 | 2       | 2    |
| Me exige de forma razonable    | 2.0240 | 2       | 2    |

Fuente: elaboración propia.

En la Tabla 1 se muestra el grado de acuerdo/desacuerdo del jefe o superior inmediato en la cual se puede observar que la mediana y la moda son iguales indicando que el trabajador está de acuerdo, con respecto a la media aritmética hay poca diferencia siendo la más grande la de promoción del trabajador (2.2891), lo cual indica que hay dificultad para realizarla.

Tabla 2: Reconocimiento a la labor del trabajador (calidad en el empleo)

| Respuestas   | % Respuestas | Completamente de acuerdo 1 2 3 4 5 no aplicable |         |      |
|--|--------------|---|---------|------|
|  |              | Media   | Mediana | Moda |
| Si comparte usted sus ideas con sus superiores, ¿se lo reconocen?  |              |   |         |      |
| Se me reconocen si las ideas son implementadas   | 43.37%       | 1.7590  | 2       | 1    |
| Se reconocen las ideas independientemente de si se llevan a cabo o no  | 37.35%       |   |         |      |
| No se reconocen  | 19.28%       |   |         |      |
| Si usted aporta una idea que se implementa, pero no se lo reconocen, ¿a quién, en el caso de haber alguien se le reconoce el mérito? |              |   |         |      |
| La idea se reconoce al superior inmediato  | 42.17%       | 2.3493  | 2       | 1    |
| Se reconoce al equipo directivo  | 15.66%       |   |         |      |
| A un compañero del mismo nivel   | 7.22%        |   |         |      |
| No se reconoce a nadie la idea se pone en marcha   | 34.94%       |   |         |      |

Fuente elaboración propia.

En lo referente al reconocimiento de las ideas propuestas por el trabajador (Tabla 2), se puede observar que no se tiene un comportamiento normal ya que su media, mediana y moda no son iguales, teniendo el mayor porcentaje el reconocimiento de ideas si estas son implementadas (43.37%), las ideas son implementadas y no se reconocen al trabajador pero si al superior inmediato (42.17%), esta última es la que en realidad es realizada generalmente en las empresas, por lo que el trabajador algunas veces ya no busca la mejora continua.

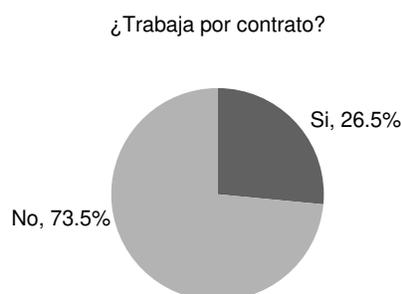
Tabla 3: Puesto de trabajo. (Calidad del empleo)

|   | Media | Mediana | Moda |
|---|-------|---------|------|
| ¿El puesto que ocupa en la empresa está en relación con la experiencia que usted posee?           | 2     | 2       | 2    |
| ¿Su puesto está en relación con su titulación académica?  | 2.457 | 2       | 2    |
| ¿Se considera usted valorado por el puesto de trabajo que ocupa?                                  | 2.240 | 2       | 2    |
| ¿Considera que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe o superiores? | 2.361 | 2       | 2    |
| ¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa?                             | 2.313 | 2       | 2    |
| ¿Existen posibilidades reales de movilidad en su empresa?   | 2.378 | 2       | 2    |
| Tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro?                    | 2.123 | 2       | 2    |

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados de la Tabla 3 se puede analizar que la mediana y moda son iguales, más no así la media en la cual se pueden ver algunos resultados mayores como el ítem en el que se considera que el puesto del trabajador no está de acuerdo a su titulación (2.457), lo cual si sucede con frecuencia debido a que como hay muchos profesionistas no existe igual número de plazas y se les asigna a otro trabajo relacionado con su área, por lo que al ver el resultado de posibilidad de movilidad en su puesto de trabajo coincide con el resultado anterior (2.378) y con el de trabajo reconocido por el jefe o superior inmediato (2.361), lo cual nos lleva en un momento dado a la permanencia del trabajador dentro de la empresa (2.313) en la que el trabajador optará por renunciar a su empleo por considerar que no existe posibilidad de promoción.

Figura 5: ¿Trabaja por contrato?



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 5 se muestra que la mayoría de los trabajadores no trabajan por contrato (73.5%) ya que solo firman uno al ingresar, el cual puede ser suspendido cuando convenga a los intereses de la empresa.

Los resultados de la tabla 4, muestran que aproximadamente el 50% de los trabajadores no están satisfecho totalmente en comparación a otros lugares donde han trabajado ni con su trayectoria en la empresa actual, lo cual es un indicador de que en cualquier momento el trabajador al encontrar otro empleo renunciará al actual.

**Tabla 4: ¿Qué tan satisfecho o insatisfecho, está usted con respecto a**

|   | Muy satisfecho | Bastante satisfecho | Poco satisfecho | Nada satisfecho | Top Two Box |
|---|----------------|---------------------|-----------------|-----------------|-------------|
| Grado de satisfacción en la empresa en comparación a otros lugares donde ha trabajado | 16.9%          | 33.7%               | 45.8%           | 3.6%            | 50.6%       |
| ¿Está satisfecho con su trayectoria en la empresa actual?                             | 19.3%          | 34.9%               | 41%             | 4.8%            | 54.2%       |

Fuente: Elaboración propia.

Se procedió a realizar un análisis factorial con las principales variables que integran la calidad del empleo, para lo que primero se ha comprobado que dicho análisis es pertinente desde el punto de vista estadístico, obteniendo los resultados mostrados en la Tabla 5.

**Tabla No. 5 KMO y prueba de Bartlett**

|  |          |
|--|----------|
| Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin. | .869     |
| Chi-cuadrado aproximado                              | 1301.274 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett gl                 | 276      |
| Sig.   | .000     |

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de este estudio se obtuvo un determinante igual a 1.145E-008. Esto nos indica que dicho determinante es muy próximo a cero, Por lo tanto es factible continuar con el análisis factorial.

**Tabla 6: Varianza total explicada**

| Componente | Autovalores iniciales |                  |             | Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción |                  |             | Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación |                  |
|------------|-----------------------|------------------|-------------|--|------------------|-------------|---|------------------|
|            | Total                 | % de la varianza | % acumulado | Total  | % de la varianza | % acumulado | Total   | % de la varianza |
| 1          | 10.413                | 43.387           | 43.387      | 10.413   | 43.387           | 43.387      | 5.062   | 21.090           |
| 2          | 2.433                 | 10.137           | 53.524      | 2.433  | 10.137           | 53.524      | 4.556   | 18.982           |
| 3          | 1.601                 | 6.670            | 60.194      | 1.601  | 6.670            | 60.194      | 3.761   | 15.672           |
| 4          | 1.337                 | 5.570            | 65.765      | 1.337  | 5.570            | 65.765      | 2.087   | 8.698            |
| 5          | 1.064                 | 4.435            | 70.199      | 1.064  | 4.435            | 70.199      | 1.382   | 5.757            |
| 6          | .920                  | 3.835            | 74.035      |  |                  |             |   |                  |
| 7          | .742                  | 3.093            | 77.127      |  |                  |             |   |                  |
| 8          | .617                  | 2.569            | 79.696      |  |                  |             |   |                  |
| 9          | .581                  | 2.419            | 82.116      |  |                  |             |   |                  |
| 10         | .516                  | 2.151            | 84.267      |  |                  |             |   |                  |
| 11         | .506                  | 2.108            | 86.375      |  |                  |             |   |                  |
| 12         | .454                  | 1.891            | 88.266      |  |                  |             |   |                  |
| 13         | .406                  | 1.693            | 89.959      |  |                  |             |   |                  |
| 14         | .395                  | 1.646            | 91.605      |  |                  |             |   |                  |
| 15         | .365                  | 1.521            | 93.125      |  |                  |             |   |                  |
| 16         | .305                  | 1.271            | 94.396      |  |                  |             |   |                  |
| 17         | .262                  | 1.091            | 95.488      |  |                  |             |   |                  |
| 18         | .239                  | .995             | 96.482      |  |                  |             |   |                  |
| 19         | .207                  | .864             | 97.346      |  |                  |             |   |                  |
| 20         | .172                  | .717             | 98.063      |  |                  |             |   |                  |
| 21         | .149                  | .619             | 98.682      |  |                  |             |   |                  |
| 22         | .119                  | .496             | 99.178      |  |                  |             |   |                  |
| 23         | .102                  | .426             | 99.604      |  |                  |             |   |                  |
| 24         | .095                  | .396             | 100.000     |  |                  |             |   |                  |

El KMO es 0.869 por lo tanto es mayor que 0.50 lo nos indica que es aceptable para el análisis factorial. Existe mucha asociación entre las variables.

La prueba de esfericidad de Bartlett (0.000) nos dice que no es significativa la hipótesis nula de variables iniciales intercorrelacionadas, por lo tanto es menor que 0.05 con lo cual es adecuado el realizar el análisis factorial.

Para el análisis se incluyeron solamente aquellos componentes cuyos coeficientes de *eigenvalue* fueran mayores de 1.0 (Tabla 6). En este caso solamente los primeros 5 componentes cumplen este criterio.

Al realizar el análisis de la varianza (Tabla 6) se puede observar que el componente 1 explica el 43.387% de la variabilidad, el componente 2 explica el 10.137%, el componente 3 el 6.67% , el componente 4 explica el 5.57% y el componente 5 el 4.435%, en total estos cinco componentes explican el 70.199% de la variabilidad total.

**Tabla 7: Matriz de componentes principales**

|   | Componente  |             |             |       |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------|-------------|
|   | 1           | 2           | 3           | 4     | 5           |
| P17 Motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades                           | <b>.811</b> | .108        | .055        | -.368 | -.022       |
| P16 Comunica a todos el éxito de cumplimiento de objetivos                        | <b>.783</b> | .006        | .089        | -.314 | -.033       |
| P8 Me evalúa de forma justa   | <b>.781</b> | .010        | -.086       | .357  | .034        |
| P11 Está dispuesto a promocionarme  | <b>.751</b> | .183        | -.036       | .122  | .083        |
| P9 Me ayuda cuando lo necesito  | <b>.739</b> | -.172       | -.259       | .198  | .115        |
| P10 Conoce bien mi trabajo  | <b>.738</b> | -.156       | -.220       | .008  | -.034       |
| P39 Considera que su trabajo está reconocido por su superior                      | <b>.735</b> | .334        | -.157       | -.062 | -.360       |
| P15 Sabe escuchar   | <b>.716</b> | -.310       | .085        | .221  | .108        |
| P14 Organiza de forma efectiva tanto planes como recursos                         | <b>.709</b> | -.133       | -.139       | -.283 | -.179       |
| P20 Toma decisiones de forma eficaz   | <b>.709</b> | -.443       | .150        | .148  | -.014       |
| P40 Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo                                | <b>.705</b> | .426        | -.014       | .068  | -.076       |
| P7 Se preocupa en escucharme  | <b>.704</b> | -.144       | -.194       | .222  | .174        |
| P13 Motiva a su equipo para mejorar objetivos                                     | <b>.683</b> | .051        | -.031       | -.454 | .110        |
| P19 Comunica de forma clara y efectiva  | <b>.674</b> | -.470       | .196        | .038  | .007        |
| P12 Me exige de forme razonable   | <b>.659</b> | -.050       | -.246       | .349  | .095        |
| P21 Demuestra dotes de liderazgo  | <b>.652</b> | -.294       | .415        | -.225 | .061        |
| P38 Se considera usted valorado en puesto de trabajo                              | <b>.627</b> | .292        | -.240       | .036  | -.429       |
| P22 Da buen ejemplo   | <b>.594</b> | -.556       | .241        | .151  | -.102       |
| P42 Tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro | <b>.593</b> | .489        | .028        | .118  | .043        |
| P41 Existen posibilidades reales de movilidad en su empresa                       | <b>.578</b> | .442        | -.247       | -.062 | -.001       |
| P18 Identifica los objetivos en su área de forma clara                            | <b>.577</b> | -.112       | .302        | -.346 | -.049       |
| P36 El puesto que ocupa esta en relación con la experiencia                       | .393        | <b>.544</b> | .472        | .262  | .222        |
| P37 Su puesto esta en relación con su titulación                                  | .226        | .491        | <b>.711</b> | .137  | .036        |
| P47 Considera que existe igualdad de remuneración entre hombres y mujeres         | .276        | .143        | -.294       | -.290 | <b>.746</b> |

Método de extracción: Análisis de componentes principales.  
a. 5 componentes extraídos

Esta matriz de componentes (tabla 7) indica los coeficientes estandarizados de cada pregunta por componente (dimensión/factor). En este caso, se observa que el primer componente está integrado por 21 preguntas, el segundo, por solamente 1 pregunta, el tercero por una, el cuarto por 0 pregunta, y el quinto por una. En general se requiere que, para identificarlas con una dimensión, las preguntas deben tener un coeficiente (*factor loading*) de 0.5 o más.

Aunque en este caso parece clara la relación de cada componente con las variables, se realizara una rotación varimax para identificar de forma más precisa ésta relación.

**Tabla 8: Matriz de componentes rotados<sup>a</sup>**

|   | Componente  |             |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|   | 1           | 2           | 3           | 4           | 5           |
| P15 Sabe escuchar   | <b>.738</b> | .136        | .315        | .117        | .039        |
| P20 Toma decisiones de forma eficaz   | <b>.733</b> | .079        | .435        | .038        | -.095       |
| P22 Da buen ejemplo   | <b>.700</b> | -.054       | .450        | .001        | -.242       |
| P9 Me ayuda cuando lo necesito  | <b>.695</b> | .375        | .164        | -.057       | .202        |
| P8 Me evalua de forma justa   | <b>.693</b> | .458        | .100        | .204        | .068        |
| P7 Se preocupa en escucharme  | <b>.679</b> | .319        | .143        | .021        | .224        |
| P12 Me exige de forme razonable   | <b>.666</b> | .400        | -.010       | .047        | .151        |
| P19 Comunica de forma clara y efectiva  | <b>.662</b> | .017        | .519        | .021        | -.072       |
| P10 Conoce bien mi trabajo  | <b>.549</b> | .433        | .322        | -.114       | .116        |
| P39 Considera que su trabajo esta reconocido por su superior                      | .197        | <b>.820</b> | .289        | .098        | -.071       |
| P38 Se considera usted valorado en puesto de trabajo                              | .202        | <b>.797</b> | .149        | .009        | -.152       |
| P41 Existen posibilidades reales de movilidad en su empresa                       | .115        | <b>.688</b> | .114        | .150        | .269        |
| P40 Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo                                | .245        | <b>.676</b> | .192        | .354        | .101        |
| P42 Tiene un cierto nivel de seguridad en su puesto de trabajo, de cara al futuro | .190        | <b>.581</b> | .090        | .442        | .172        |
| P11 Esta dispuesto a promocionarme  | .457        | <b>.505</b> | .220        | .268        | .189        |
| P21 Demuestra dotes de liderazgo  | .402        | -.003       | <b>.732</b> | .203        | .003        |
| P18 Identifica los objetivos en su área de forma clara                            | .184        | .157        | <b>.693</b> | .144        | .007        |
| P17 Motiva a su equipo para que mejoren sus habilidades                           | .227        | .511        | <b>.663</b> | .129        | .198        |
| P16 Comunica a todos el éxito de cumplimiento de objetivos                        | .288        | .425        | <b>.654</b> | .107        | .138        |
| P13 Motiva a su equipo para mejorar objetivos                                     | .157        | .393        | <b>.629</b> | .018        | .337        |
| P14 Organiza de forma efectiva tanto planes como recursos                         | .322        | .461        | <b>.551</b> | -.173       | .046        |
| P37 Su puesto esta en relación con su titulación                                  | -.078       | .084        | .170        | <b>.871</b> | -.129       |
| P36 El puesto que ocupa esta en relación con la experiencia                       | .120        | .232        | .038        | <b>.841</b> | .113        |
| P47 Considera que existe igualdad de remuneración entre hombres y mujeres         | .083        | .069        | .122        | .007        | <b>.892</b> |

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 16 iteraciones.

Tras realizar la rotación varimax se ha procedido a interpretar los 5 factores, Tabla 8 y las variables que los integran, siendo estas las más importantes para medir la calidad del empleo.

El primer factor se refiere al trato que recibe el trabajador por parte de sus superiores Contribuye a explicar la varianza en un 43.387% siendo este el de mayor importancia.

El segundo factor se refiere al puesto del trabajador en las cuales se puede observar una buena correlación:. Contribuye a explicar la varianza en un 10.137%

El tercer factor se refiere A las habilidades y competencias del superior inmediato, liderazgo, comunicación, organización. Contribuyen a explicar la varianza en un 6.67%

El cuarto factor se refiere también al puesto de trabajo los cuales como se puede ver sus valores son altos; Valoración del puesto en relación a la experiencia, y puesto en relación a la titulación, los que contribuyen a explicar la varianza en un 5.57%

El quinto factor se refiere a la equidad, Sueldo o salario justo para hombre y mujeres, contribuye a explicar la varianza en un 4.435%

Algunos de estos factores son los mismos que resultan en el análisis descriptivo.

## CONCLUSIONES

La subcontratación en los países desarrollados a diferencia de la de los subdesarrollados, se le vincula con precarización y pérdida de derechos de los trabajadores subcontratados.

En los países en desarrollo casi todos los estudios que se han realizado coinciden en que la atracción principal de la subcontratación fue la reducción de dichos costos por la vía de la desprotección y precarización de los trabajadores (FES, 2005). Esta es también la preocupación principal de la OIT.

Los trabajadores contratados por medio de la subcontratación reciben prestaciones diferentes que suelen ser menores y de esta manera se violenta el derecho humano a la no discriminación según el artículo 1 de la Constitución Mexicana y en distintos instrumentos internacionales ya que los trabajadores reciben trato desigual por el origen de su contratación. Si bien las empresas beneficiarias buscan evitar actividades que les distraigan de su función principal, lo que podría ser legalmente válido, lo cierto es que también buscan evitarse las molestias de la administración de personal con todo lo que ello implica: reclutamiento, selección, capacitación, registro en el IMSS, INFONAVIT, demandas por despido injustificado, entre las principales.

Los resultados obtenidos con la investigación realizada nos indican que los trabajadores son bien tratados por sus superiores inmediatos, que les son reconocidas sus ideas cuando se implementan, en algunas ocasiones son implementadas y reconocidas a su superior inmediato, lo cual sucede con frecuencia.

La remuneración es otro de los factores por los que el trabajador no está conforme, se paga diferente salario a hombres y mujeres aun realizando el mismo trabajo, y también la mayoría de las veces es inferior al promedio de la localidad.

El trabajador no se siente seguro en su puesto de trabajo o tener un ascenso, ya que considera que no es valorado, considerando que el área de recursos humanos no realiza su trabajo o no tiene autoridad para decidir.

En lo referente a los puestos de trabajo en los que están actualmente, manifiestan que no están de acuerdo a la titulación académica que tienen, lo cual en la región sureste se presenta con mucha frecuencia y es solo una minoría la que logra colocarse en áreas que corresponden a su titulación. Como la descripción de puestos no está bien realizada, o no existe, su evaluación en ocasiones es injusta.

Aunque el trabajador muestra satisfacción en el trabajo que desempeña realmente solo está buscando una mejor oportunidad para abandonarlo, ya que en el sureste de Coahuila se han estado creando nuevas fuentes de trabajo a las cuales se pueden incorporar los trabajadores en busca de una buena calidad y mejor remuneración, por lo que se incrementa la rotación de personal, siendo actualmente uno de los problemas que tienen las empresas sobre todo en puestos de categoría intermedia hacia las inferiores.

Actualmente la mayoría de las empresas subcontratistas tienen horarios de 12 horas diarias pagando tiempo extra los viernes o sábados, lo cual va causando un deterioro psicológico, y cansancio físico y puede tener consecuencias para la salud del trabajador (Kim et al., 2008), la calidad del empleo debe incluir la facilidad para conciliar el trabajo con la familia (Gallie, 2007; Thompson, Beauvais, y Lyness, 1999) , lo que al no realizarse trae como consecuencia otros problemas como son la desintegración familiar, violencia, abandono de los estudios de los hijos, etc.

Desde el punto de vista de los sindicatos, las políticas de desarrollo industrial para fomentar la subcontratación, son evaluadas de manera positiva en cuanto a que pueden generar más empleos. Pero al mismo tiempo, en el contexto de crisis, modernización y apertura económica, también se les cuestiona, en el sentido de que es vista como una estrategia de competitividad que sigue sustentándose en la disminución del costo de la mano de obra, en deterioro de la calidad del empleo.

### Limitaciones del Estudio

En las Empresas ubicadas en Saltillo, Coahuila, la apertura hacia este tipo de estudios no es muy buena, los trabajadores se niegan a dar información por temor a represalias por parte de sus superiores, por lo que la aplicación del cuestionario fue difícil.

## REFERENCIAS

Amesse, F.; Dragoste, L.; Nollet, J. y Ponce, S. (2001). Issues on Partnering: Evidences from Subcontracting in Aeronautics. *Technovation*, 21, 559-569.

Bahli, B. y Rivard, S. (2005). Validating Measures of Information Technology Outsourcing Risks Factors. *Omega*, 33(2), 175-187.

Bronstein, A. (1999). *La subcontratación laboral (ponencia presentada en el seminario internacional sobre derecho del trabajo ante el Nuevo milenio, Republica Dominicana, en abril de 1999)*

Organización internacional del trabajo, San José Costa Rica, disponible en: [www.oit.or.cr/oit/papers/sucontrat.pdf](http://www.oit.or.cr/oit/papers/sucontrat.pdf)

Clott, CH. (2007). An Uncertain Future: A Preliminary Study of Offshore Outsourcing from the Manager's Perspective, *Management Research News*. 30(7), 476-494.

FES (2005). Relaciones Triangulares de Trabajo, México.

Figueroa, R. (2008). Regulación de la Subcontratación y el Suministro de Trabajo en Chile, *Veredas*, (2), México, UAMX-Xochimilco

Gallie, Duncan (2007). Employment Regimes and the Quality of Work, *Oxford University Press*.

García, A., L. Mertens y L. Wilde (1998). *Procesos de Subcontratación y Cambios en las Calificaciones de los Trabajadores*, Santiago, CEPAL.

Garnier, L. (2005). La precariedad del empleo en Centroamérica: Los dilemas de un equilibrio de bajo nivel. *The European Journal of Development Research*, 17(3), 525-544 ISSN 0957-8811 print/ISSN 1743-9728 online

Gallie, Duncan (2007). Employment Regimes and the Quality of Work, *Oxford University Press*.

Gilley, K.M. & Rasheed, A. (2000). Making More by Doing Less: An Analysis of Outsourcing and its Effects on Firm Performance. *Journal of Management*, 26 (4), 763-790.

Handfield, R. (2006). A Brief History of Outsourcing. *NC State University*.

INEGI (2015). *Censos económicos 2014*. Resultados definitivos.

INEGI (2014). *Perspectivas estadísticas Coahuila de Zaragoza*.

Jiang, B. y Qureshi, A. (2006). Research on Outsourcing Results: current Literature and Future Opportunities. *Management Decision*, 44(1), 44-55.

Kim, M., Kim C., Park, J., and Kawachi, I. (2008). Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Social Science and medicine*, 31 (3), 1982-1994.

Olsthoorn, Martin (2014). Measuring Precarious Employment: A Proposal for Two Indicators of Precarious Employment Based on Set-Theory and Tested with Dutch Labor Market-Data. *Social Indicators Research*. Octubre 2014, 119(2), 421-441.

Perry, M. Scrutinized, demonized, revolutionized (outsourcing).

Rodgers, Gerry y Janine (comps) (1992). El trabajo precario en la regulación del Mercado laboral / crecimiento del empleo atípico en Europa occidental. *Madrid, Ministerio del trabajo y seguridad social, colección informes*, (26).

Ruesga, S., Pérez, L., Viñas, A. (2011). Negociación colectiva y calidad del empleo en la Unión Europea. *Revista de economía mundial* 29, 2011, 87-119

Sola, J. (2009). Reseña: La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica. *Revista científica complutense Política y Sociedad*, 48(2), 411-415.

Supiot, A. (2005). *Beyond employment / Changers in work and the future of labor law in Europe. A report prepared for the European Commission*, Oxford, Oxford University Press.

Thompson, C., Beauvais, and K. Lyness (1999). When Work-Family Benefits are Not Enough: The influence of Work-Family Cultural on benefit utilization, organizational attachment, and Work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 54, 392-415

Uriarte, U. y N. Tusso (2009). *Descentralización, Tercerización y Subcontratación*. Montevideo, OIT.

UNIDO (2004). *International Subcontracting versus Delocalization*. Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial, Viena

Willcocks, L.; Feeny, D. Y Olson, N. (2006). Implementing Core IS Capabilities: Feeny-Willcocks IT Governance and Management Framework Revisited. *European Management Journal*, 24(1), 28-37.

Willcocks, L.P. Y Lacity, M.C. (1999). IT Outsourcing in Insurance Services: Risk, Creative Contracting and Business Advantage. *Information Systems Journal*, 9(3), 163-180.

Young, M. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. Département Des Relations Industrielles, Université Laval, ISSN 0034-379X – RI/RIR, 65-1, 74-97

*Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.*



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported.  
Basada en una obra en [riico.net](http://riico.net).