

De la Cueva García Teruel, L. et al. 2017. Calidad del empleo en las pymes, objeto de estudio y medición. Caso: Estado de Michoacán, México. *Revista del Departamento de Ciencias Sociales, Vol. 04 N° 03*: 16-37.

CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS PYMES, OBJETO DE ESTUDIO Y MEDICIÓN. CASO: ESTADO DE MICHOACÁN, MÉXICO.

Lucía De la Cueva García Teruel
Universidad Vasco de Quiroga, A.C.
ldelacueva@uvaq.edu.mx

Francisco Javier Palomares Vaughan
Universidad Vasco de Quiroga, A.C.
fpalomares@uvaq.edu.mx

Javier Díaz-Bay
Departamento de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Luján
jdiazbay@unlu.edu.ar

RESUMEN

De manera general, la preocupación por la generación de empleo relacionada con la actividad empresarial se ha presentado como uno de los temas de mayor relevancia en el momento de diseñar las políticas públicas tanto en los países desarrollados, como los que se encuentran en desarrollo. Incluso la Organización Internacional de Trabajo (2011) plantea políticas en el sentido de fomentar y apoyar a los pequeños empresarios para que sean fuente de empleo (el 72% de los empleos en México están en las micro, pequeñas y medianas empresas, para el caso de Michoacán 7 de cada 10 empleos). El proceso de formación y fortalecimiento de empresas se constituyen entonces, como elementos indispensables para dinamizar la economía a través de individuos que como respuesta a un mercado laboral hostil se conviertan en nuevos empresarios capacitados para emplearse a ellos mismos y a otros (Coduras, 2006). La preocupación va más allá, pues esta no solo debe enfocarse a la cantidad de puestos de trabajo perdidos o la poca creación de nuevas

Recibido: 23.12.16
Aceptado: 05.04.17

© De la Cueva García Teruel, L. et al.
www.redsocialesunlu.net

fuentes, sino examinar la calidad del empleo que generan las entidades económicas mexicanas.

El presente trabajo pretende identificar cuáles son los indicadores que permiten la medición adecuada del grado de calidad del empleo que generan las MIPYMES en el Estado de Michoacán. En primera instancia se presenta la revisión de la literatura sobre el concepto de Trabajo Decente, su origen y los múltiples indicadores que existen para su medición. Posteriormente se presenta el apartado metodológico que se instrumentó para la realización de esta investigación. Consecuentemente se presentan los resultados obtenidos y la discusión sobre estos resultados. Mediante una investigación con enfoque cuantitativo y transversal, se observaron empresas y trabajadores de 10 regiones del Estado de Michoacán de Ocampo y se analizaron sus relaciones como elementos indispensables en el fenómeno laboral. Las variables se trabajaron a través de la recolección de datos cuantitativos mediante dos encuestas, una a los centros de trabajo y la otra a trabajadores, con preguntas cerradas y/o en escala de Likert, cuyo análisis se realizó con apoyo de programas estadísticos (SPSS) para posteriormente proceder a su interpretación. Al término del trabajo de investigación resulta evidencia suficiente para comprobar la hipótesis de trabajo que establecía que la calidad del empleo de los trabajadores en las MIPYMES michoacanas no corresponde a las características de un empleo decente.

Palabras clave: Empleo, empleo decente, Mipymes.

TITLE IN ENGLISH: QUALITY OF EMPLOYMENT IN SMES, OBJECT OF STUDY AND MEASUREMENT. CASE: STATE OF MICHOACÁN MÉXICO.

ABSTRACT

In general, the concern for the employment generation related to the business activity has been presented as one of the most relevant issues in the design of public policies in both developed and developing countries. Even the International Labor Organization (2011) sets out policies to encourage and support small entrepreneurs to become a source of employment (72% of jobs in Mexico are in micro, small and medium-sized enterprises, in Michoacan this means 7 out of 10 jobs). The process of formation and strengthening of companies are then constituted, as indispensable elements to dynamize the economy through individuals who, in response to a hostile labor market, become new entrepreneurs trained to employ themselves and others (Coduras, 2006). The concern goes beyond, since this should not only focus on the number of jobs lost or the creation of new sources, but also on the quality of employment generated by Mexican economic entities.

This paper aims to identify the indicators that allow the adequate measurement of the degree of quality of employment generated by MSMEs in the State of Michoacán. In

the first instance, a review of the literature on the concept of Decent Work, its origin and the multiple indicators that exist for its measurement is presented. Subsequently the methodological section that was instrumented for the accomplishment of this investigation is presented. Consequently, the results obtained and the discussion about these results are presented. Through a quantitative and cross-sectional research, companies and workers from 10 regions of the State of Michoacán de Ocampo were analyzed and their relationships were analyzed as indispensable elements in the labor phenomenon. The variables were worked through the collection of quantitative data through two surveys, one to the work centers and the other to workers, with closed questions and / or Likert scale, whose analysis was performed with the support of statistical programs (SPSS) to proceed with its interpretation. At the end of the research work is sufficient evidence to verify the working hypothesis that established that the quality of employment of workers in Michoacan MSMEs does not correspond to the characteristics of decent employment.

Keywords: Employment, decent employment, MSMEs.

Trabajo decente y trabajo de calidad

Si bien es necesario que se generen los empleos que hacen falta para que las economías crezcan, es importante que éstos cubran con los criterios mínimos indispensables para considerarlos decentes. Dentro de los Objetivos del Milenio planteados por la Organización de las Naciones Unidas (2010), existe aquel de lograr que, para erradicar la pobreza, los países oferten trabajos decentes. Este trabajo decente se mide mediante un número determinado de variables que están orientadas hacia la actividad de los estados, quienes a través de diferentes políticas públicas, deben establecer las condiciones necesarias para lograr su generación.

Existe una diversidad de criterios para medir el trabajo decente, atendiendo a la dignidad del trabajador como ser humano, o por lo menos para aproximarse a un modelo que permita conocer y estandarizar los factores que lo integran.

Como se ha venido mencionando el origen del constructo “Trabajo Decente” es consecuencia de los Objetivos del Milenio y establece que por trabajo decente se debe entender la oportunidad para mujeres y hombres de obtener trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

Con el objeto de poder desarrollar este tipo de trabajo es que se establecen los objetivos estratégicos:

a) La promoción de los derechos fundamentales en el trabajo. Lo que la OIT promueve mediante esta faceta es la salvaguarda y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. De esta manera se pronuncia por el respeto de los principios de libertad, equidad en el trabajo, no discriminación, libertad de asociación sindical y/o negociación colectiva, diálogo social, seguridad social, etc. Por la eliminación de los trabajos forzados y la abolición definitiva del trabajo infantil. Por la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

b) El empleo. La existencia y generación de oportunidades de empleo es la clave para el crecimiento económico y humano de las personas. Sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar los objetivos de un nivel de vida digno, del desarrollo social y económico y del pleno desarrollo personal (Conferencia Internacional del Trabajo, 1999). El fomento de estas oportunidades de empleo contempla la reducción de la discriminación de género, incorporación de jóvenes, adultos mayores, personas con capacidades distintas, indígenas, que son en suma, los grupos más vulnerables. En México, esta situación se consideró en la reforma laboral del año 2012, sancionando por ejemplo, la contratación de menores de 15 años, exigiendo la adecuación de instalaciones para discapacitados, etc.

c) La protección social. Comprende las acciones que los gobiernos realizan para que sean protegidos los derechos de los trabajadores en relación a los servicios médicos, seguros de desempleo, sistemas de jubilación y de asistencia social.

d) El diálogo social. La existencia de intercambios políticos, regulatorios y sociales entre los participantes de la relación laboral, si bien es necesaria, también es importante que sea abierta, respetada y participativa. Es papel de los estados facilitar y promover las formas de diálogo creando un ambiente acogedor, para lo que es indispensable respetar el principio de libertad sindical y de asociación.

A partir de esta preocupación internacional de generar empleos, y que éstos sean decentes, se desprenden distintos trabajos de investigación que pretenden generar indicadores para la medición del trabajo decente.

Después de analizar autores como Anker (2003), Bescond (Bescond, Chataignier, & Mehran, 2003) Bonnet, Figueiredo & Standing (2003) , Ghai (2003), Mora & Ulloa (2011) y Galrdardhi (2011) que proponen una serie de índices y plantean objetivos estratégicos para la medición del trabajo decente, es que la presente investigación se apoya en los elementos de todos ellos, tomando principalmente los presentados por Bonnet, Figueiredo & Standing (2003) que proponen una serie de índices de acuerdo al enfoque de los distintos participantes en la generación y mantenimiento del empleo en los países. Estos enfoques son desde la perspectiva de la sociedad (nivel macro), de la empresa (nivel meso) y del trabajador en lo individual (nivel micro). De cada indicador se desprenden, para el

caso de los niveles macro y meso, indicadores de insumos, indicadores de procesos e indicadores de resultados. Para el nivel micro, existen indicadores objetivos y subjetivos.

Esta propuesta es interesante en el sentido de que estructura la información de acuerdo a su origen, lo que permite tener una visión más completa del fenómeno. La limitante se encuentra en que no todas las realidades cuentan con la información.

Método

La metodología que se aplicó en esta investigación se fundamentó en la revisión de la literatura enfocada al análisis de las características del trabajo decente, así como de la calidad del empleo.

El empleo generado por las MIPYMES en México tiene características atípicas ya que ha caído en la informalidad o bien tiene como característica la inestabilidad, falta de protección social y salarios que resultan insuficientes para cubrir el mínimo de bienestar para una vida digna (que alcance para adquirir tanto la canasta alimentaria como la no alimentaria) que son algunas de los elementos necesarios para considerarse como un trabajo decente.

De aquí se derivaron las siguientes preguntas de la investigación:

1. ¿Cuáles son las características del empleo generado por las MIPYMES en el estado Michoacán?
2. ¿El empleo generado por las MIPYMES en Michoacán corresponde a los estándares de calidad de empleo de estabilidad, de protección social y de capacidad adquisitiva de su remuneración para ser considerado trabajo decente?

Partiendo de los objetivos de estudio planteados en la investigación:

- 1.- Describir las características de los empleos generados por las MIPYMES en Michoacán en el período 2012-2013 y,
- 2.- Evaluar la calidad del empleo generado por las MIPYMES en Michoacán,

Se planteó la siguiente hipótesis:

Hipótesis

H1: La calidad del empleo de los trabajadores en las MIPYMES michoacanas no corresponde a las características de un empleo decente.

H0: La calidad del empleo de los trabajadores en las MIPYMES michoacanas si corresponde a las características de un empleo decente.

De acuerdo a la revisión de la literatura y tomando como base el estudio de Bonnet et al. (2003) puesto que es de los pocos que proponen medir el nivel micro del empleo, es decir, desde la perspectiva directa de los generadores del empleo y de los trabajadores, surgen las siguientes variables:

Variables

Variable Dependiente:

Calidad del empleo generado: el grado de adecuación del empleo generado por las MIPYMES al constructo del Trabajo Decente

Variables independientes

I. Equidad Económica. Por equidad económica se entiende la percepción que tiene el trabajador, por una parte y el empleador, por la otra, de si se considera en una buena situación económica con respecto al entorno en el que se desempeña.

II. Formación. Si el trabajador considera que ha sido preparado para la realización del trabajo que se le ha encomendado, o que si cuenta con las herramientas suficientes para llevarlo a cabo.

III. Satisfacción en el empleo (sólo para trabajadores). El grado de satisfacción que le proporciona su trabajo a la persona.

IV. Seguridad en el trabajo (Incluye seguridad social). Que las condiciones en las que se desarrolla el trabajo son las adecuadas y que no atentan contra la salud del trabajador.

V. Seguridad del empleo (Condiciones Laborales). Cuando existen condiciones que protegen al trabajador de los abusos de los empleadores y de los despidos injustificados.

VI. Democracia laboral. Que el trabajador cuente con representantes de sus derechos laborales ante el empleador, así como la participación de los beneficios que pudieran generarse por parte de la empresa.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Dimensión	Indicador	Ítem Cuestionario del Trabajador	Ítem Cuestionario del Centro de Trabajo
-----------	-----------	----------------------------------	---

Equidad Económica	Monto de los ingresos	11	10
	Suficiencia de los ingresos	12	11
	Estabilidad de los ingresos	10, 15, 16, 17, 18, 20, 21	12, 13
	Accesorios y complementos del salario	19	23
Satisfacción en el empleo	Satisfacción en el empleo	22, 23, 24	
Formación	Capacitación	25, 26	15, 16, 17
	Apoyo para capacitarse	27, 28	18, 19
	Promociones en la empresa	29, 30, 31, 32	20, 21
Seguridad en el trabajo	Protección de seguridad social	19	22
	Seguridad e higiene	33, 34, 35	24
	Normatividad y estructura	36, 37	25, 26
Seguridad del empleo	Contratación	38, 39	27, 28
	Jornada	40	14
	Estabilidad	41	29, 30, 31
Democracia Laboral	Representación	42, 44	32, 33
	Participación de Beneficios	43	34

Alcance

La investigación tuvo, en primera instancia, un alcance descriptivo sobre el fenómeno a estudiar, y posteriormente explicativo al momento en el que se buscaron algunas razones o causas sobre el fenómeno de la calidad del empleo que generan las Mipymes en el estado de Michoacán. Por último se hizo la comparación con las características determinadas por la OIT para determinar la calidad del mismo.

Diseño de Investigación.

Para que el estudio resultara suficientemente amplio y profundo, se realizó una investigación cuantitativa que implicó la obtención, análisis y vinculación de datos generados mediante dos encuestas aplicadas, la primera dirigida a los empleadores, centros de trabajo, y la segunda a los trabajadores de las Mipymes en Michoacán. De esta manera se pudo centrar el estudio en un mismo proceso descriptivo apoyándose mutuamente para interpretar los resultados y responder al planteamiento del problema (Hernandez, Fernández-Collado, & Baptista, 2010).

El diseño de la investigación, al tratarse de un trabajo con enfoque cuantitativo, se propusocomo no experimental, debido a que se observaron empresas y variables que se presentan actualmente y se analizaron sus relaciones en el contexto económico actual correspondiente, y transversal al ser un momento definido el año 2013 en el que se realizó el levantamiento de los datos.

Contexto Geográfico

La presente investigación se realizó en 10 regiones el Estado de Michoacán de Ocampo, entidad federativa que se encuentra al occidente de la República Mexicana.

Población y Muestra

Para la etapa cuantitativa, se realizó una muestra estadística en base al universo que comprende las MIPYMES registradas en el SIEM en Michoacán para el año 2009, siendo un total de 16,571. Con un error aceptable del 10%, un porcentaje estimado de la muestra de 50% y un nivel de confianza del 90%, resulta una muestra de 94 cuestionarios a aplicar.

En un primer momento se solicitó apoyo a la Delegación de COMPARMEX Michoacán, que es la Confederación Patronal de la República Mexicana, y que agrupa a los empresarios locales. Este apoyo consistió en la aplicación de los cuestionarios en los desayunos técnicos que se tienen mensualmente. Dicho apoyo no resultó del todo eficiente, por lo que posteriormente se decidió aplicar de manera directa los cuestionarios.

De esta aplicación, más los pocos cuestionarios aportados por COPARMEX, es que se logró la siguiente muestra:

Tabla 2. Cobertura Regional de la Muestra

		Región			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Región II Bajío	1	1.7	1.7	1.7
	Región III Cuitzeo	43	71.7	71.7	73.3
	Región IV Oriente	8	13.3	13.3	86.7
	Región VII Pátzcuaro-Zirahuén	3	5.0	5.0	91.7
	Región IX Sierra-Costa	3	5.0	5.0	96.7
	Región X Infiernillo	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Por lo que corresponde a los trabajadores a encuestar se siguió el mismo procedimiento para determinar la muestra. De acuerdo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Delegación Michoacán, la población de trabajadores inscritos en el IMSS, lo cual asegura la formalidad del trabajo que tiene, es de 360,316 a enero de 2014 (Instituto Mexicano del Seguro Social, 2014). De esta manera la muestra que resulta con un error aceptable del 10%, un porcentaje estimado de la muestra de 50% y un nivel de confianza del 90%, resulta una muestra de 96 cuestionarios a aplicar. Independientemente de lo anterior, y con el objeto de obtener mayor precisión en los datos a recolectar se aplicaron 125 cuestionarios.

Instrumentos y recolección de los datos

Las variables se trabajaron a través de la recolección de datos cuantitativos que se realizó por medio de la aplicación directa de dos encuestas con preguntas cerradas y/o en escala de Likert, cuyo análisis se realizó con apoyo de programas estadísticos (SPSS) para posteriormente proceder a su interpretación.

La encuesta aplicada a los centros de trabajo se integró de 34 preguntas cerradas agrupadas en cinco diferentes dimensiones que identifican las variables independientes, de la siguiente manera:

Para el centro de trabajo

1. Equidad Económica con 5 preguntas, de las cuales dos fueron de razón, una fue de nivel de medición ordinal y dos de nivel de medición nominal

2. Formación 7, de las cuales una fue ordinal y las 6 restantes de nivel de medición nominal

3. Seguridad en el trabajo 5, de las cuales una fue de razón y 4 nominales.

4. Seguridad en el empleo 5, de las cuales una fue de razón, una ordinal y 3 de nivel de medición nominal.

5. Democracia laboral con 3, las que fueron nominales en su totalidad.

Al inicio la encuesta tiene 9 preguntas de datos generales que se utilizan para la identificación. De dichos ítems 7 son de nivel de medición de razón y 2 de nivel nominal.

Para el Trabajador:

a) Equidad Económica con 12 preguntas, de las cuales cinco fueron de nivel de medición ordinal y siete de nivel de medición nominal

b) Satisfacción en el empleo 3 preguntas, dos de nivel de medición nominal y una de nivel ordinal.

c) Formación 8, de las cuales dos fueron ordinales y las 6 restantes de nivel de medición nominal.

d) Seguridad en el trabajo 5, de las cuales fueron nominales.

e) Seguridad en el empleo 4, de las cuales una ordinal y 3 de nivel de medición nominal.

f) Democracia laboral con 3, las que fueron nominales en su totalidad.

Al inicio la encuesta tiene 9 preguntas de datos generales que se utilizan para la identificación. De dichos ítems 2 son de nivel de medición de razón, uno es ordinal y 6 de nivel nominal.

Resultados

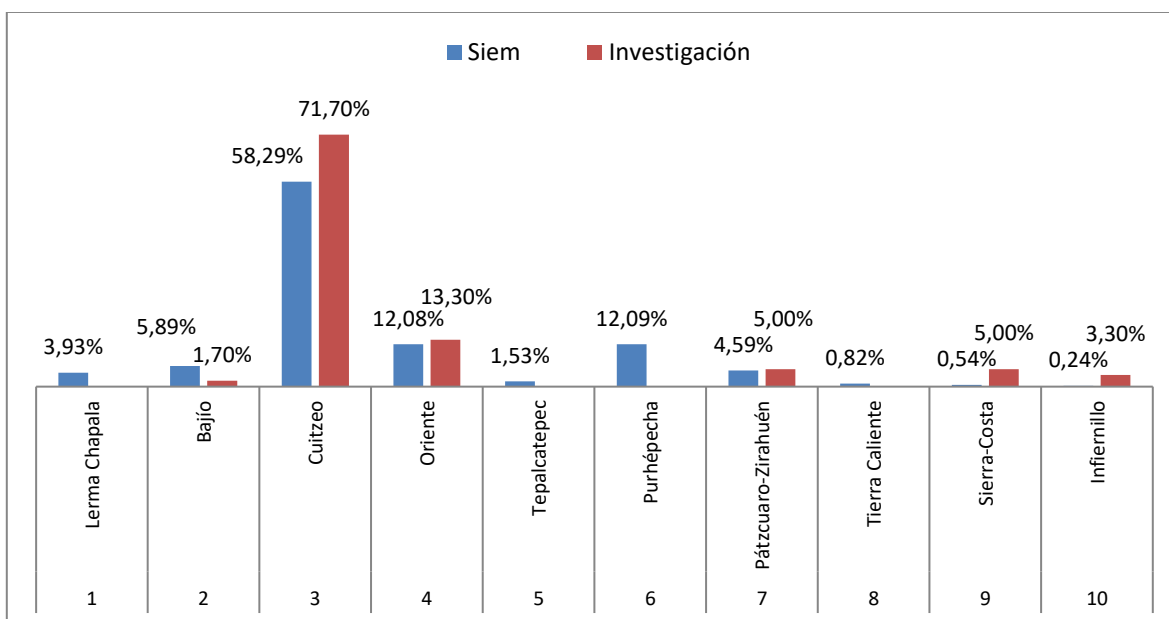
I.- Datos Demográficos

Los resultados que se presentan son producto de la investigación que se realizó en el Estado de Michoacán. En esta entidad en términos geográficos se encuentra dividida en 10 regiones como lo indica el Decreto de Regionalización para la Planeación y Desarrollo del

Estado de Michoacán, publicado en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, el 15 de julio de 2004 (Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo, 2004).

Por otro lado, el Sistema de información Empresarial Mexicano (SIEM) contabiliza el número de unidades empresariales existentes por municipio (Sistema de Información Empresarial Mexicano, 2010). Haciendo una comparativa, y tomando en cuenta las regiones determinadas, se puede observar que la investigación cubre en forma significativa estas regiones por lo que se considera representativa la muestra elegida.

Figura 1. Participación empresarial por región en Michoacán



Las regiones con mayor número de empresas son la de Cuitzeo, Oriente, Purhépecha, Bajío y Lerma Chapala. Por su parte la investigación concuerda con dos de ellas: Cuitzeo y Oriente. Las regiones que no fueron cubiertas en la proporción que el SIEM contempla como de importancia, fueron compensadas con otras que a su vez no son consideradas por el mencionado sistema como relevantes. Estas regiones cubiertas por la investigación son la de Pátzcuaro-Zirahuén, Sierra-Costa e Infiernillo.

Si bien la media de años de vida de las empresas incluidas en el estudio es de 16.41, hay que hacer notar que existe un gran número de empresas de reciente creación, de no más de un año de vida, el 10.17% de la muestra.

En términos de los sectores en que se desempeñan las empresas contempladas, se puede observar que el sector en el que más se ubican las empresas es el de servicios con un 43.1%, en segundo lugar el sector comercial 41.4%, en tercer lugar el industrial con un 12.1% y en un 3.5% las empresas agrícolas.

En cuanto al número de trabajadores que contratan las PYMES en el Estado de Michoacán, de acuerdo a lo que el SIEM establece, las empresas que cuentan con menos de 10 trabajadores es del 98.23%, es decir casi la totalidad.

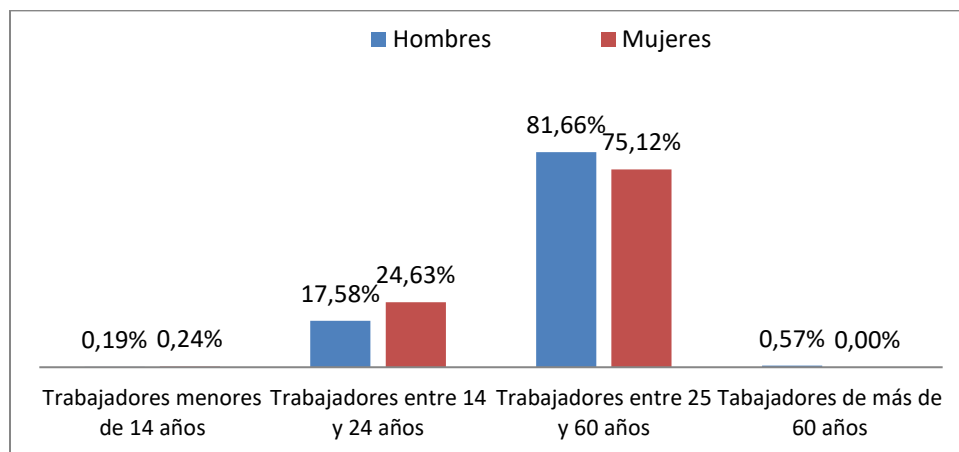
Por lo que respecta a la muestra de empresas utilizada para la investigación se encontró que el número de trabajadores contratados es considerablemente distinto. El 65% de las empresas encuestadas cuenta con menos de 10 trabajadores y el 30% tiene entre 11 y 50 trabajadores.

La distribución entre trabajadores hombres y trabajadoras mujeres, es en general equitativa, puesto que el número de trabajadoras mujeres es de 43.66% y el de hombres es de 56.34%.

En cuanto a la distribución de los trabajadores por género y por edad, se puede apreciar que las empresas contratan personas en la edad que se considera económicamente activa, entre 14 y 60 años (Del total de la muestra, 99.24 hombres y 99.75 mujeres).

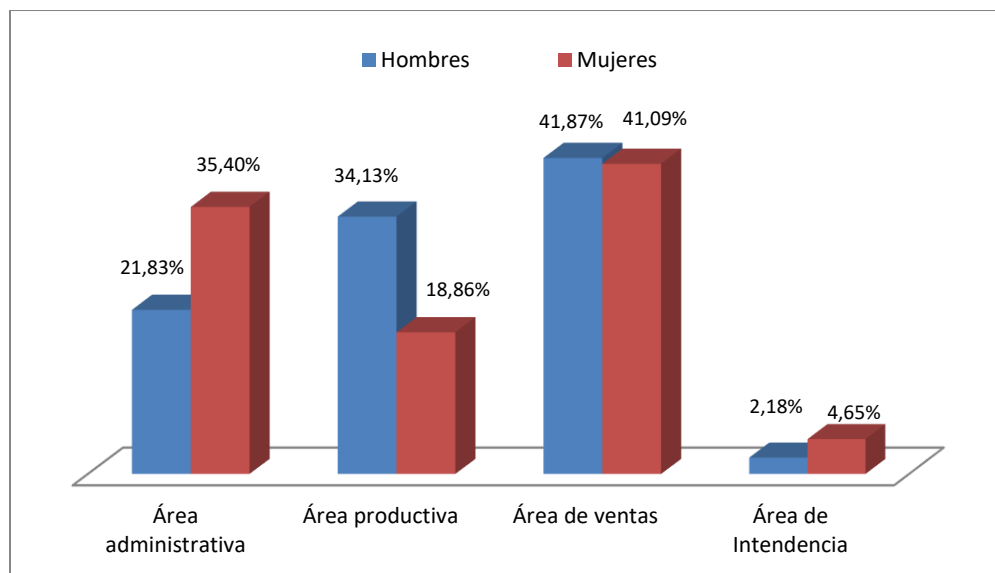
Se observa que las Mipymes michoacanas contratan con el siguiente patrón: a mayor edad se contrata a más hombres y a menor edad se contrata más mujeres.

Figura 2. Trabajadores por género y por edad



El promedio de edad de los trabajadores es de 31.25 años. En cuanto al área de trabajo para la que se contrata al personal, por parte de las Mipymes michoacanas, existe una tendencia muy clara a contratar mujeres para las áreas administrativas y de intendencia. Por su parte los hombres son contratados para el área de producción. En cuanto al área de ventas los empleadores contratan de manera indistinta hombres o mujeres.

Figura 3. Trabajadores por género y área de trabajo



Por lo que corresponde al nivel de estudios de los trabajadores contratados por las Mipymes michoacanas, el 40.10% para mujeres y el 45.25% para hombres, cuenta con licenciatura. Por su parte el 42.04% para mujeres y el 32.96% para hombres, cuentan con estudios medio superiores. Lo anterior indica que 8 de cada 10 empleados por Mipymes cuenta con estudios superiores.

En atención a la educación básica, es decir, primaria y secundaria, el 17.60% de las mujeres cuentan con ella y por su parte los hombres con un 21.41%.

El porcentaje de trabajadores que no cuentan con estudios es menor al 0.5% para ambos casos.

Este comportamiento en relación al nivel de estudios y el género, fue corroborado con la encuesta a los trabajadores que presenta un resultado muy parecido en cuanto a las frecuencias de cada clase.

Resultados

Una vez realizado el análisis del comportamiento de las dimensiones medidas se llega a los siguientes resultados:

De la primera pregunta de investigación que establecía: ¿Cuáles son las características del empleo generado por las MIPYMES en el estado de Michoacán?

En cuanto a la dimensión de equidad económica puede decirse que es deficiente y no es suficiente para cubrir todas las necesidades de los trabajadores. Esto se puede observar en el hecho de que el 77.6% según el trabajador y el 69.77% según el centro de trabajo ganan hasta 5,524.20 pesos al mes. De acuerdo al INEGI la canasta básica de alimentos y artículos de limpieza y hogar en 2014 se cubría con 1,856, es decir casi el 100% de un salario mínimo, en el caso de estudio en promedio el 33.6% de sus ingresos serían para cubrir estas necesidades básicas. De la misma manera, por lo que corresponde a la suficiencia del ingreso, también resulta deficiente en el hecho de que los trabajadores lo consideran suficiente solo en el 69.23% de los casos, tratándose de vivienda, un 59.32% en cuanto a Educación, un 67.52% en Salud, en Alimentación un 76.47% y en referencia al Ocio solo el 44.86% lo consideran suficiente. Los dos aspectos al que menos consideran suficiente: Educación y Ocio. Paradójicamente los empleadores declaran en el 41% promedio que pagan por arriba del promedio del entorno.

Dentro de la dimensión de equidad económica, el indicador referente a la estabilidad puede entenderse deficiente, ya que, aunque el 86.4% de los trabajadores declara solo contar con un trabajo, de este trabajo su aportación al ingreso familiar es del 50%, lo que significa que el otro 50% del ingreso lo aporta otro u otros miembros de la familia, lo cual implica que para que la familia cubra sus necesidades no es suficiente que uno de los

miembros de ésta trabaje, como era en décadas pasadas, cuando solo el padre aportaba al ingreso familiar; ahora tienen que ser dos o más miembros los que aporten. El 94% de los trabajadores encuestados cuentan con una periodicidad de sus ingresos semanal o quincenal, lo cual implica que periódicamente cuentan con su ingreso. El 68.29% declara no haber visto suspendido su ingreso en los últimos 5 años, así se infiere que existe consistencia en la percepción de sus ingresos. En cuanto al incremento de los ingresos en los 5 años anteriores los trabajadores (53.45%) declaran que si ha habido ese incremento en oposición a lo que los empleadores dicen (79.66%) pero en general se considera que si existe esa continuidad en el incremento por lo menos por los aumentos anuales del salario mínimo.

Por último dentro de la dimensión de Equidad Económica el indicador relacionado a la percepción de ingresos que se consideran accesorios y complementarios al salario, se entiende deficiente puesto que solo se cubren las prestaciones mínimas establecidas en ley a los trabajadores, pero existe un porcentaje considerable de negocios que reconocen no hacer este tipo de pagos (10%). Estos ingresos se encuentran sujetos a la formalidad con la que son contratados los trabajadores, la cual resulta extremadamente deficiente, puesto que no se encuentran registrados ante el seguro social el 58.72% de los trabajadores. Lo anterior se refuerza con el hecho de que la tasa de empleo informal en Michoacán es del 71.6%(STPS, 2014).

En la dimensión de la satisfacción en el empleo tanto hombres (83.34%) y mujeres (82.84%) se sienten muy satisfechos o, por lo menos, satisfechos en el trabajo que realizan. El elemento que no permite una plena satisfacción de los trabajadores es el hecho de que no tienen tiempo para su preparación profesional.

En la dimensión de formación. Considerando que el crecimiento de los trabajadores debe de ser desde todas las perspectivas, no solo como parte del proceso de generación de utilidades sino también en su preparación y formación; existen evidencias suficientes para considerar que no es atendida con responsabilidad por parte de los patrones. A pesar de tratarse de una obligación laboral, prácticamente la mitad de los trabajadores son capacitados (50.83%) y los centros de trabajo que declaran cumplir con esta obligación es consistente (58.33%). En cuanto a la periodicidad de la capacitación se denota que no existen planes estructurados de la misma, puesto que son muy variables los tiempos en los que se capacitan, siendo el rubro de "según necesidades" muy alto (38.89%) lo que refuerza esta percepción. Si a esto se le adiciona que el tipo de capacitación más recurrente que declaran tanto los empleadores como los empleados es el de capacitación para el puesto e inducción al mismo, se entiende que la única preocupación del empleador es que el trabajador realice su trabajo bien, sin importar otros aspectos del desarrollo personal o profesional de la fuerza laboral. En cuanto al apoyo que la empresa le ofrece a su trabajador para que se capacite resulta muy poco. Financieramente solo el 46.94% de los centros de

trabajo dicen que si se les apoya, pero al preguntarle al trabajador ese porcentaje baja al 35.11%. Por lo que respeta a la facilidad de destinar tiempo a su formación, es más fácil obtenerlo puesto que no le cuesta de manera directa al centro de trabajo. Resulta consistente el fenómeno de falta de conciencia patronal sobre la capacitación, ya que solo el 20% promedio de las empresas considera la formación que ha tenido el trabajador como criterio de decisión para una promoción en el trabajo, lo cual desincentiva la preocupación del trabajador por ese aspecto.

La dimensión referente a la Seguridad en el Trabajo presenta evidencia que permite evaluarla de regular a mala. Por un lado, en relación a la incidencia de accidentes en el trabajola mayoría de las empresas (90%) declaran no haberlos sufrido y el hecho de que cuentan con las medidas de seguridad documentadas y dadas a conocer a sus trabajadores en una porcentaje alto, entre el 70 y el 73%, resulta sobresaliente. En lo que adolecen es en tener los comités de seguridad e higiene, ya que según los empleadores en un 76.67% no cuentan con ello. Pero, como se comentó líneas arriba, una de las prestaciones más importantes con que cuenta, o debe contar, un trabajador es la inscripción a algún sistema de seguridad social. También se comentó que los centros de trabajo reconocen que no lo hacen en un 25.35% de los casos. Por su parte, de la muestra de trabajadores encuestados solo el 58.72% está inscrito al sistema de seguridad social. Esto resulta muy negativo puesto que el sistema de seguridad social cubre aspectos de higiene y de seguridad como consecuencia de la inscripción a dicho régimen, y al no estarlo el trabajador se encuentra desprotegido.

La quinta dimensión que se refiere a la seguridad del empleo, resulta evaluada de manera regular puesto que, en primer lugar, es bajo el nivel de trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo (65.85%) considerando que se trata de una obligación legal a nivel federal, que le proporciona seguridad al trabajador de que no va a perder su fuente de ingreso. Por lo que atañe al tipo de contrato el que más se utiliza es el de tiempo indeterminado (65% promedio) también resulta bajo considerando que los trabajos que se declaran que se generan son formales, lo cual debería de reflejarse en contratos indeterminados. En cuanto a la jornada de trabajo que debe ser de 48 horas a la semana como máximo, se hace evidente que no se respeta puesto que el 50.91% en el caso de los hombres y el 46.38% en el caso de las mujeres, sobrepasan este límite. Pero por otro lado, a la pregunta expresa de si el trabajador siente estabilidad en su trabajo, dos terceras partes de ellos declaran que si sienten estabilidad. Y al preguntarle al empleador si él percibe que su trabajador considera su trabajo estable, el 82.46% contesta afirmativamente. Esto nos permite inferir que los trabajadores se sienten estables en sus trabajos actuales. Por otro lado los empleadores declaran que su rotación de trabajadores es mayor a un año, lo que refuerza esta idea de estabilidad.

La última dimensión que corresponde a la Democracia Laboral, que mide la representatividad de los trabajadores ante el patrón el 88% de los trabajadores no cuenta con sindicatos que los representen. Lo anterior es entendible puesto que no es obligación legal debido al tamaño de las empresas y su número de trabajadores, el cual debe de ser de 20 trabajadores mínimo para formar el sindicato. Aunque, de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, existe la posibilidad de formar sindicatos gremiales, en los cuales se pudieran integrar diversos trabajadores de distintas empresas. El 95% de las empresas encuestadas cuentan con menos de 50 trabajadores y el 65% con menos de 10. Por otro lado en el 63.33% de los casos, según los centros de trabajo y en el 51.28%, desde la perspectiva del trabajador, si existe al menos un representante de los trabajadores ante el patrón.

Por lo que respecta al reparto de utilidades, la diferencia entre lo que declara la empresa y el trabajador es considerable. Según los empleadores si se reparten utilidades en el 53.45% de los casos, lo cual resulta de suyo bajo, pero los trabajadores aseguran que esto sucede sólo en el 35.54%.

Conclusiones

Derivado de los resultados obtenidos en esta Investigación, y con la evidencia determinada, se puede asegurar que las características del empleo generado por las MIPYMES en el estado de Michoacán son:

En referencia al salario, es apenas suficiente en cuanto a cubrir las necesidades básicas de vivienda, educación, salud, alimentación y ocio.

- Es limitado en cuanto a los prestaciones complementarias al salario,
- Es estable en cuanto a la permanencia en él,
- No cumple con la legislación laboral,
- No permite el crecimiento, personal ni profesional del trabajador,
- No atiende a las necesidades de seguridad social y
- No es democrático.

Al identificar estas características se responde la segunda pregunta de investigación de si ¿El empleo generado por las MIPYMES en Michoacán corresponde a los estándares de calidad de empleo de estabilidad, de protección social y de capacidad adquisitiva de su remuneración para ser considerado trabajo decente? Lo cual resulta evidente que no es así, dado que, como se estableció en la revisión de la literatura, el constructo de Trabajo Decente se define como la oportunidad para mujeres y hombres de obtener trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana(Conferencia Internacional del Trabajo, 1999).

De esta manera se comprueba la hipótesis de trabajo que establecía que la calidad del empleo de los trabajadores en las MIPYMES michoacanas no corresponde a las características de un empleo decente.

Recomendaciones

Mucho se tiene que realizar en materia de la realidad laboral del país. Pero este trabajo no puede ser solo de uno de los involucrados, tanto la autoridad, como los empresarios y los trabajadores tienen una responsabilidad en la construcción de la cultura laboral. Una mención aparte requiere el área académica y los centros de investigación ya que son los espacios naturales para el fomento de trabajos de investigación que sustenten las estrategias que pudieran llevarse a cabo.

Es por ello que se hace necesario que las autoridades correspondientes tengan mucha más vigilancia en el cumplimiento de la Ley. Si bien es cierto que la Reforma Laboral logró avances significativos en materia de cultura del trabajo, también resulta claro que muchos de los patrones siguen sin llevar a cabo lo que la legislación establece. Las razones son múltiples pero el hecho es que no se lleva a cabo, lo cual afecta directamente a la clase trabajadora.

Las cámaras patronales también deben involucrarse en el desarrollo de esta cultura. La capacitación sobre los aspectos laborales es necesaria, pero también es necesaria la capacitación en temas de productividad, en los cuales necesariamente se tiene que discutir la relación entre ambos, patrón y trabajador, pero con una mira de cooperación hacia la conversión de las empresas en entres productivos. Esto implica el entendimiento de las necesidades de ambas partes sobre las necesidades mutuas y los beneficios que se pueden lograr al estar aquellas satisfechas.

Por parte de las empresas se hace necesario que realice capacitación a sus trabajadores pero desde la perspectiva del crecimiento humano y no solo para mejorar las habilidades del trabajo. Contar con trabajadores más educados, además de preparados, sin duda logra mejores ambientes de trabajo. De igual manera el compromiso que adquiere el trabajador con su centro de trabajo es más estrecho y se logran mejores resultados.

Las universidades y las instituciones de investigación en materia laboral deben de realizar el seguimiento y observación a las políticas laborales en sus entornos, para así conocer la realidad en la que se desarrolla esta actividad. Los estudios de investigación en este sentido se hacen muy necesarios para así, de manera imparcial y objetiva, hacer los señalamientos necesarios para preservar la cultura laboral, y así poder profundizar en la reflexión vinculada con las necesidades concretas de transferir este conocimiento hacia el entorno institucional y empresarial del medio.

Líneas de Investigación emergentes

Esta investigación no termina aquí. Solo se ha presentado el fenómeno del empleo generado por las Mipymes, de manera descriptiva como un diagnóstico inicial. De este trabajo se desprenden diversas líneas de investigación, por ejemplo:

1. Estudios de género, en cuanto a las posibilidades y respeto de los derechos de la mujer en el ámbito laboral. La importancia de estudios de género hoy en día hace necesaria que se revise la realidad de las y los trabajadores. Aspectos como discriminación, acoso sexual o inequidad económica resultan temas de mucho interés.

2. Estudios sobre las políticas públicas orientadas a las Mipymes y sus trabajadores en la búsqueda de la generación de un trabajo decente. Lo que hacen los distintos niveles de gobierno en la conservación, administración y vigilancia en materia de cultura laboral.

3. Investigaciones sobre el grado de satisfacción o insatisfacción que tienen los trabajadores en su actividad laboral.

4. La realización de estudios sobre el desarrollo humano del trabajador, dentro del centro de la empresa y del compromiso que tiene ésta de llevarlo a cabo, es un área de oportunidad de investigación

5. De la misma manera, y con el afán de ampliar el impacto del presente estudio, esta investigación puede servir para replicar en distintas realidades, tanto nacionales como internacionales.

Trabajos citados

Organización Internacional del Trabajo. (16 de mayo de 2012). www.oit.org. Recuperado el 9 de julio de 2014, de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_180927/lang-es/index.htm

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., & Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del trabajo*, 122(2), 161-195.

Bescond, D., Chataignier, A., & Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 197-231.

Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 233-261.

Boulin, J. (1996). Las políticas de tiempo de trabajo: El caso de Europa. *Revista vasca de economía*(34), 42-49.

Centro de Estudios de las Finanzas Públicas. (2010). *La calidad del empleo en México*. México, D.F.: Centro de Estudios de Finanzas Públicas.

De la Cueva García Teruel, L. et al. 2017. Calidad del empleo en las pymes, objeto de estudio y medición. Caso: Estado de Michoacán, México. *Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, Vol. 04 N° 03: 16-37.

CEPAL. (2013). [www.cepal.org](http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/49933/P49933.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl). Recuperado el 9 de julio de 2014, de http://www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/3/49933/P49933.xml&xsl=/publicaciones/ficha.xsl&base=/publicaciones/top_publicaciones.xsl

Coduras, M. (2006). Entrepreneurship y Creación de Empleo: El caso de Andalucía. *Estudios de Economía Aplicada*, 567-593.

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (28 de Junio de 2013). Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Recuperado el 16 de septiembre de 2014, de http://www.conasami.gob.mx/nvos_sal_2013.html

Conferencia Internacional del Trabajo. (1999). Memoria del Director General: Trabajo Decente. Ginebra: OIT.

Elizabeth Gálvez Santillán, E. G. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. México, D.F.: Universidad Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.

Galhardi, A. (29 de 11 de 2011). Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado el 01 de 03 de 2013, de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/FundacionEbert/Regina.pdf>

Galhardi, C. R. (2013). México: buenas prácticas para impulsar el trabajo decente. Obtenido de http://www.redetis.iipe.unesco.org/wp-content/uploads/2014/01/Mexico_Buenas-practicas-para-el-trabajo-decente.pdf

Ghai, D. (2003). Trabajo decente: Concepto e Indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.

Gobierno Constitucional de Michoacán de Ocampo. (9 de 7 de 2008). Plan Estatal de Desarrollo 2008 - 2012. Periódico Oficial . Morelia, Michoacán, México: Periódico Oficial.

Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (05 de 2007). Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México, D.F., México, D.F., México: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República.

Haro-García, L., Sánchez-Román, R., Juárez- Perez, C., & Larios- Díaz, E. (2007). Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho horas. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 45(2), 191-197.

Hernandez, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. México, D.F.: Mc Graw Hill.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2014). Instituto Mexicano del Seguro Social. Recuperado el 19 de Octubre de 2014, de http://201.144.108.32/cognos/cgi-bin/ppdscgi.exe?DC=Q&nia=Run&nid=3489585644ee11dcbba876b0f759402&nic=%2FImported%20Reports%2FInformacion%20Directiva%20CP%2FCubos%2FCubo%20de%20Informacion%20Directiva%20CP%2F1670_3d6c796&nih=1&back=http%3A%2F%2F201.144.1

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (2009). INEGI. Recuperado el 28 de mayo de 2014, de <http://cuentame.inegi.org.mx/monografias/informacion/mich/economia/ue.aspx?tema=me&e=16>

© De la Cueva García Teruel, L. et al.
www.redsocialesunlu.net

International Labour Office. (2012). World of work report: Better jobs for a better economy. Geneva: Institute for Labour Studies.

Ministerio del trabajo, empleo y seguridad social. (2008). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Buenos Aires Argentina: Ministerio del trabajo.

Mora, J., & Ulloa, M. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 163-177.

OCDE. (2012). Perspectivas económicas de América Latina 2012.

Oficina Internacional del Trabajo. (2007). Trabajo Decente y Juventud - México. Lima: OIT.

Organización de las Naciones Unidas. (2010). Objetivos del Milenio. Ginebra: ONU.

Organización Internacional de Trabajo. (21 de noviembre de 2013). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 26 de junio de 2014, de http://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_230525/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2003). La medición de trabajo decente con indicadores estadísticos. México.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 166-189.

Organización Internacional del Trabajo. (2009). Conferencia Internacional del Empleo 98 reunión. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Panorama Laboral 2010 América Latina y el Caribe. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). De la Gran Recesión a la recuperación del mercado de trabajo: cuestiones, datos concluyentes y opciones en materia de políticas. Ginebra: Departamento de Comunicación y de la Información Pública OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (8 de 07 de 2011). Organización Internacional del Trabajo . Recuperado el 2013 de 03 de 27, de http://www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/WCMS_161439/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Trabajo decente para una vida digna, el equipo multidisciplinario de trabajo decente de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina. Argentina: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2013). México: Buenas prácticas para impulsar el trabajo decente: Un acercamiento a través de casos. México, D.F.: Organización Internacional del Trabajo.

Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo. (15 de Julio de 2004). Periódico Oficial. Morelia, Michoacán, México: Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo.

Pineda, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65), 62-105.

De la Cueva García Teruel, L. et al. 2017. Calidad del empleo en las pymes, objeto de estudio y medición. Caso: Estado de Michoacán, México. *Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, Vol. 04 N° 03: 16-37.

Presidencia de la República. (9 de Marzo de 2009). Presidencia de la República. Recuperado el 10 de Octubre de 2014, de <http://calderon.presidencia.gob.mx/2009/03/signan-la-stps-y-el-gobierno-de-michoacan-convenios-de-inspeccion-laboral-y-el-programa-al-empleo-dos-por-uno/>

Presidencia de la República. (22 de Julio de 2013). México, Prsidencia de la República. Recuperado el 10 de Octubre de 2014, de <http://www.presidencia.gob.mx/programa-para-la-formalizacion-del-empleo-2013/>

Pujalt, R. M. (2009). El Panorama de trabajo decente en México entre 2005 y 2009. México.

Sistema de Información Empresarial Mexicano. (2010). Sistema de Información Empresarial Mexicano. Recuperado el 1 de Julio de 2014, de <http://www.siem.gob.mx/siem/estadisticas/muntamanoPublico.asp?qedo=16&p=1>

STPS. (2014). Información laboral. México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.