

LA SUBCONTRATACION EN LA REGION SURESTE DE COAHUILA, MEXICO: LA CALIDAD DE LOS EMPLEOS Y LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

Yolanda Mejía de León, Universidad Autónoma de Coahuila
Rosalva D. Vásquez Mireles, Universidad Autónoma de Coahuila
Baltazar Rodríguez Villanueva, Universidad Autónoma de Coahuila
Jhonatan Omar Martínez Barragán, Universidad Autónoma de Coahuila

RESUMEN

La competitividad en los mercados globalizados, obliga a las empresas a incorporar métodos y procedimientos más eficientes, los cuales buscan aumentar su capacidad de producción, reducir el tiempo de respuesta al mercado, reducción de costos, aumentar la satisfacción de los clientes y hacer un uso más eficiente de los recursos, por medio de la externalización de todo lo que no sea la base principal del negocio. Esta investigación tiene como objetivo conocer las variables que más están influyendo en la precarización y calidad del empleo en empresas Subcontratantes del ramo automotriz, razón por la cual el trabajador no permanece mucho tiempo en ellas y estos cambios constantes son costos que afectan la competitividad en los mercados. Se aplicó un cuestionario a los trabajadores de empresas Subcontratantes de la región sureste de Coahuila, dividido en 8 secciones. La tasa de subcontratación creció 186 por ciento de 2004 a 2014. 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 hay falta de calidad y precariedad del empleo sobresaliendo el indicador de trabajo sin contrato escrito y las bajas remuneraciones que perciben. En México existen regulaciones para las empresas Subcontratantes, pero falta claridad sobre la manera como quedan resguardados y protegidos los derechos de los trabajadores y en el caso mexicano, el marco jurídico vigente muestra sus limitaciones.

PALABRAS CLAVE: Subcontratación, Precarización del Empleo, Calidad del Empleo, Industria Automotriz

THE OUTSOURCING IN THE SOUTHEAST REGION OF COAHUILA MEXICO: QUALITY OF WORK AND PRECARIOUS EMPLOYMENT IN THE AUTOMOTIVE INDUSTRY

ABSTRACT

The competitiveness in the global markets, forces companies to incorporate efficient methods, which seek increasing production capacity, reduce time-to-market, reduce costs, increase customer satisfaction and make more efficient the use of resources. This can be done by outsourcing excluding everything out of the core of business. This research identifies variables with more influence in precariousness & quality employment in outsourcing companies in the automotive segment. We wish to identify reason for high worker turnover. These constant changes are costs that affect market competitiveness. A questionnaire is applied to outsourcing company employees of Southeast Coahuila. The outsourcing rate increased 186 percent from 2004 to 2014. According to national statistics 16% of the labor force works in these

companies. These numbers illustrate the importance of the activity, that justifies improving in measurement and knowledge of human resource management. The results show a lack of quality and precariousness employment producing the work. There is no written contract indicator and low salaries are received. In Mexico there are regulations for outsourcing companies, but lack clarity regarding how the rights of the workers are safeguarded and protected. In the Mexican case, the current laws shows its limitations.

JEL: L2, L24, M12, M55, O15

KEYWORDS: Subcontracting, Precarious Employment, Quality of Employment, Automotive Industry

INTRODUCCION

El fenómeno de la globalización, producto de procesos de apertura, ha tenido una gran influencia en la creación de, por un lado, ambientes de negocios altamente competitivos y, por otro, la sofisticación de la demanda debido a la mayor facilidad de acceso a la información. Ante tal panorama, las organizaciones intentan fusionar estrategias orientadas a la reducción de costos y el logro de niveles más altos de especialización, con el propósito de mantener su permanencia en el mercado, lo cual las está obligando a externalizar todo lo que no sea la base del negocio. Es en este momento, en el que el concepto de *organización esbelta* tiene un mayor significado, y encuentra una solución estratégica, la subcontratación, la que facilita a las firmas enfocarse en sus competencias básicas (Willcocks, Feeny y Olson, 2006). El concepto de empresa subcontratante es: "una empresa contrata a otra para que realice la gestión o ejecución diaria de una función". La empresa contratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa contratada, de modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa contratante y sus clientes.

La subcontratación se utiliza en áreas más propicias como informática, recursos humanos, administración de activos e inmuebles y contabilidad, y cada vez son más las empresas que subcontratan el soporte técnico al usuario, la gestión de llamadas telefónicas, manufactura, producción e ingeniería entre otros. 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 es una forma de relación entre empresas con el objetivo de producir un bien industrial intermedio a medida. Por lo tanto, no es un sector de actividad al uso, que suele ser la referencia habitual de las estadísticas económicas. La subcontratación industrial al igual que en otros países y estados de 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 han optado por el sistema de subcontratación. Los servicios de subcontratación en México se incorporaron a la regulación mexicana a partir de un decreto de abril del 2009 (Álvarez et al., 2013) La subcontratación de personal en el Estado de Coahuila en empresas manufactureras durante el año 2003 fue de 25182 y en el año 2008 de 45779 lo cual nos indica un aumento de 81.8%. (INEGI, 2009)

En estas corporaciones los subcontratistas fueron sus propias filiales, filiales de otras corporaciones o bien empresas de menor tamaño no global y no transnacionales. 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. Como resultado de lo anterior surgen las siguientes preguntas: ¿Cuáles son las variables más importantes que están contribuyendo a la precarización del empleo? ¿Por qué el trabajador considera que su empleo no es de calidad? El objetivo de este trabajo es conocer las variables que más están influyendo en la precarización y calidad del empleo en empresas subcontratantes del ramo automotriz. Para lo cual previamente se verá la definición de subcontratación. El trabajo queda estructurado como sigue: tras una revisión de la literatura sobre el tema que servirá para determinar la situación de los trabajadores en las empresas subcontratantes así como sus ventajas y desventajas, se expondrá la metodología y resultados, así como sus principales conclusiones, limitaciones y futuras líneas de investigación.

REVISION LITERARIA

La Globalización y la Subcontratación

La globalización, junto con entornos de mercado competitivos, obliga a las empresas a incorporar métodos y procedimientos más eficientes, los cuales buscan reducir el tiempo de respuesta al mercado, aumentar la satisfacción de los clientes y hacer un uso más eficiente de los recursos. Es en los años 70 a 80, cuando la mayoría de las grandes empresas comienzan 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 años 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, limpieza, mantenimiento de planta, procesamiento de datos, distribución de correo interno, seguridad (Handfield, 2006).

Definiciones de Subcontratación

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. Estas definiciones difirieron dependiendo de la lengua, aunque también al interior de un mismo lenguaje. En los países sajones se usó *subcontracting* cuando una relación laboral pasó a ser vista como mercantil y *contract labour* cuando se suministró mano de obra por medio de intermediarios (agencias). En Francia se usó *sous traitance* para referirse a servicios subcontratados y *sous Enterprise* cuando se subcontrató mano de obra. En España subcontratación se utilizó en ambos sentidos, a veces como suministro de mano de obra mediante intermediarios y en otras como realización de una obra por otra 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. 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) 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. La situación del mercado laboral actual se vuelve más compleja, generando bajas tasas de creación de empleos permanentes, bajas remuneraciones, reducción de prestaciones laborales, largas jornadas de trabajo, factores que disminuyen la calidad del empleo. Mas salario representa un mejor empleo, mientras un mayor número de horas trabajadas resta calidad de vida al trabajador (Ruesga, et al., 2011). Con la subcontratación, no sujeta a ninguna exigencia causal, es posible fundamentar la conversión de puestos permanentes en temporales.

Precariedad del Empleo y la Subcontratación.

Los trabajos precarios según Rodgers tienen los siguientes atributos: Incertidumbre en cuanto a la continuidad del trabajo; menor control del trabajador sobre las condiciones de trabajo, los salarios o el ritmo de trabajo, mayor desprotección frente a la cobertura social, las prácticas discriminatorias, los despidos arbitrarios o las condiciones de trabajo inadecuadas, remuneraciones asociadas a la pobreza y a una inserción social insegura (Rodgers, 1992) El objetivo de este tipo de prácticas empresariales es reemplazar la mano de obra contratada directamente para disminuir costos, eludir a los sindicatos y ganar flexibilidad en el manejo de las relaciones laborales (Bronstein, 1999; Supiot, 2005; De Buen, 2005) Los derechos de los trabajadores se ven amenazados por la desigualdad de trato, respecto de los trabajadores en relaciones típicas, como son el principio de la estabilidad en el trabajo, derecho a un salario remunerador, la protección en caso de insolvencia de la empresa contratista, las normas en materia de seguridad social y de seguridad e higiene en el trabajo, contratos de corta duración de las contratistas con empresas usuarias.

El trabajador temporal adquiere derechos temporales, porque trabajar en estas condiciones, no da acceso a la seguridad social, a vacaciones ni a liquidaciones justas tras rescindir el contrato. Las mujeres son más proclives a padecer trabajo precario debido a que los empleadores prefieren contratar mujeres y migrantes por ser grupos que se encuentran en un mayor estado de indefensión y tienen una menor posibilidad de luchar por sus derechos y de acceder a la justicia. En estas condiciones, son más frecuentemente susceptibles de aceptar empleos con contratos temporales –en el mejor de los casos-, sin seguridad social ni prestaciones de índole alguna, en condiciones insalubres y peligrosas para su salud. Aceptan trabajar horas extras, lo cual si bien les permite un ingreso un poco mayor, tiene implicaciones negativas en su salud física, mental y emocional. Generalmente no se les respeta su derecho a organizarse en sindicatos que luchen por mejorar sus condiciones, y padecen amenazas en caso de querer alzar la voz para lograr mejorar sus condiciones laborales. El estudio realizado por Marisa Young muestra estas diferencias de género en lo referente a salarios, beneficios, protección sindical y el empleo a tiempo parcial en el cual se refleja que los hombres ganan significativamente más por hora. (Young M, 2010)

La Industria Automotriz y la Subcontratación

La subcontratación tiene su origen en el sector automotriz en la década de los 70, debido a la crisis económica de esta década la industria automotriz cambia sus estrategias empresariales para adaptarse al nuevo entorno competitivo el cual demanda flexibilidad del proceso productivo, por lo que termina centrándose en sus actividades principales de diseño, marketing, montaje y componentes considerados estratégicos. La industria automotriz establecida en México emplea a más de 1 millón 40,000 personas de las cuales apenas 70,900 corresponden solo a productores de vehículos. El resto forma parte de la cadena del sector. Como ha observado Pries (1999) la importancia de esta industria no se puede valorar sólo por

el volumen de empleos en la industria terminal, sino por sus efectos multiplicadores en el empleo, su participación en las exportaciones manufactureras y su liderazgo en el cambio tecnológico y organizativo.

La industria automotriz utiliza la subcontratación con proveedores experimentados que se responsabilicen de una manera eficiente de determinadas fases de su cadena de producción y le permitan obtener la flexibilidad de estructura y la productividad necesarias, exigiendo de sus proveedores los máximos niveles de calidad y una entrega de productos justo a tiempo. En el Estado de Coahuila se tienen dos 2 plantas armadoras de vehículos y 1 dedicada a la fabricación de tractocamiones, teniendo como subcontratistas a sus filiales como son , Robert Bosch, Delphi, Magna, Visteon, Johnson Control, Lear, Faurecia, Metalsa, IACNA, Metocote, PEMSA, León Plástico, Lambeau, Stabilus, MUBEA, etc. El 37.8% del PIB del Estado de Coahuila está representado por el sector automotriz, 25 de cada 100 automóviles en el país se producen en Coahuila; 70 mil empleos dependen de la industria automotriz en la región. Más de 300 empresas y 40 mil empleos directos conforman la industria de autopartes del Estado. México es un espacio geográfico privilegiado para el desarrollo del sector automotriz, por la cercanía a uno de los principales mercados del mundo para el sector, el estadounidense, y a la existencia de mano de obra barata y calificada en el sector industrial, lo que propiciarán que en los años próximos el sector siga creciendo de manera importante (Carbajal, del Moral, 2014)

METODOLOGÍA

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 subcontratistas automotrices de las áreas productivas, fue diseñado en 8 apartados con 54 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 precariedad y 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.

Tabla 1: Medidas de las Variables

Variable	Fuente	Medida
Datos generales	Elaboración propia	4 ítems medidos con escala nominal y ordinal
Reconocimiento	Elaboración propia	1 ítem con 3 opciones 1 ítem con 4 opciones
Superior inmediato	Elaboración propia	16 ítems medidos con escala Likert 1-5
Recursos humanos	Elaboración propia	8 ítems medidos con escala Likert 1-5
Comunicación	Elaboración propia	5 ítems medidos con escala nominal
Puesto de trabajo	Elaboración propia	7 ítems medidos con escala Likert 1-5
Remuneración	Elaboración propia	6 ítems medidos con escala Likert 1-5
Preguntas finales	Elaboración propia	6 ítems medidos con escala Likert 1-5, y nominal

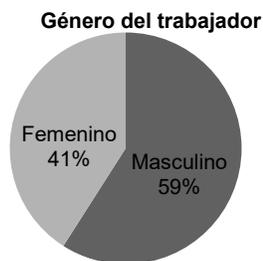
De las 54 preguntas del cuestionario final, solo se utilizaron 42 que son las que forman parte de este trabajo, ya que este estudio es parte de uno más amplio que trata acerca de la subcontratación.

RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a trabajadores de empresas automotrices que no dependen de la empresa donde laboran se obtuvo los siguientes resultados. En el estudio (Figura 1) participaron 59% hombres y 41% mujeres, de diferentes profesiones. Como se puede observar en la Figura 2 la mayoría de los trabajadores son jóvenes, lo cual es muy común en las empresas subcontratistas.

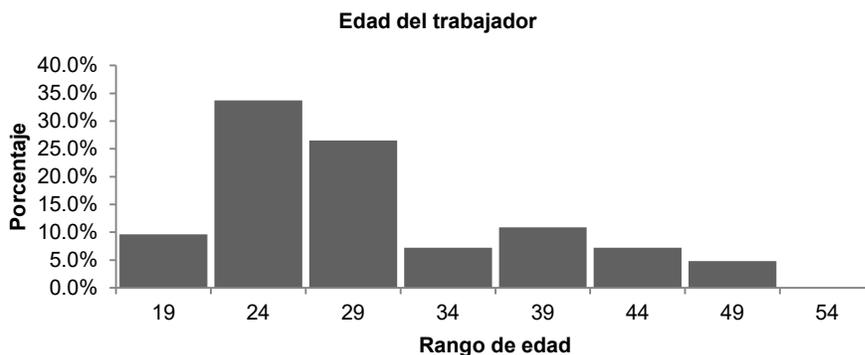
En la Figura 3 se presenta la escolaridad de los trabajadores de los cuales se puede observar que la mayoría tienen licenciatura (42.2%), siguiéndoles los que solo tienen secundaria (21.7%), preparatoria (19.3%), técnicos (12%) y posgrado con un 3.6%. En el estado de Coahuila y principalmente en la capital 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, 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.

Figura 1: Género de las Personas a las Que Se les Aplicó la Encuesta



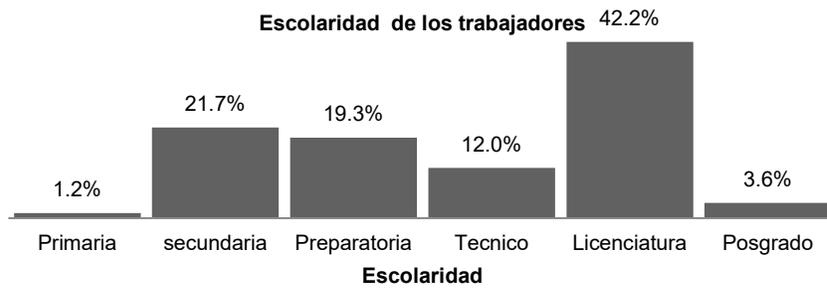
En esta figura se muestra que de los trabajadores encuestados el 59% fueron hombres y el 41% son mujeres. Fuente: elaboración propia.

Figura 2: Edad de los Trabajadores



En esta figura se presenta la edad de los trabajadores en la que se puede observar que la mayoría tiene de 18 a 29 años (69.9%) y de 30 a 50 años es el 30.1%. Indicativo de que es una población joven. Fuente: elaboración propia.

Figura 3: Escolaridad de los Trabajadores



En esta figura se puede observar que la mayoría de los entrevistados tiene grado de licenciatura (42.2%), el 21.7% tiene solo secundaria, el 19.3% preparatoria, el 12% tiene carrera técnica y solo 3.6% tiene posgrado. Fuente: Elaboración propia

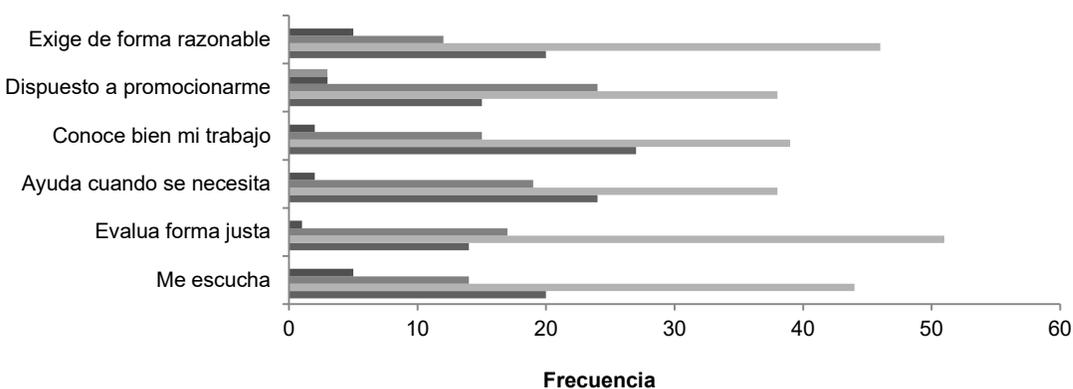
Tabla 2: Grado de Acuerdo/Desacuerdo Sobre Su Jefe o Superior Inmediato Completamente de Acuerdo 1 2 3 4 5 No Aplicable

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

En la Tabla 2 y Figura 4 se observa que las tres medidas de tendencia central tienden a ser las mismas a excepción de la disponibilidad a promocionar al trabajador en la cual la media aritmética es 2.289, lo cual indica que la promoción a otros puestos laborales no es tan fácil; el jefe o superior inmediato si conocen bien el trabajo a realizar por el trabajador obteniendo una media de 1.9036 y sí lo ayudan cuando es necesario (1.9879)

En la Tabla 2 y Figura 4 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 muestra que hay dificultad para realizarla.

Figura 4: Grado de Acuerdo/Desacuerdo Sobre Su Jefe o Superior Inmediato



En esta figura se puede observar que la opción de “de acuerdo” es la que con más frecuencia se presenta. Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 4 se analizan los resultados de la variable Superior inmediato en la cual se encontró que los superiores del trabajador sí lo toman en cuenta y valoran la importancia de su trabajo.

En lo referente al reconocimiento de las ideas propuestas por el trabajador Tabla 3, 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: Reconocimiento a la Labor del Trabajador (Calidad en el Empleo)

Respuestas	Completamente de Acuerdo 1 2 3 4 5 No Aplicable			
	% Respuestas	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%			

Los resultados de este ítem nos muestran que al trabajador se le reconocen sus ideas solo cuando son implementadas (43.37%), y si no son reconocidas pero si implementadas, estas se le reconocen al superior inmediato (42.17%), algunas veces no se le reconocen a nadie y solo se implementan (34.94%) o son reconocidas pero no implementadas (37.3%). Fuente elaboración propia.

Tabla 4: Satisfacción con la Actuación de Recursos Humanos (Precariedad del Trabajo) Completamente de Acuerdo 1 2 3 4 5 No Aplicable

	media	mediana	Moda
Mediación en disputas entre empleados y/o empleados y dirección	2.325	2	2
Descripción del puesto(s)	2.253	2	2
Evaluaciones del desempeño	2.445	2	2
Jubilaciones	2.451	2	2
Beneficios sociales (IMSS, vacaciones, Infonavit, ahorro, aguinaldo, utilidades)	2.156	2	2
Seguridad e higiene industrial	2.419	2	2
Información sobre promociones y puestos vacantes	2.329	2	2
Formación/capacitación	2.341	2	2

En la Tabla 4 se muestra que el trabajador no está muy de acuerdo con el pago de jubilación, la evaluación del desempeño y la seguridad industrial, seguida por la formación/capacitación, aunque la moda y la mediana sean iguales, al obtener el promedio se ven las diferencias que existen en cada ítem. Fuente elaboración propia.

En esta variable (Tabla 4) se puede ver que se tiene casi un comportamiento normal, teniendo con una media más alta al ítem relacionado con las jubilaciones (2.451) ya que no existe información suficiente por parte de la empresa en lo referente a esto, también se puede ver que la seguridad e higiene industrial (2.419) no están muy de acuerdo con los resultados, y la evaluación del desempeño (2.445) es otro de los ítems en los cuales se puede ver que se tienen problemas.

En los resultados de la Tabla 5 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.

Tabla 5: 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

En relación al puesto de trabajo Tabla 5 al analizar los datos el trabajador no está muy de acuerdo con su puesto en relación a la titulación académica que tiene, las posibilidades de movilidad son pocas, su trabajo no está suficientemente valorado por su jefe inmediato y no le gustaría permanecer en el mismo puesto. Fuente: Elaboración propia.

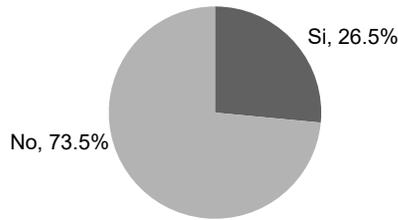
En la Tabla 6 al analizar los datos correspondiente a la remuneración la mediana y moda si son iguales, mas no la media en la cual la más alta se relaciona con la desigualdad de sueldos y salarios que existen dentro de la empresa (2.698), considerando que de acuerdo a como se ve la situación económica de la empresa no corresponde el sueldo y salario percibido (2.554) y como sucede en la mayoría de las empresas subcontratistas el sueldo y salario percibido es menor al pagado a otro trabajador con las mismas características de la empresa cliente. 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.

Tabla 6: Remuneración (Precariedad del Empleo)

	Media	Mediana	Moda
¿Considera que su trabajo está bien remunerado?	2.470	2	2
¿Cree que su sueldo o salario está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa?	2.698	2	2
¿Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?	2.481	2	2
¿Cree que su sueldo o salario y el de sus compañeros está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?	2.554	2	2
¿Considera que existe igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la remuneración percibida dentro de su empresa?	2.228	2	2
El sueldo o salario que percibe es igual al de los trabajadores de la empresa para la que se está trabajando?	2.524	2	2

Analizando la remuneración que corresponde al trabajador en la Tabla 6, se puede observar que aunque la moda y mediana coincidan, la media aritmética muestra que algunos valores están cercanos al desacuerdo en relación al sueldo o salario percibido en la empresa y en comparación a la empresa para la que se trabaja.

Figura 5: ¿Trabaja Por Contrato?



En la figura 4 se muestra que la mayoría de los trabajadores no trabajan por contrato ya que solo les elaboran uno por tiempo indeterminado cuando ingresan, el cual puede ser terminado cuando la empresa lo decida. Otras empresas si les realizan contrato generalmente por tres meses, el cual al terminar los liquidan y les vuelven a realizar otro. Fuente: Elaboración propia

Tabla 7: ¿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%

Con respecto a estos resultados se puede observar en la Tabla 7, que los trabajadores están muy satisfechos y bastantes satisfechos de su trayectoria en la empresa (54.2%), 45.8% está poco satisfecho y la consideran mejor que en otras empresas donde han trabajado (50.6%), el 41% está poco satisfecho. Fuente: Elaboración propia.

Los resultados de la tabla 7, 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 a su empleo. Se procedió a realizar un análisis factorial con las principales variables que integran la calidad y la precariedad del empleo, para lo que primero se ha comprobado que dicho análisis es pertinente desde el punto de vista estadístico, obteniendo los resultados mostrado en la Tabla 8.

Tabla 8: Matriz de Correlaciones, KMO y Prueba de Bartlett

Matriz de correlaciones ^a		
a. Determinante = 0.000001888		
KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.800
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	924.795
	Gf	210
	Sig.	0.000

Para el caso de este estudio se obtuvo un determinante igual a 0.000001888. Esto nos indica que dicho determinante es muy próximo a cero, Por lo tanto es factible continuar con el análisis factorial. El KMO es 0.800 por lo tanto es mayor que 0.5 lo nos indica que es aceptable para el análisis factorial. 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. Fuente: Elaboración propia

Para el análisis se incluyeron solamente aquellos componentes cuyos coeficientes de *eigenvalue* fueran mayores de 1.0 (Tabla 9). En este caso solamente los primeros 5 componentes cumplen este criterio. Al realizar el análisis de la varianza (Tabla 9) se puede observar que el componente 1 explica el 32.452% de la variabilidad, el componente 2 explica el 12.725%, el componente 3 el 10.617% , el componente 4 explica el 8.118% y el componente 5 el 5.203%, en total estos cinco componentes explican el 69.115% de la variabilidad total.

Tabla 9: Varianza Total Explicada

Componente	Varianza Total Explicada								
	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	% Acumulado
1	6.815	32.452	32.452	6.815	32.452	32.452	3.858	18.373	18.373
2	2.672	12.725	45.177	2.672	12.725	45.177	3.684	17.544	35.917
3	2.230	10.617	55.794	2.230	10.617	55.794	3.684	17.541	53.458
4	1.705	8.118	63.912	1.705	8.118	63.912	2.098	9.990	63.448
5	1.093	5.203	69.115	1.093	5.203	69.115	1.190	5.667	69.115
6	0.861	4.101	73.216						
7	0.819	3.902	77.118						
8	0.683	3.253	80.370						
9	0.639	3.041	83.411						
10	0.574	2.734	86.145						
11	0.465	2.213	88.358						
12	0.430	2.047	90.405						
13	0.359	1.709	92.115						
14	0.329	1.569	93.683						
15	0.290	1.383	95.066						
16	0.240	1.141	96.207						
17	0.236	1.122	97.330						
18	0.172	0.818	98.147						
19	0.152	0.724	98.872						
20	0.127	0.606	99.478						
21	0.110	0.522	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales. Se observa que los cinco primeros componentes extraídos resumen el 69.115% de la variabilidad total. Fuente: Elaboración propia

Esta matriz de componentes indica los coeficientes estandarizados de cada pregunta por componente (dimensión/factor). En este caso, se observa que el primer componente está integrado por 14 preguntas, el segundo, por solamente 3 preguntas, el tercero por solo una, el cuarto por 2 preguntas, y el quinto por una pregunta. En general se requiere que, para identificarlas con una dimensión, las preguntas deben tener un coeficiente (*factor loading*) de 0.5 o más. En esta matriz se analiza la correlación entre factores y se puede observar que en las variables de los componentes 1, 2, 4 y 5 los valores son mayores a 0.5 no así el componente 3 que muestra un valor de 0.449 lo que indica que hay muy poca correlación.

Tras realizar una rotación varimax se ha procedido a interpretar los 5 factores, Tabla 11. El primer factor se refiere a la atención del trabajador en la cual se toma en cuenta las variables que corresponden a la Dirección de Recursos humanos de la empresa el cual debe poner atención a la promoción de vacantes, información sobre el sistema de jubilaciones, Seguridad e higiene industrial, formación /capacitación, evaluación del desempeño, beneficios sociales y descripción de puestos. Lo cual redundara en la mejora del trabajador y mayor participación. Contribuye a explicar la varianza en un 32.45% siendo este el de mayor importancia. El segundo factor se refiere a la remuneración del trabajador la que se considera como factor de la precariedad del empleo en el cual se deberán formar estrategias para resolver lo siguiente: Igualación de salario al de la empresa contratante, Salario en consonancia con situación y marcha económica de la empresa, Equidad en sueldos y salarios, Sueldos y salarios arriba dela media local, remuneración del trabajo. Contribuye a explicar la varianza en un 12.7%.

Tabla 10: Matriz de Componentes

	Componente				
	1	2	3	4	5
P29 Información de promoción y puestos vacantes	0.705	-0.351	0.326	0.194	-0.083
P45 Sueldo o salario arriba de la media local	0.703	-0.158	-0.439	0.081	0.170
P24 Descripción puesto	0.698	-0.063	0.264	-0.322	0.163
P48 Sueldo o salario igual al dela empresa contratante	0.695	-0.117	-0.538	0.056	-0.101
P46 Salario en consonancia con situación y marcha económica de la empresa	0.674	-0.010	-0.562	-0.081	-0.095
P30 Formación/capacitación	0.650	-0.380	0.267	0.264	0.041
P43 Considera su trabajo está bien remunerado	0.632	-0.054	-0.359	0.244	0.171
P27 Beneficios sociales (imss, infonavit, vacaciones, aguinaldo Ahorro, utilidades)	0.622	-0.336	0.169	-0.082	-0.392
P41 Posibilidad de movilidad dentro de la empresa	0.617	0.382	-0.076	-0.095	-0.031
P25 Evaluación del desempeño	0.604	-0.264	0.281	-0.029	0.352
P42 Seguridad en su puesto de trabajo	0.602	0.411	0.160	0.101	0.027
P39 Trabajo reconocido por sus superiores	0.600	0.552	0.123	-0.274	-0.048
P23 Mediación en disputas lo realiza RH	0.560	0.121	0.126	-0.551	0.256
P47 Equidad en sueldo o salario (hombres, mujeres)	0.520	-0.183	-0.462	0.166	-0.309
P40 Permanencia en su puesto actual	0.580	0.636	-0.088	0.065	-0.081
P28 Seguridad e higiene industrial	0.495	-0.564	0.241	0.047	-0.289
P38 Considera es valorado en su puesto	0.467	0.539	0.146	-0.315	-0.110
P26 Jubilaciones son adecuadas	0.405	-0.443	0.449	-0.261	0.124
P36 Puesto en relación a la experiencia	0.359	0.395	0.264	0.634	0.093
P37 Puesto en relación a su titulación	0.206	0.313	0.422	0.632	0.068
P44 Sueldo o salario justo en comparación a sus compañeros	0.075	-0.211	-0.371	0.104	0.638

Método de extracción: Análisis de componentes principales a.5 componentes extraídos En esta tabla de matriz de componentes se incluyen 5 componentes y el análisis de la correlación de cada ítem, en la cual se observa que el componente uno es el que tiene más resultados que están dentro del rango de > 0.5 en cambio en el componente 3 el resultado es menor, lo que indica muy baja correlación.

El tercer factor se refiere al puesto de trabajo en el cual sobresale el trabajo reconocido por sus superiores y la valoración del puesto por el superior inmediato, Permanencia en su puesto actual, mediación en disputas por parte de recursos humanos, posibilidad de movilidad dentro de la empresa, seguridad en el puesto de trabajo, . Contribuyen a explicar la varianza en un 10.61% El cuarto factor se refiere también al puesto de trabajo los cuales como se puede ver sus valore 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 8.11% El quinto factor se refiere a la remuneración en el ítem que se refiere a la valoración de los puestos de trabajo, Sueldo o salario justo en comparación a sus compañeros el cual contribuye a explicar la varianza en un 5.2% 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.

Tabla 11: Resultados de Rotación Varimax Con los 5 Factores

Componentes	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
RH					
P29 Información de promoción y puestos vacantes	0.774				
P26 Jubilaciones son adecuadas	0.768				
P28 Seguridad e higiene industrial	0.753				
P30 Formación/ capacitación	0.725				
P25 Evaluación del desempeño	0.662				
P27 Beneficios sociales (imss, infonavit, vacaciones, aguinaldo Ahorro, utilidades)	0.653				
P24 Descripción puesto	0.603				
P48 Sueldo o salario igual al dela empresa contratante		0.851			
P46 Salario en consonancia con situación y marcha económica de la empresa (0.809			
P47 Equidad en sueldo o salario (hombres, mujeres)		0.773			
P45 Sueldo o salario arriba de la media local		0.735			
P43 Considera su trabajo está bien remunerado		0.654			
P39 Trabajo reconocido por sus superiores			0.844		
P38 Considera es valorado en su puesto			0.782		
P40 Permanencia en su puesto actual			0.701		
P23Mediación en disputas lo realiza RH			0.679		
P41Posibilidad de movilidad dentro de la empresa			0.629		
P42 Seguridad en su puesto de trabajo			0.582		
P36 Puesto en relación a la experiencia				0.846	
P37 Puesto en relación a su titulación				0.831	
P44 Sueldo o salario justo en comparación a sus compañeros					0.723

Esta tabla nos muestra los resultados de la rotación varimax de los cinco factores con valores mayores a 1. En la cual vemos que el ítem principal de cada factor es promoción de vacantes (0.774), Sueldo o salario igual al dela empresa cliente (0.851) , Trabajo reconocido por sus superiores (0.844), Puesto en relación a la experiencia (0.846) y Sueldo justo en comparación a sus compañeros (0.723). Fuente: Elaboración propia.

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. El área de recursos humanos es la que debe de trabajar más para dar información al trabajador principalmente de la promoción de puestos vacantes, promover la seguridad e higiene, capacitar al trabajador, otorgarle los beneficios sociales a los que tiene derecho y evaluar su desempeño, la mayoría de estos ítems están contemplados en la Ley federal del trabajo pero por algunas circunstancias no las conoce la mayoría de los trabajadores o no las exige por miedo a perder su empleo. La remuneración es otro de los factores por los que el trabajador no está conforme, debido a que el salario que pagan las empresas subcontratantes es menor al que tienen los trabajadores de la empresa contratante, por lo que siempre buscan colocarse en ésta cuando hay una oportunidad, 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.

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 la región sureste de 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. Oportunidades de trabajos futuros: Se continuara con la investigación en otras áreas laborales para verificar si sucede lo mismo en otras empresas manufactureras que no sean de la automotriz, y terminar con las empresas automotrices faltantes para comparar su comportamiento con las ya encuestadas, lo cual puede generar otra investigación, incluyendo nuevas preguntas que no se realizaron en el cuestionario actual.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, L., Velasco, L., Espinoza, R., y Pérez, S. (2013), "Análisis del Outsourcing en México" Global Conference on Business and Finance Proceedings, Volume 8, Number 1, ISSN 1941-9589 online.
- Bahli, B. y Rivard, S. (2005), "Validating Measures of Information Technology Outsourcing Risks Factors", *Omega*, Vol. 33, No. 2, pp.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
- Carbajal, del Moral (2014), "El desempeño del sector automotriz en México en la era TLCAN. Un análisis a 20 años". *Paradigma económico* Año 6 Núm. 2 julio-diciembre 2014 ISSN: 2007-3062 pp. 95-126
- Clott, CH. (2007), "An Uncertain Future: A Preliminary Study of Offshore Outsourcing from the Manager's Perspective", *Management Research News*. Vol. 30, No. 7, pp. 476-494.
- De Buen, Néstor (2005), "Contexto histórico de las relaciones triangulares de trabajo" en Friedrich Ebert Stiftung/Centro de estudios de derecho e investigaciones Parlamentarias-Cámara de diputados, Memorias del seminario: Relaciones triangulares del trabajo (subcontratación y/o tercerización) ¿Fin de la estabilidad laboral?, México, Friedrich Ebert Stiftung, pp. 49-54)
- FES (2005), Relaciones Triangulares de Trabajo, México.
- Figuroa, R. (2008), "Regulación de la Subcontratación y el Suministro de Trabajo en Chile", *Veredas*, núm. 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*, Vol. 17, No.3, pp.525-544 ISSN 0957-8811 print/ISSN 1743-9728 online
- 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 (2014), "La industria automotriz en México", Serie de Estadísticas Sectoriales.
- Jiang, B. y Qureshi, A. (2006), "Research on Outsourcing Results: current Literature and Future Opportunities", *Management Decision*, Vol. 44, No. 1, pp. 44-55.
- Kakabadse, A. & Kakabadse. N. (2002), "Trends in Outsourcing: Contrasting USA and Europe. European" *Management Journal* Vol. 20, No. 2: 189-198
- 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 en South Korea." *Social Science and medicine*, 31 (3)m, 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, Vol. 119 Issue 1, p. 421-441. 21 p. 1 Diagram, 3 Charts.
- Pries, Ludger (1999), "Hacia un nuevo escenario en las relaciones industriales de la industria automotriz mexicana", en Luz Gabriela Arango y Carmen Marina López (compiladoras), *Globalización, apertura económica y relaciones industriales en América Latina*, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, Santa Fe de Bogotá, Colombia.
- 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, serie empleo, núm. 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, Jorge (2009), "Reseña: La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica". *Revista científica complutense Política y Sociedad*, 2011, Vol. 48 No. 2: 411-415
- Supiot, Alain (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.

Willcocks, L.; Feeny, D. Y Olson, N. (2006), “Implementing Core IS Capabilities: Feeny-Willcocks IT Governance and Management Framework Revisited”, *European Management Journal*, Vol. 24, No. 1, pp. 28-37.

Willcocks, L.P. Y Lacity, M.C. (1999), “IT Outsourcing in Insurance Services: Risk, Creative Contracting and Business Advantage”, *Information Systems Journal*, Vol. 9, No. 3, pp. 163-180.

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

BIOGRAFIA

Yolanda Mejía de León, Ingeniero Industrial Administrador, con Maestría en Administración, Profesora de Tiempo Completo e Investigadora de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo electrónico: yolanda-mejia@uadec.edu.mx

Rosalva D. Vásquez Mireles, Economista, con Maestría en Administración, Profesora de Tiempo Completo e Investigadora de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo electrónico: rdvasquez@hotmail.com

Baltazar Rodríguez Villanueva, Economista, con Maestría en Planeación, Profesor de Tiempo Completo, investigador y catedrático de Microeconomía, Macroeconomía y Entorno Económico de los Negocios, de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo electrónico: balrovi@hotmail.com.

Jhonatan Omar Martínez Barragán, Estudiante de la licenciatura en Administración de Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila.