

Calidad del empleo generado por las Mipymes en el Estado de Michoacán, desde la perspectiva de la suficiencia del ingreso percibido

Quality of employment generated by MSMEs in the State of Michoacán, from the perspective of the perceived income sufficiency

Qualité de l'emploi généré par les MPME dans l'Etat de Michoacan, du point de vue de la suffisance du revenu perçu

Lucía de la Cueva García Teruel

Coordinadora de Posgrados en Administración, Universidad Vasco de Quiroga, A.C., Morelia Michoacán, México.
Licenciada en Economía, Universidad Nacional Autónoma de México, Doctora en Administración, Universidad de Celaya.
E-mail: ldelaCueva@uvaq.edu.mx

Francisco Javier Palomares Vaughan

Docente Investigador, Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Vasco de Quiroga, A.C., Morelia, Michoacán, México.
Contador Público, Universidad Vasco de Quiroga, A.C., Doctor en Administración, Universidad de Celaya.
E-mail: fpalomares@uvaq.edu.mx

Artículo de investigación científica y tecnológica

Según clasificación COLCIENCIAS

Recibido: 8/05/2015

Revisado: 3/11/2015

Aprobado: 17/12/2015

Clasificación Jel: M4; M54; P42

Resumen

Este artículo tiene como objetivo presentar una revisión sobre la calidad del empleo generado por las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) en el estado de Michoacán de Ocampo, México, desde la perspectiva de la suficiencia del ingreso, que es uno de los múltiples indicadores que existen para su medición. Este estudio se deriva de una investigación previa con enfoque cuantitativo que implicó la obtención, análisis y vinculación de datos generados mediante dos encuestas aplicadas a los centros de trabajo y a los trabajadores de las Mipymes. La investigación se apoya en el estudio realizado por Bonnet et al. (2003) donde propone mediciones desde la perspectiva de la sociedad (nivel macro), de la empresa (nivel meso) y del trabajador en lo individual (nivel micro), así como en las dimensiones definidas por Galardhi (2011). La metodología que se aplicó se fundamentó en primera instancia, en la revisión de la literatura enfocada en el análisis de las características del trabajo decente, constructo surgido dentro de los “Objetivos del Milenio”, en la Conferencia Internacional del trabajo en 1999, que establece que como trabajo decente debe entenderse la oportunidad para mujeres y hombres de obtener trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. De las distintas dimensiones que miden este constructo el elemento referente a suficiencia del ingreso resulta de trascendencia. Los resultados permiten asegurar que el ingreso que perciben los trabajadores de las Mipymes en Michoacán es insuficiente para lograr el mínimo bienestar para una vida digna.

Palabras clave: calidad del empleo, empleo, trabajo decente.

Abstract

This article seeks to present a review on the quality of employment generated by micro-, small-, and mid-sized companies (MSMEs) in the state of Michoacán de Ocampo, México, from the perspective of income sufficiency, which is one of the multiple indicators for its measurement. This study derived from a prior search with quantitative approach, which implied obtaining, analyzing, and linking data generated through two surveys applied to employment centers and to workers in MSMEs. The research is supported on the study by Bonnet et al., (2003) who propose measurements from the perspective of society (macro level), the company (meso level), and workers per the individual (micro level), as well as on the dimensions defined by Galardhi (2011). The methodology applied was initially based on the literature review focused on analyzing the characteristics of decent work, a construct emerging within the “Millennium Development Goals”, during the 1999 International Labor Conference, which established that decent work must be understood as the opportunity for women and men to secure productive work under conditions of freedom, equity, security,

and human dignity. Of the distinct dimensions measuring this construct, the element referring to income sufficiency becomes transcendent. The results permit ensuring that the income perceived by MSME workers in Michoacán is enough to achieve minimum wellbeing for a dignified life.

Keywords: quality of employment, employment, decent work.

Résumé

Cet article présente une révision de la qualité de l'emploi généré par les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) dans l'état de Michoacán de Ocampo, Mexique, du point de vue de la suffisance du revenu, un des indicateurs existant pour calculer la qualité de l'emploi. Cette étude résulte d'une recherche antérieure sous une approche quantitative, qui a permis des résultats par le biais de deux enquêtes appliquées aux centres de travail et aux travailleurs des MPME. La recherche est basée sur l'étude de Bonnet et al. (2003) qui propose des mesures du point de vue de la société (niveau macro) de l'entreprise (niveau méso) et du travailleur sous l'aspect individuel (niveau micro), et sur les dimensions définies par Galardhi (2011). La méthodologie utilisée repose sur la révision de la littérature concernant l'analyse des caractéristiques du travail décent, qui fait partie des "Objectifs du millénaire" lors de la Conférence Internationale du Travail en 1999 : on doit comprendre comme travail décent l'opportunité aussi bien pour les hommes que pour les femmes, d'obtenir un travail productif en conditions de liberté, équité, sécurité et dignité humaine. Parmi les nombreuses dimensions valables pour mesurer cet aspect, la suffisance du revenu résulte une des principales. Les résultats permettent d'affirmer que le revenu perçu par les travailleurs des MPME de Michoacán est insuffisant pour atteindre le bien-être minimum pour une vie digne.

Mots clef: qualité de l'emploi, emploi, travail décent.

1. Introducción

Existe una legítima preocupación por parte de los organismos internacionales, los gobiernos, pero sobre todo de los trabajadores, sobre el problema de empleo que se ha creado después de la gran recesión del año 2008 (Organización Internacional del Trabajo, 2011). Según reportes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2009 había 211 millones de desempleados en el mundo (Organización de las Naciones Unidas, 2010), reflejándose así una tasa de desempleo en España para ese año de 20,1%, en Estados Unidos de 9,6% y en México de 5,3%. En su informe anual para el ejercicio 2012 la Organización Internacional del Trabajo establece que el empleo global no se ha recuperado desde entonces, siendo la tasa de desempleo global de 60,3%, que es apenas un 0,9% menos que antes de la crisis. Esto traducido en personas, significa que todavía hace falta crear cerca de 50 millones de trabajos (International Labour Office, 2012). Los sectores más afectados por esta crisis laboral han sido los jóvenes, los hombres, los trabajadores tem-

porales, los trabajadores no calificados y los trabajadores migrantes (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

En la Cumbre de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la crisis mundial del empleo llevada a cabo en Ginebra, Suiza en el mes de junio de 2009, se retomó el compromiso político de todos los líderes y representantes de los países participantes de enfocar el crecimiento y desarrollo centrándose en la producción y el empleo, dirigiendo la mira de este último hacia el respeto y dignidad de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2009). Definitivamente, esta tarea de generar las condiciones para que exista un trabajo digno es responsabilidad de los gobiernos de cada país, alineados a las tendencias que están trabajando los organismos internacionales. La búsqueda de alternativas debe ayudar a solucionar esta problemática, lo cual se puede lograr mediante la aplicación de políticas económicas que produzcan incremento de la inversión pública y privada, así como impulsar la generación de nuevas fuentes de trabajo que mejoren el nivel de vida de los empleados y permitan la mejor distribución del ingreso, reduciendo los niveles de pobreza que, según la ONU, en el año 2009 alcanzaron el 16%. Estas políticas económicas deben apoyar el nacimiento y crecimiento de unidades empresariales para que sean fuentes de empleo.

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 OIT (2011) plantea políticas en el sentido de fomentar y apoyar a los pequeños empresarios para que sean fuente de empleo (72% de los empleos en México lo generan 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 convierten en nuevos empresarios capacitados para emplearse a ellos mismos y a otros (Coduras, 2006). El problema en esto es el tipo de empleos que se generan, es decir, si estos empleos contemplan los elementos suficientes para definirlos como decentes. La estructura del mercado laboral en América Latina es bastante fragmentada, pues más de la mitad del empleo corresponde a trabajadores independientes, domésticos, trabajadores familiares no remunerados, o asalariados en microempresas de hasta cinco trabajadores. En estos sectores se concentra no sólo gran parte de la pobreza, sino también la informalidad y, por tanto, el déficit de trabajo decente en la región (Organización Internacional del Trabajo, 2010). Es por ello que la preocupación no solo se debe enfocar con la cantidad de puestos de trabajo perdidos o la poca creación de nuevas fuentes, sino examinar la calidad del empleo que generan las entidades económicas mexicanas.

El presente trabajo tiene como objetivo identificar el grado de suficiencia del ingreso que percibe el trabajador como criterio que influye en la calidad del empleo que generan las micro, pequeñas y medianas empresas (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. Luego 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.

2. Marco Teórico

Si bien es necesario que se generen los empleos que hacen falta para que las economías crezcan, es importante que estos cubran con los criterios mínimos indispensables para considerarlos decentes. Dentro de los objetivos del milenio de la OIT, 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. Es decir, como lo definen Pineda y Acosta (2011) el concepto de trabajo decente está referido a la situación laboral en un país, mientras que la calidad del trabajo hace referencia solo a las personas que se encuentran trabajando, por lo que este es un componente de aquel.

Como se ha venido mencionando, el origen del constructo “trabajo decente” es consecuencia de los objetivos del milenio (Conferencia Internacional del Trabajo, 1999) porque establece que se entiende como trabajo decente la oportunidad para mujeres y hombres de obtener trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

A partir de esta preocupación internacional de generar empleos y que estos sean decentes, se desprenden distintos trabajos de investigación que pretenden generar indicadores para la medición del trabajo decente. De los trabajos más importantes se encuentra el de Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2003) que plantea, partiendo de estos objetivos estratégicos, seis facetas del trabajo decente a medir: las oportunidades de trabajo, el trabajo en condiciones de libertad, el trabajo productivo, el trabajo equitativo, la seguridad social y la dignidad laboral. A partir de estas seis facetas los autores desarrollan 11 categorías de medición y luego 30 indicadores. Un siguiente trabajo (Bescond, Chataignier y Mehran, 2003) disminuye a siete los indicadores necesarios para medir el trabajo decente. Esta disminución tiene como fundamento el hecho de que no todos los países cuentan con los indicadores propuestos por Anker et al. (2003). Bonnet, Figueiredo y Standing (2003) proponen

una serie de índices de acuerdo con el enfoque de los distintos participantes en la generación y mantenimiento del empleo en los países. Estos enfoques son: a) desde la perspectiva de la sociedad (nivel macro); b) de la empresa (nivel meso); y c) del trabajador en lo individual (nivel micro). Por otra parte Ghai (2003), explica la manera de medir el trabajo decente desde los cuatro objetivos estratégicos de la Conferencia Internacional del Trabajo. Asimismo presenta una forma para el cálculo del índice de trabajo decente para los países desarrollados, basándose en información de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). Si bien puede ser subjetivo, es un inicio para poder entender la complejidad de calcular el grado de trabajo decente. En cuanto a los estudios realizados en Latinoamérica para medirlo, se encuentra el de Mora y Ulloa (2011) quienes realizan una amplia revisión de la literatura en materia de indicadores propuestos para medir la calidad del trabajo. Específicamente en México, se realizó una investigación por parte de la OIT (2007) sobre la necesidad de creación de empleos para los jóvenes, porque en su momento representaban alrededor de 9.6 millones en condiciones adversas, así como la urgencia de que estos empleos cubrieran con los objetivos estratégicos en relación con el trabajo decente. La propuesta de este trabajo se orienta a la generación de políticas públicas que ayuden en la verdadera generación de empleos. Aunque no plantea la formación de un índice como tal, sí surgen algunos indicadores que pueden someterse al análisis, sobre todo porque son elaborados con información que es posible obtener en el país. Galardhi (2011) presenta una serie de indicadores, agrupados en cuatro ejes de estudio que fueron obtenidos de la realidad mexicana, lo cual acerca la posibilidad de determinar el índice de trabajo decente para México.

Todos estos trabajos contemplan el aspecto de la suficiencia del ingreso como uno de los indicadores más importantes para definir si el trabajo que se genera es decente o no.

3. Método

En este trabajo se pretende medir la suficiencia del ingreso que percibe el trabajador de manera tal que se genere un trabajo productivo (Anker et al., 2003) y decente (Conferencia Internacional del Trabajo, 1999). Igualmente Bonnet et al. (2003) consideran a nivel micro esta dimensión en la construcción del índice de trabajo decente. Por último y de acuerdo con Galardhi (2011), este aspecto está considerado en los cuatro ejes que plantea para la composición del índice. En el eje correspondiente al acceso al empleo mediante el indicador de insuficiencia de ingresos y en el eje que trata sobre los derechos laborales al determinar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Los resultados presentados se componen tanto de la información por parte de los centros de trabajo como de la

que proporcionaron los trabajadores, cada uno mediante sus instrumentos de recolección correspondientes.

La metodología que se aplicó en esta investigación se fundamentó en la revisión de la literatura enfocada en el análisis de las características del trabajo decente. De esta revisión se desprende que el empleo generado por las Mipymes en México tiene características atípicas porque 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 algunos de los elementos necesarios para considerarse como un trabajo decente.

Siendo la suficiencia de ingreso el criterio a analizar, se derivan las siguientes preguntas de la investigación:

1. ¿Los empleos generados por las Mipymes en Michoacán cubren las necesidades de bienestar de los trabajadores?
2. ¿La percepción de la suficiencia del ingreso que tienen los trabajadores es igual o distinta de la percepción que tienen los centros de trabajo?

Este estudio se deriva de una investigación previa de enfoque cuantitativo que implicó la obtención, análisis y vinculación de datos generados mediante dos encuestas aplicadas: la primera dirigida a los 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 (Hernández, Fernández-Collado y Baptista, 2010).

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.

El diseño de la investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue no experimental porque se observó y analizó el fenómeno en el contexto económico actual. El estudio fue transversal, porque el levantamiento de los datos fue único y se realizó entre los meses de marzo y junio del año 2013.

Se definió una muestra estadística con base en el universo que comprende las Mipymes registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano (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.

Por lo que corresponde a los trabajadores a encuestar se siguió el mismo procedimiento para determinar la muestra. De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Delegación Michoacán, la población de trabajadores inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (MSS), lo cual asegura la formalidad del trabajo que tiene, es de 353,189 para el año 2013 (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.

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

4. Resultados

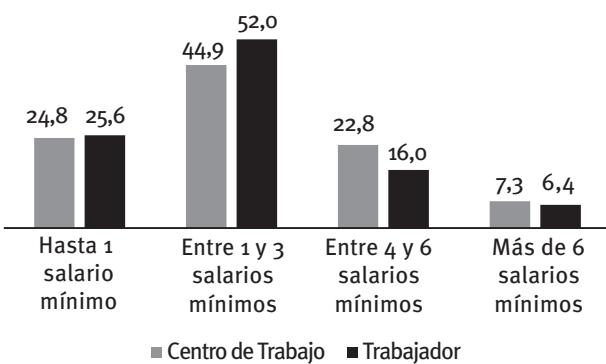
Los resultados de la investigación se presentan en dos grandes apartados: a) el monto de los ingresos y b) los accesorios y complementos del salario. Esta división se presenta porque la suficiencia del ingreso no está dada exclusivamente por el salario que percibe el trabajador, sino por todas las percepciones que le permiten tener un nivel de vida suficiente. En ocasiones estas percepciones adicionales y distintas al salario, le permiten alcanzar este nivel de vida.

4.1. Monto de los ingresos

Se definieron 4 niveles de ingreso: de 0 hasta 1 salario mínimo (aproximadamente 1.841,40 pesos¹). El segundo nivel va de más de 1 salario mínimo hasta 3 salarios mínimos (aproximadamente 5.524,20 pesos). El tercer nivel va de más de 3 salarios mínimos hasta los 6 (aproximadamente entre 7.365,60 y 11.048,40 pesos respectivamente). Por último, el cuarto nivel se define de más de 4 salarios mínimos, es decir más de 11.048,40 pesos. En relación con este rubro los resultados comparativos entre lo que declararon percibir los trabajadores y lo que declararon los centros de trabajo sobre los salarios que pagan, se presentan en la Figura 1.

¹ El salario mínimo en México lo define la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) organismo público descentralizado creado mediante la reforma a la Fracción VI del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 21 de noviembre de 1962, así como las correspondientes reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el mismo Diario el 31 de diciembre de ese mismo año. Tiene como objetivo fundamental llevar a cabo la fijación de los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre lo que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos con las condiciones económicas y sociales del país, propiciando la equidad y la justicia entre los factores de la producción, en un contexto de respeto a la dignidad del trabajador y su familia (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, 2013). Esta comisión establece el salario mínimo de 61.38 para la zona B a la que pertenece Michoacán.

Figura 1. Nivel de ingreso Centro de Trabajo vs. Trabajador (%)

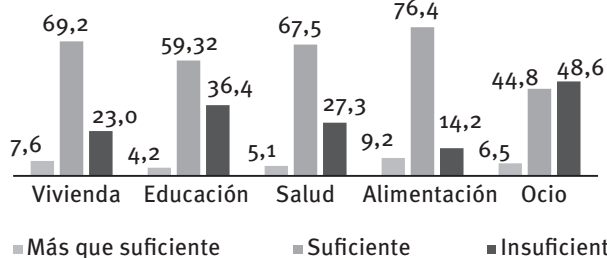


Fuente: elaboración propia.

La suficiencia del ingreso que percibe el trabajador fue medido en 5 elementos como vivienda, educación, salud, alimentación y ocio (Figura 2). En cuanto al nivel de suficiencia los rangos fueron más que suficiente, suficiente e insuficiente.

Figura 2. Suficiencia de los ingresos

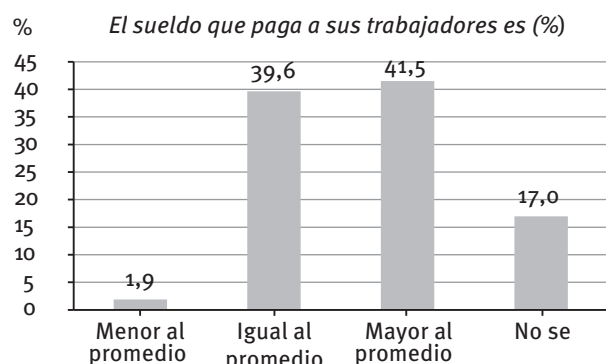
La suma de tus ingresos es (%)



Fuente: elaboración propia.

En la Figura 3 se puede observar la percepción que tiene el centro de trabajo sobre la calidad de los sueldos que les paga a sus trabajadores. Los empleadores consideran que las remuneraciones que pagan a sus trabajadores son 39,6% iguales al promedio del mercado y mayor al promedio de 41,5%.

Figura 3. Promedio de salario que paga a sus trabajadores de acuerdo al mercado laboral



Fuente: elaboración propia.

En cuanto contar con más de un trabajo, los resultados que se obtienen muestran que los trabajadores de las Mipymes michoacanas en su gran mayoría (86,4%) solo cuentan con un empleo pero no necesariamente indica que no tenga necesidad de un segundo empleo, pues en lo que respecta a si el trabajador es el único que aporta al presupuesto familiar, queda claro que no es así. Del total de trabajadores encuestados 50,8% solo aportan 50% del presupuesto familiar, lo que indica que el otro 50% lo aporta otro u otros miembros de la familia.

En cuanto a la frecuencia con la que los trabajadores perciben su salario es mayormente por quincena o por semana (94,4%). Existe un pequeño porcentaje (5,6%) de trabajadores que cobran diario, por catorcena o por mes.

El 68,3% de los encuestados declaran no haber sufrido la suspensión de su ingreso en la últimos 5 años. Es decir que, es medianamente constante la percepción del ingreso, en la mayoría de los casos.

El 31,7% restante de los encuestados, que manifiestan haber sufrido una suspensión de sus ingresos da como justificación que son el despido y el haber sufrido una enfermedad como las causas más recurrentes. Los malos resultados de las empresas no representan un porcentaje significativo en estas causas. El amplio porcentaje que se presenta en el rubro de otros (44,5%), incluye razones tan variadas como el cambio de trabajo, el cambio de domicilio y hasta la simple y sencilla decisión de dejar de trabajar.

De acuerdo con los centros de trabajo los salarios que pagan a sus trabajadores ha incrementado en los últimos 5 años en 79,7% de los casos. Es importante contrastar esta apreciación que tienen los empleadores con la que tienen los empleados, porque la respuesta que estos dieron a la misma pregunta solo fue afirmativa en 53,5% de los casos.

Para los centros de trabajo las razones que existen para que se dé un aumento de salario son, en primer lugar, el desempeño de los trabajadores (43%), como segunda causa está la antigüedad del trabajador en la empresa (24,1%), la obligación que se tiene de aumentar los salarios por ley de manera anual constituye la tercera causa (20,3%) y la causa que menos presentó incidencia fue el hecho de que los trabajadores se formen en su integralidad como persona (8,9%).

Como se puede observar, el desempeño del trabajador es el criterio principal para que el centro de trabajo decida si aumenta el salario o no. En segundo lugar está la antigüedad y las disposiciones legales.

4.2. Accesorios y complementos del salario

Uno de los complementos al salario son las prestaciones de seguridad social, que sirven para cubrir ciertas necesidades. La Suprema Corte de Justicia en México, por medio de Jurisprudencia del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Primer Circuito, visible en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Parte III, Novena Época, enero de 1996, página 203, establece el siguiente concepto de prestaciones de seguridad social:

Por gasto de previsión social a cargo de una empresa, debe entenderse aquel que se traduce en una prestación en beneficio de los trabajadores, de sus familiares dependientes o beneficiarios, tendientes a su superación física, social, económica, cultural e integral; el concepto de previsión social comprende, por una parte, la atención de futuras contingencias que permitan la satisfacción de necesidades de orden económico del trabajador y su familia, ante la imposibilidad material para hacerles frente, con motivo de la actualización de accidentes de trabajo e incapacidades para realizarlo y, en una acepción complementaria, el otorgamiento de beneficios a la clase social trabajadora para que pueda, de modo integral, alcanzar la meta de llevar una existencia decorosa y digna, a través de la concesión de otros satisfactores con los cuales se establezcan bases firmes para el mejoramiento de su calidad de vida.

De estas percepciones de previsión social que se les pagan a los trabajadores de manera complementaria a su salario, se puede apreciar claramente en la Tabla 1, que se trata de las prestaciones que la ley laboral le obliga al patrón a cubrir como mínimo. Se observa que la prestación que más se cubre es el aguinaldo, seguido por las vacaciones.

Prácticamente no existe diferencia entre los conceptos en materia de percepciones distintas al salario, que dice el trabajador que se le pagan y los que el centro de trabajo cubre.

Pero hay que resaltar que 12,8% de los trabajadores declararon no haber percibido ninguna de estas prestaciones. Por su parte 10% de los centros de trabajo reconocieron que no pagan ninguna de las prestaciones mencionadas.

Tabla 1. Prestaciones percibidas distintas al salario

Concepto	Trabajador (%)	Centro de trabajo (%)
Aguinaldo	30,6	29,9
Vacaciones y prima vacacional	23,7	23,4
Guardería	6,1	7,2
Seguro de gastos médicos	9,8	10,2
Préstamos personales	15,9	14,4
Caja de ahorro	6,1	6,6
Apoyo de transporte	5,8	7,0
Otros	1,7	1,8
	100	100

Fuente: elaboración propia.

De estas prestaciones la más importante es la inscripción de los trabajadores al sistema de seguridad social; en México para las empresas privadas es el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). De acuerdo con lo que declararon los trabajadores, solo 58,7% de ellos está inscrito al IMSS. Por su parte los centros de trabajo reconocen que no inscriben a sus trabajadores en el IMSS en un 25,4% de los casos.

Por lo que corresponde al género, del 74,7% que sí está inscrito, son hombres los que en su mayoría reciben este beneficio.

5. Conclusiones

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

De la primera pregunta de investigación que establecía: ¿Los empleos generados por las Mipymes en Michoacán cubren las necesidades económicas de los trabajadores?

Se puede concluir que no es suficiente para cubrir todas las necesidades de los trabajadores. Esto se puede observar en el hecho de que 77,6% según el trabajador y 69,8% según el centro de trabajo ganan hasta 5,524,20 pesos al mes. De acuerdo con el INEGI la canasta básica de alimentos y artículos de limpieza y hogar en 2014 se cubría con 1.856 pesos, es decir casi 100% de un salario mínimo; en el caso analizado un tercio de sus ingresos serían para cubrir solo la necesidad básica de alimentación. Por otra parte la Ley Federal del Trabajo establece que el salario mínimo que perciba un trabajador deberá ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos². Así, al revisar los resultados, se concluye que el ingreso percibido no es suficiente porque la percepción que tienen los trabajadores es insuficiencia en el caso de vivienda, educación, salud, alimentación y ocio. Los dos aspectos al que menos consideran suficiente es educación y ocio. Paradójicamente los empleadores declaran que pagan 41% promedio por encima del promedio del entorno.

El informe Mundial sobre Salarios 2014/2025 de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo, 2015) establece que el ingreso por salarios es la fuente principal del sustento de las familias; en las economías desarrolladas representa entre 70% y 80% del total de los ingresos familiares que cuentan con un miembro en edad de trabajar. Para las economías emergentes, este porcentaje baja hasta 60% o 50%. Desde esta perspectiva, el indicador referente a la estabilidad se puede entender deficiente porque, aunque los trabajadores declaran contar con un solo trabajo, su aporte al ingreso familiar es del 50%, lo que significa que el otro 50% del ingreso lo aporta otro u otros miembros de la familia. Un aspecto positivo es la frecuencia con la que perciben su ingreso, porque de acuerdo con los resultados, la periodicidad de la obtención del salario es semanal o quincenal. En cuanto a la estabilidad de la percepción del salario 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 en general consideran que sí existe esa continuidad en el incremento anual del salario mínimo.

Por último dentro de la dimensión de equidad económica el indicador relacionado con la percepción de ingresos que se consideran accesorios y complementarios al salario, se entiende deficiente porque solo se cubren las prestaciones mínimas establecidas por la Ley a los trabajadores, pero existe un porcentaje considerable de negocios que reco-

² Artículo 90, de la Ley Federal del Trabajo, Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de abril de 1970 y con la última reforma del 30 de noviembre de 2012.

nocen no hacer este tipo de pagos (10%). Estos ingresos se encuentran sujetos a la formalidad con que son contratados los trabajadores, la cual resulta extremadamente deficiente, porque no se encuentran registrados ante el seguro social el 58,7% de ellos. Lo anterior se refuerza con el hecho de que la tasa de empleo informal en Michoacán es del 71,6% como se presentó anteriormente.

En cuanto a la pregunta 2 sobre la percepción que tienen los empleadores sobre la suficiencia del ingreso que tienen sus trabajadores es igual o distinta a la percepción del mismo trabajador, se puede concluir que no existe diferencia significativa. Esto quiere decir, que la realidad que se vive en relación con la insuficiencia del ingreso del trabajador es compartida por el centro de trabajo, lo que resulta paradójico es que no existan acciones que pretendan mejorar esta realidad.

Resulta necesario que se revisen los montos y condiciones con que cuentan los salarios de los trabajadores. Los centros de trabajo se deben dar cuenta que es necesario mejorar la productividad y que esto se puede hacer si el ingreso de los trabajadores es remunerador. La productividad no solo es que se trabaje más, sino que se trabaje mejor, lo cual se puede lograr si el trabajador logra un bienestar que le permita tener una vida digna y el ingreso es una de las partes importantes para ello.

6. Conflicto de interés

Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés.

7. Referencias

- 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.
- Coduras, M. (2006). Entrepreneurship y Creación de Empleo: El caso de Andalucía. *Estudios de Economía Aplicada*, 24(2), 567-593.
- Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (28/06/2013). *Comisión Nacional de los Salarios Mínimos*. Recuperado 16/09/2014 de http://www.conasami.gob.mx/nvos_sal_2013.html
- Galhardi, A. (29/11/2011). *Universidad Autónoma Metropolitana*. Recuperado 01/03/2013 de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/FundacionEbert/Regina.pdf>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente: Concepto e Indicadores. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 125-160.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D.F., México: Mc Graw Hill.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (2014). *Instituto Mexicano del Seguro Social*. Recuperado 19/10/2014 de http://201.144.108.32/cognos/cgibin/ppdscgi.exe?DC=Q&nia=Run&nid=3489585644ee11dcbca876bof759402&nic=%2FImported%20Reports%2FInformacion%20Directiva%20CP%2FCubos%2FCubo%20de%20Informacion%20Directiva%20CP%2F1670_3d6c796&nih=1&back=http%3A%2F%2F201.144.1
- International Labour Office. (2012). *World of work report: Better jobs for a better economy*. Geneva, Suiza: Institute for Labour Studies.
- 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.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2007). *Trabajo Decente y Juventud - México*. Lima, Perú: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo, Sector de Empleo. (2009). *Guía sobre los nuevos Indicadores de Empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente / Oficina Internacional del Trabajo* (p. 48). Ginebra, Suiza: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra, Suiza: OIT.
- Organización de las Naciones Unidas. (2010). *Objetivos del Milenio*. Ginebra, Suiza: ONU.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Panorama Laboral 2010 América Latina y el Caribe*. Lima, Perú: 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, Suiza: Departamento de Comunicación y de la Información Pública OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011, julio). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado 27/03/2013 de http://www.ilo.org/empent/areas/startandimproveyourbusiness/WCMS_161439/lang-es/index.htm
- Pineda, J., & Acosta, C. (2011). Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto. *Ensayos sobre política económica*, 29(65), 62-105.
- Somavia, J. (1999, junio). *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. Presentado en la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra, Suiza.

Cuadernos de Administración / Facultad de Ciencias de la Administración / Universidad del Valle
 Periodicidad: semestral / ISSN impreso N° 0120-4645 - ISSN electrónico N° 2256-5078 / Nombre abreviado: cuad.adm.
 Edición Vol. 31 N° 54 (julio - diciembre de 2015)
 Calidad del empleo generado por las Mipymes en el Estado de Michoacán, desde la perspectiva de la suficiencia del ingreso percibido / Lucía de la Cueva García Teruel, Francisco J. Palomares Vaughan

