

## Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente<sup>1</sup>

César Alveiro Montoya Agudelo<sup>2</sup>, Martín Ramiro Boyero Saavedra<sup>3</sup>, Jhon Jaime Arango Benjumea<sup>4</sup>, Diana Cristina Bedoya Gómez<sup>5</sup>,  
Lucía de la Cueva García Teruel<sup>6</sup>, Francisco Javier Palomares Vaughan<sup>7</sup>

### Resumen

**Introducción:** El trabajo decente no es solo un concepto que se ha afianzado cada más como parte de la problemática del empleo y sus características, sino que se ha convertido en parte de esta pues al carecer de estas condiciones el empleo puede tener visos de precariedad según lo ha argumentado la OIT (Organización Internacional del Trabajo). La

tercerización tanto en Colombia como en México es una práctica que ha crecido como modelo de contratación, con beneficios en cuanto a la disminución de costos laborales para las empresas, así como una ventaja competitiva, pues a través de éste puede lograrse una mayor especialización para mejorar la productividad empresarial, sin embargo, también resulta problemático en la medida en que trastoca las relaciones laborales tradicionales, lo cual

- 1 Artículo original derivado del proyecto de investigación Determinación de las implicaciones de la tercerización en el trabajo digno o decente, de la Universidad Cooperativa de Colombia, Fundación Universitaria CEIPA y la Universidad Vasco de Quiroga – México ejecutado entre 2019 y 2020; Grupo de investigación MGO y ORYGEN; Financiado por la Universidad Cooperativa de Colombia, Fundación Universitaria CEIPA y Universidad Vasco de Quiroga.
- 2 Doctor en Administración de la Universidad Nacional de Misiones – Argentina, Magíster en Gestión Pública de la Universidad Nacional de Misiones – Argentina, Especialista en Docencia Universitaria de la Universidad Cooperativa de Colombia, Especialista en Gerencia en Salud y Seguridad en el Trabajo de la Corporación Universitaria Iberoamericana, Bibliotecólogo de la Universidad de Antioquia, Administrador de empresas de la Fundación Universitaria Católica del Norte., docente-investigador de la Universidad Cooperativa de Colombia y miembro del grupo de investigación GDO de la Universidad Cooperativa de Colombia. Correo: cesar.montoyaag@campusucc.edu.co / ORCID: 0000-0001-7618-4713
- 3 Magíster en Educación de la Universidad CESUN – Tijuana México, Especialista en Docencia Investigativa Universitaria de la Universidad Luis Amigó, Historiador de la Nacional de Colombia y miembro del grupo de investigación GDO de la Universidad Cooperativa de Colombia. Correo: boyeromartin@gmail.com / ORCID: 0000-0002-1313-6922
- 4 Doctor en Ciencias Administrativas – Universidad para la Cooperación Internacional México, Magíster en Administración de la Universidad Medellín, Contador Público de la Universidad Cooperativa de Colombia, docente-investigador de la Universidad Cooperativa de Colombia y miembro del grupo de investigación GDO de la Universidad Cooperativa de Colombia. Correo: jhon.arangob@campusucc.edu.co / ORCID: 0000-0002-4036-3178
- 5 Magíster en administración financiera de la Universidad Eafit, Contadora Pública de la Universidad de Antioquia, docente-investigador de la Institución Universitaria CEIPA y miembro del grupo de investigación ORIGEN. Correo: diana.bedoya@ceipa.edu.co / ORCID: 0000-0002-1936-6630
- 6 Doctora en Ciencias Administrativas – Universidad de Celaya, Economista UNAM – México, Coordinadora Posgrado Universidad Vasco de Quiroga. Correo: dlacueva@yahoo.com / ORCID: 0000-0002-1617-6877
- 7 Doctor en Administración de la Universidad de Celaya, Contador Público de la Universidad Vasco de Quiroga, docente-investigador de la Universidad Vasco de Quiroga. Correo: fpalomares@uvaq.edu.mx / ORCID: 0000-0002-0893-980X

**Autor para Correspondencia:** César Alveiro Montoya Agudelo: cesar.montoyaag@campusucc.edu.co

Recibido: 07/03/2021 Aceptado: 30/11/2021

\*Los autores declaran que no tienen conflicto de interés

hace pertinente preguntarse sobre la manera en que la tercerización laboral supone o no un detrimento de lo que la OIT ha definido como trabajo decente. **Objetivo:** Determinar las implicaciones de la tercerización en el trabajo decente. **Materiales y Métodos:** En esta investigación de corte cuantitativo, nos hemos dado a la tarea, a través de la aplicación a trabajadores tercerizados (de entidades de Medellín en Colombia y Michoacán en México) de un instrumento estructurado en base a las dimensiones con el enfoque que varios autores consideran en relación a la medición del trabajo decente, de indagar si las características bajo las que se da esta contratación, aportan las variables necesarias para ser considerado como empleo decente. En el estudio se definieron 9 dimensiones y 36 ítems para la determinación de las implicaciones de la tercerización o tercerización en el trabajo decente, de acuerdo con los lineamientos presentados por OIT, se trabajó con una base de 435 encuestados que cumplen los parámetros para lograr confiabilidad en los datos validado con el estadístico Alfa de Cronbach y se verificó la idoneidad de la estructura de la matriz de

correlaciones con el test de adecuación de la medida de Kaiser-Meyer-Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett. **Resultados:** El estudio determinó que, de las nueve dimensiones analizadas, siete de ellas existe correlación con el trabajo decente, sobre las dimensiones de conciliación del trabajo con la vida familiar y entorno del trabajo seguro no se tienen ningún tipo de afectación en el estudio realizado. De acuerdo con los resultados se concluye la facilidad que se presenta para la consecución de un trabajo de manera tercerizada, siendo la oportunidad de empleo que responde a los planteamientos de la OIT en el sentido en que el trabajo decente promueve oportunidades de igualdades para todos. **Conclusiones:** Los resultados obtenidos dejan ver entre otros puntos el hecho de que al existir este tipo de contratación el empleado siente que hay oportunidad de emplearse, sin embargo, las características de este empleo carecen en algún sentido de algunas cualidades de un trabajo decente.

**Palabras clave:** Tercerización laboral, Trabajo decente; Mercado de trabajo

## Determining the Implications of Outsourcing or Outsourcing on Decent Work

### Abstract

**Introduction.** Decent work is not only a concept that has become increasingly entrenched as part of the problem of employment and its characteristics but has become part of it because by lacking these conditions employment may have views of precariousness as argued by the ILO (International Labour Organization). Outsourcing in both Colombia and Mexico is a practice that has grown as a model of procurement, with benefits in terms of lower labour costs for businesses, as well

as a competitive advantage, because through it greater specialization can be achieved to improve business productivity, however, it is also problematic to the extent that it upsets traditional industrial relations, which makes it relevant to ask about how job outsourcing is or does not undermine what the ILO has defined as decent work. **Objective.** Determine the implications of outsourcing on decent work. **Materials and Methods.** In this quantitative investigation, we have given ourselves to the task, through the application to outsourced workers (of Entities of Medellín in Colombia and Michoacán in Mexico) of a structured instrument based on dimensions with the approach that several authors consider in relation to the measurement of decent work, to find out whether the characteristics under

which this contract is given, provide the necessary variables to be considered as decent employment. The study defined 9 dimensions and 36 items for determining the implications of outsourcing or outsourcing on decent work, in accordance with the guidelines presented by ILO, a base of 435 respondents who fulfill the parameters was worked on to achieve reliability in the data validated with the Cronbach Alpha statistic and the suitability of the structure of the correlation matrix was verified with the adequacy test of the measure of Kaiser-Meyer-Olkin and Bartlett's sphericity test. **Results.** The study found that, of the nine dimensions analyzed, seven of them are correlated with decent work, on the dimensions of work reconciliation with family life and the safe

working environment there is no impact on the study carried out. According to the results, the ease presented for the attainment of work in an outsourced manner is concluded, being the employment opportunity that responds to the ILO's approaches in the sense that decent work promotes opportunities for equality for all. **Conclusions.** The results obtained show among other points the fact that in the absence of this type of hiring the employee feels that there is an opportunity to be employed, however, the characteristics of this employment lack in some sense some qualities of decent work.

**Keywords:** Job outsourcing, decent work; Labour market

## Determinando as Implicações da Terceirização ou Terceirização do Trabalho Decente

### Resumo

**Introdução:** O trabalho decente não é apenas um conceito que se tornou cada vez mais enraizado como parte do problema do emprego e suas características, mas tornou-se parte dele porque, por falta dessas condições, o emprego pode ter visões de precariedade, como argumenta a OIT (Organização Internacional do Trabalho). A terceirização tanto na Colômbia quanto no México é uma prática que tem crescido como modelo de aquisição, com benefícios em termos de menores custos de mão-de-obra para as empresas, bem como uma vantagem competitiva, pois através dela uma maior especialização pode ser alcançada para melhorar a produtividade dos negócios, no entanto, também é problemático na medida em que perturba as relações industriais tradicionais, o que torna relevante perguntar sobre como a terceirização de empregos é ou não minar o que a OIT definiu como trabalho

decente. **Objetivo:** Determine as implicações da terceirização em trabalho decente. **Materiais e Métodos:** Nesta investigação quantitativa, nós entregamos à tarefa, através da aplicação aos trabalhadores terceirizados (de Entidades de Medellín na Colômbia e Michoacán no México) de um instrumento estruturado baseado em dimensões com a abordagem que vários autores consideram em relação à medição do trabalho decente, para descobrir-se as características sob as quais este contrato é dado, fornece as variáveis necessárias para ser considerado como emprego decente. O estudo definiu 9 dimensões e 36 itens para determinar as implicações da terceirização ou terceirização do trabalho decente, de acordo com as diretrizes apresentadas pela OIT, uma base de 435 entrevistados que cumprem os parâmetros foi trabalhada para alcançar confiabilidade nos dados validados com a estatística Alfa de Cronbach e a adequação da estrutura da matriz de correlação foi verificada com o teste de adequação da medida de o teste de esfericidade de Kaiser-Meyer-Olkin e Bartlett. **Conclusões:** Os resultados obtidos mostram, entre outros pontos, o fato de que na ausência desse tipo de contratação

o empleado sente que há uma oportunidade de ser empregado, porém, as características desse emprego carecem, em certo sentido, de algumas qualidades de trabalho decente.

**Palavras-chave:** Terceirização de empregos, trabalho decente; Mercado de trabalho

## Introducción

El trabajo decente no es solo un concepto que se ha afianzado cada más como parte de la problemática del empleo y sus características, sino que se ha convertido en parte de esta pues al carecer de estas condiciones el empleo puede tener visos de precariedad (Organización Internacional del Trabajo -OIT-, 2008).

La tercerización tanto en Colombia como en México es una práctica que ha crecido como modelo de contratación, con beneficios en cuanto a la disminución de costos laborales para las empresas, así como una ventaja competitiva, pues a través de éste puede lograrse una mayor especialización para mejorar la productividad empresarial, sin embargo, también resulta problemático en la medida en que trastoca las relaciones laborales tradicionales, lo cual hace pertinente preguntarse sobre la manera en que la tercerización laboral supone o no un detrimento de lo que la OIT ha definido como trabajo decente.

Este trabajo se basa en los conceptos de trabajo decente y tercerización. En el primer caso se hizo un rastreo de los antecedentes, medición y desafíos implicados en su conceptualización desde que fuera formulado por la OIT en 1999. En cuanto al concepto de tercerización se rescatan las definiciones y diferencias de fuentes teóricas que identifican las características de este tipo de contratación para ser analizada con relación al trabajo decente.

En esta investigación de corte cuantitativo, se aplicó un instrumento estructurado en

nueve dimensiones sobre el trabajo decente a 435 empleados tercerizados de entidades de Medellín en Colombia y de Michoacán en México. Desde la estadística, el instrumento cumplió con los parámetros de confiabilidad (Alfa de Cronbach), de idoneidad (índice Kaiser-Meyer-Olkin) y de identidad (prueba de esfericidad de Bartlett). Los resultados obtenidos permiten concluir que la tercerización es una oportunidad de empleo, pero que tiene características que carecen de las condiciones esenciales para ser considerado como trabajo decente.

## Concepto y Medición del Trabajo Decente

El trabajo genera identidad y seguridad social, es un medio de realización personal y un mecanismo de inclusión social (Martínez et al., 2016). La dignificación del trabajo ha sido una preocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que promueve el trabajo decente como una oportunidad de empleo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Organización Internacional del Trabajo, 2008). El trabajo decente garantiza protección social, derechos laborales, diálogo social, seguridad social, derecho a la sindicación, erradicación de la discriminación laboral y el trabajo forzoso y se extiende a las posibilidades de emplearse, remuneración digna, seguridad en el trabajo y a las condiciones laborales saludables (Ghia, 2003).

El concepto de trabajo decente se formaliza en 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo como respuesta de la OIT a la preocupación por “promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en

condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional del Trabajo, 1999, p. 62). En el marco de cuatro objetivos estratégicos (logro del pleno empleo, derechos de los trabajadores, protección y diálogo social), la OIT direcciona acciones para atender las nuevas exigencias, problemáticas y desafíos del trabajo decente en contexto mundial actual (Organización Internacional del Trabajo, 1999).

Al concepto le anteceden un conjunto de disposiciones sobre el trabajo, la protección de los trabajadores, el derecho a la actividad sindical, la abolición del trabajo forzoso, el convenio sobre la edad mínima para trabajar y en general los principios y derechos fundamentales sobre el trabajo decente que había consagrado la OIT a lo largo de su historia (Webster et al., 2015). No obstante, ha tenido críticas por la dificultad en su concepción y medición (Standing, 2008).

La medición del trabajo decente en sus cuatro objetivos estratégicos implica definir indicadores cualitativos y cuantitativos (Organización Internacional del Trabajo, 2008), tanto en el nivel macro (países) como en el nivel meso y micro (empresas e individuos). Al respecto, Ghai (2003) y Bescond et al. (2003), hicieron mediciones en países industrializados y Bonnet et al. (2003) proponen evaluar el trabajo decente desde los niveles meso y micro. En América Latina, hay avances en instrumentos e indicadores con dificultades en la definición de las dimensiones del concepto (Lanari, 2005), así como diferencias entre los países con respecto al sistema de medición (CEPAL/OIT, 2013).

Por su parte, Montoya et al. (2017) proponen un conjunto de indicadores por cada objetivo estratégico con énfasis en Pymes. Webster et al. (2015) realizaron un diagnóstico del trabajo decente en tres sectores empresariales de una provincia sudafricana. Su aplicación evidenció que los trabajadores tercerizados de seguridad

privada no tenían peores condiciones que sus pares contratados directamente por la empresa. En contraste, un estudio de Hernández et al. (2015) determinó la precariedad laboral que padecen los trabajadores tercerizados de vigilancia y limpieza en el Estado de Durango en México con respecto a las condiciones laborales, ambiente laboral y el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

### Concepto de Tercerización y Outsourcing

El término tercerización, en algún sentido, se relaciona con la desprotección laboral y se usa para designar diversas modalidades de empleo, diferentes al contrato de trabajo clásico entre un empleado y una empresa. Se caracteriza por la independencia y autonomía de las partes, aunque con subordinación técnica y organizacional respecto de la empresa que terceriza (Organización Internacional del Trabajo, 1997). A diferencia del outsourcing, que implica colaboración entre las partes, la tercerización es una actividad de transferencia que no implica una cooperación significativa (Dolgui y Proth, 2013)

La tercerización implica principalmente contratar la producción de bienes o la prestación de servicios de manera directa o indirecta a través de agencias de empleo, cooperativas y empresas temporales que ofertan mano de obra especialmente bajo la modalidad de contrato por obra o labor (Agudelo & Diossa, 2012, Organización Internacional del Trabajo, 1997). La tercerización ocurre cuando se transfieren actividades productivas a terceros (Congreso de Colombia, 2016) y se le considera necesaria para afrontar los desafíos de una economía en permanente cambio que exige flexibilización del mercado laboral, aunque también genera preocupación en los empleados quienes la asocian con inestabilidad laboral (Belcourt, 2006). Mediante la tercerización se contrata esencialmente personal de apoyo, aunque muchas empresas están tercerizando actividades primarias para abaratar costos de

producción, especialmente costos laborales (Belmont et al., 2012).

La tercerización es pues un mecanismo de flexibilización laboral que supone contratar un tercero en el marco de una relación contractual de naturaleza diferente a la del clásico contrato laboral. No obstante, debe entenderse dentro de los marcos normativos que la regulan que establecen compromisos de diversa índole entre el tercero contratado y la empresa en relación con las protecciones y garantías mínimas planteadas por el trabajo decente.

### **Panorama de la Tercerización Laboral en Colombia**

La tercerización laboral es un fenómeno que en los últimos años ha marcado las relaciones laborales, provocando dificultades en los derechos individuales y en las obligaciones contractuales. Desde el Ministerio de Trabajo de Colombia, se han formulado disposiciones jurídicas para sancionar aquellas actividades de tercerización laboral que se consideren ilegales. En particular, el Decreto 583 de 2016 establece que la tercerización es ilegal cuando se utiliza para desarrollar actividades misionales permanentes y cuando se afectan los derechos laborales.

En Colombia, en las últimas décadas se ha venido trabajando en políticas públicas para ofrecer un trabajo con garantías laborales a pesar de la existencia de problemas subyacentes. Sucesivos gobiernos han procurado mejorar las condiciones laborales con el fin de garantizar la consecución de un trabajo decente caracterizado por la estabilidad laboral, salarios justos, seguridad social y del derecho a la sindicalización (Chaparro y Bernal, 2007).

No obstante, los avances en la regulación laboral, caso Ley 50 de 1990 y Decretos 789 de 2002, 583 de 2016 y 683 de 2018, el empleo

mediante la tercerización ha generado fricciones entre el Estado colombiano y las centrales obreras. Según la Escuela Nacional Sindical (ENS) la tercerización podría verse como un instrumento de aplicación del modelo neoliberal, que disminuye los derechos laborales y favorece los intereses de las multinacionales (Escuela Nacional Sindical, 2016).

Según el Encuentro Nacional contra la Tercerización Laboral, desarrollado en Bogotá en julio del 2016, la tercerización en Colombia ha afectado al 50% de la población empleada bajo esta modalidad. En efecto, el país cuenta con períodos en los cuales casi quince millones de empleados no tenían un contrato formal y cerca de siete millones tenían contratos ilegales (Escuela Nacional Sindical, 2016). No obstante, la tercerización en Colombia ha generado 350.000 empleos (3.2% del empleo total) y representa un 1.2% del PIB nacional, siendo unos de los países de América Latina más atractivos para la tercerización de servicios (Colombia Productiva, 2016).

### **Panorama de la Tercerización Laboral en México**

En el ordenamiento jurídico mexicano, particularmente en la Ley Federal del Trabajo, no se menciona explícitamente la tercerización laboral. No obstante, la creciente regulación sobre intermediación laboral ha sido un referente jurídico para la tercerización en el país (Silva, 2010).

La reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2012 amplió la regulación de la intermediación laboral en relación con lo establecido en la Ley del Seguro Social de 2009, que consagra la corresponsabilidad laboral entre la empresa intermediaria y la empresa beneficiaria (CCPM, 2013). No obstante, existían antecedentes jurídicos sobre intermediación laboral que establecen la responsabilidad solidaria

entre las partes en relación con los derechos laborales (Silva, 2010).

En México, con el uso de argucias y diversas formas jurídicas, se ha pretendido evadir las responsabilidades laborales y fiscales dados los marcos normativos especiales en materia de intermediación laboral (Vela, 2017). En efecto, siendo un país donde se presentan altos niveles de informalidad laboral (56,3 % de la población ocupada) (INEGI, 2019), la tercerización emergió como un mecanismo funcional en las precariedades del mercado de trabajo.

Lo anterior, supone una tensión entre un marco regulatorio que busca proteger los derechos laborales y la condición de propiciar mayor flexibilidad del mercado laboral con el fin de garantizar mayor competitividad. De ahí que algunos autores conciben la regulación de la tercerización laboral como parte de una estrategia para reducir costos laborales a las empresas, sin atender el “vínculo del individuo con lo social y la protección laboral” (Belmont et al. 2012, pág. 127).

El fenómeno de la tercerización laboral ha venido consolidándose en el país en los últimos años. En efecto, entre el 2004 y el 2014 ha habido un incremento del 6.17 % al 16.58 % en materia de contratación de trabajadores no dependientes de la razón social (REDLAT-CILAS, 2017). Estas cifras no contemplan las labores de vigilancia, mantenimiento y limpieza (INEGI, 2014), pese a que tales actividades suponen una relación contractual con un tercero.

De acuerdo con REDLAT-CILAS (2017), la tercerización laboral en el contexto mexicano predomina en el sector servicios, aunque también se presenta en los sectores de minería y manufactura. Con respecto a la distribución geográfica, Ciudad de México, Estado de México, Nuevo León y Jalisco son los sitios donde predomina la tercerización laboral

(ManPowerGroup, citado en La Jornada, 2018). Con respecto al género, la tercerización laboral predomina más en hombres que en mujeres (INEGI, 2014), sin embargo, la precarización laboral tiende a ser más alta en las mujeres que en los hombres (REDLAT-CILAS, 2017).

## Materiales y Métodos

### Fundamentación de las Dimensiones Utilizadas en el Instrumento Diseñado

Un primer documento que se tomó como base para diseñar el instrumento de información fue el de Medición del Trabajo Decente (Organización Internacional del Trabajo, 2008), que propone agrupar la información según los cuatro objetivos estratégicos (normas internacionales del trabajo, principios y derechos fundamentales del trabajo, oportunidades de empleo, protección y diálogo social), o según los elementos relacionados con el trabajo decente (oportunidad de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, horas de trabajo decente, estabilidad y seguridad del trabajo, entre otros).

Un segundo trabajo fue el desarrollado por Webster et al. (2015), en el que se describe un diagnóstico que permitió medir el trabajo decente sobre la base de una investigación de las condiciones de trabajo en los sectores de seguridad privada, agricultura y hotelería y restauración en la provincia sudafricana de Gauteng.

Un tercer documento fue el denominado Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las PYME mexicanas y colombianas de Montoya et al. (2017), en el que se plantean una serie de indicadores para medir el trabajo digno y decente en las PYMES mexicanas y colombianas, entre los cuales se mencionan los principios y derechos fundamentales en el

trabajo y las oportunidades de empleo para hombres y mujeres.

Un cuarto documento fue el denominado Calidad del empleo en las PYMES objeto de estudio y medición. Caso: Estado de Michoacán, México de De la Cueva et al. (2017), en el que se aborda la preocupación de que las políticas públicas mexicanas deben enfocarse tanto en la creación como en la calidad del empleo, su objetivo fue el de identificar los indicadores que miden de forma adecuada la calidad del empleo en las MIPYMES en el Estado de Michoacán a través de indicadores como equidad económica, formación, satisfacción del empleo, entre otros.

A partir del estudio de estos cuatro documentos, se diseñó el instrumento de investigación con nueve dimensiones para medir el trabajo decente en relación con la tercerización: 1) Oportunidad de empleo; 2) Estabilidad y seguridad en el empleo; 3) Ingresos adecuados y trabajo productivo; 4) Horas de trabajo decente; 5) Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal; 6) Igualdad de oportunidades y de trato; 7) Entorno de trabajo seguro; 8) Seguridad social; y 9) Promoción del diálogo social.

### Conceptualización de las Dimensiones

Con base principalmente en los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (2008) y de Webster et al. (2015), a continuación, se describen las variables que contienen las dimensiones identificadas:

- **Oportunidad de empleo:** mide la facilidad de conseguir empleo, la actividad de estudio y el contexto de oferta laboral de las empresas (tres ítems).
- **Estabilidad y seguridad en el empleo:** mide la existencia de un contrato, la confianza del trabajador por conservar

el empleo y la frecuencia de cambio de la empresa (cuatro ítems).

- **Ingresos adecuados y trabajo productivo:** mide la remuneración, la suficiencia de ingresos para cubrir necesidades básicas, la relación ingreso y trabajo realizado y la posibilidad de mejorar el ingreso en relación con el costo de la vida (tres ítems).
- **Horas de trabajo decente:** mide la duración de las jornadas laborales, el hecho de ser o no agotador y la necesidad de trabajo extra para cumplir con las labores (cuatro ítems).
- **Conciliación del trabajo con la vida familiar y personal:** mide el tiempo disponible de convivencia familiar y social, tiempo de ocio para recreación y formación personal con apoyo de la empresa (cuatro ítems).
- **Igualdad de oportunidades y de trato:** mide la equidad de género y la paridad con relación a tipos de puestos, promoción y salarios entre hombres y mujeres (dos ítems).
- **Entorno de trabajo seguro:** mide el entorno en el que se labora, higiene del lugar, problemas de salud derivados del trabajo realizado, condiciones y servicios internos de salud (dos ítems).
- **Seguridad social:** mide la existencia de prestaciones sociales de ley y el acceso al sistema de salud o apoyo para gastos de este tipo (dos ítems).
- **Promoción del diálogo social:** mide la incorporación sindical y el posible diálogo entre jefes y empleados (tres ítems).

La identificación de las variables de cada una de las dimensiones, facilitaron el cumplimiento del objetivo planteado en relación con las implicaciones de la tercerización en el trabajo decente.

estructuró con 10 ítems sobre datos demográficos y 26 ítems sobre las dimensiones que definen el empleo decente en relación con la tercerización. Con una escala de medición ordinal, la operacionalización de las dimensiones fue la siguiente:

### Análisis Estadístico

La encuesta fue el instrumento utilizado para la recolección de datos, la cual se

**Tabla 1. Dimensiones e ítems abordados**

Dimensión	Ítem	Medición
Oportunidad de empleo	Actualmente es fácil conseguir empleo de manera directa	Ordinal
	Actualmente es fácil conseguir empleo de manera tercerizada	Ordinal
	Es fácil conseguir empleo en la actividad o cargo que desempeño actualmente	Ordinal
Estabilidad y Seguridad en el empleo	Hasta el momento he tenido un empleo estable	Ordinal
	En los próximos meses (máximo un año) conservaré mi empleo	Ordinal
	Mi empresa me cambia con frecuencia de sitio de trabajo	Ordinal
Ingresos adecuados y trabajo productivo	Mis ingresos cubren mis necesidades básicas	Ordinal
	Mis ingresos aumentan de manera regular	Ordinal
	Este aumento compensa el costo de vida	Ordinal
Horas de trabajo decente	Su jornada laboral es superior a las horas establecidas por ley	Ordinal
	Su jornada laboral es agotadora	Ordinal
	En su jornada laboral logra culminar todas las tareas	Ordinal
	Trabajo horas extras con frecuencia	Ordinal
Conciliación del trabajo con la vida familiar	Cuento con el tiempo para compartir con mi familia o amigos	Ordinal
	Cuento con el tiempo para la recreación y el deporte	Ordinal
	Cuento con el tiempo para mi formación personal	Ordinal
	La empresa me apoya económicamente para mi preparación profesional	Ordinal

Dimensión	Ítem	Medición
Igualdad de oportunidades y de trato	Mi empleador brinda las mismas oportunidades para hombres y mujeres	Ordinal
	Mi empleador paga salarios más altos a los hombres que a las mujeres	Ordinal
Entorno del trabajo Seguro	Me siento seguro en mi trabajo	Ordinal
	En los últimos doce meses, no he tenido accidentes de trabajo	Ordinal
	En los últimos doce meses, no he tenido problemas de salud derivado de mi trabajo	Ordinal
Seguridad Social	Vacaciones Salud Pensión Prima de servicios Participación de las utilidades	Nominal
Promoción del diálogo social	Soy miembro de algún sindicato u organización de trabajadores	Ordinal
	En mi trabajo mis opiniones son tenidas en cuenta	Ordinal
	En mi trabajo se promueve el diálogo entre jefes y empleados	Ordinal

Fuente: Elaborado por los autores

La confiabilidad del instrumento se midió con el Alfa de Cronbach en una escala de 0 a 1, valores cercanos a 1 muestran que el instrumento es confiable para realizar análisis estadísticos (Cupani, 2012). En Alfa de Cronbach que se obtuvo fue de 0.729, el cual se considera aceptable para medir el trabajo decente en relación con la tercerización (Pardo & Ruíz, 2002; Cervantes, 2005, Hernández et al., 2010; Quero, 2010; Bojórquez et al. 2013).

Una vez aplicado el instrumento, se realizó una reducción de factores para identificar aquellos que tienen mayor influencia en el trabajo decente en relación con la tercerización. Para ello, se verificó la idoneidad de la matriz de correlaciones y la viabilidad del análisis de factores mediante las pruebas de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett.

**Tabla 2. Prueba KMO y Bartlett**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,821
	Aprox. Chi-cuadrado	6753,057
Prueba de esfericidad de Bartlett	Gl	465
	Sig.	,000

Fuente: Elaborado por los autores

El índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) mide la correlación entre las variables en un rango de 0 y 1, valores cercanos a 1 indican que las variables originales se pueden factorizar de forma eficiente. El índice KMO que se obtuvo fue de 0,821, el cual indica una buena correlación entre las variables. Por su parte, la prueba de esfericidad de Barlett mostró que las variables se pueden factorizar de forma eficiente, debido a que se obtuvo un Chi-cuadrado relativamente bajo (6753,057) y un p-valor inferior a 0.05 (0.000), lo cual indica que existen correlaciones significativas entre las variables (Carmona, 2014; De la Fuente, 1999).

Para encontrar dimensiones comunes o factores que se relacionan con las variables observadas se empleó el método de máxima verosimilitud y el método de rotación varimax (Pardo & Ruíz, 2002). El método de máxima verosimilitud exige que las variables cumplan la condición de normalidad y permite realizar estimaciones consistentes a partir de tamaños muestrales que no sean muy grandes (Lara, 2014; Manzano, 2017).

La prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) permite determinar la condición de normalidad de  $n$  muestras a partir del criterio del p-valor menor o igual 0.05, valores inferiores o iguales al p-valor indican que las variables no cumplen con la condición de normalidad, es decir, que no existe discrepancia entre la distribución teórica y la distribución empírica (Pedrosa et al., 2014).

Por su parte el método de rotación varimax desarrollado por Kaiser en 1958, permite medir la correlación entre las variables de tal forma que valores cercanos a 1, minimiza el número de variables con saturaciones altas y permite simplificar la interpretación de los factores optimizando la solución por columna (Carmona, 2014; De la Fuente, 1999).

Como consecuencia de este procedimiento se eliminaron las dimensiones: Conciliación del trabajo con la vida familiar y Entorno de trabajo seguro, puesto que los ítems que conforman estas dimensiones fueron los que menor correlación presentaron.

## Resultados

De las siete dimensiones que quedaron se analizaron de manera independiente, mediante un análisis de correlación múltiple, de manera que permitiera conocer cuál es el factor que más incide en el comportamiento de cada una de ellas. Para determinar la correlación y la asociación de las dimensiones que fueron depuradas, se utilizó el estadístico Tau-b de Kendall y el estadístico de Somers. Ambos estadísticos son medidas no paramétricas que miden entre -1 y +1 la intensidad de la relación entre variables ordinales, las cuales son variables que contienen valores que han sido ordenados. Los valores próximos a 1, en valor absoluto, indican una fuerte relación entre las variables, mientras que los valores próximos a cero indican que hay poca o ninguna relación entre las variables (IBM, 2021).

El Tau-b de Kendall es una medida no paramétrica que mide entre -1 y +1 la intensidad de la relación entre variables ordinales. Por su parte el estadístico de Somers es una medida de asociación entre dos variables ordinales que toma un valor comprendido entre -1 y 1. La  $d$  de Somers es una extensión asimétrica de gamma que difiere sólo en la inclusión del número de pares no empatados en la variable independiente. También se calcula una versión no simétrica de este estadístico. En ambos estadísticos, valores absolutos cercanos a 1 indican una relación fuerte entre las variables (IBM, 2021).

**Tabla 3. Resultados**

Dimensión	No.	Ítem	Tau-b Kendall	D de Somers	Muy de acuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Oportunidad de empleo	12	Actualmente es fácil conseguir empleo de manera tercerizada	0.694	0.773	11.3%	21.9%	22.4%	44.5%
Estabilidad y seguridad en el empleo	14	Hasta el momento he tenido un empleo estable	0.575	0.648	8.5%	14.3%	39.7%	37.6%
Ingresos adecuados y trabajo productivo	18	Mis ingresos aumentan de manera regular	0.773	0.856	42.9%	28.8%	16.6%	11.8%
Horas de trabajo decente	20	Su jornada laboral es superior a las horas establecidas por ley	0.697	0.779	20.0%	24.4%	14.1%	41.5%
	21	Su jornada es agotadora	0.699	0.795	11.3%	16.8%	27.00%	44.9%
	23	Trabajo horas extras con frecuencia	0.694	0.779	20.3%	23.5%	13.6%	42.6%
Igualdad de oportunidades y de trato	29	Mi empleador paga salarios más altos a los hombres que a las mujeres	0.664	0.675	31.6%	25.1%	14.7%	28.6%
Promoción del diálogo social	35	En mi trabajo mis opiniones son tenidas en cuenta	0.87	0.931	9.4%	17.5%	36.6%	36.4%
	36	En mi trabajo se promueve el diálogo entre jefes y empleados	0.848	0.921	9.0%	13.4%	37.1%	40.6%

		Chi2	P Valor	Si	No
Seguridad social	33 Vacaciones	379.910	0.000	79.0%	21.0%
	33 Salud	418.085	0.000	85.0%	15.0%
	33 Pensión	369.6	0.000	74.4%	25.6%
	33 Cesantías e intereses	394.773	0.000	74.2%	25.8%
	33 Prima de servicios	405.986	0.000	72.5%	27.5%

Fuente: Elaborado por los autores

De acuerdo con los resultados obtenidos, tanto el índice Tau-b de Kendall como el índice d de Somers muestran correlaciones y asociaciones significativas entre las dimensiones y los ítems que estadísticamente las explican. En el caso del índice Tau-b de Kendall la correlación está entre el 0.575 y

0.848 y en el caso del índice de Somers entre el 0.648 y 0.931.

Como complemento a lo anterior en la siguiente tabla se presentan las correlaciones entre las dimensiones estudiadas y el trabajo decente.

**Tabla 4. Correlaciones entre dimensiones según Tau-b de Kendall**

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
<b>D1.</b> Oportunidad de empleo	1,000							
<b>D2.</b> Estabilidad y seguridad en el empleo	,222**	1,000						
<b>D3.</b> Ingresos adecuados y trabajo productivo	,059	,107**	1,000					
<b>D4.</b> Horas de trabajo decente	,227**	,284**	-,050	1,000				
<b>D5.</b> Igualdad de oportunidades y de trato	,225**	,247**	,053	,317**	1,000			
<b>D6.</b> Seguridad social	,046	-,013	-,218**	,042	,101**	1,000		
<b>D7.</b> Promoción del diálogo social	,187**	,334**	,076*	,225**	,382**	-,003	1,000	
<b>D8.</b> Trabajo Decente	,460**	,502**	,246**	,452**	,555**	,080*	,489**	1,000

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).  
 \* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Elaborado por los autores

Según los resultados de la tabla anterior se concluye que la dimensión que mayor influencia tiene con el trabajo decente es la dimensión Igualdad de oportunidades y de trato, con un nivel de influencia del 31 % (0,555<sup>2</sup>), seguido de Estabilidad y seguridad en el empleo (25 %), Promoción del diálogo social (24 %), Oportunidad de empleo (21 %) y Horas de trabajo decente (20 %). Y con una menor influencia la dimensión Ingresos adecuados y trabajo productivo (6 %) y la dimensión Seguridad social (0,6 %). Se observa además que entre la dimensión Horas de trabajo decente y la dimensión Ingresos adecuados y trabajo productivo existe una correlación negativa (-0.050), así como entre la dimensión Promoción del diálogo social y la dimensión Seguridad social (-0.003). Lo que estadísticamente explica la poca influencia que tienen dichas dimensiones en el trabajo decente. En este sentido, el trabajo decente en la modalidad de tercerización puede ser explicado en orden de influencia por las dimensiones Igualdad de oportunidades y de trato, Estabilidad y seguridad en el empleo, Promoción del diálogo social, Oportunidad de empleo y Horas de trabajo decente.

## Discusión

### Dimensión Oportunidad de Empleo

De la dimensión de Oportunidad de empleo, considerando que el ítem que más explica la variación de dicha dimensión es el número 12 Actualmente es fácil conseguir empleo de manera tercerizada, y su relación es directa y positiva, indica que la muestra percibe la existencia de la oportunidad de empleo sin problema (66.9 %) mediante el esquema de tercerización. Esta situación coincide con el planteamiento de la Organización Internacional del Trabajo (2008), en el sentido que el trabajo decente mediante la modalidad de tercerización promueve oportunidades para que las personas laboren en las organizaciones en condiciones

de libertad y dignidad humana. Lo cual también es corroborado por Ghai (2003) al plantear que el trabajo decente es válido para diversas modalidades de contratación, entre las que se encuentra la tercerización.

### Dimensión Estabilidad y Seguridad en el Empleo

De la dimensión de Estabilidad y Seguridad en el empleo, el ítem 14 (Hasta el momento he tenido un empleo estable) con correlación directa y positiva, fortalece la idea de que los sujetos de la muestra perciben estabilidad en su empleo (77.3 %) bajo condiciones de tercerización. La estabilidad laboral está contemplada en la Constitución Política de Colombia 1991, aunque no siempre es garantía de que se cumpla en la realidad de las contrataciones laborales. En este punto es interesante resaltar que la estabilidad laboral involucra un elemento de confianza del trabajador para conservar su empleo actual, como es planteado por Webster et al. (2015) cuando definieron las dimensiones para medir el trabajo decente. La estabilidad y seguridad en el trabajo también está claramente identificada por la Organización Internacional del Trabajo (2008) como una condición esencial para el trabajo decente, independientemente del tipo de modalidad de contratación Ghai (2003).

### Dimensión Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo

Por lo que corresponde a la dimensión de Ingresos adecuados y trabajo productivo, el ítem 18 (Mis ingresos aumentan de manera regular) con correlación directa y positiva, permiten inferir que esta dimensión se percibe no cumplida (71.7 %) por parte de los sujetos de la muestra. El ingreso es un tema de máxima sensibilidad en todo tipo de contratación laboral. Mientras el empleador busca pagar el menor salario posible (por encima del mínimo legal), el empleado busca el máximo posible para cubrir sus necesidades básicas.

Existe una relación directa entre el ingreso, las características del trabajo y el cubrimiento de las necesidades básicas (Webster et al., 2015). Esta controversia queda claramente evidenciada en la percepción de los encuestados, si bien perciben que tienen seguridad en el empleo, están insatisfechos con su nivel de ingresos.

### **Dimensión Horas de Trabajo Decente**

En cuanto a la dimensión de Horas de trabajo decente, los ítems 20 (Su jornada laboral es superior a las horas establecidas en ley), 21 (Su jornada laboral es agotadora) y 23 (Trabajo horas extras con frecuencia), todas con correlación directa y positiva, permiten asegurar que esta dimensión no aporta al empleo decente de los trabajadores tercerizados. Los resultados estadísticos de esta dimensión validan que el empleo bajo la modalidad de tercerización corresponde a jornadas laborales extensas, agotadoras y con frecuencia con horas extras. Aunque las horas extras son remuneradas y constituyen base para la liquidación de prestaciones sociales, tienen un efecto adverso en el desgaste físico y mental del trabajador, limitan las horas de recuperación, descanso y esparcimiento y las horas de compartir en familia, el cual es un factor de alta prioridad en la estabilidad y equilibrio emocional del trabajador. Jornadas extensas de trabajo causan el llamado estrés laboral con consecuencias negativas para la salud física y mental del trabajador.

### **Dimensión Igualdad de Oportunidades**

La dimensión de Igualdad de oportunidades y de trato está definida por el ítem 29 (Mi empleador paga salarios más altos a los hombres que a las mujeres) con correlación directa y positiva, lo que permite identificar una tendencia a no diferenciar por género (56.7 %), aunque un porcentaje alto identifica que si sucede esta diferencia (43.3 %). En

términos de Ghai (2003), denegar la igualdad de trato y oportunidades a las personas que laboran en una organización por motivos de raza, color, sexo, género, etc., es una forma de discriminación. En el caso colombiano, la Constitución Nacional de 1991, plantea la igualdad de oportunidades para los empleados, en términos de remuneración mínima, estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades legales. Este último aspecto, no siempre se cumple y la tendencia es a la discriminación laboral, especialmente, en temas de género y niveles de salarios. Este último aspecto, es ratificado por la Escuela Nacional Sindical (2016), cuando expresa que los jóvenes y las mujeres son los más afectados en la relación laboral en cuanto al desempleo y al salario.

### **Dimensión Promoción del Diálogo Social**

Por lo que corresponde a la dimensión de Promoción del diálogo social, los ítems 35 (En mi trabajo mis opiniones son tenidas en cuenta) y el 36 (En mi trabajo se promueve el diálogo entre jefes y empleados) ambas con una correlación directa y positiva, indica que existe una tendencia fuerte a tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores tercerizados (73 %), así como la promoción del diálogo (77.7 %). El diálogo social está inmerso en el trabajo decente como uno de los factores que lo determinan, de tal suerte que el respeto por las ideas y posturas del trabajador, especialmente, en temas tan agudos como la seguridad social, la discriminación laboral y las negociaciones salariales, son garantía de una relación laboral saludable (Ghai, 2003) que valora el individuo como tal y no simplemente como un recurso que se usa en un proceso de producción o de servicios. Estas posturas son ratificadas por la Organización Internacional del Trabajo, al incluir el diálogo social como un objetivo clave de la estructuración del trabajo decente (Organización Internacional del Trabajo, 2008).

## Dimensión Seguridad Social

La dimensión de Seguridad Social compuesta por los conceptos incluidos en el ítem 33 (vacaciones, servicios de salud, pensión, cesantía e intereses y la prima de servicios) presenta una fuerte asociación entre las variables independientes y la dependiente. La aportación que esta dimensión hace al empleo decente de los trabajadores tercerizados es en promedio 77 % en su cumplimiento. Los seres humanos intercambian mano de obra no solo por ingresos para cubrir necesidades básicas, sino para tener identidad y seguridad social, a la vez que un medio de realización personal y familiar. Dicho intercambio laboral, es también un mecanismo de inclusión social y de resguardo de las condiciones laborales de los trabajadores al interior de la organización (Buevas et al., 2016). Este aspecto, es reforzado por Ghai (2003), al plantear que la seguridad social es un elemento integrador del trabajo decente. Sin embargo, existen situaciones en las cuales este derecho en ocasiones es negado o alternado en relaciones laborales que distan de la concepción y aplicación de un intercambio laboral fundamentado en el trabajo decente (Vela, 2017).

## Conclusiones

La dinámica económica competitiva ha generado un cambio en las formas de relación y contratación laboral. Desde los órganos de gobiernos de ambos países, Colombia y México se han formulado disposiciones para regular la relación del trabajo de tercerización buscando la garantía del empleado. Dado que la investigación fue realizada para los países de México y Colombia el documento presenta el panorama de la tercerización desde el enfoque legal, participación y visión, se destaca la preocupación de los países por regular esta forma de contratación buscando la garantías de los trabajadores.

El estudio determinó que, de las nueve dimensiones analizadas, siete de ellas existe correlación con el trabajo decente, sobre las dimensiones de conciliación del trabajo con la vida familiar y entorno del trabajo seguro no se tienen ningún tipo de afectación en el estudio realizado.

De acuerdo con los resultados se concluye la facilidad que se presenta para la consecución de un trabajo de manera tercerizada, siendo la oportunidad de empleo que responde a los planteamientos de la OIT en el sentido en que el trabajo decente promueve oportunidades de igualdades para todos. Para el caso de la estabilidad laboral y seguridad en el empleo, se presenta un resultado positivo, toda vez que los encuestados afirmaron contar con ella siendo ello una respuesta a los parámetros de formulados por la OIT como una condición para garantizar un trabajo decente independiente de la modalidad de contratación con que se cuenta.

En la dimensión de ingresos adecuados y trabajo productivo, es una variable que no tiene un resultado positivo puesto que los ingresos son inferiores al nivel de vida que desean tener los encuestados, presentándose una discordia entre empresario y empleado puesto que los primeros buscan pagar menos salario posible y los segundo luchas, por lo contrario. Esto tiene relación directa con los beneficios de la tercerización en las organizaciones contratantes de disminuir los costos de las actividades y procesos.

Con relación a las horas de trabajo decente, el estudio da cuenta de una jornada laboral extensa y agotadora que requiere del uso de horas extras para culminar las actividades laborales, si bien estas son compensadas en salario y base para prestaciones no compensan la recuperación física y mental de los empleados y su relación con la familia. Frente a la igualdad de oportunidades se concluye que los participantes no sienten ningún tipo de discriminación y consideran

que esta se presenta a la hora de realizarse una contratación de manera tercerizada.

Los aspectos más relevantes que inciden en la materialización de las condiciones para que se presente un trabajo decente evidenciados anteriormente constituyen una vía de acceso privilegiada para que los estados orienten políticas y marcos institucionales que propendan por equilibrar los intereses de las empresas y los trabajadores, en tal sentido que la creciente tendencia a una mayor flexibilidad laboral y a la tercerización de la mano de obra no suponga una ecuación de suma cero en donde los rendimientos obtenidos se logran a costa de una mayor precarización del trabajo, con las consecuencias sociales y personales que esto implica. Estos marcos normativos son condición necesaria pero no suficiente, pues como se mostró en el caso de México y Colombia, el derecho laboral puede permitir

figuras jurídicas que de facto posibilitan mecanismos de escape a tales regulaciones, por tanto, la consecución de un trabajo decente también pasa por garantizar condiciones estructurales proclives a un trabajo debidamente protegido según los parámetros definidos por la OIT. Infortunadamente, en contextos de alta informalidad como los de los dos países abordados, la tercerización laboral como trabajo precario, aunque rentable, puede ser el resultado de un proceso en el que no se logran resolver adecuadamente las tensiones de un mercado que demanda mayor competitividad en un contexto de gran integración comercial a nivel global y un marco normativo que históricamente ha otorgado al trabajo un significado que va más allá de la prestación de un servicio contractual, lo cual mina las aspiraciones y los compromisos de estos países para dar contenido real al trabajo decente.

## Referencias

- Agudelo, J., & Diossa, O. (2012). *Tercerización o tercerización*. <http://www.sintraelec.col.org/pdf/subcontratacioncolombia.pdf>
- Belmont, E., Carrillo, M., Real, G., González, M., y Salinas, J. (2012). Las paradojas de la competitividad, la tercerización, el outsourcing y la reforma laboral en México. En J. Celis, *La tercerización laboral en América Latina: miradas multidimensionales* (págs. 99-131). Buenos Aires: Clacso.
- Belcourt, M. (2006). Outsourcing — The benefits and the risks. *Human Resource Management Review*, 16, 269-279. <http://www.irantahgig.ir/wp-content/uploads/20025.pdf>
- Bescond, D., Chataignier, A., y Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. Comparación internacional. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 197-231. [http://laisumedu.org/DESIN\\_lbarra/salon/si2/td-02.pdf](http://laisumedu.org/DESIN_lbarra/salon/si2/td-02.pdf)
- Bojórquez, J., López, L., Hernández, M., y Jiménez, E. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. *Eleventh LACCEI Latin American and Caribbean Conference for Engineering and Technology (LACCEI`2013)*, (págs. 1-9). Cancún-México.
- Bonnet, F., Figueiredo, J., y Standing, G. (2003). Una familia con índices de trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 2(122), 233-261. [https://www.guystanding.com/files/documents/Una\\_familia\\_de\\_indices\\_de\\_trabajo\\_decente.pdf](https://www.guystanding.com/files/documents/Una_familia_de_indices_de_trabajo_decente.pdf)
- Buelvas, L., Oviedo, O., y Amaya, C. (2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo:

- caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. *Universitas Psychologica*, 15(1), 339-348. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-1.dvhm>
- Chaparro, S., Bernal, C. (2007). *Trabajo digno y decente en Colombia. Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Procuraduría General de la Nación.
- CCPM. (mayo de 2013). Causa y efecto de la Reforma Laboral en el outsourcing. Boletín de Investigación de la Comisión de Desarrollo Seguridad Social – Sur (2), 1-15. [https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin\\_com\\_ss\\_sur\\_no\\_2.pdf](https://www.ccpm.org.mx/avisos/boletin_com_ss_sur_no_2.pdf)
- Cepal / Organización Internacional del Trabajo OIT. (2013). *Avances y desafíos en la medición del trabajo decente*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_213795.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_213795.pdf)
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. *Avances de Medición*(3), 9-28.
- Colombia Productiva (2016). *Estudio nacional de tercerización del servicios*. <https://www.colombiaproductiva.com/CMSPages/GetFile.aspx?guid=8aa51793-351e-49c3-973e-d5390696295f>
- Congreso de Colombia. (8 de abril de 2016). *Decreto 583 de 2016*. <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20583%20DEL%2008%20DE%20ABRIL%20DE%202016.pdf>
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista tesis Facultad de Psicología*, 2(1), 186-199.
- De la Cueva, L., Palomares, F., & Diaz-Bay, J. (2017). Calidad del empleo en las PYMES objeto de estudio y medición. Caso: Estado de Michoacán, México. *Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, 4(3), 16-37.
- Dolgui, A., & Proth, J. M. (2013). Outsourcing: definitions and analysis. *International Journal of Production Research*, 51(23-24), 6769-6777. <https://doi.org/10.1080/00207543.2013.855338>
- Escuela Nacional Sindical. (2016). *Centrales sindicales y federaciones internacionales hacen frente común contra la tercerización laboral*. Obtenido de Agencia de Información Laboral – AIL: <http://ail.ens.org.co/informe-especial/centrales-sindicales-federaciones-internacionales-hacen-frente-comun-tercerizacion-laboral/>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160. <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>
- Hernández, H., Lerma, V., & Martínez, M. (2015). Impacto del “outsourcing” en la calidad de vida de empleados de vigilancia y limpieza en Durango. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 83-97.
- Hernández, R., Fernández, C., & Bepista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- IBM. (2021). Estadísticas de tablas cruzadas. <https://www.ibm.com/docs/es/spss-statistics/SaaS?topic=crosstabs-statistics>
- INEGI. (2014). Censos económicos 2014. Personal subcontratado en las unidades económicas. Outsourcing. México: INEGI. [http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825083458.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825083458.pdf)
- INEGI. (2019). Indicadores de ocupación y empleo. INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/iooe/iooe2019_02.pdf)
- Lanari, M. (2005). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición*. Subsecretaría

- de Programación Técnica y Estudios Laborales*. [http://trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca\\_estadisticas/toe03\\_07trabajo-decente.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_07trabajo-decente.pdf)
- Lara, A. (2014). Introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS Y R. <https://es.slideshare.net/germanneiravargas/introduccion-a-las-protecciones-electricas>
- ManPowerGroup como se citó en La Jornada. [28 de octubre de 2018]. Defiende Manpower el outsourcing: abate el desempleo, es útil a los empleadores y al país. La jornada, pág. 33. <https://www.jornada.com.mx/2018/10/28/sociedad/033n2soc>
- Martínez Buelvas, L., Oviedo Trespacios, O., y Luna Amaya, C. (2016). Diseño y validación de una herramienta para medir la percepción de las condiciones de trabajo: caso Sector manufacturero de la región Caribe colombiana. *Universitas Psychologica*, 15(1), 339-348. doi:<https://doi.org/10.111144/Javeriana.upsy15-1.dvhm>
- Montoya, C., Méndez, R., y Boyero, M. (Julio-diciembre de 2017). Dignified and decent work: a view from the ilo for the generation of indicators for smes Mexican and Colombian. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 84-106.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1997). *Trabajo en régimen de tercerización*. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/rep-v2a.htm>
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (1999). *Memoria del director general: trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo -OIT-.
- Organización Internacional del Trabajo OIT. (2008). *Documento de debate para la reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo OIT.
- Pardo, A., y Ruíz, M. (2002). *SPSS 11 Guía para el análisis de datos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Pedrosa, I., Suárez, J., y García, E. (2014). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-20. <https://doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248-252.
- REDLAT-CILAS. (2017). El Trabajo Decente en México, 2015-2016. Medición de sus Déficit y Brechas. REDLAT. <http://www.redlat.net/site/wp-content/uploads/2016/01/Publica%20C3%A7%C3%A3o-Nacional-Me%20CC%81xico.pdf>
- Silva, J. (2010). ¿Cómo se regula el outsourcing en México? *Cuestiones Constitucionales* (22), 411-424.
- Standing, G. (2008). The ILO: An agency for globalisation? *Development and Change*, 3(39), 355-384. [https://www.guystanding.com/files/documents/ilo\\_published\\_article.pdf](https://www.guystanding.com/files/documents/ilo_published_article.pdf)
- Vela, A. A. (2017). El régimen de tercerización (outsourcing): ¿Un nuevo contrato de prestación de servicios con mano de obra calificada? *Puntos Finos*. <https://www.ccpm.org.mx/avisos/OUTSOURCING%20PDF.pdf>
- Webster, E., Budlender, D., y Orkin, M. (2015). Una herramienta de diagnóstico y un instrumento de política para lograr un trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 134(2), 135-160.