



ISSN: 1696-8352 - MEXICO –AGOSTO 2017

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS.

Autor: M.A. Perla del Refugio Escamilla Martínez.

Adscripción: Profesora de Tiempo Completo en el Instituto Tecnológico Superior de Rioverde, S.L.P.

Dirección postal: Carretera Rioverde San Ciró km. 4.1, Rioverde, S.L.P.

Correo electrónico: perla.esmtz@gmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Perla del Refugio Escamilla Martínez (2017): “Condiciones de trabajo de las pequeñas Empresas”, Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, México, (agosto 2017). En línea: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2017/pequeñas-empresas-mexico.html>

Resumen

El micro y la pequeña empresa en México en la actualidad enfrentan muchos obstáculos para su supervivencia, que se originan desde su invalidación como negocio formal hasta las variables macroeconómicas que afectan su operatividad.

El interés para desarrollar nuevos proyectos, el suministro y subcontratación de trabajadores, el trabajo de temporada, ambiente físico y ambiente de trabajo quedan condicionados a sus expectativas de producción, ventas y utilidades.

El objetivo de este artículo es presentar los resultados de una investigación que describe las condiciones en las cuales se labora habitualmente en las microempresas de la ciudad de Rioverde S.L.P. en base a una encuesta que abarca los siguientes aspectos variables demográficas, suministro de trabajadores, trabajo de temporada y subcontratación, ambiente físico y ambiente de trabajo de las pequeñas empresas, los aspectos mencionados con anterioridad son de importancia para determinar las condiciones laborales de la pequeña y mediana empresa. Mediante esta descripción se podrán discutir resultados que se contrasten con un análisis de datos arrojados de las encuestas aplicadas que servirán para determinar las condiciones actuales de trabajo laboral de la pequeña empresa en la ciudad de Rioverde S.L.P. Además se analizara la situación particular en relación con el promedio, resaltando aquellos aspectos de prioridad para ser tomados como punto de mejora y área de oportunidad para el despegue de estas empresas hacia un nivel competitivo y de formalización. El objetivo principal para una microempresa es vender sus productos al mejor precio y muchas veces no se toma en cuenta al trabajador, cabe recordar que en este tipo de empresas no ha todos los subordinados se les otorgan

prestaciones e incentivos de ley por lo tanto los despidos son muy recurrentes y las microempresas recurren a subcontratación por tiempo determinado, esto para mejorar sus ventas y generar más ganancias utilidades.

El presente artículo busca analizar el desarrollo de la pequeña industria en la ciudad de Rioverde en los últimos años además de conocer cuál es el interés de estas de desarrollarse en mercados más grandes y globales. Es primordial conocer como se desarrollan las relaciones industriales en pequeña empresa de Rioverde para entender la importancia que tiene su implicación en el desarrollo y expansión de estas mismas. En la actualidad se vive en un mundo globalizado al cual es necesario integrarse y enfrentar los retos, adversidades, etc., para competir como industria y/o empresa para fortalecer la economía local.

Palabras clave: Pequeñas empresas, condiciones laborales, trabajo de temporada, ambiente físico, subcontratación.

Abstract

Micro and small business nowadays face many obstacles to survive, which are originated since their invalidation as a formal business to macroeconomic variables that affect their functions.

The interest to develop new projects, the supply and subcontracting workers, temporary work, physical environment and other are conditioned by the production, sales and revenues expectations.

The objective of this article is to present the results of an investigation which describes the conditions of the demographic, workers supply, seasonal work, outsourcing and physical environment of the micro and small business. Through this description, can be discussed the result with an analysis comparing these with the actual conditions small business in Mexico and Latin America with the local conditions in the municipality of Rioverde S.L.P., México, that help to determine their particular situation with the average, highlighting those aspect of priority to be taken as a point of improvement and opportunity for these companies to a more competitive and formal level.

Key words: Small business, work conditions, temporary work, physical environment, outsourcing.

Introducción.

Cuando se establece cuáles deben ser los puntos de desarrollo de una empresa se olvidan de mencionar los aspectos más importantes de estas. El personal es el principal activo de una empresa al cual se le deben dar las herramientas adecuadas e inculcar la filosofía de la organización para fomentar la buena práctica de las relaciones industriales.

La inestabilidad e incertidumbre de las expectativas en las pequeñas y medianas empresas, deteriora las relaciones laborales que las personas contratadas gozan dentro de este sector, paradójicamente, siendo un sector que genera 4 de cada 10 puestos de trabajo según los resultados del censo Económico 2014 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía y que aun existiendo establecimientos de gran tamaño , la prevalencia de las micro lleva a un promedio de 5 personas ocupadas por establecimiento, y que representan un 93.4% del total de los establecimientos con hasta 10 personas ocupadas.

Siendo así se realiza el cuestionamiento acerca de las condiciones laborales, falta de regulación independiente a los establecimientos mayores.

Objetivo

El diagnóstico de las Relaciones Industriales permitirá conocer las necesidades actuales de la pequeña empresa, a partir del presente estudio se determinara cual es la situación y relación laboral que mantienen los empleados y la empresa así como también el tipo de incentivos y prestación y otras aspectos laborales que manejan las pequeñas empresas de la ciudad de Rioverde e identificar las áreas de oportunidad en las que se puede llegar a mejorar para brindar un mejor trato al trabajador, el objetivo de la presente investigación es conocer y describir el estado actual de las relaciones industriales en las pequeñas empresas de Rioverde así como también determinar la calidad de las relaciones laborales entre empleado trabajador en las pequeñas empresas de Rioverde S.L.P.

Marco Teórico

Las Micro y pequeñas empresas como generadoras de empleo.

A diferencia de otros países, la prevalencia de este tipo de empresas se debe prioritariamente a un factor carente económico, más que aun factor generador de innovación, responde a la necesidad de generar empleos para solventar una carencia económica por diferentes razones como vulnerabilidad de grupos, nivel educativo, diferencias en edad y género, la falta de empleo o la salida de alguno.

Es por estas condiciones que su formalización en la perspectiva del empresario pasa a un segundo plano, únicamente como requisito para su expansión o agilización de trámites cuando la misma empieza a crecer y por ende a tener mayores requerimientos estructurales.

Durante este proceso en vías del crecimiento y hasta que esa necesidad aparezca y ese hecho de la formalización se lleve a cabo, las condiciones en las que los trabajadores se encuentran además de ser pomenorizadas, quedan en una cuestión meramente de sentido común, sin significancia en sus derechos humanos y legítimos, y con una carencia estabilidad laboral. Una posibilidad que surge como solución a este problema, es la aceleración de este proceso, para que entonces, la formalización llegue antes, causado por la expansión, crecimiento, el aumento de clientes y utilidades de la unidad económica.

Esta aceleración no tendrá cabida sin conocimiento del mercado, sin condicionales laborales más estables, sin capacitaciones adecuadas y un nivel organizativo que cumpla con indicadores internos para su crecimiento. Por una parte generadoras de empleo (aunque la mayoría sin estabilidad y no formalizado), y por otra sólo aportan una décima parte de la producción en relación con los demás tipos de empresas y el monto promedio de las inversiones requeridas en los establecimientos micro y pequeño es una cuarta parte del promedio general por lo que el fomento productivo es otra dimensión a abordar para su progreso económico.

Incentivos a la formalización

La informalidad de las Micro y pequeñas empresa ya es tema de debate para organismos internacionales, preocupados porque la abundante generación de empleos no justifica su informalidad. Según datos de Organización Internacional del Trabajo (OIT) las tasas de empleo informal entre los independientes es de 84% y entre las empresa pequeñas es de 60%. Trabajadores independientes y empresas de hasta 10 trabajadores explican casi el 70% del empleo informal total.

El limitado acceso al crédito, mercados restringidos, baja productividad y pocas posibilidades de desarrollo de capital humano y económico son problemas adicionales que surgen de la falta de formalización.

Subcontratación

Existen factores externos a las micro y pequeñas empresas que inciden en su limitante para la formalización como los proceso de globalización, externalización y subcontratación.

La subcontratación en países en vías de desarrollo les permite generar mayor valor agregado y capitalizar sus ganancias en mayores inversiones orientadas a la formación de capital. (Ruiz, 1995).

Es importante conocer en qué medida está práctica se está efectuando, de este modo podemos tener una noción de las oportunidades de crecimiento y de incremento de producción lo que asegura la venta en mayor escala para estas empresas.

Estabilidad laboral

A pesar de que una de las funciones más importantes que actualmente desempeñan las micro y pequeñas empresas es la generación de empleos, son pocas aquellas que logran tener un sistema de reclutamiento y selección de tal modo que permita contar con personal y talento afín a sus necesidades y que además este personal goce de condiciones justas y equitativas de acuerdo a sus características demográficas (edad, género, nivel educativo) y sobre todo de acuerdo al valor agregado que aportan o al nivel de producción que su trabajo representa. Las jornadas de trabajo, horario, tiempos de descanso pueden ser variados debido a la falta de regulación de estas, por lo que dependiendo de estos factores y de su relación con el patrón, así como de las condiciones económicas que la empresa está pasando, su estabilidad laboral se condiciona únicamente aquellas prácticas que el patrón considere como necesarias.

Chiavenato (2007), define el reclutamiento como un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización, es decir, en el reclutamiento se localiza y se allega de los posibles candidatos, para la vacante que necesita cubrir la empresa tomando en cuenta primeramente de donde atraer, si de la misma empresa o fuera de ella.

Los mecanismos de suministro de trabajadores suelen existir como resultado de prácticas basadas en la costumbre e intuición, no en un proceso de selección objetivo, que refuerce el filtro para identificar a las personas que poseen las características que se desean, todo esto irrumpe su progreso y orienta a la empresa a la rotación de personal progresiva, acrecentando así la inestabilidad laboral, los empleadores suelen ver este resultado y verse menos incentivados a proporcionar certidumbre, cuestiones que vienen a ser la consecuencia de un mal inicio del proceso de reclutamiento y selección.

Ambiente laboral

Hoy en día el ambiente organizacional en las empresas también llamado clima laboral ha suscitado un interés con base a la importancia que desarrolló en los últimos años, es por esto que está jugando un papel indispensable entre las relaciones de las personas que componen una entidad de trabajo en la forma en la que se desarrollan.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Así mismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Cuando se desarrolla un clima laboral favorable se tiene la posibilidad de que el trabajador se sienta cómodo desempeñando sus actividades siempre y cuando las condiciones físicas del ambiente donde se desenvuelve sean las adecuadas, esto le permitirá incrementar la productividad, de acuerdo a los datos obtenidos de la investigación realizada en las micro y pequeñas empresas de la región de Rioverde se puede percibir que la mayoría de los encuestados manifestó que su ambiente físico y organizacional es bueno y otra parte significativa menciona que es muy bueno ya que también cuentan con servicios habilitados de los que pueden hacer uso.

Por lo tanto se puede inferir que los empleados de dichos establecimientos se encuentran laborando de manera satisfactoria, beneficiando con esto a la empresa y exhortándola a la mejora continua.

Equidad de género en las pequeñas y medianas empresas

La equidad de género busca derribar las barreras que obstaculizan la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades entre hombres y mujeres, ya que la discriminación en las actividades que realiza la mujer se da principalmente en el área de trabajo.

La mujer se empezó a desarrollar en el ámbito laboral, incrementando su participación en el sector económico por diferentes razones, entre ellas se encuentran: asegurar el ingreso del hogar, mayor nivel educativo de la misma, la pérdida de empleo, la necesidad de obtener mayores ingresos, entre otras.

Según los resultados del censo Económico 2014 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía las empresas micro que tienen hasta 10 personas ocupadas presentan el porcentaje más importante de mujeres ocupadas con el 49.4%; en contraste, en las empresas medianas que van de 51 a 250 personas ocupadas las mujeres representan el 34.3% del personal ocupado total.

Siendo el comercio al por menor el en el que más destaque la mano de obra femenina, la participación de hombres y mujeres en el año 2014 en el comercio al por menor alcanza niveles similares, es decir 49.5% y 50.5%, respectivamente (INEGI, 2014).

Cabe destacar que, en los datos recopilados del estudio realizado en las micro y pequeñas empresas de Rioverde más del 50% cuentan con un número de 2 a 10 empleados en las cuales la mujer tiene una participación igualitaria al hombre, por tanto existe una equidad de género.

Tomando en cuenta estos porcentajes percibimos la importancia de la mujer en el ámbito laboral de en las empresas de menor tamaño, aunque sean las que poseen un cantidad mínima de capital humano son las que contribuyen a que se mantenga la igualdad.

Desarrollo de las micro y pequeñas empresas

De acuerdo al artículo No. 3 de la ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa, el número de trabajadores de la micro empresa debe de ser de 0 a 10 tanto en industria, comercio y servicio pero en el caso de la pequeña empresa es de 11 a 50 en la industria y servicios, mientras que en el comercio es 11 a 30 trabajadores.

En esta clasificación se incluyen productores agrícolas, ganaderos, forestales, pescadores, acuicultores, mineros, artesanos y de bienes culturales, así como prestadores de servicios turísticos y culturales.

Las micro y pequeñas empresas representan una décima parte del Producto Interno Bruto (INEGI, 2014), pero no se desarrollan adecuadamente ya que la mayoría de ellas surge por una necesidad y al poco tiempo quiebra, también influye que los propietarios tengan miedo al fracaso aunque argumenten que tienen deseos de expandirse a mercados internacionales casi ninguna lo hace por inseguridad.

Algunos factores para que el crecimiento de estas empresas sea lento son debidos a que:

Se constituyen con poca inversión

Según (Berumen, 2004) se asocia a la pequeña y mediana empresa con la generación de empleado sin indagar demasiado en el tema. El argumento de formular tal afirmación se basa en la idea de que estas empresas utilizan más mano de obra y menos capital que las grandes, lo que a su vez va asociado con la realidad, que es la oferta creciente de mano de obra, y la falta crónica del capital. La cuestión es que tal argumento no es del todo cierto. La razón que explica la inexactitud del argumento radica en las limitaciones que encierra la propia definición del PyMe, a tal punto que dentro de este universo de empresas suele incluirse los microempresarios

Muchas de ellas no tienen los recursos sobre todo económicos para que realizar acciones que le beneficien por ejemplo la expansión.

Las MYPES utilizan sencillos procesos productivos, de distribución y de comercialización.

Las MYPES manufactureras utilizan procesos de fabricación, maquinaria y equipos que no son complejos, y que trabajen en instalaciones con características de taller, con pocos empleados y en condiciones informales de operación.

No cuentan con asesorías para el buen funcionamiento esto genera que en determinadas circunstancias la empresa desconozca cómo actuar y en la mayoría de los casos termine haciendo las cosas mal, esto como consecuencia le podría ocasionar pérdidas significativas sobre todo económicamente.

Esta razón quizás sea la más importante y la más común por la que las micro y pequeñas empresas tienden al fracaso.

Se puede decir que para que este tipo de empresas continúe en marcha, se debe exhortar a que tengan la suficiente información para que no caigan en los mismos errores y esto les ayude a mejorar

Por otro lado las relaciones con el cliente son base para que cualquier empresa de lucro pueda sobrevivir, ya que sin ellos no se generan utilidades y por consecuencia ocasionan una baja de ingresos.

Es por eso que se debe conocer las necesidades del mercado para que de este modo puedan ser satisfechas.

METODOLOGÍA

Una vez analizado los alcances de los objetivos trazados, se enmarco dentro de un estudio a partir de una investigación tipo descriptiva, transversal cuantitativa realiza en el año 2016, la encuesta se aplicó a 97 micro empresas de la ciudad de Rioverde, San Luis Potosí.

La encuesta se aplicó en la ciudad de Rioverde en las zonas aledañas al centro de la ciudad donde se concentran la mayor parte de las microempresas. Se aplicó un cuestionario diseñado y validado por el alfa de cronbach (Estadístico de fiabilidad), el cual determina la confiabilidad del cuestionario, en el cual se utilizaron 10 ítems para variables demográficas y 26 ítems que miden las relaciones laborales en las empresas, el cual fue aplicado como prueba piloto a 30 empresas para ser validado y hacer los ajustes necesarios al instrumento.

Para conocer la confiabilidad del instrumento se utilizó el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach, dando como resultado .529 lo que indica que el instrumento es confiable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.529	37

La población de estudio son todas las empresas privadas que tienen de 6 a 20 personas en la localidad económica del municipio de Rioverde S.L.P. que se dedican a la manufactura, comercio al por mayor y al por menor.

Se realizó un muestreo aleatorio simple en el cual a cada elemento de la población objetivo y a cada posible muestra de un tamaño determinado, tiene la misma probabilidad de ser seleccionado.

La encuesta fue aplicada por alumnos del Instituto Tecnológico superior de Rioverde de la carrera de Ing. en Gestión empresarial. Los datos obtenidos de las encuestas fueron recabados y analizados mediante un software estadístico llamado SPSS versión 21.

El total de empresas de comercio al menor y por mayor e industrias manufactureras que cuentan con un número de trabajadores de 6 a 20, en la base de datos de INEGI es de un total de 130 dentro de la localidad económica de Rioverde,S.L.P, siendo 18 industrias manufactureras, 25 empresas de comercio al por mayor y 87 empresas de comercio al por menor.

Se determinó un tamaño de muestra de 97, con un 50% de heterogeneidad del universo, un margen de error de 5% y un nivel de confianza 95%, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados descriptivos de la investigación:

En el gráfico 4.1 se muestran los rangos de Antigüedad en las micro y pequeñas empresas de Rioverde S.L.P. Los resultados estadísticos arrojados de muestran que los años de antigüedad más frecuentes es 5 a 10 años, siendo estos los años de las empresas con mayor antigüedad.

Grafico 1 Grafico 1.1 "Antigüedad de la empresa"

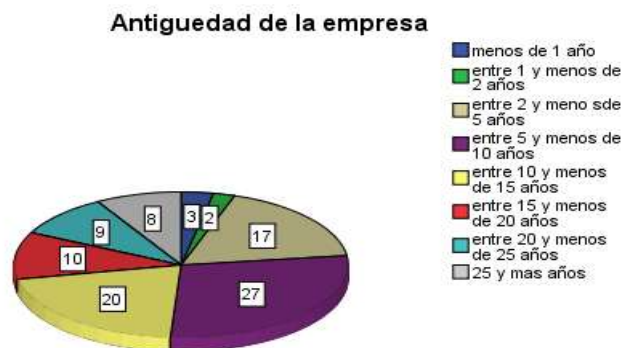


Grafico 1.1 "Antigüedad de la empresa" Fuente: Elaboración Propia

En el grafico 1.2 se muestran los tipos de propiedad en las micro y pequeñas empresas de Rioverde, S.L.P. Donde la mayoría de las empresas son de un único propietario con 68%, la sociedad anónima con 14% y la minoría son sociedad colectiva con 13%. Estos resultados se deben a que la mayoría opta por ser propietario único ya sea porque las ganancias son mayores y además les representa una dificultad el registrar como sociedad, así lo expresaron los encuestados.

Grafico 2 Grafico 1.2 "Tipo de propiedad de la empresa"

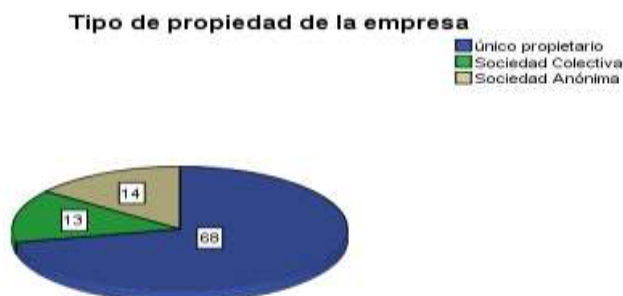


Grafico 1.2 “Tipo de propiedad de la empresa” Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.3 se muestra el interés que muestran las pequeñas empresas para desarrollar nuevos proyectos de inversión, los resultados indican que las micro empresas están dispuestas a desarrollar nuevo proyectos para mejorar sus negocios para crecer y mejorar sus ganancias. La mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde, S.LP si tienen interés por desarrollar nuevos proyectos de inversión.

Grafico 3 Grafico 1.3 "Existe interés por desarrollar nuevos proyectos de inversión"



Grafico 1.3 “Existe interés por desarrollar nuevos proyectos de inversión” Fuente: Elaboración propia

El siguiente grafico muestra el porcentaje de las pequeñas empresas de Rioverde que han optado por expandirse y posicionar sucursales en lugares específicos para ampliar su mercado. Se observa que un 49% de las personas encuestadas indican que no cuentan con filiales y el 48% indica que si tiene filiales.

Grafico 4 Grafico 1.4 "La empresa tiene filiales o sucursales"

La empresa tiene filiales o sucursales?

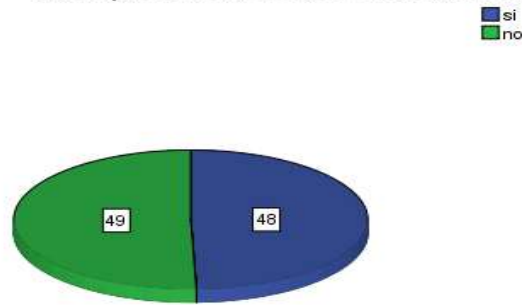


Grafico 1.4 “La empresa tiene filiales o sucursales” Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.5 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde, S.L.P no tiene expectativas y/o posibilidades de actuar en mercados internacionales. El grafico muestra la relación en porcentajes de las empresas que tiene expectativas de actuar en mercados internacionales y aquellas que no creen tener posibilidades de internacionalizarse, como se puede observar en el gráfico de barras el 74 % de las empresas encuestadas no tienen expectativas de actuar en mercados extranjeros y solo el 23% cree que puede llegar a actuar en mercados internacionales.

Grafico 5 Grafico 1.5 "Expectativas y/o posibilidades de actuar en mercados internacionales"

La empresa tiene expectativas y/o posibilidades de actuar en mercados internacionales?

si
no

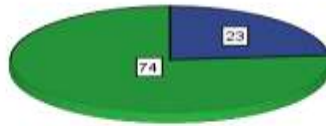


Grafico 1.5 expectativas y/o posibilidades de actuar en el mercado internacional” Fuente: Elaboración propia.

En el grafico 1.6 se muestra que las micro y pequeñas empresas de Rioverde, S.L.P. en su mayoría cuentan un número de 2 a 11 trabajadores. La mayoría de las empresas contratan de 2 a 3 empleados debido a que no se requiere demasiada mano de obra pues las actividades laborales que realizan son mínimas.

Grafico 1.6 “Numero de trabajadores”

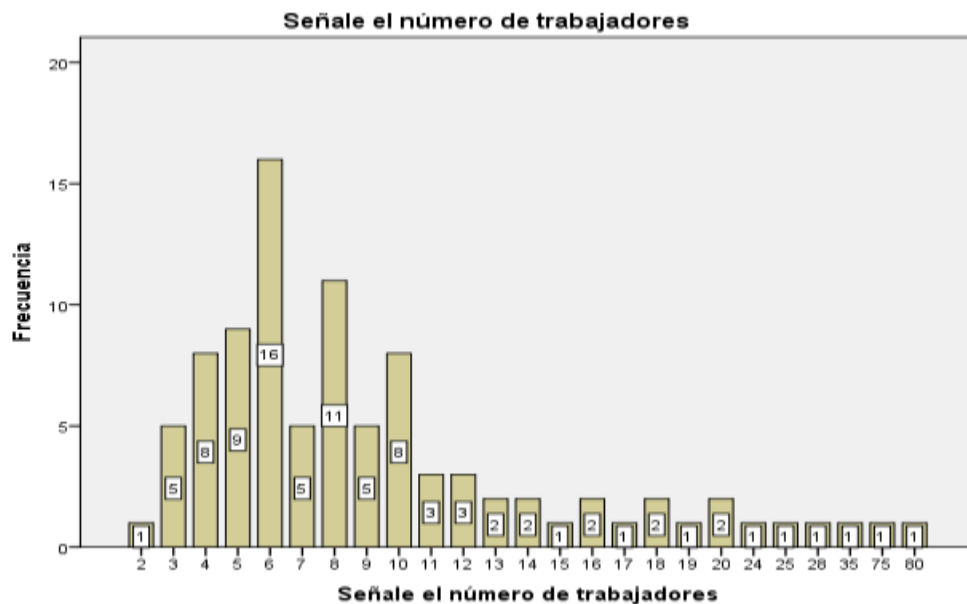


Grafico 1.6 “Numero de trabajadores” Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.7 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde, S.L.P. cuentan con 4 hombres laborando y la minoría solo cuenta con 1, esto indica que la mano de obra de los

hombres es más demanda a comparación de la mujer que en su mayoría solo tienen dos mujeres contratadas por empresa.

Grafico 1.7 “Numero de hombres que laboran en la empresa”

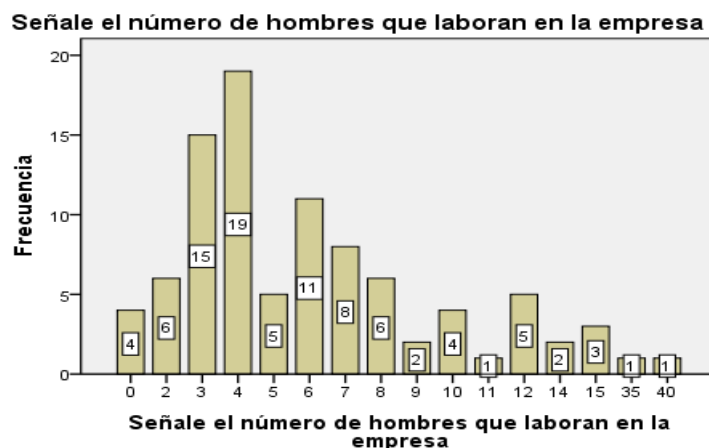


Grafico 1.7 “Numero de hombres que laboran en la empresa” Fuente: Elaboración propia

En el grafico 4.8 la mayoría de las empresas encuestadas contrata de 2 a 4 mujeres siendo su mano de obra menos utilizada que la masculina donde se contrata hasta 10 hombres por empresa.

Grafico 6 Grafico 1.8 "Numero de mujeres que laboran en la empresa"

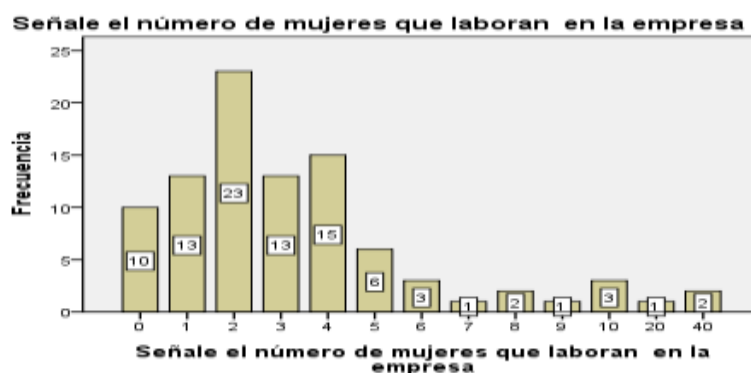


Grafico 1.8 “Numero de mujeres que laboran en la empresa” Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.9 se muestran los rangos de edades de los trabajadores de las micro y pequeñas empresas de Rioverde, siendo el más predominante el de entre 25 a 44 años, que es la edad mas productiva de los empleados.

Grafico 1.9“Edad de los trabajadores”

Señale la edad de la mayoría de los trabajadores

- entre 18 y 24 a
- entre 25 y 44 a
- entre 45 y 54 a

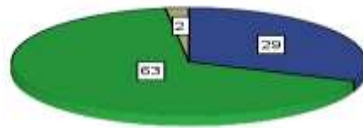


Gráfico 1.9 "Edad de los trabajadores" Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1.10 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde cuentan con trabajadores con un nivel educativo de educación pre básica y la minoría cuenta con trabajadores con título universitario.

Gráfico 1.10 "Nivel educativo de los trabajadores"

Señale el nivel educativo de la mayoría de sus trabajadores

- trabajadores con secundaria
- trabajadores con ed pre básica
- trabajadores con carrera técnica
- trabajadores con título universitario

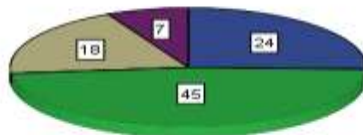


Gráfico 1.10 "Nivel educativo de los trabajadores" Fuente: Elaboración propia

En el gráfico 1.11 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde, S.L.P no utiliza el suministro de trabajadores.

Gráfico 1.11 "Utiliza mecanismo de suministro de trabajadores"

Su empresa utiliza el mecanismo de suministro de trabajadores

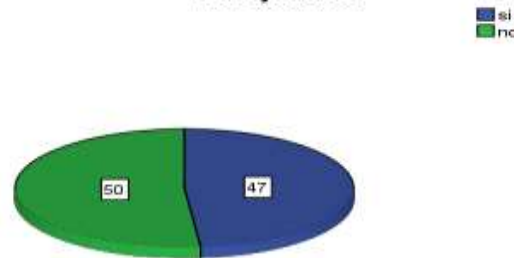


Grafico 1.11 "Utiliza mecanismo de suministro de trabajadores" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.12 se muestran las frecuencias, los porcentajes valido y acumulado de la subcontratación de actividades en las micro y pequeñas empresas de Rioverde. Se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rio verde no utiliza la subcontratación de actividades, cabe resaltar que un 37% de las empresas encuestadas aplican la subcontratación.

Grafico 1.12 "Subcontratación de actividades"

Señale si su empresa subcontrata actividades

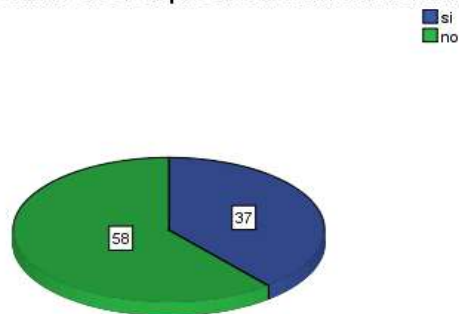


Grafico 4.12 "Subcontratación de actividades" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.13 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresa de Rioverde subcontrata los servicios de ventas principalmente para mejorar sus utilidades.

Grafico 1.13 "Tipos de servicios subcontratados"



Grafico 1.13 "Tipos de servicios subcontratados" Fuente: Elaboración propia.

En el grafico 1.14 se muestra que la mayoría de las micro y pequeña empresa de Rioverde no contrata trabajadores de temporada, hay que destacar que un porcentaje considerable de los encuestados opta por subcontratar por temporadas.

Grafico 1.14 "Contratación de trabajadores por temporada"

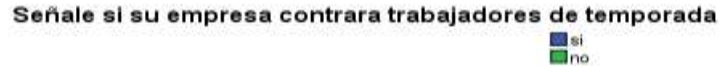


Grafico 4.15 "Contratación de trabajadores por temporada" Fuente: Elaboración propia.

En el grafico 1.15 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde contratan trabajadores por temporada para los periodos de mayor producción, esto debido a que en estas temporadas se requiere más mano d obra para lograr con la demanda de sus clientes.

Grafico 1.15 "Razones para contratar trabajadores por temporada"

Señale las razones por las cuales su empresa contrata trabajadores de temporada

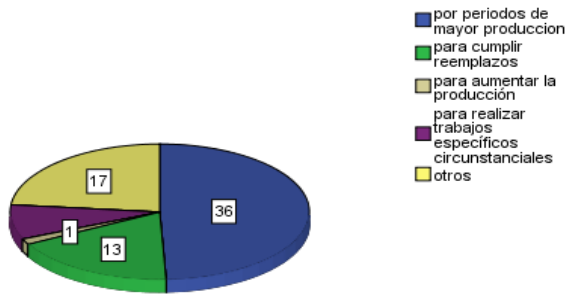


Grafico 1.15 "Razones para contratar trabajadores por temporada" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.16 se muestra que la mayoría de las micro y pequeña empresa de Rioverde trabajan de 8 a 9 y 16 horas respectivamente diarias.

Grafico 1.16 "Horas diarias de trabajo"

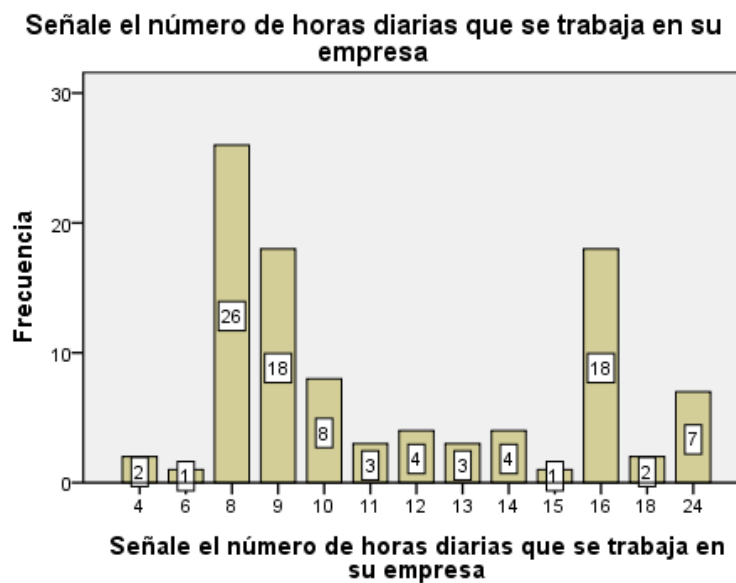


Grafico 1.16 "Horas diarias de trabajo" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.17 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde tienen un tiempo de 60 minutos de descanso diario del personal.

Grafico 1.17 "Tiempos diarios de descanso personal"

Señale los tiempos diarios de descanso del personal en su empresa

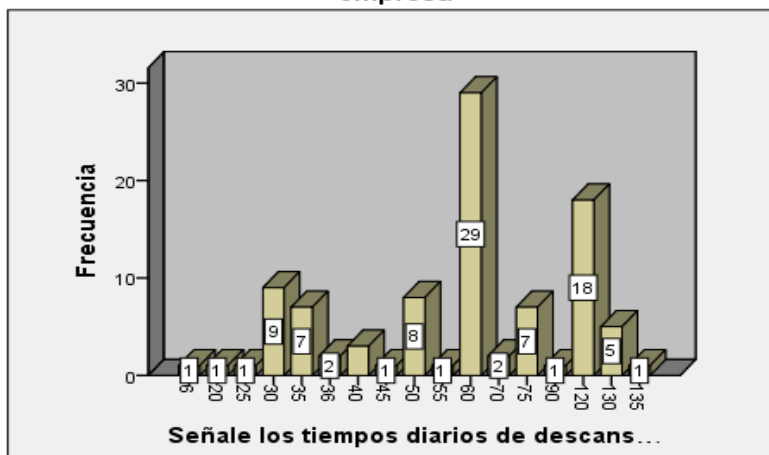


Grafico 1.17 "Tiempos diarios de descanso personal" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.18 se muestran que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde trabajan 6 días a la semana.

Grafico 1.18 "Días que se trabaja a la semana"

Señale el número de días a la semana que se trabaja en su empresa

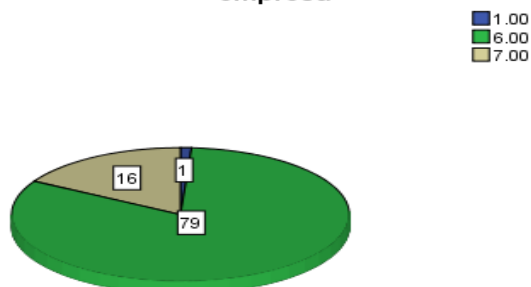


Grafico 1.18 "Días que se trabaja a la semana" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.19 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde descansan un día a la semana.

Grafico 1.19 Número de días que se descansa a la semana"

Señale el número de días a la semana que se descansa en su empresa

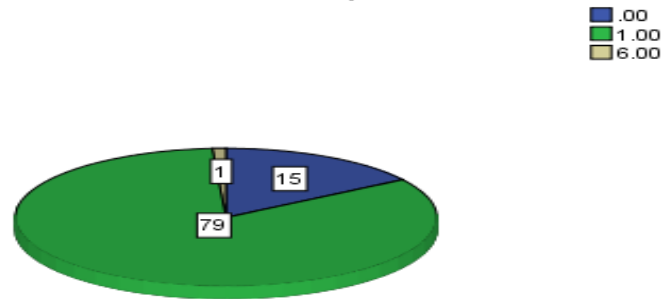


Grafico 1.19 Número de días que se descansa a la semana" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.20 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde utilizan el reglamento interno de seguridad e higiene como medio de prevención de riesgos.

Grafico 1.20 "Medios de prevención de riesgo"

Señale los medios de prevención de riesgo que existen en la empresa

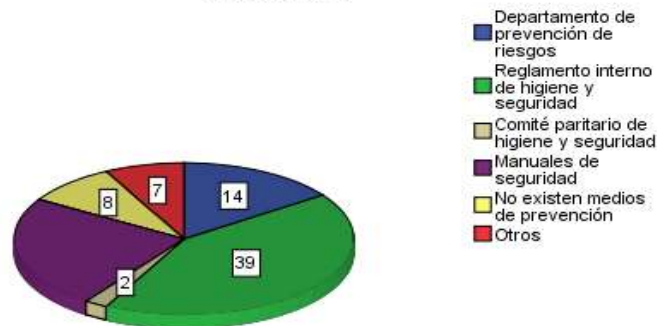


Grafico 1.20 "Medios de prevención de riesgo" Fuente: Elaboración propia

El 60% de las empresas encuestadas considera que la higiene y la seguridad dentro de estas mismas se aplica de manera correcta y un 36% opina que existe un funcionamiento regular.

Grafico 1.21 "Opinión en relación a la higiene y seguridad"

Exprese su opinión en relación al funcionamiento de los medios e instrumentos de higiene y seguridad

■ buen funcionamiento
■ Regular funcionamiento

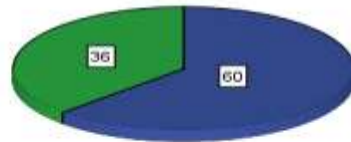


Grafico 4.21 "Opinión en relación a la higiene y seguridad" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.22 se muestra que en la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde, S.L.P. las cuales consideraron que existen servicios habilitados para el uso de personal esto opino un 79 % de las empresas encuestada.

1.22 servicios habilitados para el uso de personal

Existen servicios habilitados para el uso de personal

■ si
■ no

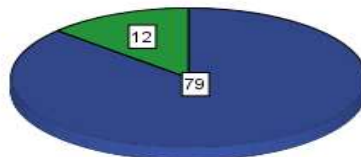


Grafico 1.22 "Existen servicios habilitados para el uso de personal" Fuente: Elaboración propia

En el grafico 1.23 se muestra que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de Rioverde consideran buenas las condiciones del ambiente físico para el desarrollo de las actividades laborales.

Grafico 1.23 Condiciones del ambiente físico para el desarrollo de las actividades laborales

Evalúe las condiciones del ambiente físico para el desarrollo de la actividad laboral.

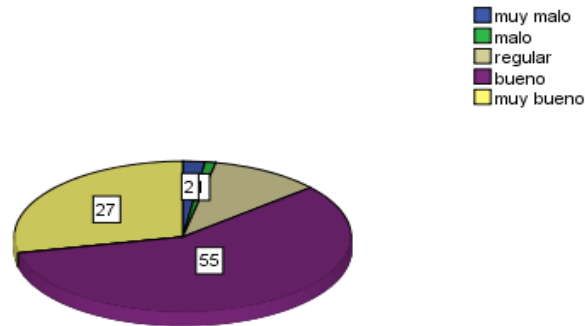


Grafico 1.23 "Condiciones del ambiente físico para el desarrollo de las actividades laborales"
Fuente: Elaboración propia

Discusión

Las pequeñas industrias de la ciudad de Rioverde, según los resultados obtenidos, no están completamente dispuestas a subir de nivel en el ámbito laboral a excepción de unas cuantas empresas que están dispuestas a tomar los riesgos y desean expandirse a otras regiones. Las tendencias centrales indican que el nivel de contratación por parte de las empresas no es muy alto pues sus actividades comerciales no requieren de mucha mano de obra por lo tanto no es necesario la contratación constante

de personal, únicamente contratan personal en temporada alta cuando las exigencias son mayores. Al no contratar nuevo personal, las empresas no aplican la capacitación pues los que actualmente laboran conocen bien los procesos que se llevan a cabo. La área en la que subcontratan por actividad es ventas donde se requiere personal capacitado para que eleve el nivel de estas mismas. La pequeña industria de Rioverde tiene la capacidad de expandirse a nivel local pero le resulta difícil poder expandirse a otras regiones pues no tienen la capacidad para subsistir en otro mercado más competitivo.

Las relaciones laborales están establecidas de manera regular puesto que la mayoría de los trabajadores trabajan bajo condiciones aceptables, trabajan 6 días a la semana reciben un día de descanso a la semana como lo marca la ley además que cuentan con servicios para el personal que estabilizan su relación y estancia con las pequeñas empresas cabe destacar que no reciben en su totalidad las prestaciones de ley, en este sector económico tiene relevancia el diseño y mantenimiento del establecimiento para que el trabajador trabaje libremente también los empleados tienden más ausentar con un previo aviso al patrón, existe la conformidad entre patrón-obrero.

Conclusiones

Con base al estudio que se le realizó a 97 micro y pequeñas empresas del municipio de Rioverde perteneciente al estado de San Luis Potosí. Con rubros de manufactura, comercio al por mayor y al por menor, se observó que dichas empresas tienen en su mayoría de entre 5 y menos de 10 años de antigüedad en el mercado siendo 71.6% de estas de un único propietario y además más del 49 % no cuenta con filiales o sucursales

Estos establecimientos tienen un promedio de 11 empleados; el porcentaje más alto de respuesta al preguntarles el número de trabajadores por género fue de: seis hombres y cuatro mujeres laborando, ambos con un rango de edades de entre 25 y 44 años y con un nivel educativo de educación pre básico.

La mayoría de la población coincidió en que tienen una jornada laboral de ocho horas diarias con un tiempo de descanso de 60 minutos por día y que laboran seis días a la semana con uno de descanso. Gran parte del segmento encuestado dijo que su ambiente físico laboral de trabajo es bueno y muy bueno ya que cuentan con servicios habilitados para el uso de personal, al igual que con un reglamento interno de seguridad e higiene como medida de prevención de riesgos.

Un mínimo porcentaje de estas empresas utiliza el suministro de trabajadores y la subcontratación de actividades pero principalmente para ventas y atención al cliente

De igual manera se les cuestionó sobre si existía un interés por desarrollar nuevos proyectos de inversión, del total de la población 74 respondieron que si tenían interés, cabe destacar que la misma cantidad antes mencionada no tiene expectativas y/o posibilidades de actuar en negocios internacionales.

Referencias

Barajas, G. S. (2007). Prospectivas de las micro y pequeñas empresas como factores de desarrollo económico de México. Obtenido de <http://www.economia.unam.mx/profesor/barajs/perspec.pdf>

Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tercera Edición. Editorial Mc Graw Hill. México. D.F

Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones (8a ed.). Editorial Mc Graw Hill.

INEGI. Censos económicos 2014. Resultados definitivos julio 2015.

INEGI (07 de marzo de 2016). Datos económicos nacionales obtenido de http://www.inegi.org.mx/sala de prensa/apropósito/2016/mujer2016_0.pdf

Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa obtenido de http://www.diputados.gob.mx/leyesbiblio/pdf/247_011216.pdf

Ruiz, C., Economía de la pequeña empresa. Hacia una economía de redes como alternativa empresarial para el desarrollo, México, Ariel. 1995.

Berumen, S. A. (2004). *Negocios internacionales en un mundo globalizado*. Mexico: CECSA.