



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

CALIDAD DEL EMPLEO Y ESTRATEGIAS DE INVERSIÓN EN EMPRESAS
MULTINACIONALES EN MÉXICO

Tesis presentada por

César Enrique Plata García

para obtener el grado de

MAESTRO EN DESARROLLO REGIONAL

Tijuana, B.C. México

2016

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:

Dr. Jorge Carrillo Viveros

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. _____

2. _____

3. _____

“Cree a aquellos que buscan la verdad. Duda de los que la encuentran”

André Guide

“Lo que no te mata te hace más fuerte”

DEDICATORIA

A mi madre sin cuyos consejos y respaldo yo no estaría aquí.

A mis padrinos cuya tutela y orientación me hicieron el hombre que soy.

A Carolina cuyo cariño y compañía hicieron de este un viaje más feliz.

A mis amigos, que aunque a la distancia siempre estuvieron al pendiente de mí.

Gracias a todos por tanto.

El autor agradece la base de datos proporcionada por el proyecto “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo” (Proyecto Conacyt, núm. 55018).

Asimismo se agradece el acceso a los reportes de investigación de firmas multinacionales del proyecto "Trayectorias de Innovación y Empleo en Firmas Multinacionales en México" (Proyecto Conacyt num. 155210).

AGRADECIMIENTOS

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por haberme proporcionado los recursos para la elaboración de este proyecto.

Al Colegio de la Frontera Norte (COLEF) y a todas las personas que lo conforman, gracias por haberme permitido formar parte de sus filas y por haberme proporcionado una educación de calidad.

Un agradecimiento especial y entrañable al Dr. Jorge Carrillo cuyo respaldo y orientación durante estos dos años han sido piedra angular de mi formación.

Al Dr. Redi Gomis y la Dra. Graciela Bensusán por el tiempo destinado a la revisión de este trabajo y por sus valiosos comentarios.

Por último pero no menos importante, al Movimiento Scout, particularmente al Grupo 10 de la provincia Tijuana, gracias a cada uno de sus miembros: Argelia, Óscar, Yanet, Isabel, Edgar, Elba, Belén y a cada uno de los niños y jóvenes que conforman el grupo, porque sin haberse dado cuenta me inyectaron los ánimos y la motivación para seguir adelante, gracias amigos.

RESUMEN

El tema central de esta investigación es la Calidad del Empleo (CE) en Empresas Multinacionales (EMN) en México. La presencia laboral de las EMN en el país es importante, tan sólo en el año 2007 concentraron 2.7 millones de empleos (Carrillo, 2011). Así, existe la controversia teórica en torno a si el tipo de prácticas laborales que adoptan las EMN son favorables o no en términos de la CE. Como enfoque, la CE busca comprender la manera en que el contexto productivo impacta en las condiciones laborales de los trabajadores, para tal efecto esta investigación asume como contexto productivo la EMN y sus características en términos organizacionales y territoriales, por lo tanto se diferencia entre EMN según los siguientes tres criterios. 1) Estrategia de inversión: Exportación vs Abasto local. 2) Región de hospedaje: Norte vs Centro-occidente. 3) País/región de origen: EEUU, Asia y México. La investigación se hace a dos escalas: Primero una macro-regional, para la cual se tiene un universo de 922 EMN. Segundo una micro-empresarial, para la cual se comparan las prácticas laborales de las empresas Plantronics y Huawei. En ambas escalas de análisis las EMN son diferenciadas según los tres criterios enunciados previamente, de manera que el objetivo es determinar en qué tipo de empresas se registran los mejores niveles de CE.

Palabras clave: EMN, CE, estrategia de inversión, región de hospedaje y país/región de origen.

ABSTRACT

The main topic of this research is Employment Quality (CE) in Multinational Enterprises in Mexico (EMN). The labour presence of multinationals in this country is important, only in the year 2007 they concentrated 2.7 million jobs (Carrillo, 2011). Thus, there is a theoretical controversy over whether the type of labour practices that EMNs adopt are favorable or not in terms of Employment Quality. As an approach, Employment Quality seeks to understand the way in how the productive context impact in the labour conditions of workers, for this purpose this research assumes as productive context the Multinational and its characteristics in organizational and territorial terms. Therefore it differs between Multinational according the following three criteria: 1) Investment strategy: Export vs local supply; 2) Host Region: North vs West Central; 3) Country/Origin Region: USA, Asia and Mexico. The research is done at two scales: First, a macro-regional scale, in which it has a universe of 922 MNEs. Second, a micro-enterprise scale, in which the labor practices of companies Plantronics and Huawei are compared. In both scales of analysis, multinationals are differentiated according to the three criteria previously set forth, so that the objective is to determine what type of businesses have highest levels of Employment Quality registered.

Keywords: MNC, EQ, investment strategy, host region and origin country/region.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	15
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO	4
CAPÍTULO I	
LA CALIDAD DEL EMPLEO COMO ENFOQUE ANÁLITICO.....	6
1.1. ¿Qué es la calidad del empleo?.....	6
1.1.1 Contexto como clave de la Calidad del Empleo.....	6
1.1.2 Definiciones de calidad del empleo.....	7
1.1.3 Calidad del empleo como categoría multidimensional.....	10
1.2 Calidad del Empleo: Semejanzas y diferencias con otros enfoques	11
1.2.2 Empleo normal y empleo atípico.....	11
1.2.3 Calidad del puesto de trabajo.....	13
1.2.4 Satisfacción con el empleo	14
1.2.5 Empleo de calidad	16
1.3 Consideraciones finales.	17
CAPÍTULO II	
LA EMPRESA MULTINACIONAL COMO UNIDAD DE ANÁLISIS	18
2.1 Globalización y empresas multinacionales.....	19
2.2 Empresas Multinacional: Operación, territorio e importancia.....	21
2.2.1 ¿Qué es la Empresa Multinacional?	21
2.2.2 ¿Cuál es el objetivo de la empresa multinacional?.....	22
2.2.3 Empresas multinacionales y sus estrategias de inversión.....	23
2.2.4 Empresas multinacionales y territorio	25
2.2.5 Empresas multinacionales y lugar de origen	25
2.2.6 Empresas multinacionales y lugar de hospedaje	27
2.2.7 Empresas multinacionales: Impacto y controversia	29
2.2.8 Impacto de las empresas multinacionales.....	29
2.2.9 Controversia en torno a las empresas multinacionales	30
2.3 Inversión extranjera y empresas multinacionales en México	31
2.3.1 Empresas multinacionales en México y sus estrategias de inversión.....	32

2.3.2	Empresas multinacionales en México y calidad del empleo	34
-------	---------------------------------------------------------------	----

CAPÍTULO III

ESTRATEGIA METODOLÓGICA 37

3.1.	Conceptos y operacionalización	38
3.1.1	Concepto de calidad del empleo.....	38
3.1.2	Concepto de empresa multinacional	38
3.1.3	Operacionalización de la calidad del empleo	38
3.1.4	Operacionalización de empresa multinacional.....	40
3.2.	Presentación de la información	40
3.3.	Fuentes de información.....	43
3.3.1	Base de datos INTREPRID	43
3.3.2	Reportes y hemerografía	44
3.4.	Manejo de información para la escala macro-región.....	44
3.4.1	Selección de datos y cruces de información.....	44
3.4.2	Manejo y presentación de los datos.....	45
3.4.3	Índice y segmentos de calidad del empleo	46
3.5.	Selección de los casos de estudio a nivel micro-empresa.....	47

CAPÍTULO IV

CALIDAD DEL EMPLEO EN EMPRESAS MULTINACIONALES 49

4.1.	Ingreso	49
4.2.	Contratación.....	53
4.3.	Sindicalización.....	59
4.4.	Jornada laboral	66
4.5.	Capacitación.....	68
4.6.	Índice de calidad del empleo.....	71

CAPÍTULO V

CALIDAD DEL EMPLEO EN DOS ESTUDIOS DE CASO: HUAWEI Y PLANTRONICS 75

5.1.	El caso de Huawei.....	79
5.1.1	¿Cuál es la estrategia de inversión de Huawei en México?	79

5.1.2	¿Cómo se relaciona Huawei con el país de hospedaje?	81
5.1.3	La calidad del empleo en Huawei	83
5.1.4	Huawei: Organización laboral.....	84
5.1.5	Huawei: Capacitación	85
5.1.6	Huawei: Prestaciones y jornada laboral	86
5.2.	El caso de Plantronics	86
5.2.1	¿Cuál es la estrategia de inversión de Plantronics en México?	87
5.2.2	¿Cómo se relaciona Plantronics con el país de hospedaje?	88
5.2.3	La calidad del empleo en Plantronics	90
5.2.4	Plantronics: Modelo laboral de gestión autodirigida.....	91
5.2.5	Plantronics: Plan de carrera y formación profesional.....	92
5.2.6	Plantronics: Contrato y estabilidad laboral.....	93
5.2.7	Plantronics: Jornada laboral.....	93
5.2.8	Plantronics: Ingreso y prestaciones complementarias	94
5.2.9	Plantronics: Empleo e involucramiento familiar	95
5.3	Consideraciones finales: Calidad del empleo en Huawei y Plantronics	96
CONCLUSIONES		99
REFERENCIAS		102
ANEXO 1.....		i
ANEXO 2.....		vi
ANEXO 3.....		xi

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1.4 EMN según estrategia de inversión: Salarios mínimos que recibe un empleado del GOG en las operaciones mexicanas (porcentaje de empleados) 2007	50
Cuadro 2.4 EMN según región de hospedaje: Salarios mínimos que recibe un empleado del GOG en las operaciones mexicanas (porcentaje de empleados) 2007	51
Cuadro 3.4 EMN según país/región de origen: Salarios mínimos que recibe un empleado del GOG en las operaciones mexicanas (porcentaje de empleados) 2007	52
Cuadro 4.4 EMN según estrategia de inversión: Evolución porcentual del uso de trabajadores temporales en las operaciones mexicanas (2006-2008)	54
Cuadro 5.4 EMN según región de hospedaje: Evolución porcentual del uso de trabajadores temporales en las operaciones mexicanas (2006-2008)	55
Cuadro 6.4 EMN según país/región de origen: Evolución porcentual del uso de trabajadores temporales en las operaciones mexicanas (2006-2008)	56
Cuadro 7.4 EMN según estrategia de inversión: Evolución porcentual de la subcontratación de terceros (<i>outsourcing</i>) en las operaciones mexicanas (2006-2008)	57
Cuadro 8.4 EMN según región de hospedaje: Evolución porcentual de la subcontratación de terceros (<i>outsourcing</i>) en las operaciones mexicanas (2006-2008)	58
Cuadro 9.4 EMN según país/región de origen: Evolución porcentual de la subcontratación de terceros (<i>outsourcing</i>) en las operaciones mexicanas (2006-2008)	59

Cuadro 10.4	
EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de reconocimiento del contrato colectivo en las operaciones mexicanas (2007)	60
Cuadro 11.4	
EMN según región de hospedaje: Porcentaje de reconocimiento sindical en las operaciones mexicanas (2007)	61
Cuadro 12.4	
EMN según país/región de origen: Porcentaje de reconocimiento sindical en las operaciones mexicanas (2007)	62
Cuadro 13.4	
EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de empleados sindicalizados del GOG (2007)	63
Cuadro 14.4	
EMN según región de hospedaje: Porcentaje de empleados sindicalizados del GOG (2007)	64
Cuadro 15.4	
EMN según país/región de origen: Porcentaje de empleados sindicalizados del GOG (2007)	65
Cuadro 16.4	
EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de empleados de tiempo completo vs porcentaje de empleados de tiempo parcial en las operaciones mexicanas (2007)	66
Cuadro 17.4	
EMN según región de hospedaje: Porcentaje de empleados de tiempo completo vs porcentaje de empleados de tiempo parcial en las operaciones mexicanas (2007)	67
Cuadro 18.4	
EMN según país/región de origen: Porcentaje empleados de tiempo completo vs porcentaje de empleados de tiempo parcial en las operaciones mexicanas (2007)	68

Cuadro 19.4

EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de empleados del GOG por horas promedio de capacitación recibidas durante el 2007 69

Cuadro 20.4

EMN según región de hospedaje: Porcentaje de empleados del GOG por horas promedio de capacitación recibidas durante el 2007 70

Cuadro 21.4

EMN según país/región de origen: Porcentaje de empleados del GOG por horas promedio de capacitación recibidas en 2007 71

ÍNDICE DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1.4 EMN según estrategia de inversión: Índice de Calidad del empleo y sus atributos	75
Gráfica 2.4 EMN según región de hospedaje: Índice de Calidad del empleo y sus atributos	76
Gráfica 3.4 EMN según región/país de origen: Índice de Calidad del empleo y sus atributos	77
Gráfica 4.4 EMN: Índice de Calidad del Empleo	78

INTRODUCCIÓN

Esta es una investigación que por medio del método científico estudia la Calidad del Empleo (CE) en las Empresas Multinacionales (EMN) en México. Se trata de un estudio realizado en dos escalas y de tipo comparativo en el cual se toman en cuenta las diferencias organizativas, de procedencia y localización de las multinacionales.

La primera escala de análisis es macro-espacial. En ella se compara la CE que incorporan aquellas EMN cuya estrategia de inversión (exportación y abasto del mercado local), región de hospedaje (norte y centro-occidente) y país/región de origen (Estados Unidos, Asia y México) son disímiles. En este sentido el objetivo consiste en identificar cómo y en qué magnitud cada una de estos elementos, configuradores del contexto de las EMN, determina los niveles de CE al interior de las citadas empresas.

La segunda escala de análisis es micro-empresarial, de manera que se estudian dos multinacionales cuyas estrategias de inversión, regiones de hospedaje y país/región de origen son diferentes. La primera multinacional es Huawei, misma que proviene de China, esta hospedada en la región centro-occidente, específicamente en la Ciudad de México. Huawei arribó a México para abastecer el mercado local, pero actualmente su estrategia de inversión también está orientada a la exportación. La segunda multinacional es Plantronics, misma que es de origen estadounidense y está hospedada en la macro-región norte, específicamente en Tijuana, B.C. La estrategia de inversión que esta empresa adopta es la de producir para la exportación.

Una vez realizadas las indagaciones y las contrastaciones respectivas en cada una de las dos escalas de análisis, se plantea un comparativo entre los resultados macro y micro a fin de identificar las semejanzas y diferencias de los resultados conseguidos en ambas niveles de análisis; esto es, corroborar en qué medida los resultados desprendidos de análisis macro-regional corresponden, o no, al comportamiento registrado a escala micro-empresarial, y así identificar en qué medida el contexto escalar de las EMN impacta en la calidad del empleo de estas empresas. Entonces, este es un estudio comparativo que incorpora una doble escala de análisis, lo cual permite identificar las semejanzas y diferencias que existen entre la

calidad en el empleo que tienen las EMN tanto al interior de las escalas como entre ellas, así la CE siempre será vista a través de la estrategia de inversión, la región de hospedaje y el origen de capital de las EMN.

Preguntas de investigación.

¿En qué medida la estrategia de inversión, la región de hospedaje y el país/región de origen influyen en la CE de las EMN?

¿En qué forma las escalas de estudio influyen en la CE de las EMN?

Justificación.

La capacidad de incidencia que las EMN tienen dentro de la red global de producción es tan amplia, que esto en sí mismo justifica la inquietud por querer comprender el funcionamiento de dichas empresas; de acuerdo con autores como Dicken (2011) y Sklair (2001) las multinacionales se erigen como los actores que, vía flujos de inversión extranjera directa (IED), son los que más influyen dentro del proceso de globalización; este argumento encuentra soporte al acotar que las 200 EMN más grandes poseen ventas equiparables al 30% del producto interno bruto (PIB) mundial, además se estima que el 80% de las actividades comerciales que se registran a nivel global están involucradas con las cadenas de valor que dichas empresas articulan (OIT, 2014).

En materia laboral se estima que durante el año 2014 las EMN ocuparon a poco más de 200 millones de trabajadores en todo el mundo (OIT, 2014), y para el caso mexicano se estima que durante el año 2007 las EMN concentraban alrededor de 2.7 millones de puestos de trabajo (Carrillo, 2013), lo cual representó el 18.3% de los afiliados permanentes al Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS). Las cifras anteriores nos hablan de entidades empresariales altamente determinantes, razón por la cual ameritan un tratamiento a fin indagar en las condiciones laborales que promueven y la calidad del empleo que poseen. El punto más fuerte para la justificación de esta investigación radica en el enfoque metodológico que asume, porque los estudios sobre CE suelen utilizar información agregada a escala nacional (Weller y Roethlisberger, 2011; Fuji, 2011; Casanueva y Rodríguez; 2009; Farne,

2009; Rodgers y Reinecke, 1998) y por lo tanto, si bien los resultados que de estos se desprenden son un marco referencial para aplicar medidas que favorezcan mejores niveles de calidad del empleo, por otra parte, estos resultados al ser agregados diluyen el comportamiento que el fenómeno laboral tiene en regiones específicas, y más aún en unidades productivas particulares, por esta razón una investigación como esta en donde se estudia la CE en las EMN y se contrastan de acuerdo a su región de hospedaje resulta atractiva.

Objetivos de la investigación.

Primer objetivo: Analizar y determinar la calidad del empleo que tienen dos tipos de EMN, aquellas cuya estrategia de inversión obedece a la producción para la exportación y aquellas que asumen una estrategia de inversión de abasto del mercado doméstico.

Segundo objetivo: Identificar cómo influye la región de hospedaje (norte y centro-occidente) en la CE en las EMN.

Tercer objetivo: Comparar la CE que poseen las EMN de origen estadounidense, asiáticas y mexicanas.

Hipótesis principal.

Al tomar en cuenta factores como la estrategia de inversión, la región de localización y el país de origen de la EMN, la calidad del empleo de estas empresas varía significativamente.

Hipótesis secundarias.

1. La calidad en el empleo es superior en las EMN cuya estrategia de inversión está orientada hacia la exportación que en aquellas multinacionales cuya estrategia de inversión es abastecer el mercado doméstico.
2. Las EMN hospedadas en el norte tienen una calidad en el empleo mayor que las EMN establecidas en el centro-occidente.

3. Las EMN de origen asiático poseen una calidad en el empleo superior a la de las EMN estadounidenses.

Fuentes de información.

Se usan dos grandes fuentes de información, la base de datos, así como los reportes de visitas guiadas y entrevistas realizadas a empleados de las EMN, esta información ha sido generada en el marco del proyecto “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo” (Proyecto Conacyt, núm. 55018 Coord. Dr. Jorge Carrillo). Se debe comentar que para el caso de la base de datos, ésta se compone de un universo de 922 EMN de la cuales cerca del 80% se ubican en entidades que configuran las macro-regiones norte y centro-occidente del país, lo cual garantiza resultados estadísticamente representativos.

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

Este trabajo se compone de cinco capítulos, en el primero se analiza lo relacionado con los fundamentos del enfoque de CE, sus alcances y limitaciones, así como sus semejanzas y diferencias con otros enfoques cercanos; de igual manera en el primer capítulo se fundamenta y establece la definición conceptual de la CE.

Por su parte, en el capítulo dos se analizan a las EMN, sus diferencias, sus propósitos, así como sus formas de organización en términos de las diferentes estrategias de inversión que estas empresas asumen. También se reflexiona en torno a la polémica sobre el tipo de condiciones laborales y la calidad del empleo que se genera al interior de las multinacionales como resultado de sus estrategias de inversión, y lugares de origen y hospedaje.

En el capítulo tres se describe la metodología que se seguirá para la elaboración de este trabajo, así como las fuentes de información que se implementaran, además de las técnicas de manejo de datos y de construcción de un índice de calidad del empleo.

En el capítulo cuatro se hace el análisis de las cinco dimensiones constitutivas de la CE, a saber: 1) Ingreso. 2) Contrato. 3) Sindicato. 4) Jornada laboral. 5) Capacitación. Cada una de

estas variables es vista a la luz de la estrategia de inversión, la región de hospedaje de la EMN, así como de su país/región de origen, esto con el propósito de conocer en qué medida cada uno de estos criterios determina la configuración de cada una de las dimensiones de la CE. También se muestran los resultados del Índice de Calidad del Empleo (ICE), a través del cual se ofrece una lectura condensada de las dimensiones que en este trabajo configuran la CE, de manera que se hace posible apreciar la importancia relativa que cada dimensión tiene dentro de la CE de las EMN, además de permitir su comparación a la luz de la estrategia de inversión, la región de hospedaje y el país/región de origen de la multinacional.

En el capítulo cinco se hace el análisis de las dos multinacionales que fungen como estudios de caso, a saber: Huawei y Plantronics. Con base en reportes, información hemerográfica e información producto de visitas guiadas se identificará y analizará las condiciones en las que se desempeñan los empleados al interior de estas empresas.

Finalmente, se ofrecen las conclusiones en donde se hace un balance en torno a los resultados generados por este trabajo, sus alcances y sus limitaciones.

CAPÍTULO I

LA CALIDAD DEL EMPLEO COMO ENFOQUE ANÁLITICO

1.1. ¿Qué es la calidad del empleo?

1.1.1 Contexto como clave de la Calidad del Empleo

La Calidad del Empleo (CE) es un enfoque analítico que surge en el marco de la reorganización productiva territorial promovida por la globalización, y que en este sentido atiende cómo dicho proceso va definiendo las condiciones de trabajo y las variaciones que éstas experimentan a través del tiempo. En este sentido el enfoque de CE se propone identificar cómo y en qué magnitud el contexto incide en la configuración de las condiciones laborales de los trabajadores.

El contexto entendido como aquellos elementos que existen en el entorno y que ejercen influencia en la conformación de la CE es una idea vaga, porque éste resulta de la sobreposición de la vida económica, política, productiva, social, institucional, cultural, y un infinito etcétera; entonces el contexto a secas es una categoría que bien se puede decir lo abarca todo, y por tanto equivale a decir que todo explica la CE, lo cual carece de rigor científico en tanto tiende a ofrecer explicaciones demasiado generales.

El contexto como elemento base del enfoque de CE rara vez es sometido a prueba. Si bien en el cuerpo de varios de los trabajos que adoptan este enfoque (Weller y Roethlisberger, 2011; Casanueva y Rodríguez, 2009, Mocelin, 2008) la acotación contextual goza de mayor precisión, este asunto no es comentado de manera puntual, por lo cual esta no es una observación ociosa, pues en todo caso actúa como una invitación a delimitar el contexto a fin de ofrecer resultados más precisos.

Pese a la ausencia generalizada de una consideración rigurosa en torno a la idea del contexto, existen sin embargo aportaciones que demuestran que es posible generar investigaciones que en el marco de CE presenten acotaciones precisas y explicaciones más puntuales. Este es el caso del enfoque de Weller y Roethlisberger (2011) quienes por medio de un estudio comparativo entre países de América Latina corroboran que los contextos económico-

productivo y de institucionalidad laboral son los determinantes de la CE. Por su parte la OIT (2009: 53) a través de un estudio comparativo entre empresas chilenas, establece igualmente que la CE no es una cuestión aislada, sino que está intrínsecamente vinculada y explicada por el contexto de progreso o deterioro socioeconómico. Casanueva y Rodríguez (2009: 17), por medio de un ejercicio econométrico para México identifican que las condiciones de CE dependen del contexto institucional que norma la actividad laboral, asumiendo este como el conjunto de reglas que regula las relaciones laborales y cuya implantación define la CE. En este sentido, Mocelin (2008: 2) señala que la CE debe ser entendida como el resultado del contexto definido por la actividad económica de una unidad productiva.

En todos los casos anteriores es claro que la idea del contexto goza de una acotación más precisa, pues se busca explicaciones en entornos específicos como el productivo, social, económico e institucional, mismos que si bien siguen siendo categorías amplias ya se aprecia mayor delimitación y por tanto tienen el potencial para arrojar explicaciones más puntuales.

La necesidad por establecer un contexto particular que goce de buena capacidad explicativa es la razón por la cual en esta investigación se adopta el contexto productivo, asumiendo que este es el contexto inmediato en el que se configuran las condiciones de trabajo, además con el propósito de enriquecer la investigación, este estudio se proyecta sobre un tipo específico de empresa, la Empresa Multinacional (EMN), en la cual se asume que las condiciones de trabajo están dadas tanto por dos tipos de factores, los organizacionales y los territoriales, de manera que para los primeros se tomará en cuenta la estrategia de inversión que adopta la EMN, y para los segundos se tomará en cuenta la región de hospedaje y el país/región de origen de las empresas en cuestión.

1.1.2 Definiciones de calidad del empleo

Dentro de la literatura (Farne, 2003; Infante y Vega-Centeno, 2001; Van Bastelaer y Hussmann, 2000; Reinecke y Valenzuela, 2000; Slaughter, 1998) existen dos tipos de definiciones sobre CE, las que se fijan por extensión y las que se precisan por contraste. Las primeras son las más recurrentes y aluden a una lista de atributos, cuyos grados de

cumplimiento llevan a determinar un nivel de calidad del empleo. Las de contraste, por su parte, se articulan a partir de un ejercicio comparativo.

Para realizar este ejercicio comparativo existen, a su vez dos posibilidades. Una es establecer un modelo ideal de empleo, mismo que funge como parámetro de comparación, asumiendo que entre más cerca se esté del modelo ideal mayor será la calidad del empleo analizado, y viceversa. La otra consiste en contrastar el mismo empleo, pero en dos diferentes momentos, a fin de identificar si la calidad del mismo ha incrementado o disminuido

A continuación se presentan algunas definiciones de CE:

- Slaughter (1998). Dentro del enfoque de CE, este autor considera que un empleo de buena calidad es aquel por el cual tenemos ganas de ir a trabajar todas las mañanas.
- Van Bastelaer y Hussmann (2000:2). Conjunto de características que determinan la capacidad del empleo de satisfacer ciertas necesidades comúnmente aceptadas.
- Reinecke y Valenzuela (2000:30). Conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores.
- Infante y Vega-Centeno (2001:12). Es aquella cualidad que está vinculada a factores que redundan en el bienestar de los trabajadores.

En la primera aportación lo que se define es un *empleo de buena calidad*, más no la CE. Pese a esto se intuye que la CE está entendida como una escala, dentro de la cual existe un segmento o punto que indica que un empleo es de *buena calidad*. Bajo esta lógica la definición es de contraste porque diferencia o contrasta un empleo de buena calidad de otros que no lo son, esto sobre un criterio dicotómico de existencia o ausencia de motivación para acudir al trabajo cada mañana.

La segunda y tercera definiciones son por extensión porque ambas se conceptualizan a través de la presencia de un conjunto de características o factores cuyos propósitos son la satisfacción de necesidades y la contribución al bienestar del trabajador respectivamente. Cabe considerar que ambas definiciones, al aludir a la presencia o ausencia de ciertas características o factores, dejan de lado el nivel de cobertura que presenta la característica o factor en caso de encontrarse presente. Esta consideración es medular porque la sola

presencia de uno o varios atributos no es condición suficiente para que un empleo sea de una calidad elevada; antes es necesario averiguar el grado de cumplimiento de la característica o factor en cuestión.

En la cuarta aportación tenemos que en la expresión *es aquella* lo que hay es un señalamiento, pero no una definición. En el mejor de los casos al referir un vínculo hacia un grupo de factores lo que se intuye es nuevamente una definición por extensión, es decir por medio de un listado de factores.

De esta revisión se desprenden las siguientes consideraciones.

1. Existen diferentes definiciones de CE. En algunos casos ni siquiera se puede hablar de definiciones directas, sino realizadas a través del empleo de calidad, mismo que como se verá más adelante es sólo un segmento dentro de una escala de CE. La existencia de diferentes definiciones puede tener dos interpretaciones; la primera es que la CE sigue siendo un enfoque joven que está en proceso de desarrollo y que por tanto no ha articulado una definición universalmente válida; la segunda es que el enfoque de CE toma en cuenta el contexto, y dado que éste puede ser tan amplio o acotado como se desee, la definición misma del CE está sujeta a esta variabilidad, lo cual explicaría la diversidad de conceptos, en otras palabras, cada contexto demanda diferentes adecuaciones conceptuales de CE, lo cual también se puede interpretar como una importante versatilidad conceptual del enfoque, pero una versatilidad o variabilidad conceptual acotada, lo cual se respalda en el hecho de que la variabilidad entre diferentes conceptos es mínima, pues como ha quedado claro todas ellas comparten líneas generales que les permiten ser semantizadas en el campo de definiciones por contraste o por extensión. Luego entonces la CE es un enfoque que goza de versatilidad acotada.
2. Pese a esto, no existe una definición absoluta o esencial de lo que es la CE, pues como se vio, todas las definiciones se construyen a partir de un parámetro de comparación, es decir la CE se articula como una categoría relacional, en la que para saber dónde se está dentro de una escala de CE es preciso saber dónde están los demás empleos.
3. En la idea de versatilidad acotada, la acotación descansa en que toda definición generada puede ser agrupada bajo el letrero de definición por contraste o por extensión; estos dos

tipos de definiciones no son excluyentes sino complementarios porque la idea de contraste remite a la existencia o ausencia de ciertos atributos, mismos que fungen como criterio para argumentar que un empleo es, o no de calidad; y dado que la definición por contraste demanda la presencia de ciertos atributos es simultáneamente una definición por extensión.

4. Existe la posibilidad de que todos los atributos elegidos como criterio para decir que un empleo es de calidad estén presentes. Por esta razón dentro del enfoque de CE, no basta con que todos los atributos estén presentes para decir que un empleo es de calidad elevada, sino que antes es necesario averiguar en qué medida y bajo qué condiciones están presentes los atributos.
5. Por lo tanto, la idea de calidad referida al empleo no representa un valor dicotómico y rígidamente establecido. Más que constituir un atributo que puede estar o no presente, representa una dimensión en la que se pueden advertir variaciones en una escala continua conteniendo diversos valores posibles, que irían de menos a más.

1.1.3 Calidad del empleo como categoría multidimensional

Con base en lo anterior, se puede decir que la CE es un enfoque que interioriza el contexto, que para el caso de esta investigación se refiere al contexto productivo; esta interiorización se hace por medio del contraste entre presencia, o ausencia de ciertos atributos y la identificación de su respectivo nivel de cumplimiento, lo cual convierte a la CE en una perspectiva que por su versatilidad en la apropiación de atributos es de tipo multidimensional. Esto es así porque como se indicó anteriormente, la construcción conceptual de CE es de tipo relacional, lo cual demanda un marco referencial de múltiples variables porque ninguna variable por si sola es capaz de resumir el concepto y captar todas la dimensiones claves de lo que representa un empleo de calidad y uno que no lo es (Dewan y Peek, 2007).

Así, la definición que se construya de CE tendrá en la base, en tanto que definición por extensión, una serie de factores o atributos, mismos que deben ser tratados como inseparables, interrelacionados y mutuamente complementarios. Si bien dentro de un esquema de ponderaciones, algunos podrían resultar más importantes que otros en situaciones específicas, todos deben ser cubiertos simultáneamente en diferentes grados.

Además, no estimular alguno de estos factores implicaría un resultado subóptimo porque la sinergia no sería explotada completamente (Weller y Roethlisberger, 2011).

Un hecho innegable que se debe considerar es que no todas las variables que alimentan la CE son del mismo tipo. Las hay nominales (salario), binomiales (contrato) y temporales (jornada laboral), el hecho de interiorizar variables tan diferenciadas es lo que también le da el carácter de multidimensional al enfoque de CE. En este sentido diferentes autores (Farné, 2003; Carrasco, 2002; Valenzuela y Reinecke, 2000) coinciden en que un análisis sobre calidad del empleo se esforzaría en comprender la formación de las características intrínsecas de los empleos, de manera que dicho enfoque es amplio, multidimensional y centrado en los factores que determinan la calidad del empleo, basado más en la combinación de los atributos de los empleos que en la enumeración de los atributos, situación que respalda la multidimensionalidad del enfoque de CE.

1.2 Calidad del Empleo: Semejanzas y diferencias con otros enfoques

Dentro de los estudios del trabajo existen enfoques que tienen cercanía con la CE. En algunos de los casos la cercanía es tal que dentro de la literatura estos enfoques y conceptos suelen ser utilizados de manera intercambiable, cuando en estricto sentido hay diferencias entre enfoques y categorías. Es por esta razón que en esta sección se exponen una serie de precisiones conceptuales con el fin de ofrecer una delimitación más precisa a esta investigación.

1.2.2 Empleo normal y empleo atípico

El empleo normal también es llamado empleo típico y de acuerdo con Farné (2003) se caracteriza por dos cosas. Primero, la existencia de una relación de dependencia asalariada hacia un empleador dentro de instalaciones especialmente destinadas a la producción de bienes y servicios. Segundo, que la actividad en cuestión sea desempeñada a tiempo completo y a término indefinido. Además, cuando una actividad es desempeñada bajo estas dos condiciones generalmente se encuentra protegida por la legislación laboral, por tanto el empleo normal está asociado con un nivel mínimo de ingreso socialmente aceptado y con derecho a beneficios no salariales, por ejemplo capacitación, vacaciones, aguinaldos, entre

otros. Por su parte, De la Garza (2011) considera al empleo típico como aquel que es estable, con una relación bilateral de tiempo completo y con contrato indeterminado, además de contar con seguridad social.

Con base en lo anterior, un empleo atípico es aquel que no cumple con al menos una de las características del empleo normal o típico, y por tanto suele asociarse con un empleo indeseado Farné (2003), en este mismo sentido para De la Garza (2011) el empleo atípico es aquel que no tiene contrato indeterminado, que se hace a tiempo parcial y sin protección social.

Sin embargo, lo anterior no debe suponer que un empleo atípico es necesariamente peor que un empleo normal porque puede ser que el primero tenga implicaciones positivas para el trabajador; como ejemplo está el caso de quienes trabajan desde casa y tienen flexibilidad para el manejo de la jornada laboral y la cobertura de su meta de producción. Bajo estas condiciones es claro que se está en ausencia de unas instalaciones especialmente acondicionadas para la producción, por tanto se trata de un empleo atípico, pero por la flexibilidad que ofrece para el manejo de tiempos puede suponer efectos positivos para ciertos segmentos de trabajadores, por ejemplo aquellos que poseen responsabilidades de tipo doméstico como el cuidado de los hijos, o bien aquellos trabajadores que combinan el trabajo y los estudios. Este tipo de casos acreditan dos cosas, primero que el empleo atípico no puede ser visto expresamente como un empleo indeseable, y segundo que el empleo normal no es necesariamente preferible sobre un empleo atípico; con base en estos dos elementos se puede establecer que dentro de una escala de CE ni el empleo normal o típico, ni el empleo atípico tienen garantizada una posición de mayor calidad con respecto a su par categórico.

En este punto también resulta pertinente la siguiente consideración. Desde el punto de vista de distribuciones de probabilidad, la idea de normalidad alude a aquel segmento que bajo una curva de distribución agrupa la mayor parte de los casos observados. La cuestión es que el solo hecho de cumplir con los parámetros que dicta la normalidad laboral no hace de un empleo un empleo de calidad elevada. Esto se debe a que lo que se considera como un empleo normal no es una categoría inmutable, sino que presenta cambios en el tiempo. Por ejemplo durante el proceso de industrialización mexicana era natural asumir que la normalidad laboral

estaba dada por un empleo productivo dentro del sector industrial que a su vez estaba cobijado en buena parte por una legislación que dotaba de una importante capacidad de negociación a los grupos de trabajadores. Actualmente según revelan las cifras nuestra normalidad laboral es otra, pues refiere a un sector informal creciente que carece de las prestaciones que garantizaba la normalidad laboral de antaño. Con esto queda claro que la idea de empleo normal y por supuesto su par categórico, el empleo atípico, son categorías que describen la realidad laboral de una manera diferente al enfoque de CE.

Además, siguiendo con la idea de mutabilidad temporal que caracteriza a la perspectiva de empleo normal es pertinente tomar en cuenta que en la medida en que las situaciones de trabajo en lugares diferentes a la planta física de las empresas, eventuales, con horario flexible, de tiempo parcial y duración incierta correspondan, preferencias de los individuos (Farné, 2003:11), ello puede convertirse en la nueva idea de un empleo normal, y siendo así es posible que se institucionalice, se regule y se convierta en el nuevo referente de lo que un empleo es o debe ser.

1.2.3 Calidad del puesto de trabajo

La CE y la calidad del puesto de trabajo no son lo mismo. Como se ha venido refiriendo, la primera se refiere a la existencia de ciertos atributos y su evolución como resultado del contexto productivo. Por su parte, la calidad del puesto de trabajo alude a las condiciones ambientales en la que se desenvuelve la tarea asignada al trabajador. Para Weller y Roethlisberger (2011), la calidad del puesto de trabajo está directamente relacionada con las condiciones organizacionales en las que se desempeña el proceso productivo, en el cual inciden las normas legales y negociadas. En este tenor la idea del puesto de trabajo refiere a las condiciones de organización, físicas y ambientales imperantes en el espacio en el cual se desempeña la actividad laboral, de manera que la calidad del puesto de trabajo está dada por elementos como la velocidad de circulación de las bandas o cadenas de ensamblaje, los niveles de sanidad del espacio físico, los niveles de concentración ambiental de sustancias tóxicas, el nivel de contaminación auditiva, etcétera. En este sentido la calidad del puesto de trabajo viene a menos cuando aquellos factores con los cuales el trabajador mantiene contacto

le significan mayores efectos negativos, mismos que en lo general se manifiestan en malestares por estrés y posiciones ergonómicas que ponen en riesgo la salud del trabajador.

Así, la calidad del puesto de trabajo se refiere estrictamente a las condiciones ambientales y físicas del espacio de trabajo. En el caso de la CE se puede decir que es una categoría que en si misma se puede ver influida por las condiciones imperantes del puesto de trabajo, pero que no sólo considera dichas condiciones, sino que también contempla elementos de tipo salarial, régimen de contratación, extensión de la jornada laboral, etcétera, es decir la CE es un categoría más amplia que la calidad del puesto de trabajo, sin embargo ambas categorías pueden ser vistas como complementarias y no como excluyentes.

Hacer esta diferenciación es importante porque como indican Infante y Vega- Centeno (2001), se pueden dar casos en los que un empleado se desempeñe en un espacio en donde la calidad del puesto de trabajo sea elevada como resultado de unas condiciones sanitarias óptimas, pero en donde el salario real puede ir a la baja y la extensión de la jornada laboral en incremento, lo cual significa que pueden existir casos en los que la calidad del puesto de trabajo no sufra alteración alguna y al mismo tiempo la CE vaya en detrimento.

Es importante establecer que no se niega expresamente que la calidad del puesto de trabajo impacte en cierto grado sobre la CE. Sin embargo es importante establecer las precisiones conceptuales y los límites de cada categoría a fin de generar una investigación más consistente.

1.2.4 Satisfacción con el empleo

El contraste medular entre CE y satisfacción con el empleo está en que el primero refiere un conjunto de atributos objetivos, mientras que el segundo es una categoría subjetiva que refiere a un estado emocional positivo que resulta de la evaluación del propio trabajo (Freeman; 1978 en Farné; 2003). Incluso Reinecke y Valenzuela (2000:13) enuncian que la satisfacción con el empleo es la percepción que se tiene de un número de características objetivas de la CE, ponderadas por las normas y expectativas del trabajador.

Entonces, si la satisfacción con el empleo depende del estado psicológico y emocional del trabajador, se puede argumentar que esta puede variar sin que la CE se altere. Bajo esta consideración es válido argumentar que existen eventos que nada tienen que ver con la actividad laboral, pero que podrían incidir en el estado emocional de los trabajadores, lo cual altera sus percepciones y por tanto empuja a que la ocupación que se posee sea percibida como un empleo con el que se está, o no satisfecho; por ejemplo la pavimentación de la calle que está frente al domicilio del trabajador puede generar un estado emocional de felicidad que a su vez estimula una receptividad positiva ante todo evento, luego entonces se experimenta satisfacción con el empleo sin que necesariamente los elementos objetivos que constituyen la CE hayan experimentado modificación alguna.

Adicionalmente, al tomar en cuenta que las personas buscan un empleo acorde a sus expectativas, conocimientos y preferencias, se puede señalar que la condición precisa para que exista satisfacción con el empleo es la coincidencia entre la formación profesional, las expectativas laborales y el empleo encontrado, situación que es independiente de los atributos objetivos de la CE (Farné, 2003).

En diferentes investigaciones, las mujeres declaran mayores grados de satisfacción con el empleo que los hombres (Abramo y Valenzuela, 2006). Sin embargo, también se ha demostrado que las mujeres obtienen salarios menores y su participación dentro de puestos de alta jerarquía es menor (OIT, 2009), lo cual implica que dentro de ciertos aspectos objetivos se posee una menor CE, lo cual contrasta con los niveles de satisfacción laboral declarados por las trabajadoras.

Los argumentos anteriores sirven para identificar que existe una diferencia sustancial entre satisfacción con el empleo y CE, siendo la primera una categoría subjetiva que se refiere a la percepción que se tiene de la segunda como categoría objetiva, aunque también se debe reconocer que existen características cualitativas del empleo que no se pueden objetivar¹, lo cual impide establecer un parámetro de comparación. Además dado que estos parámetros dependen de las percepciones subjetivas de los trabajadores no es posible negar la existencia

¹ Este es el caso del horario de trabajo, mismo que se puede ordenar cuantitativamente, pero en los hechos una jornada de 9 am a 7 pm puede resultar más satisfactoria para un trabajador que no quiere madrugar, que para aquel que desea convivir con su familia.

de un vínculo entre ambos enfoques, lo cual implica que no siempre es posible atribuirle al concepto de CE un carácter exclusivamente objetivo (Farné; 2003:14).

1.2.5 Empleo de calidad

La Real Academia Española (2016) define la palabra calidad como una propiedad o conjunto de propiedades inherentes a algo que permite juzgar su valor, y en este sentido cuando se manifiesta que algo es de calidad se intuye que es algo valioso y deseable. En este sentido un empleo de calidad refiere a un grupo de atributos que se desea que tenga un empleo. Por esta razón para Infante (1999), la idea de empleo de calidad constituye una categoría normativa, lo cual la diferencia de la CE al ser ésta un grupo de aspectos potenciales y referentes a un proceso de calificación del empleo.

Entonces, la idea de empleo de calidad invoca un grupo de atributos que son deseables de encontrar en un empleo. Por esta razón Carrasco (2002) define al empleo de calidad como aquel que combina la capacitación y las habilidades del trabajador, que se desenvuelve en jornadas cuya duración permite la recuperación y mejor rendimiento, cuya remuneración permita seguridad económica; que otorgue beneficios de seguridad social; que posibilite el desarrollo personal y profesional y que proteja al trabajador de situaciones inesperadas.

La anterior es una definición por extensión porque invoca una serie de atributos que deben existir para estar en presencia de un empleo de calidad. En un marco de CE, el empleo de calidad se presenta como un modelo ideal que sirve para contrastar otras ocupaciones y valorar su calidad a partir de un ejercicio comparativo, en este sentido para el enfoque de CE, el empleo de calidad es un segmento dentro de una escala de calidad, y como sólo es capaz de modelar una parte de la realidad laboral, finalmente no todos los empleos son de calidad, o lo que es lo mismo, no todos los empleos tienen una calidad elevada, luego entonces el empleo de calidad funciona como referente dentro de una realidad laboral más compleja en la cual cada empleo tienen un nivel de calidad diferente, asumiendo que dicha calidad mejora conforme más se acerque al nivel de cumplimiento de atributos ideal denominado empleo de calidad.

1.3 Consideraciones finales.

Tomando en cuenta todo lo anterior es preciso hacer cuatro consideraciones. Primero, la palabra calidad refiere a una batería de niveles acotados por dos límites extremos; a manera de propuesta estos dos niveles son calidad nula y calidad óptima, pero se intuye que al tratarse de dos límites, estos contienen diversos niveles. Segundo, la idea de calidad refiere a una categoría medible, de manera se trata de una categoría positiva que busca generar una descripción de un fenómeno, más no juicios valorativos. Tercero, con base en la segunda consideración, la CE, como una definición por extensión se alimenta por atributos objetivos². Cuarto, la calidad no es una categoría absoluta, es decir que como dato aislado no sirve porque se trata de una medida relacional, por tanto debe ser contrastada. Algunas formas de hacerlo son: estableciendo un parámetro que a modo de año base nos permita identificar su evolución precisa en el tiempo, o bien comparando los niveles que muestran dos o más casos específicos de análisis, por ejemplo entre dos macro-regiones o entre dos empresas.

En función de la revisión, consideraciones y reflexiones realizadas hasta aquí, la definición conceptual que se adopta de CE dentro de este trabajo es la siguiente: Se trata de un enfoque que interesado en comprender cómo y en qué magnitud el contexto explica la calidad de los empleos, siendo esta un categoría cuyos atributos son objetivos y multidimensionales, y cuya lectura hace posible dos cosas: primero, identificar las condiciones en las que el trabajador se desempeña y segundo, la posición que dichas condiciones presentan actualmente con relación a un momento pasado, o bien con respecto a otro caso observado.

² Es importante reconocer que el enfoque de CE no está cerrado a considerar elementos subjetivos en la determinación del nivel de calidad de un empleo, sin embargo dadas las limitaciones de este trabajo me he decidido concentrar únicamente en el tratamiento de categorías objetivas, no obstante reiterando que la CE también se puede ver determinada por elementos de tipo subjetivo.

CAPÍTULO II

LA EMPRESA MULTINACIONAL COMO UNIDAD DE ANÁLISIS

Las Empresas Multinacionales (EMN) son responsables de cerca del 70% de las exportaciones mundiales (De la Dehesa, 2004), y de acuerdo con la OIT (2016) estas empresas concentran poco más de 200 millones de empleos directos en todo el mundo, lo cual implica que se trata de entidades con un alto impacto, tanto a escala global, como a escala de la localidad o región en la que se localizan, por esta razón la EMN es la unidad de análisis de este trabajo.

Las EMN poseen algunos elementos constitutivos de tipo general que les permite ser catalogadas como multinacionales. Algunos de estos elementos son su presencia en dos o más países (Vernon, 1971; Hirsch, 1976; Dunning, 1976; Dicken, 2011) y su propósito final de agregación de valor y generación de beneficios (Fajnzylber y Martínez Tarragó, 1976; Eiteman y Stonehill, 2006); sin embargo las multinacionales son entidades cuya caracterización no se limita a su dispersión geográfica de escala planetaria y la generación de valor. Dichas empresas poseen características más específicas que al ser consideradas permiten un análisis y comprensión más precisos sobre el funcionamiento de las mismas, de manera que con relación a lo laboral, existen investigaciones que han demostrado que elementos como el sector de actividad de la firma (Carrillo y Gomis, 2011), su estrategia de crecimiento (Penrose, 1959; Dasí y Martínez, 2011), así como su condición de propiedad como empresa pública o privada (OIT, 2009), impactan en diferentes grados sobre la Calidad del Empleo (CE) que poseen las multinacionales.

Para el caso de este trabajo, las EMN serán diferenciadas en función de dos tipos de criterios: organizacionales y territoriales. En el caso del criterio organizacional, la idea es diferenciar a las multinacionales en función de la estrategia de inversión que esta asuma, y para el caso del criterio territorial la idea es diferenciar a las firmas en función de su región de hospedaje y de su país/región de origen; en este sentido lo que interesa en este capítulo es identificar el tipo de estrategias de inversión que persiguen las firmas y las implicaciones de cada una de ellas tienen en términos de la CE en las EMN, así como las formas en las que la multinacionales se relaciona con el territorio.

Retomando, la unidad de análisis es la EMN, razón por la cual se hará un análisis puntual de sus estrategias de inversión, así como su país de origen y su región de hospedaje, asumiendo que estos tres elementos ejercen influencia sobre las prácticas laborales que adoptan las EMN, y por tanto determinan una CE diferente entre cada una de estas empresas.

Ahora bien, los esquemas de organización y el comportamiento que asumen las EMN no son erráticos, sino que responden y están determinados por una dinámica de competencia productiva de escala global (Tilly, 1995; Lascurain, 2012), lo cual exige que se pase revista a esta dinámica, a fin de identificar cómo opera la maquinaria productiva global e identificar las vías a través de las cuales esta maquinaria incide en el comportamiento de la firma.

Con base en lo anterior, este capítulo se compone de tres apartados; en el primero se hace una exploración somera del proceso de globalización como fenómeno que ejerce influencia en el comportamiento de las EMN (Bair, 2008); el segundo apartado es el más robusto, porque en él se analiza lo referente a la EMN, su importancia a nivel global, las diferentes estrategias de inversión que estas entidades adoptan, y los canales a través de los cuales la región de hospedaje y el país de origen determinan los esquemas de organización productiva y laboral de las empresas en cuestión; en el tercer apartado se presenta una revisión somera del papel de las EMN para el caso mexicano, su impacto en términos de inversión y la controversia en torno a la CE que tienen y promueven dichas empresas en el país.

2.1 Globalización y empresas multinacionales

La globalización es un fenómeno que tiene que ver con un creciente establecimiento de canales para el intercambio de recursos entre actores cuyos territorios de incrustación están alejados los unos de los otros. Con la llegada de nuevas tecnologías estos canales han aumentado en número, densidad y alcance, además de que también han incrementado su capacidad de carga y la velocidad a la que transportan recursos, al grado en que existe una mayor interdependencia entre los territorios, y los actores que en ellos habitan (Sassen, 2002, 2012).

Del párrafo anterior, se pueden extraer dos elementos centrales con respecto a la globalización: existencia de canales e intercambio de recursos; estos dos elementos guardan

una relación dialéctica porque las diferentes formas de ampliación de los canales favorecen el tránsito de más y nuevos recursos, y a su vez estos últimos demandan la ampliación de los canales de tránsito, lo cual define a la globalización como un fenómeno de dinámica creciente y autosostenible en materia de interacción entre territorios y sus actores.

Así, la interacción entre territorios y actores que es la globalización se manifiesta y abraza a las diferentes esferas de la actividad humana (Bair, 2008), entre las cuales está la esfera productiva; misma que a través de las EMN estimula una interdependencia creciente entre países y regiones (Sassen, 2002). Esta interdependencia creciente contribuye al robustecimiento de las Cadenas Globales de Valor (CGV) (Sturgeon y Johannes, 2011) lo cual es resultado del aumento en el volumen de transacciones transfronterizas de bienes y servicios, así como de los flujos internacionales de capitales (Méler, 2004).

Los argumentos anteriores encuentran respaldo en las cifras emitidas por la Organización Mundial del Comercio (OMC); durante el año 1990 el comercio total de mercancías a nivel mundial registró un valor de 3 mil 496 millones de dólares, mientras que para el año 2014 este valor llegó a los 18 mil 494 millones de dólares, lo cual representa un incremento de 540% en poco menos de veinticinco años (OMC, 2015; Banco Mundial, 2015), y deja en claro que existe un fortalecimiento de los canales y redes de intercambio comercial a nivel mundial, es decir un robustecimiento de las CGV.

Además, durante el año 2011 el 49% del comercio mundial de mercancías y servicios se transó por medio de las CGV, frente a un 36% en el año 1995 (OMC, 2015), situación que nuevamente nos refiere a un proceso dinámico y de crecimiento casi exponencial, en el cual las EMN, a través de su incrustación territorial van dando forma y ritmo a la globalización, al grado en que autores como Dicken (2011) y Sklair (2001) consideran que las multinacionales son las instituciones que más influyen en el proceso de globalización.

Entonces, queda claro que la globalización vista desde lo productivo es un proceso cuya dinámica se acelera rápidamente, y en el cual las EMN, desde los territorios que las albergan, juegan un papel central. Ante tal situación, la pregunta obligada es: ¿De qué manera y bajo qué estrategias, instituciones tan importantes como las EMN, operan y van dando forma a la

dinámica productiva global, y para el caso de este trabajo, cómo dichas estrategias determinan las formas de organización y la CE al interior de las propias empresas?.

Así, en lo sucesivo se expondrá la relación que guardan las EMN con el territorio, sus respectivas estrategias de inversión y su papel productivo y laboral dentro de la orquesta internacional y nacional; de manera que es preciso analizar su funcionamiento y su forma de organización a fin de conocer las condiciones contextuales en las que es definida la CE en este tipo de empresas.

2.2 Empresas Multinacional: Operación, territorio e importancia

En esta sección se tratarán los aspectos generales de las EMN, qué son, cuáles son sus objetivos y a qué obedecen, las estrategias de inversión que adoptan, la forma en que se relacionan con el territorio y la importancia que poseen en términos laborales.

2.2.1 ¿Qué es la Empresa Multinacional?

Existen diversas definiciones de lo que es una EMN, algunas de ellas son más restrictivas que otras. Este es el caso de la definición propuesta por Vernon (1971), quien señala que para que una empresa pueda ser catalogada como multinacional debe operar en al menos seis países. Otras definiciones más flexibles son las de Brooke y Remmers (1972), para quienes una empresa es multinacional en tanto que controle firmas de servicios o manufacturas en el extranjero. Por su parte para Hirsch (1976), una empresa es multinacional por el hecho de adquirir o establecer una unidad en el extranjero, mientras que para autores como Dunning (1976) y Dicken (2011) una EMN es aquella que es propietaria y controla instalaciones productivas en más de un país, de manera que es capaz de organizar coordinadamente las operaciones de la firma en las diferentes unidades que ésta posee.

Cada una de las definiciones anteriores tiene grados de restricción diferenciados en torno a lo que define a una empresa como multinacional, pero el común denominador que funge como criterio para acreditar la tipificación de multinacional es un elemento de tipo territorial, primero porque intrínsecamente todas estas definiciones están asumiendo que la empresa posee un territorio o país de origen, y en segundo lugar porque es posible hablar de

multinacionalismo, una vez que la empresa en cuestión asume presencia dentro de un lugar que escapa al espacio administrativo de su país de origen, por esta razón en cada una de las definiciones existe una interiorización de la esfera territorial como criterio de definición de la EMN, razón que justifica la necesidad de comprender cómo ese territorio, tanto de origen como de hospedaje definen el comportamiento de la EMN en términos de CE.

Entonces, es claro que en la base de la definición de una EMN está un criterio territorial que tiene que ver con tener presencia en diversos espacios geográficos, lo cual sugiere que el espacio y la ubicación importan en el análisis del funcionamiento de las multinacionales. Por esta razón en las secciones subsecuentes de tratará la relación que guardan las EMN con el territorio, pero antes de eso se indagará en torno a los objetivos que persiguen este tipo de empresas.

2.2.2 ¿Cuál es el objetivo de la empresa multinacional?

Para Fajnzylber y Martínez Tarragó (1976), la EMN posee objetivos de tipo privados, mismos que son puntuales y permanentes: *rentabilidad* y *crecimiento*. En lo general, estos dos objetivos son evaluados para el agregado de las operaciones de la EMN a escala del mercado global y en el largo plazo, aunque con el propósito de conocer el desempeño de las EMN en un territorio y temporalidad más acotados, también es posible desagregarlos según los intereses evaluativos.

Por su parte, para Eiteman y Stonehill (2006), existen dos tipos de objetivos alternativos para la EMN. Los primeros se refieren a maximizar las ganancias de los accionistas; los autores señalan que esta visión es más cercana a la filosofía y el bagaje cultural de las EMN angloamericanas, en las cuales de manera alternativa lo que se busca es minimizar el riesgo de los accionistas según una tasa de rendimiento dada. El segundo tipo de objetivos consiste en maximizar las ganancias de la firma, y ésta se asocia más con el bagaje cultural de las EMN europeas y japonesas, porque dentro de éstas se asume a los accionistas como uno más de los grupos de interés involucrados con la corporación, como lo son los trabajadores de cuello azul, los de cuello blanco, la población local, el gobierno, los proveedores, entre otros.

Tanto para el primero como para el segundo grupo de autores, el objetivo de las EMN está asociado con conseguir una posición financiera más favorable que aquella que se tuvo en fechas pasadas, ya sea en términos de rentabilidad y crecimiento (Fajnzylber y Martínez Tarragó, 1976), o bien de maximización de las ganancias para los accionistas o para la empresa como un todo (Eiteman y Stonehill, 2006). Lo que se puede deducir es que en la base de estos objetivos está la generación de valor a través del proceso de producción, y en este sentido la agregación de valor se legitima como el propósito central de las EMN.

Ahora bien, es importante reconocer que las EMN poseen objetivos particulares en cada una de las áreas que componen la empresa (Penrose, 1959), por ejemplo en términos de organización laboral, productiva, innovación, mercadeo, negocios, etc., pero en última instancia todos ellos están interrelacionados y contribuyen de diferentes maneras para dar cobertura al objetivo fundamental de la EMN: la generación y agregación de valor por medio de la actividad productiva que la firma desarrolla al interior del segmento de la CGV en el cual se desempeña (Sturgeon y Johannes, 2011).

2.2.3 Empresas multinacionales y sus estrategias de inversión

Como se hizo patente, el propósito central que persigue la EMN es la agregación de valor, y en este sentido la pregunta natural que surge es ¿bajo qué estrategias de inversión las EMN cristalizan este objetivo? A este respecto, las estrategias de inversión y organización que adoptan las EMN para la consecución del citado objetivo son variadas porque éstas responden a las demandas del segmento que la multinacional ocupe dentro de la CGV (Sturgeon y Johannes, 2011).

La obra de Jonh Dunning permite arrojar claridad con respecto a las estrategias de inversión que adoptan las EMN según sus objetivos y el lugar que ocupan en la CGV. Las aportaciones de Dunning (1976) en este campo se enmarcan en lo que el mismo autor ha denominado el *paradigma ecléctico de la producción internacional*. Este acercamiento no es sino una interpretación teórica del funcionamiento de la EMN, en donde todo gira en torno a lo que el citado autor identifica como la *ventaja* de la EMN.

El *paradigma ecléctico* de Dunning (1976), tiene tres elementos como fundamento. Primero, se asume que no existe la competencia perfecta, en la cual todas las empresas son tomadoras de precios y compiten en condiciones de igualdad; en vez de esto lo que el autor propone es que las empresas son disimiles, y que aquellas que están a la vanguardia competitiva han alcanzado esta posición debido a que tienen una *ventaja* que favorece que sus ingresos sean mayores a los de la competencia. Segundo, no existen los flujos libres de información entre empresas, lo cual tiene dos implicaciones; por un lado se reitera que no hay una condición de igualdad entre las empresas; por otra parte, la empresa poseedora de la *ventaja* puede hacer uso de ésta para incrementar sus ganancias, además de que puede agenciarse ingresos adicionales por concepto de derechos en caso que otras empresas hagan uso de la citada *ventaja*. Tercero, la empresa no funciona sobre la lógica auto-regulatoria de las fuerzas de mercado, sino que se auto-asume como una entidad con capacidad de agencia, y en este sentido elige el lugar en el que va a producir y los socios con los que va a comerciar, ambas decisiones tienen como propósito desarrollar la *ventaja* de la empresa, a fin que ésta sea gestionada de la manera más eficiente en términos de generación de valor.

Los tres elementos que están en la base del *paradigma ecléctico*, tienen como fuente lo que Dunning (1976) identifica como *la habilidad de la firma*, la cual se asocia con la adopción de aquella estrategia de inversión que resulte más favorable en términos del uso eficiente de la dotación de recursos con los que cuenta la EMN para la consecución de sus objetivos, mismos que como se indicó previamente son dictados por las exigencias del lugar que la firma ocupa dentro de la CGV.

Con base en lo anterior, Dunning (1993) propone que es posible clasificar a las EMN en función de la estrategia de inversión que cada una de ellas adopta, y en este tenor propone que existen cuatro tipos de estrategias de inversión, y por tanto cuatro tipos de EMN. A continuación se enuncian cada una de ellas.

En primer lugar están aquellas multinacionales que asumen una estrategia de inversión orientada a la búsqueda de aquellos países o regiones que cuentan con importantes fuentes de recursos naturales. Segundo, aquellas EMN cuya estrategia de inversión está orientada a ofrecer sus productos o servicios en un país o región con el propósito de ganar una cuota de

mercado. Tercero, aquellas firmas cuya estrategia de inversión consiste en gestionar sus recursos para hacer uso de las ventajas y dotación de factores que le proporciona la región o país de hospedaje, esto con el propósito de orientar su producción hacia la exportación. En cuarto lugar están las EMN cuya estrategia de inversión consiste en adquirir nuevas empresas, o generar fusiones con el objetivo de agenciarse nuevos activos tecnológicos que permitan ganar permanencia y continuidad dentro del mercado de competencia global.

Así, las diferentes estrategias de inversión que una EMN adopta pueden servir para clasificar y tipificar a dichas empresas, aunque es importante considerar que pueden existir casos en los que una misma firma incorpore dos o más de estas estrategias de manera simultánea; pese a esta consideración no se debe descartar esta forma de clasificación empresarial porque en lo general permite identificar pautas de comportamiento específicas de las EMN, además de que en términos analíticos, y para el caso de este trabajo, permite identificar bajo qué estrategias de inversión las EMN poseen una mejor CE.

2.2.4 Empresas multinacionales y territorio

Las EMN existen sobre un territorio, y este último posee sus propias dinámicas en términos institucionales, culturales y productivos, así como sus propios arreglos en materia laboral (Heidenreich, 2012), por lo cual es lógico deducir que el territorio, a través de todas las dinámicas que en él tienen lugar, ejerce influencia sobre el comportamiento que las firmas asumen (Bair, 2008). Por lo anterior, en este apartado se exploran algunas de las maneras en las cuales los territorios, tanto de origen como de hospedaje ejercer influencia y van delineando la forma de operar de las multinacionales.

2.2.5 Empresas multinacionales y lugar de origen

Hay una relación entre la EMN y su lugar de origen, que de acuerdo con Dicken (2003) se establece a través de las prácticas culturales que existen en el territorio del cual proceden las EMN, de manera que la estrategia de inversión, la organización productiva, y se deduce que por tanto también la CE varía en función de las prácticas culturales que imperan en el lugar de procedencia de la EMN.

De lo anterior se pueden reflexionar dos cosas. Primero, el vínculo que existe entre la EMN y el lugar de origen es resultado de la penetración gradual que las pautas de comportamiento culturalmente construidas van teniendo en la vida productiva del lugar de origen, de manera que en términos laborales estas pautas terminan por construir una idea colectiva de lo que es laboralmente aceptable y lo que no lo es. En algunos de los casos bien se podría decir que estas pautas, que inicialmente sólo se basan en las creencias colectivas, van adquiriendo más aceptación, al grado en que se institucionalizan y pasan a formar parte de un marco formal de regulación. Segundo, si las empresas generan esquemas de operación y organización laboral con base en las prácticas culturales que imperan en su lugar de origen, es natural asumir que una vez que las empresas arriban a un nuevo sitio se vean obligadas a modificar cierta parte de su forma de operar, a fin de adaptarse y no transgredir las pautas culturales e institucionales que imperan en el lugar de recepción, lo cual sigue una reinvención de su CE.

Ahora bien, retomando la idea de Dicken (2003), con respecto a la relación que existe entre la EMN y el lugar de origen, es lógico deducir que en términos territoriales, las estrategias organizacionales de las EMN varían incluso entre las diferentes regiones que configuran un mismo país, lo cual resulta de que el origen y desarrollo de estas empresas está incrustado en regiones específicas al interior de cada uno de sus países de origen y cada una de estas regiones posee arreglos culturales particulares que resultan en esquemas de organización laboral disimiles (Heidenreich, 2012).

Además de las pautas culturales, la organización productiva territorial también es una forma de apreciar la incidencia del lugar de origen sobre la EMN. Los regiones de las cuales provienen las multinacionales suelen articularse bajo la forma de conglomerados productivos, mismos que condensan empresas, instituciones gubernamentales y centros de investigación cuyos recursos están orientados hacia el desarrollo y la innovación dentro de un campo en común, de manera que estos espacios se erigen como territorios especializados con esquemas de organización productiva y laboral propios, mismos que son adoptados por las empresas y van con ellas una vez que éstas se expanden y se instalan en un nuevo sitio (Porter, 1998). Así, los *clusters* son un indicador de una relación cercana entre la EMN y su lugar de origen y dejan en claro que la relación que guardan estos dos actores no es casual,

sino que por el contrario es incluso coevolutiva, en tanto que las formas de organización productiva del *cluster* determinan las formas de operar de la EMN, a la vez que éstas últimas también van determinando la evolución organizacional del *cluster* (Porter, 1998).

En función de todo lo anterior, se puede argumentar que los países o regiones de origen, a través de sus arreglos culturales y sus esquemas de organización productiva, van dando forma al comportamiento de las EMN, mientras que ésta última, a través del desarrollo de su actividad productiva, laboral y su asociación con otras empresas va determinando o reconfigurando los arreglos culturales y organizacionales que fungen como soporte de la propia actividad productiva en el lugar de origen.

2.2.6 Empresas multinacionales y lugar de hospedaje

Hay diferentes formas en las que la región de hospedaje incide en la forma de operar de la EMN, o visto desde otro ángulo existen elementos que motivan a las EMN para hospedarse en un nuevo sitio, de manera que se puede deducir que estos elementos terminan por incidir en el comportamiento organizacional y laboral de la multinacional, y en este sentido para Mercado (2010) las EMN están interesadas en reproducir sus prácticas de organización productiva y laboral más allá de la localización donde estas fueron generadas, de manera que se puede decir que las formas en que la EMN se relaciona con la región de hospedaje se pueden dar de las siguientes maneras.

De acuerdo con Scott y Storper (2003), las regiones productivas suelen erigirse bajo la forma de *clusters* especializados, mismos que han ido desarrollando su propio esquema organizacional para el intercambio de información. Las EMN buscan hospedarse en la región que contienen al *cluster* con el propósito de acceder a la información que en él transita, y dado que los *clusters* ya cuentan con su propia forma de organización productiva, existe una presión ejercida sobre las EMN para que estas generen una estructura organizativa acorde con la del *cluster*.

Otra forma en la que interactúan la EMN y la región de hospedaje se da a través de la necesidad que tiene la multinacional de ganar presencia física en los mercados externos con el propósito de conocer con precisión las necesidades del mercado local y así ofrecer bienes

o servicios a la medida de cada demanda. De esta manera se favorece la comprensión del contexto local, y en este caso de la región de hospedaje de la cual emerge la demanda que atiende la multinacional (Shatz y Venables, 2000).

También existen regiones que ofrecen condiciones favorables para las EMN en términos de reducción de costos. Esta es una forma de relación que se establece comúnmente a partir del factor trabajo, y se dice que esta clase de relaciones son tenues porque pueden ser fácilmente modificadas por subsecuentes ondas de relocalización, motivadas por la existencia de sitios en donde los costos de la mano de obra son reducidos, de manera que esto también constituye una forma de relación entre la empresa y la región de hospedaje (Shatz y Venables, 2000).

Por su parte, Lévesque et al. (2015) proponen que al amparo de las normas e instituciones de la región de hospedaje, las prácticas laborales en las EMN se ven determinadas por el poder de negociación y la capacidad de movilización de recursos que poseen los trabajadores, lo cual sugiere que la región de hospedaje, a través de la normatividad que en ella impera, es capaz de incidir en la CE.

Otra forma en la cual la EMN y la región de hospedaje se vinculan es a través de lo que Carrillo y Contreras (2015) denominan ecosistemas de innovación, entendidos estos como entramados de colaboración en los que participan instituciones públicas y privadas orientadas a la promoción y desarrollo de ciencia, tecnología e innovación. Las EMN se ven atraídas por aquellas regiones que han logrado articular un ecosistema de innovación porque a través de ellos transita conocimiento, mismo que no es sino un recurso intangible perteneciente a la región y que le interesa poseer a la EMN a fin incorporarlo a su proceso productivo y mantener o ampliar su nivel de competitividad.

Entonces, la relación que la EMN entabla con la región de hospedaje se da por diversas vías, entre los cuales aquí hemos destacado: el esquema organizacional determinado por el *cluster* existente en la región de hospedaje; la necesidad por comprender con precisión las necesidades y demandas del lugar de hospedaje; las oportunidades que la región ofrece en términos de reducción de costos; la normatividad y capacidad de movilización de los trabajadores; y finalmente, la oportunidad de acceder al conocimiento que transita por el ecosistema de innovación existente en la región de hospedaje.

Una vez que se ha pasado revista a diferentes formas en las que el territorio, tanto de origen como de hospedaje incide en las EMN, se procederá a precisar el impacto y la controversia que las multinacionales generan.

2.2.7 Empresas multinacionales: Impacto y controversia

El impacto que generan las EMN se manifiesta en múltiples esferas, y su alcance es global; el impacto en cuestión tiene presencia en esferas como la laboral, organizacional, negocios, productiva, entre otras (OIT, 2016; OMC, 2015, 2014); si bien en un primer acercamiento este impacto puede ser catalogado como positivo, existen posturas encontradas. Por un lado aquellos que hablan de los beneficios emanados de la llegada de EMN y sus respectivos montos de inversión (Sturgeon y Johannes 2011; Barrios *et al.*, 2005), y por otra parte aquellos que identifican en este arribo una serie de efectos negativos (Campbell, 1996; Tilly, 1995). Estos dos temas, el impacto y la controversia en torno a las EMN son los tópicos que se analizan en este apartado.

2.2.8 Impacto de las empresas multinacionales

Una vez que se han analizado los elementos centrales en torno a la EMN, sus objetivos, estrategias de inversión y su relación con el territorio, la pregunta es, ¿qué presencia e impacto tienen las EMN en el marco del proceso de globalización?

Como se indicó líneas arriba, las EMN son consideradas como las instituciones que tienen mayor impacto en el proceso de globalización (Dicken, 2011; Sklair, 2001), de manera que las EMN poseen una importante capacidad de movilización y gestión de recursos a escala global, lo cual tiene efectos en términos laborales, al grado en que se estima que actualmente existen 50 mil EMN con 450 mil filiales que concentran más de 200 millones de empleos directos en todo el mundo (OIT, 2016), si se toma en cuenta que en años recientes el planeta atravesó por una crisis económica que entre otros efectos incrementó drásticamente el número de desocupados mundiales, haciendo que esta cifra alcanzará los 201 millones durante el año 2014 (OIT, 2015), se puede apreciar claramente la importancia que las EMN tienen en términos de generación de empleo: las EMN concentran tanto empleo como desocupados hay actualmente en el mundo; y dado que la cifra presentada sólo contempla los

empleos directos es probable que esta cifra se incremente substancialmente una vez que se consideren los empleos generados de manera indirecta.

Las EMN están presentes en diversas facetas, como son la actividad comercial, productiva, organizacional y por su puesto la laboral; al interior de todas estas facetas, las EMN poseen potencial para seguir generando efectos positivos, pero a pesar de este potencial y fuerte impacto existe la controversia en torno a la forma de operar de estas empresas; esta controversia será el tema de la siguiente sección.

2.2.9 Controversia en torno a las empresas multinacionales

Como se manifestó, el impacto que las EMN generan en diversas esferas es importante. Sin embargo sigue existiendo controversia en torno a las actividades de estas empresas, y en lo general es posible identificar dos posturas bien diferenciadas: la teoría de la acumulación capitalista y la teoría de la producción internacional.

La teoría de la acumulación capitalista asume a las EMN como los vehículos a través de los cuales el sistema produce y reproduce una estructura centro-periferia, dentro de la cual las EMN se hospedan en los países periféricos bajo una estrategia de inversión cuyo propósito es explotar los recursos naturales, y generar empleos con salarios bajos, situaciones estas que perpetuan un esquema de intercambio desigual en el que los países menos desarrollados quedan a merced de la decisiones de inversión de las multinacionales (Frobel, 1978; Hymer, 1976).

Por su parte, la teoría de la producción internacional argumenta que las multinacionales, vía movilización de IED, favorecen la innovación tanto organizacional como productiva, además de estimular el aprendizaje y el desarrollo tecnológico, así como la creación de nuevas empresas y la generación de fuentes de empleo en aquellos lugares que fungen como países de hospedaje (Lall, 1990; Ernest, 2010).

Esta controversia también alcanza la esfera de lo laboral; porque desde el enfoque critico se ve a las EMN como entidades cuyas estrategias de inversión se orientan a la generación de ganancias por medio de prácticas que suponen la movilización de recursos hacia aquellos

países cuyas estructuras económicas y revestimientos institucionales favorecen costos reducidos de mano de obra, situación que ha llevado a argumentar la promoción de prácticas que erosionan la CE, pues dan preferencia a esquemas de subcontratación, salarios reducidos, así como cobertura parcial de prestaciones, y en general prácticas que empujan a la baja la CE (Chudnovsky, 1978; Fuji, 2011).

En respuesta a lo anterior, se ha argumentado que dada la necesidad que tienen las EMN por ganar eficiencia en las diferentes etapas de producción que integran la CGV, así como en términos de distribución y mercadeo, las citadas empresas adoptan prácticas laborales que buscan estimular a los trabajadores por medio de paquetes salariales y de prestaciones que suelen estar por arriba de lo que las legislaciones laborales de los países de hospedaje establecen (Lascurain, 2012). A esto se suma el desarrollo permanente de habilidades por medio de prácticas que involucran el intercambio de experiencias entre empleados y la capacitación sistemática que permite el desarrollo de nuevas destrezas, mismas que se traducen en oportunidades de ascenso laboral (Dunning, 1993), y que bien podrían interpretarse como oportunidades de mejoría permanente en la CE al interior de las EMN.

Considerando lo anterior, es claro que existe una controversia basada en argumentos teóricos, esta controversia penetra hasta el tema de la CE que poseen las propias EMN, situación que da la pauta para preguntarse e indagar cómo y en qué medida las formas de organización, en términos de las estrategias de inversión y localización, van configurando la CE, misma que igualmente es resultado de las prácticas organizativas que las EMN adoptan e importan desde sus países de origen.

2.3 Inversión extranjera y empresas multinacionales en México

Las EMN generan el 75% de los flujos de IED a nivel mundial (Carrillo *et al.*, 2012); con respecto a México, Carrillo y Gomis (2012) señalan que históricamente el país se ha beneficiado por la IED, pero no fue sino hasta la apertura comercial y la participación de México en la CGV a través de la industria maquiladora de exportación que los niveles de inversión han experimentado mayor dinamismo; en esta tesitura Dussel (2012) apunta que entre los años 1994 y 2001 la tasa promedio anual de crecimiento de la IED fue de 10.2% y

posteriormente, en el marco de la recesión económica padecida en Estados Unidos entre los años 2001 y 2003, así como la creciente competencia a nivel global en la que México rivaliza con países asiáticos por el abasto del mercado estadounidense, y la crisis económica mundial iniciada en el año 2008 han propiciado que la tasa de crecimiento de la IED en México se reduzca a 2.7% anual.

Si bien es claro que el nivel de crecimiento de las IED en México ha mostrado un debilitamiento, el mismo Dussel (2012) señala que entre los años 1994 y 2005 fueron más de 30 mil empresas las que realizaron inversiones en México, de las cuales las mil principales fueron responsables de casi el 75% del monto total de IED que ingresó al país durante dicho periodo. Lo anterior habla de dos cosas, primero del peso tan importante que representan las EMN para México, y en segundo lugar que son sólo unas cuantas empresas las que concentran preponderantemente los montos de IED que arriban al país.

Así, la importancia que las multinacionales tienen en México en términos de IED es clara, sobre todo si la inversión es vista como detonadora de desarrollo y como motor para la generación de empleo (Ernst, 2010; Dicken, 2011; Lascurain, 2012);³, en este sentido es importante comprender hacia qué sectores o actividades está orientada la inversión que las multinacionales realizan en México, y así dilucidar las implicaciones, positivas o negativas de este fenómeno.

2.3.1 Empresas multinacionales en México y sus estrategias de inversión

La publicación titulada *Principales estrategias de las corporaciones multinacionales en México*, cuya autoría corresponde a Carrillo y Gomis (2012), constituye un ejercicio analítico que con base en una muestra de 922 multinacionales y a través de la clasificación de estrategias de inversión propuesta por Dunning (1993), permite conocer las estrategias que siguen y el origen que tienen las inversiones realizadas por las EMN en México. Siguiendo a los mismos autores, la estrategia de inversión que más adoptan las multinacionales establecidas en México consiste en buscar eficiencia a través de la exportación de bienes y

³ Si bien en las respectivas investigaciones no se deja de reconocer la posible existencia de efectos negativos desprendidos de la IED, en lo general se asume que ésta es más una oportunidad de desarrollo que un impedimento para el mismo.

servicios, pues el 58% de las empresas entrevistadas así lo declaró; la segunda estrategia de inversión más socorrida es aquella que se orienta al abastecimiento del mercado local, el 34% de las EMN entrevistadas así lo avala; en tercer lugar está la búsqueda de activos tecnológicos con sólo un 8% de empresas orientadas por este tipo de estrategia⁴.

Desde un punto de vista teórico, cada una de las tres estrategias de inversión que tienen las EMN establecidas en México poseen sus respectivos efectos negativos. 1) Los efectos negativos de la estrategia de exportación refieren a que las EMN establecidas en México se especializan en actividades de bajo valor agregado y son intensivas en mano de obra. Además, ya que en lo general este tipo de estrategia es adoptado por empresas del sector manufacturero. Éstas suelen generar una dependencia importante hacia componentes importados para la producción, lo cual a su vez implica eslabonamientos productivos locales nulos y débiles. A este respecto, la investigación de Carrillo y Gomis (2012) encontró que para el caso de México, esta estrategia se asocia con una carrera a la baja con respecto a los costos laborales como el salario y las prestaciones de los trabajadores. 2) Los efectos negativos relativos a la estrategia de abastecimiento del mercado local suelen asociarse con una pobre calidad en los productos finales, lo cual redundaría en un pobre nivel de competitividad productiva de nivel mundial, además de que existe el riesgo de que con la llegada de EMN haya un efecto desplazamiento de aquellas empresas locales que en un primer momento eran las que abastecían el mercado nacional o local. 3) Por último, el hecho de que existan EMN orientadas por una estrategia de búsqueda y apropiación de activos tecnológicos se asocia con un interés nulo por invertir en innovación y desarrollo local, lo cual se puede proyectar en una articulación desdibujada, entre los objetivos empresariales y los propósitos gubernamentales en materia de desarrollo científico y tecnológico, en otras palabras: una vinculación pobre entre las EMN y la política nacional, local o regional (Mortimore, 2006 a través de Carrillo y Gomis, 2012).

En términos del origen asociado a cada estrategia de inversión, la investigación en cuestión revela que en el caso mexicano, las EMN de origen extranjero son las que más adoptan una

⁴ Carrillo y Gomis acotan que la estrategia de inversión asociada a la búsqueda y extracción de recursos naturales quedó omitida porque ninguna de las EMN entrevistadas se desempeña dentro del sector primario.

estrategia orientada a la exportación, mismas que en su mayoría se desempeñan en actividades manufactureras; por su parte las multinacionales mexicanas establecidas en México muestran predilección por la estrategia de abasto del mercado local, y en general las EMN que adoptan esta estrategia de inversión desempeñan en actividades dentro del sector servicios. Por último, la estrategia de búsqueda de activos tecnológicos es poco socorrida y suele erigirse de manera secundaria, es decir que complementa alguna otra estrategia de tipo exportadora o abastecimiento local. El caso de las EMN que atienden de manera secundaria la estrategia de búsqueda de activos tecnológicos da la pauta para que Carrillo y Gomis, (2012) concluyan que no todas las estrategias de inversión son *puras*, porque pueden existir multinacionales que combinan dos o más estrategias de inversión, así como hay EMN que arriban con el despliegue de cierta estrategia, pero con el paso del tiempo ésta es desechada y sustituida por una estrategia diferente.

Así, es claro que contrario a lo que se asume con regularidad, las EMN no sólo se hospedan en México con el propósito de desenvolverse en la actividad manufacturera para la exportación, sino que su lógica de localización tiene detrás estrategias de inversión diversas, cada una de ellas con sus respectivas implicaciones para el sistema productivo local.

2.3.2 Empresas multinacionales en México y calidad del empleo

Entre los años 1992 y 2010 se realizaron más de 2,800 cambios regulatorios en las legislaciones nacionales sobre IED alrededor del mundo, siendo sólo el 10% de estos cambios menos favorables para la IED, mientras que el resto supuso una mayor liberalización (Lascurain, 2012). Teniendo en cuenta lo anterior se pueden hacer dos consideraciones; primero, la importancia de las EMN es tanta que la inversión que generan es más favorecida que perjudicada; segundo, la existencia de medidas que no favorecen a la IED indica que el arribo de EMN también puede suponer efectos negativos en aquellas regiones en que se hospedan. Con el propósito de comprender mejor el contexto de esta investigación, en esta sección se presentan algunas de las críticas y evidencias en torno a la CE que existe en las EMN hospedadas en México.

La investigación de Carrillo y Gomis (2011), deja ver lo que las EMN significan en términos laborales; se estima que durante el año 2007 las multinacionales concentraron 2.7 millones de empleos en el país, lo cual representó el 18.3% de los afiliados permanentes al Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS). Dicha investigación también reveló que el costo en mano de obra en el que incurren las EMN hospedadas en México representa más de un tercio (35.9%) del costo total de sus operaciones, y que en términos de ubicación las empresas hospedadas en la región central son las que registran mayores tasas de crecimiento ocupacional.

Para Lascurain (2012), el arribo de EMN significa generación de empleo y capacitación para los trabajadores, lo cual redundará en el desarrollo de capital humano en la región de hospedaje, y en este sentido mejorías en la CE, aunque por otro lado el propio autor no deja de considerar que una de las críticas más extendidas en contra de las EMN es que ofrecen salarios bajos y condiciones de explotación en países en desarrollo como México. A este respecto existe evidencia que va en contracorriente, (Hualde, *et al.*, 2014; OIT, 2009; Brown, 2002; Graham, 2000) porque se demuestra que las EMN hospedadas en países en desarrollo ofrecen salarios y prestaciones que están por encima de lo que la ley establece como pisos mínimos, llegando incluso a posicionarse por arriba de la media de cada país. En este sentido, lo que se puede reflexionar es que las EMN ofrecen salarios y paquetes laborales competitivos, según las condiciones locales de cada país o región de hospedaje.

Por su parte, Bensusán (2013) y Tilly (1995) coinciden en que como resultado del acelerado proceso de globalización se puede hablar de una declinación del Estado, situación que se traduce en un incremento del poder de las EMN y el debilitamiento de las regulaciones laborales nacionales, lo cual deriva en un proceso de deterioro de las cualidades del empleo y por tanto implica una reducción en la calidad del mismo. Sin embargo existen otros autores (Garrett, 1998; Brown, 2009) que argumentan que dentro del terreno político, la capacidad de negociación que poseen las EMN no se compara con la capacidad de coerción que tiene

el Estado, por lo cual éste último sigue teniendo el protagonismo y la capacidad de imposición a la hora de entablar negociaciones⁵.

Entonces, como se ha hecho patente, existen posturas encontradas, pero incluso las que hablan de los efectos positivos de las EMN en términos de CE no dejan de ser cautelosas, porque no dejan de considerar los posibles efectos negativos. Lo que se puede reflexionar en este punto es que el arribo de EMN no es intrínsecamente benéfico o perjudicial, sino que estas empresas asumen una estrategia de inversión y de organización productiva y laboral en función de sus objetivos y de su posición dentro de la CGV y del contexto institucional del país anfitrión. Bajo estos criterios las multinacionales determinan la localización más favorable y se organizan de la forma más eficiente posible, lo cual las empuja a hospedarse en aquellos países o regiones cuyas condiciones, ya sea de ubicación, institucionales o culturales, representen la mejor opción en términos de ajuste y sinergia con respecto a su estrategia productiva. Bajo todas estas condiciones las EMN generan un esquema de organización laboral que resulta en determinada CE. En este punto lo que interesa es identificar bajo qué estrategias las EMN poseen mejores niveles de CE por lo que, este será el tema de los siguientes capítulos.

⁵ Por supuesto, este sería más bien el caso de países que poseen un estado de derecho efectivo que garantiza el cumplimiento de las normas y las sanciones en caso de violación o incumplimiento.

CAPÍTULO III

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Esta es una investigación que a través del método científico, plantea como tema de investigación la Calidad del Empleo (CE) en Empresas Multinacionales (EMN). Así, lo que se propone es una investigación de tipo comparativa, misma que será analizada en dos escalas, al interior de las cuales serán contemplados algunos de los elementos organizativos (Dicken, 2011; Dunning, 1993) y territoriales (Heidenreich, 2012; Porter, 1998) que hacen diferentes a la EMN unas de otras.

La primera escala de análisis es macro-espacial, en ella se propone analizar y comparar las CE a la luz de las diferentes estrategias de inversión, región de hospedaje y país o región de origen de las EMN. El propósito de este acercamiento de tipo agregado es analizar la manera en que los atributos constitutivos de la CE se ven modificados a la luz de cada una de estos elementos organizativos y territoriales que como se dijo en el párrafo anterior hacen disimiles a las EMN unas de otras.

La segunda escala de análisis es micro-empresarial, en la cual lo que se hará es comparar el comportamiento que sigue la CE en dos EMN cuya estrategia de inversión, país de origen y región de hospedaje son diferentes. Al igual que en el análisis a escala macro-espacial, el propósito es analizar de qué manera las diferencias organizacionales y territoriales de las EMN definen la CE al interior de las multinacionales.

El análisis a dos escalas que se realiza tiene como propósito conocer por un lado las generalidades en torno a la CE en EMN, y por otra parte identificar y analizar aquellos elementos particulares que escapan al análisis agregado y que también abonan en favor de una explicación más profunda en torno a la CE y sus respectivos atributos, en este sentido lo que se hace es indagar y contrastar los resultados obtenidos en ambos niveles de análisis, esto es, corroborar en qué medida los resultados desprendidos del análisis micro-empresarial corresponden, o no, al comportamiento registrado en la escala macro-regional, lo cual a su vez permitirá conocer en qué medida el contexto escalar de las EMN impacta en la CE de estas empresas.

3.1. Conceptos y operacionalización

En esta investigación el objeto de estudio son las Empresas Multinacionales (EMN), y el enfoque analítico que se implementa es el de Calidad del Empleo (CE), así lo que se estudia es la CE en EMN, de manera que estas dos categorías son la médula de esta investigación, razón por la cual a continuación se precisa el concepto y operacionalización de cada una de ellas.

3.1.1 Concepto de calidad del empleo

En el capítulo uno se expusieron los argumentos teóricos y analíticos que justifican la siguiente definición de CE: Es un enfoque que está interesado en comprender cómo y en qué magnitud el contexto explica la calidad de los empleos, siendo esta un categoría cuyos atributos son objetivos (Farné, 2003) y multidimensionales (Weller y Roethlisberger, 2011; Dewan y Peek, 2007), y cuya lectura hace posible dos cosas; primero, identificar las condiciones en las que el empleados se desempeña y segundo, la posición que dichas condiciones presentan actualmente con relación a un momento pasado, o bien con respecto a otro caso observado.

3.1.2 Concepto de empresa multinacional

En lo que respecta a la EMN, en el capítulo dos fueron expuestos los fundamentos analíticos, con base en los cuales lo que se entiende como EMN es lo siguiente: Son entidades de prestación de servicios y/o fabricación de bienes que poseen presencia en dos o más países (Hirsch, 1976; Dunning, 1976; Dicken, 2011), y cuyo propósito consiste en la agregación de valor y generación de beneficios (Fajnzylber y Martínez Tarragó, 1976; Eiteman y Stonehill, 2006), para lo cual diseñan y ponen en marcha estrategias organizacionales (Dunning, 1993; Penrose, 1959) y de ubicación diversas (Dicken, 2011; Porter, 1998).

3.1.3 Operacionalización de la calidad del empleo

Basado del epígrafe anterior, la definición operativa de CE que aquí se adopta refiere a una medida multidimensional, objetiva y de tipo relacional. Es multidimensional porque está

basada en el análisis conjunto de diversos atributos; es objetiva porque los atributos de los que se alimenta son cuantificables, de manera que no incorpora atributos asociados a la percepción; finalmente es relacional porque, a fin de identificar si la calidad aumenta o disminuye, su análisis exige una comparación, ya sea en el tiempo, o bien con relación a otra unidad distinta⁶. Así, basados en los análisis existentes (Farné, 2003; Reinecke y Valenzuela, 2000; Rodgers, 1997;) y en función de los datos disponibles, la calidad del empleo se entiende operativamente como una colección de atributos clasificados en cinco campos de prácticas laborales, mismas que se enlistan a continuación:

1. Ingreso
 - a. Número de salarios mínimos recibidos anualmente⁷.
2. Jornada laboral
 - a. Porcentaje de empleados de tiempo completo.
3. Sindicalización
 - a. Porcentaje de reconocimiento y titularidad sindical.
 - b. Porcentaje de empleados sindicalizados.
4. Contrato
 - a. Porcentaje de empleados temporales o por contrato.
 - b. Porcentaje de empleados subcontractados.
5. Desarrollo de nuevas habilidades.
 - a. Horas de capacitación.
 - b. Gasto en capacitación.

Los atributos contenidos en cada dimensión de la CE constituyen los componentes de la definición operativa de calidad del empleo, así esta calidad será mayor o menor según el nivel de cumplimiento que estos atributos presenten para cada EMN.

⁶ Se debe señalar que la información contenida en la base de datos que alimenta esta investigación se ciñe al año 2007 por lo cual es imposible una comparación de tipo temporal, sin embargo lo que sí se hace es una comparación entre los niveles que registran diferentes grupos de EMN.

⁷ La base de datos que alimenta esta investigación recauda la información del nivel salarial de manera en más de 80 segmentos diferentes, por lo cual esto han sido reagrupados a fin de generar la variable “Número de salarios mínimos recibidos anualmente” a fin de tener un dato que sea más fácil de interpretar y cuya estructura coincida con el resto de las dimensiones que componen la CE.

3.1.4 Operacionalización de empresa multinacional

La base de datos generada por el proyecto “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo” (Proyecto Conacyt, núm. 55018 Coord. Dr. Jorge Carrillo) contiene datos relativos a la organización de las EMN, y es la fuente de información más importantes de esta investigación. Así la definición operativa de EMN generada en el proyecto referido es la misma que se adopta aquí, y que refiere a aquellas empresas que tienen cuando menos a 500 empleados en todo el mundo, de los cuales al menos 100 se encuentran laborando en México.

3.2. Presentación de la información

El concepto de CE se construye con base en diferentes atributos. En este sentido la operacionalización implica la medición de cada uno de ellos, y dado que el enfoque es multidimensional, los atributos en cuestión presentan magnitudes de diferentes tipos, por ejemplo de extensión (jornada laboral), binomiales (existencia o ausencia de contrato), ordinales (salario), etcétera.

Así, la determinación de qué variables han de alimentar la CE dependerá de dos cosas, el contexto productivo y la información disponible. Una vez que se posean los datos de cada atributo, la cuestión es la presentación de la información, misma que se puede hacer de tres formas, con los resultados individuales de cada atributo (OIT; 2009), por medio de un índice que condense el comportamiento de todos los atributos (Casanueva y Rodríguez, 2009), o bien a través de una combinación de las dos anteriores (Farné, 2003).

En este punto es importante entender las implicaciones de cada forma de presentar la información. Con respecto a la generación de un índice se debe tomar en cuenta que la naturaleza multidimensional de la CE impide establecer un orden sin ambigüedades, y dado que un índice demanda la adopción de un sistema de ponderaciones, existen pocas posibilidades que el índice goce de aceptación general (Rodgers y Reinecke, 1998). Además

como se indicó anteriormente un indicador compuesto que aglomere diferentes atributos es invariablemente arbitrario por condensar unidades de medidas diferentes entre sí.

Las anteriores son las razones por las que algunos trabajos no recurren a un índice sintético y se vuelcan a presentar de manera individual las magnitudes de cada atributo analizado. Sin embargo la utilización de un índice como técnica de operacionalización también posee beneficios. Como herramientas estadísticas, los índices resumen diversas magnitudes numéricas en un solo resultado, y segundo, dichos índices permiten dos cosas: estimar un objetivo y monitorear la evolución de un fenómeno a fin de conocer qué tan cerca o lejos se está del objetivo. Lo que se define como objetivo es un modelo ideal que sirve para relativizar la posición que a través del tiempo tiene el fenómeno que se esté analizando, en este caso la CE (Farné, 2003).

Todas las formas de presentar la información tienen virtudes y debilidades y en este sentido la CE es una categoría neutral por no definir a priori un esquema laboral particular, como sí es el caso de enfoques como el del empleo decente, precario y de calidad por nombrar algunos; esto es así porque la categoría calidad hace un reconocimiento intrínseco de la existencia de empleos con diferentes niveles de calidad, de manera que operativamente la CE se refiere a una escala comprendida entre dos límites, uno inferior y uno superior, al interior de los cuales es posible identificar diferentes niveles de calidad.

Retomando lo anterior, la idea de los límites inferior es superior hacen alusión a un nivel mínimo y un nivel óptimo de calidad del empleo, ambos límites son únicamente referenciales, pues sería insostenible pensar en un empleo en el que la calidad fuera completamente inexistente, así como sería también sería insostenible pensar en un nivel óptimo de calidad, porque ello supondría un estado de perfección e inmutabilidad en el tiempo, idea que iría en contracorriente con el hecho de la evolución en las condiciones laborales a través del tiempo.

Tomando en cuenta todo lo anterior, la operacionalización de la CE demandaría tres fases; en primer lugar la selección de aquellos atributos que alimentaran el concepto de CE; en caso de querer mostrar la información de manera agregada, el segundo paso consistiría en establecer un esquema de ponderaciones y la respectiva escala numérica del índice; en tercer

lugar establecer diferentes segmentos al interior de la escala que tipifiquen a cada empleo con determinada etiqueta de calidad⁸.

La operacionalización en tres fases es una propuesta, más no algo que esté invariablemente presente en cada aportación que se hace en torno a la CE; por ejemplo, Farné (2003), construye un índice con base en cuatro atributos: ingreso, modalidad de contratación, afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo. Cada atributo posee una valorización horizontal y una vertical. La primera se refiere al valor que se le asigna a las diferentes alternativas contempladas en cada atributo principal, y la segunda es la ponderación de cada atributo principal según su importancia relativa con respecto al resto de los atributos en cuestión; dentro de esta aportación se puede distinguir la existencia de dos de tres fases de operacionalización, la selección de atributos y sus respectivas ponderaciones. Finalmente, se puede decir que la fase de generación de segmentos y sus respectivas etiquetas dentro de la escala de CE está presente de manera parcial dentro de la propuesta de Farné, ya que por medio del índice, que asume valores comprendidos entre 0 y 100, se establecen cuatro segmentos o grupos de calidad, grupo 1 (0-25), grupo 2 (25-50), grupo 3 (50-75) y grupo 4 (75 a 100), si bien se establece que la CE es mayor entre más cerca esté de cien, no existe un etiquetado de cada uno de los grupos o segmentos, y por tanto tampoco hay una etiqueta para los límites inferior y superior de la escala de calidad. Aun así esta es una propuesta bastante completa.

Otra aportación interesante es la de Mocelin (2008). Si bien no propone ninguna forma de medición, tiene claro que la idea de calidad invoca una escala, y que para que esta escala tenga sentido interpretativo debe estar dividida en segmentos. Por esta razón se proponen seis segmentos de CE: 1) Empleo de calidad elevada. 2) Empleo de buena calidad. 3) Empleo de calidad media o empleo de calidad. 4) Empleo de calidad dudosa. 5) Empleo de baja calidad. 6) Trabajo informal, descalificado, desprotegido, indigno o precario.

Así, la multidimensionalidad que caracteriza el enfoque de CE se refleja en los diferentes tipos de magnitudes en las que se miden los atributos que alimentan la calidad, además que

⁸ Como se ha establecido, la CE es un enfoque que se asume como objetivo en tanto que incorpora atributos susceptibles de medición, pero es posible que esta objetividad también se desdibuje a razón de la arbitrariedad con la que 1) Se seleccionan los atributos. 2) Se ponderan los atributos. 3) Se generan los segmentos.

estos atributos inevitablemente varían en cada propuesta como resultado del contexto productivo e institucional. Pese a estas complicaciones es posible operacionalizar el concepto, aunque desde luego la selección de atributos, el sistema de ponderaciones y el establecimiento de segmentos y el respectivo etiquetado del que se compone la operacionalización tienen una carga subjetiva, pues en palabras de Farné (2003) no siempre se puede atribuir al concepto de calidad un carácter exclusivamente objetivo.

3.3. Fuentes de información

Las fuentes de información para este trabajo se dividen en dos, por un lado está la base de datos para el análisis de escala macro-regional, y por otra parte están los reportes de visitas de campo, hemerografía e información disponible en los sitios de internet de las empresas que son objeto de esta investigación.

3.3.1 Base de datos INTREPRID

Con relación a la información de escala macro-región, la fuente de información será la base de datos generada en el marco del proyecto “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo” (Proyecto Conacyt, núm. 55018 Coord. Dr. Jorge Carrillo). Dicha base de datos forma parte del consorcio internacional de investigación *Investigation of Transnational Employment Practices* (INTREPID), a través del cual se ha homologado la metodología para la obtención de información en cada uno de los países en donde el proyecto está presente.

Así, la base de datos cuenta con información relativa a las prácticas laborales existentes en las empresas multinacionales. En el caso de México, la base de datos en cuestión está compuesta por un universo de 922 multinacionales, tanto mexicanas como extranjeras; de este total el 80% se encuentran establecidas en las regiones norte y centro-occidente del país, lo cual implica resultados fiables y estadísticamente representativos.

3.3.2 Reportes y hemerografía

Con relación a la información de escala micro-empresa, la investigación se alimentará de dos fuentes; la primera refiere a los reportes y entrevistas producto de visitas de campo⁹, como segunda fuente de información se usará la hemerografía disponible, así como los reportes, datos e información general existente en los sitios oficiales de internet de cada empresa. Salvo en los casos en los que así sea explicitado, las dos fuentes de información antes referidas constituirán el soporte básico de la sección descriptiva y analítica que comprende los casos de estudio.

Según la disponibilidad de información, se intentará que los componentes de la CE analizados a escala micro-empresa coincidan con los componentes analizados en la escala macro-región; en los casos en los que la información disponible lo permita se adicionaran elementos que contribuyan a una comprensión más profunda sobre la CE en la escala micro-empresa.

3.4. Manejo de información para la escala macro-región

3.4.1 Selección de datos y cruces de información

La base de datos que alimenta esta investigación contiene información referente a innovación, cadenas de valor y prácticas laborales asumidas por las EMN mexicanas y extranjeras que están hospedadas en México, la cual a su vez es producto de una entrevista estructurada que contiene más de 80 preguntas realizadas directamente a los responsables de las áreas de recursos humanos de cada EMN encuestada.

De esta generosa fuente de información han sido extraídas aquellas secciones que contribuyen a alimentar la CE en cinco dimensiones, a saber: ingreso, jornada laboral, sindicalización, contrato y capacitación; en este sentido y dado que el enfoque de CE se

⁹ Tanto los reportes como las entrevistas se enmarcan en el proyecto “Firmas multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo”, el cual es un proyecto CONACYT (55018) cuyo responsable es el Dr. Jorge Carrillo

centra en elementos objetivos, se ha cuidado seleccionar aquellas variables que, ya sea en términos escalares, binomiales o de temporalidad, son susceptibles de cuantificación.

Una vez que las variables que alimentan la CE han sido seleccionadas, se ha procedido a su respectiva observación, misma que se hace a la luz de dos criterios de discriminación de información, el primero consiste en seleccionar aquella información que proveniente de EMN cuya estrategia de inversión se enfoca a la exportación y contrastarla con aquellas multinacionales enfocadas al abasto del mercado local, en segundo lugar se diferenciará a las EMN en función de si su región de hospedaje es el norte o centro-occidente, a fin conocer la manera en la que la CE y sus atributos se comportan cuando el factor territorial entre en juego. El procedimiento anterior es replicado, pero bajo el criterio de país/región de origen, de manera que lo que se compara es el comportamiento de los atributos de la CE en EMN de origen estadounidense, mexicano y asiático, el propósito es conocer en cuál de estas tres se tiene la mejor calidad y prácticas laborales en cada uno de los atributos seleccionados.

3.4.2 Manejo y presentación de los datos

El manejo de los datos, la selección, su organización, la generación de segmentos y los cortes por origen y región de hospedaje serán realizados a través del paquete estadístico SPSS 21.

Con relación al salario, este presenta una agrupación original de 89 segmentos para el caso del país de origen y 113 segmentos para el caso de la región de hospedaje, situaciones estas que hacen poco legible la información, por esta razón se generaran segmentos con base en el salario mínimo oficial del año en cuestión, de esta manera los segmentos se reducirán a únicamente cuatro, lo cual permitirá una lectura y un análisis más ágil de la información en cuestión.

Además, con el propósito de identificar si el criterio territorial implementado y el atributo de la CE están asociados se realizará la prueba *chi-cuadrada* (χ^2), así como el cálculo del nivel de significancia de esta relación, estos cálculos permitirán dilucidar el nivel de dependencia que existe entre las dos variables en cuestión.

Por último, los resultados serán mostrados a través de tablas de contingencia que expongan el criterio territorial para la filtración de la información y el atributo de CE en cuestión; los elementos de forma para la presentación de la información se harán por medio del programa *Excel office*.

3.4.3 Índice y segmentos de calidad del empleo

Como se ha establecido, no existe una variable que en sí misma englobe todos los elementos que encierra la CE (Dewan y Peek, 2007), por esta razón vale la pena generar un dato agregado y una escala para identificar con la mayor precisión posible el nivel de CE que existe en las EMN.

Por lo anterior, en esta investigación se construye un índice con base en cinco elementos constitutivos de la CE: ingreso, jornada laboral, sindicalización, contrato y capacitación, algunos de ellos compuestos por hasta dos variables. Cada elemento constitutivo recibe una ponderación horizontal y una vertical. La ponderación horizontal es aplicable para aquellos elementos constitutivos que se conforman por más de una variable, de manera que según la importancia relativa que cada variable tiene al interior del elemento constitutivo, éstas reciben un valor. Por su parte, la ponderación vertical se refiere a la valoración que cada elemento constitutivo tiene con relación al resto de los elementos constitutivos, esto es, se relativiza su peso y se obtiene un valor según los niveles de cobertura que se tenga en cada elemento constitutivo; así se genera un número índice cuyos valores están comprendidos entre cero y cien, de manera que entre más cerca se esté de cien mayor será la CE en la EMN.

Ahora bien, qué tan cerca o lejos se está de cien es una cuestión relativa, así que para generar una clasificación del índice que vaya más allá de la cercanía que este pueda, o no tener a cien, lo que se hace es la generación de segmentos clasificatorios; así lo que se hace es adecuar el trabajo de Mocelin (2008), en el cual se propone una escala hipotética de calidad del empleo con seis segmentos, para el caso de este trabajo únicamente se consideran cinco segmentos porque se a diferencia del trabajo referido, aquí no se está tomando en cuenta el trabajo informal, esto en tanto que se asume que los empleos en las EMN son de tipo formal.

- Segmento 1: Calidad baja (De 0 a 20).

- Segmento 2: Calidad dudosa (De 21 a 40).
- Segmento 3: Calidad media (De 41 a 60).
- Segmento 4: Calidad buena (De 61 a 80).
- Segmento 5: Calidad elevada (De 81 a 100).

Es importante considerar que de acuerdo con Rodgers (1998) la naturaleza multidimensional de la calidad del empleo hace imposible la generación de un orden sin ambigüedades, y en este sentido un índice de CE inevitablemente involucrara un sistema de ponderaciones que tienen pocas probabilidades de ser universalmente válido. Tomando en consideración lo anterior, existen investigaciones (Hualde *et al*, 2014; Casanueva y Rodríguez, 2009; OIT, 2009) en las que se opta por no recurrir a un índice sintético de CE, sino más bien a la presentación por separado de las variables de cada elemento constitutivo de la CE (Farné, 2003), por estas razones considero que para hacer analíticamente más precisa esta investigación es necesario asumir como complementarios, más no como excluyentes los elementos constitutivos de la CE y el índice de CE, esto con el propósito de conocer con precisión el comportamiento de cada elemento constitutivo de la CE, y así conocer cuáles aportan más, o menos en la configuración del resultado agregado del citado índice.

3.5. Selección de los casos de estudio a nivel micro-empresa

Como se ha establecido existen diferentes tipos de EMN, lo cual es resultado del criterio bajo en cual se analice el comportamiento de estas unidades productivas; en el caso de esta investigación los criterios de diferenciación empresarial que han sido elegidos son de dos tipos: organizacionales y territoriales; dentro de los primeros se encuentra la estrategia o estrategias de inversión asumidas por las EMN, mientras que el segundo enmarca las diferencias por país de origen y región de hospedaje.

Tomando en cuenta lo anterior, dentro de la sección destinada al análisis de los estudios de caso se han seleccionado dos EMN, a saber: Huawei y Plantronics. Las razones de estas elecciones estriban en que ambas multinacionales son claramente diferentes tanto en su estrategia de inversión, como en sus países de origen y región de hospedaje. La base de información de los estudios de caso proviene de los reportes de investigación derivados del

estudio "Trayectorias de Innovación y Empleo en Firms Multinacionales en México" proyecto CONACYT 155210 coordinado por el Dr. Jorge Carrillo.

Huawei es una EMN de origen chino, dedicada al diseño, manufactura, distribución y venta de equipo y soluciones en materia de telecomunicaciones (Tao y Chumbo, 2015); se estableció en México durante el año 2001 de manera que su presencia en el país es relativamente reciente. Más del 90% de los centros de operación en logística y producción de Huawei están hospedados dentro de la región centro-occidente de México. Desde su llegada a México, Huawei asumió una estrategia de inversión dedicada al abasto del mercado local, aunque con el paso tiempo dicha estrategia se ha ido diversificando, al grado en que actualmente también funge como una multinacional que exporta hacia América Latina (Carrillo, 2015).

Por su parte, Plantronics es una EMN de origen estadounidense, misma que se ocupa del diseño, producción y distribución de equipo de audio, tanto dentro del sector de las telecomunicaciones como dentro de la industria médica; esta multinacional se estableció en México en el año de 1972 en donde concentra el 90% de sus actividades en la manufactura. Las instalaciones de Plantronics en México están alojadas en la ciudad de Tijuana, Baja California, de manera que esta empresa funge como el caso de representación de la región norte del país. Desde su llegada a México y hasta la actualidad Plantronics se ha concentrado en una estrategia de inversión orientada a la exportación de productos finales, de los cuales el 40% tienen como país de destino Estados Unidos (Plantronics, 2016; Plantronics, 2007).

Teniendo como base lo anterior, estas dos EMN han sido elegidas porque presentan contrastes tanto en términos de estrategia de inversión, como en términos de país de origen y región de hospedaje, pues al analizar la CE a la luz de estos criterios de diferenciación, es posible identificar cómo y en qué magnitudes la CE varía entre EMN de diferente tipo, de manera que se permita conocer en qué tipo de EMN se promueven las prácticas laborales que más favorecen la CE.

CAPÍTULO IV

CALIDAD DEL EMPLEO EN EMPRESAS MULTINACIONALES

Como se comentó con anterioridad, el CE es un enfoque de tipo multidimensional, por esta razón es necesario poner en consideración diferentes elementos cuya presencia, ausencia o nivel de cumplimiento impacte de alguna manera en la calidad del empleo. Por esta razón en este capítulo se muestran y se analizan los resultados que diferentes dimensiones de la CE, todos estos vistos a la luz de la estrategia de inversión, la región de hospedaje y el país/región de origen de las EMN.

4.1. Ingreso

La primera dimensión de la CE que se analiza en este trabajo es el ingreso, mismo que está alimentado por la variable *ingreso promedio anual* recibido por los empleados de EMN establecidas en México; los datos disponibles para alimentar la dimensión en cuestión fueron agrupados en cuatro segmentos salariales, mismos que fueron construidos con base en el salario mínimo (SM) promedio que estuvo vigente durante el año 2007¹⁰ y el cual ascendió a \$48.80 por día.

De acuerdo con Farné (2009), el ingreso es el criterio más importante en la búsqueda y aceptación de un empleo, y en este sentido se le asume como el principal determinante de la calidad del mismo, además que se reconoce que sus incrementos impactan de manera positiva sobre otras dimensiones y variables de la CE.

De acuerdo con el INEGI, en el año 2007 México albergó a 44 millones de ocupados, cuyo ingreso en términos de SM quedó como sigue: 9.1% no recibió ingresos, 12.7% no superó un SM, 20.1% recibió más de uno hasta dos SM, 21% más de dos hasta tres SM, 18.7% más de tres hasta cinco SM y 11.5% más de cinco SM, mientras que el resto de los encuestados (6.9%) no especificó su ingreso. Esto quiere decir que durante el año 2007 el 72.5% de los

¹⁰ Los datos de la encuesta INTREPID que alimentan esta investigación refieren a las condiciones laborales que existían en las EMN durante el año 2007, por esta razón los datos complementarios que se utilizan para contextualizar el fenómeno de estudio también refieren al año en cuestión.

ocupados recibió un ingreso que pudo estar comprendido entre menos de \$48.80 y hasta \$244.0 por día.

En lo referente al nivel salarial en las EMN según su estrategia de inversión, el valor de cero que asume el p-valor demuestra que existe una asociación entre la variable salario y la estrategia de inversión. Así, los resultados muestran que aquellas multinacionales cuya estrategia de inversión se enfoca a la exportación presentan una distribución salarial más uniforme que aquellas orientadas al abasto del mercado local, en donde del total de los empleados más del 75% poseen un ingreso superior a los cinco salarios mínimos, lo cual también se puede interpretar como que la calidad del empleo vista en términos salariales es mejor en las multinacionales que se dedican a abastecer al mercado local (ver cuadro 1.4).

Cuadro 1.4

EMN según estrategia de inversión: Salarios mínimos que recibe un empleado del GOG en las operaciones mexicanas (porcentaje de empleados) 2007^{1/}

	Porcentaje de empleados		x2
	Exportación	Local	
Más de 1 hasta 2 SM	8.8	3.7	valor
Más de 2 hasta 3 SM	24.0	9.9	471.37
Más de 3 hasta 5 SM	38.8	10.7	p valor
Más de 5 SM	28.4	75.5	0.00
Total absolutos	250	372	622

^{1/} Donde GOG = Grupo ocupacional más grande N total = 922 (100%); N válidas = 622 (67.5%); Salario mínimo de 2007 = \$48.80

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Para el caso de los salarios en las EMN según su región de hospedaje, el valor de cero que asume el p-valor revela que existe una asociación entre estos dos elementos, y al hacer una revisión del cuadro 2 existen dos resultados que destacan, primero que en más de la mitad de las EMN los salarios son iguales o superiores a los cinco salarios mínimos, el 53.4% de las

firmas en el norte y el 60.7% de las empresas en el centro-occidente así lo confirman. Segundo, en ninguna EMN existen empleados con ingresos inferiores a un SM, lo cual habla de una semejanza en ambas regiones, sin embargo también se puede apreciar que la proporción de empleados en el segmentos más bajo es seis veces mayor en el centro-occidente que en el norte del país, lo cual hace suponer que hacia el sur existe desigualdades más profundas en términos del ingreso en las multinacionales (ver cuadro 2.4).

Cuadro 2.4

EMN según región de hospedaje: Salarios mínimos que recibe un empleado del GOG en las operaciones mexicanas (porcentaje de empleados) 2007^{1/}

	Porcentaje de empleados		x2
	Norte	Centro-occidente	
Más de 1 hasta 2 SM	2.0	12.6	valor
Más de 2 hasta 3 SM	19.1	5.6	58.54
Más de 3 hasta 5 SM	25.5	21.0	p
Más de 5 SM	53.4	60.7	valor
Total	502	214	0.00
			716

^{1/} Donde GOG = Grupo ocupacional más grande N total = 922 (100%); N válidas = 716 (77.7%); Salario mínimo de 2007 = \$48.80

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Al igual que en el caso anterior, cuando los salarios que ofrecen las EMN son vistos a través del país/región de origen, el p-valor también revela una asociación estrecha entre estos dos elementos, aunque a diferencia del análisis previo en este caso no se puede decir que una parte preponderante de las multinacionales ofrecen salarios arriba de los cinco SM, pues como se aprecia en el cuadro 3 sólo el 46.2% de las empresas asiáticas y el 48.2% de las mexicanas ofrecen salarios arriba de los cinco salaros mínimos, por su parte el 50.8% de las firmas estadounidenses ofrecen salarios iguales o mayores a los cinco SM. En general, se advierte que es en las EMN de origen estadounidense donde hay más empleados con los salarios más elevados, porque los datos muestran que todos sus empleados perciben un

ingreso que está encima de los dos SM, no así para el caso de las asiáticas porque el 8.5% de estas empresas ofrecen sueldos comprendidos entre uno y dos SM, y menos aún en las multinacionales mexicanas, pues el 18% de estas empresas ofrecen salarios que van de uno hasta dos SM, que dicho sea de paso es el más bajo para las EMN. En resumen, al considerar el país de origen, son más las empresas estadounidenses las que ofrecen salarios más elevados, mientras que son más las mexicanas las que ofrecen los noveles salariales más bajos (ver cuadro 3.4).

Cuadro 3.4

EMN según país/región de origen: Salarios mínimos que recibe un empleado del GOG en las operaciones mexicanas (porcentaje de empleados) 2007 ^{1/}

	Porcentaje de empleados			x2
	EEUU	Asia	México	
Más de 1 hasta 2 SM	0	8.5	18.1	valor
Más de 2 hasta 3 SM	21.4	23.9	6.0	58.53
Más de 3 hasta 5 SM	27.9	21.4	27.7	p. valor
Más de 5 SM	50.8	46.2	48.2	0.0
Total	323	117	83	523

1/ Donde GOG = Grupo ocupacional más grande N total = 922 (100%); N válidas = 523 (56.7%); Salario mínimo de 2007 = \$48.80

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Al comparar los ingresos de los empleados de las multinacionales, con el nivel salarial que imperó en la economía mexicana durante el año 2007 es claro que la competitividad de los salarios en las EMN es superior, porque como se comentó 9 de cada cien empleados a nivel nacional ni siquiera recibió remuneración por su trabajo, además que 13 de cada cien obtuvo un ingreso laboral inferior a un SM; siendo estos dos fenómenos que no se presentan en las EMN, lo cual habla del cumplimiento de la legislación en materia laboral por parte de estas entidades. Además, mientras que a nivel nacional 11.5% de los ocupados declaró haber recibido un ingreso laboral que superó los cinco SM, en el 48.2% de las EMN según origen

los sueldos fueron superiores a los 5 SM, al tomar como variable de control la región de hospedaje esta magnitud se eleva hasta 57% de las EMN, lo cual sugiere la existencia de mejores niveles salariales en las EMN que en el agregado nacional.

Entonces, al puntualizar los resultados obtenidos se tiene que: 1) En general los ingresos ofrecidos por las EMN, tanto en términos de hospedaje como de origen, son relativamente más altos, en tanto están cargados hacia el segmento de más de cinco SM. 2) Ninguna EMN ofrece ingreso menores a un SM. 3) Si bien en las EMN hospedadas en la región centro-occidente se encuentran el mayor número de empleados con ingresos superiores a los cinco SM, también es la región en donde las EMN tienen más empleados dentro del segmento salarial más bajo: 12.6% de los empleados percibe más de uno hasta dos SM, de manera que en la región centro-occidente están las multinacionales cuyos empleados ganan más, pero que no por eso dejan de tener un importante número de empleados cuyo nivel de ingreso está comprendido en el segmento salarial más bajo, lo cual a su vez sugiere un diferencial salarial robusto al interior de las multinacionales, lo cual habla de una mayor polarización salarial en las EMN hospedadas en la región centro-occidente”.

4.2. Contratación

La segunda dimensión de la CE que se analiza en este trabajo es el tipo de contratación, misma que se alimenta de dos variables: la evolución del nivel de contrataciones temporales y la evolución del nivel de subcontrataciones; los datos disponibles para alimentar cada una de estas dos variables están agrupados en tres categorías, a través de las cuales se monitoreó la evolución de cada una de las dos variables entre los años 2006 y 2008, de manera que se identifican el número de multinacionales que han disminuido, mantenido y ampliado las contrataciones temporales y las subcontrataciones.

El contrato es importante porque en función de este están determinadas las condiciones y beneficios que cobijan al empleado, y en este sentido Guadarrama *et al.* (2014) señalan que una de las variables más importante para determinar el grado de CE es el tipo de contrato (escrito o verbal, permanente o temporal) pues este es la expresión legal que sintetiza las

condiciones laborales en las que se desenvuelve el empleado y expresa un grado mayor o menor de formalidad del empleo.

De acuerdo con el INEGI, en el año 2007 México albergó a 28.9 millones de empleados remunerados y subordinados que poseían contrato escrito y 13.3 millones sin contrato escrito; del total de empleados con contrato escrito 44% eran empleados de tiempo indefinido y 8.8% eran empleados temporales, el restante 46% no contó con contrato escrito.

En el caso de la evolución en el uso de trabajadores temporales en las EMN, tanto en términos de la estrategia de inversión, región de hospedaje, así como en términos del país/región de origen, el p-valor demuestra la existencia de una asociación estrecha entre la variable y cada uno de los criterios territoriales (ver cuadros 4.4 a 6.4).

Siguiendo a Guadarrama *et al.* (2014) y Sehnbruch (2009), la CE es mayor cuando el contrato es escrito y permanente, bajo este argumento sería válido asumir que al tener a las EMN como unidad de análisis, una disminución en el nivel de contrataciones temporales supondría una mejoría en términos de la CE al interior de la unidad productiva en cuestión, de la misma manera que un aumento o permanencia irían en contracorriente con un mejor nivel de CE en la EMN.

Cuadro 4.4

EMN según estrategia de inversión: Evolución porcentual del uso de trabajadores temporales en las operaciones mexicanas (2006-2008)^{1/}.

	Exportación	Local	Total absoluto	x2
Disminuyó	31.7	13.8	147	valor
No cambió	45.8	44.2	300	639.8
Aumentó	22.5	41.9	221	p. valor
Total absoluto	306	362	668	0.0

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 793 (86%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Con base en lo anterior, los resultados dejan ver que durante el periodo 2006 a 2008 el nivel de contrataciones temporales disminuyó en el 31.7% de las EMN cuya estrategia de inversión está basada en la exportación; por su parte sólo 13.8% de las multinacionales dedicadas al abasto local tuvieron alguna reducción en el uso de trabajadores temporales (ver cuadro 4.4). Una primera lectura de estos resultados sugieren que la calidad del empleo en términos de contrataciones temporales es mayor en las multinacionales basadas en la exportación que en las de abasto local, sin embargo estos resultados deben ser atendidos con cautela porque la información disponible únicamente permite saber que existió una reducción, más no la magnitud de dicha reducción, así que como variables *proxy* estos resultados pueden ofrecer un posible acercamiento al desempeño que tienen las EMN en términos de las contrataciones temporales, pero en estricto sentido no permiten hacer un análisis concluyente al respecto.

Cuadro 5.4

EMN según región de hospedaje: Evolución porcentual del uso de trabajadores temporales en las operaciones mexicanas (2006-2008)^{1/}.

	Norte	Centro-Occidente	Total	x2
Disminuyó	22.6	21.3	22.3	valor
No cambió	51.6	33.4	46.7	30.89
Aumentó	25.8	45.0	31.0	p. valor
Total	100	100	100	0.0

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 793 (86%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Con base en lo anterior, los resultados dejan ver que el 22.6% de las EMN hospedadas en el norte han disminuido el uso de empleados temporales o por contrato, al tiempo que el 21.3% de las multinacionales hospedadas en el centro-occidente ha avanzado en esta misma dirección; el hecho que durante un periodo de tres años más de una quinta parte de las EMN hospedadas tanto en el norte como en el centro-occidente hayan reducido su número de empleados temporales puede interpretarse como un evento favorable en términos de la CE,

sin embargo el otro lado de la información muestra que durante el mismo periodo, el 25.8% y el 45% de las firmas hospedadas en el norte y centro-occidente respectivamente aumentaron la contratación de empleados temporales, de manera que los aumentos son superiores a las disminuciones, lo cual implicaría un balance en contra de la CE (ver cuadro 5.4). Ahora bien, al igual que en el caso de las EMN según estrategia de inversión, esta información no debe dejar de lado que únicamente conocemos el número de EMN que han aumentado, mantenido o disminuido, más no las magnitudes de estos comportamientos, la cuestión es que la información disponible se proyecta sobre el número de empresas y no sobre el número de empleados, si bien los datos permiten señalar que es más el aumento que el decremento en términos del número de multinacionales que contratan trabajadores temporales, no se puede asegurar que la CE en términos de contratos temporales se esté viendo beneficiada o desfavorecida.

Cuadro 6.4

EMN según país/región de origen: Evolución porcentual del uso de trabajadores temporales en las operaciones mexicanas (2006-2008)^{1/}.

	EEUU	Asia	México	x2
Disminuyó	17.9	34.0	15.4	valor
No cambió	61.6	35.4	36.1	78.33
Aumentó	20.4	30.4	47.6	p. valor
Total	100	100	100	0.0

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válida = 616 (66.8%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009, Tijuana.

Ahora bien, la evolución del número de empleados temporales o por contrato vista a la luz del país/región de origen deja ver que del total de multinacionales asiáticas 34% han disminuido las contrataciones temporales mientras que 30.4% las han incrementado; del total de empresas estadounidenses 17.9% ha reducido las contrataciones temporales y 20.4% las han aumentado; del total del firmas mexicanas 15.4% han reducido los contratos temporales y 47.6% los han incrementado (ver cuadro 6.4). Con base en lo anterior, es claro que únicamente las multinacionales asiáticas presentan un balance positivo en este rubro, lo cual

supondría mejores condiciones contractuales en las empresas de este origen, en el caso de las firmas estadounidenses el balance también es negativo, pero moderado, no así para el caso de las multinacionales mexicanas en las cuales el saldo negativo es profundo (15.4/47.6) lo cual implica que por cada empresa mexicana que reduce los contratos temporales hay tres que los incrementan, lo cual sugiere una erosión en términos de las condiciones contractuales como una dimensión configuradora de la CE, aunque al igual que en los dos análisis pasados los resultados deben ser asumidos con cautela, porque no se saben las magnitudes de los decrementos y los incrementos.

Cuadro 7.4

EMN según estrategia de inversión: Evolución porcentual de la subcontratación de terceros (*outsourcing*) en las operaciones mexicanas (2006-2008)^{1/}.

	Exportación	Local	Total absoluto	x2
Disminuyó	15.8	15.3	81	p. valor
No cambió	53.5	57.1	290	864.7
Aumentó	30.7	27.5	151	valor
Total absoluto	228	294	522	0.00

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 522 (56.6%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Ahora bien, la subcontratación es la segunda variable que alimenta la dimensión contratación; ésta variable analizada tanto a la luz de la estrategia de inversión, la región de hospedaje y el país/región de origen, muestra un p-valor inferior a 0.05 (ver cuadros 7.4 a 9.4) con lo cual se confirma que estadísticamente hay una asociación significativa entre la variable en cuestión y los criterios para diferenciar las EMN.

Para el caso de las EMN según estrategia de inversión, los resultados dejan apreciar que un comportamiento semejante en ambos tipos de EMN, el 15.8% de las multinacionales basadas en las exportaciones han disminuido su nivel de subcontratación, al tiempo que 15.3% de las firmas dedicadas al abasto local han avanzado en esta misma dirección (ver cuadro 7.4). Este

comportamiento supondría una mejora en la CE, sin embargo no se puede ser tajante porque no se conocen los montos de estos comportamientos, sino solamente sus direcciones.

Con respecto al número de multinacionales que bajo el criterio de región de hospedaje han disminuido el nivel de subcontratación, los resultados dejan ver que del total de firmas establecidas en el norte el 16% disminuyeron las prácticas de subcontratación, mientras que casi el 30% las incrementaron, en el caso de las EMN hospedadas en el centro-occidente 10% disminuyeron estas prácticas, mientras que más de 30% las aumentaron (ver cuadro 8.4); en ambos casos los saldos son negativos; las empresas amplían más de lo que reducen las prácticas de subcontratación, lo cual implica que en términos agregados hay una reducción de la CE a través de la triangulación de los contratos.

Cuadro 8.4

EMN según región de hospedaje: Evolución porcentual de la subcontratación de terceros (*outsourcing*) en las operaciones mexicanas (2006-2008)^{1/}.

	Norte	Centro-Occidente	Total	x2
Disminuyó	16.0	10.0	14.1	p. valor
No cambió	54.0	59.5	55.7	0.007
Aumentó	29.8	30.2	29.9	valor
Total absoluto	422	188	610	13.95

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 610 (66.2%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Los resultados del número de EMN que han modificado sus prácticas de subcontratación dejan ver que del total del total de firmas estadounidenses, 18% han reducido la subcontratación, mientras que 41.4% la han incrementado, de manera que por cada multinacional que reduce la subcontratación hay 2.3 que la incrementan. Por su parte, del total de multinacionales asiáticas, el 21.7% han bajado la subcontratación, mientras que 38.4% la han incrementado; por cada multinacional asiática que reduce las prácticas de

outsourcing hay 1.7 que las incrementan. Finalmente, del total de EMN de origen mexicano, el 14.5% han reducido las prácticas de subcontratación, mientras que 24.1% las han incrementado, de manera que por cada empresa que reduce este rubro hay 1.6 que lo incrementan (ver cuadro 9.4). Con base en esto último se puede argumentar que en términos de subcontratación los niveles de reducción son mayores en las EMN mexicanas, seguidas de las asiáticas y finalmente las estadounidenses.

Cuadro 9.4

EMN según país/región de origen: Evolución porcentual de la subcontratación de terceros (*outsourcing*) en las operaciones mexicanas (2006-2008)^{1/}.

	EEUU	Asia	México	x2
Disminuyó	18.0	21.7	14.5	valor
No cambió	40.5	39.7	61.2	34.76
Aumentó	41.4	38.4	24.1	p. valor
Total	111	78	248	0.0

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 437 (47.4%).

Fuente: (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Los resultados dejan ver que el número de EMN que reduce las prácticas de contrataciones temporales y subcontrataciones se ve superado por el número de multinacionales que adoptan dichas prácticas. Se reconoce que la información disponible no es suficiente para valorar las prácticas que en materia de contratación asumen las multinacionales, pues como se indicó no existe la información que diga cuantos trabajadores son temporales o están subcontratados, sin embargo se ha decidido no desechar esta información, porque al menos permite identificar hacia qué dirección están avanzando las multinacionales en los tópicos de contratos temporales y subcontrataciones.

4.3. Sindicalización

La tercera dimensión de la CE que se analiza en este trabajo es la sindicalización, misma que está alimentada por dos variables: el número de multinacionales que reconocen la existencia

de un contrato colectivo y el número de empleados sindicalizados que hay en cada firma; para el caso de la primer variable los datos son de tipo dicotómico porque se limitan a la *existencia o inexistencia* del reconocimiento del contrato colectivo por parte de la firma, mientras que en el caso de la segunda variable los datos son ordinales.

De acuerdo con Bensusán (2009), el respeto de los derechos laborales está en función de la presencia de sindicatos reconocidos, cuya fortaleza y disponibilidad de mecanismos les permitan demandar el cumplimiento de la legislación laboral, por esta razón el reconocimiento sindical y el nivel de sindicalización se ve como una dimensión constitutiva de la CE.

Ahora bien, tanto bajo el criterio de estrategia de inversión, región de hospedaje y país/región de origen los resultados muestran un p-valor inferior a 0.05 lo cual corrobora una relación estrecha entre las dos variables que alimentan la dimensión sindicalización y los dos criterios que sirven para diferenciar entre EMN (ver cuadros 10.4 al 12.4).

Cuadro 10.4

EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de reconocimiento del contrato colectivo en las operaciones mexicanas (2007)^{1/}.

	Exportación	Local	Total absoluto	x2	
Sí	64.1	66.2	508	valor	p. valor
No	35.8	33.7	271	141.6	0.0
Total absoluto	391	388	779		

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 779 (84.5%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Al tomar en cuenta la estrategia de inversión, se puede apreciar que tanto las multinacionales cuya estrategia de inversión está basada en la exportación, así como en aquellas más orientadas al abasto del mercado local los niveles de reconocimiento del contrato colectivo

son bastante semejantes, el 64% de las EMN de exportación reconocen el contrato colectivo, al tiempo que 66.2% de las de abasto local apuntan en esta misma dirección (ver cuadro 10).

Con referencia al número de multinacionales según región de hospedaje, los resultados muestran que 83.2% de las firmas establecidas en el centro-occidente reconocen el contrato colectivo, frente al 64.7% para las multinacionales hospedadas en el norte (ver cuadro 11.4). Este resultado muestra que el reconocimiento del contrato colectivo es superior en las EMN del centro-occidente, también destaca la brecha de casi 20% que existe entre los dos tipos de firmas.

Cuadro 11.4

EMN según región de hospedaje: Porcentaje de reconocimiento sindical en la operaciones mexicanas (2007)^{1/}.

	Norte	Centro-Occidente	Total	x2	
Sí	64.7	83.2	636	valor	p. valor
No	36.7	16.7	286	31.82	0.0
Total absoluto	677	245	922	***	

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 922 (100%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Ahora bien, cuando el contrato colectivo es filtrada a través del criterio de país/región de origen, los resultados se matizan, pues de acuerdo con los resultados, cerca del 93% de las EMN de origen mexicano reconocen el contrato colectivo, seguidas de las multinacionales estadounidenses con un 63.4% y en última lugar las firmas asiáticas, de cuyo total un 56.4% reconoce el contrato colectivo de trabajo (ver cuadro 12.4).

Cuadro 12.4

EMN según país/región de origen: Porcentaje de reconocimiento sindical en la operaciones mexicanas (2007)^{1/}.

	EEUU	Asia	México	x2	
Sí	63.4	56.5	92.7	valor	p. valor
No	36.6	43.4	7.2	37.79	0.0
Total absoluto	452	152	96	***	

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 700 (75.9%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Al construir segmentos para el porcentaje de trabajadores sindicalizados y tomar como variable de control el tipo de estrategia de inversión de las EMN, se puede apreciar que en el 56.9% de las empresas de exportación entre 75 y 100% de los empleados están sindicalizados, mientras que para las empresas de abasto local el citado segmentos apenas contiene al 26.2% de las firmas, lo cual sugiere que la calidad en términos de cobertura sindical es mayor en las multinacionales basadas en la exportación. Adicionalmente, se puede decir que en ambos tipos de multinacional, los datos sobre el porcentaje de sindicalización se concentran en los extremos de la distribución, lo cual sugiere cierta polarización, aunque matizada porque para el caso de las empresas de exportación los datos se concentran en el segmento de mayor nivel de sindicalización, lo cual se antoja favorable en términos de CE, no así para el caso de las multinacionales de abasto local, en donde más 50% de las firmas se concentran en el segmento de nivel de sindicalización más bajo, lo cual sugiere una mejor calidad del empleo en el rubro de sindicalización (ver cuadro 13.4).

Cuadro 13.4**EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de empleados sindicalizados del GOG (2007)^{1/}.**

%	Exportación	Local	x2
0 hasta 25	36.7	52.4	valor
26 hasta 50	5.7	10.5	4614.6
51 hasta 75	0.5	10.7	p. valor
75 hasta 100	56.9	26.2	
Total absoluto	367	389	0.0

^{1/}GOG = Grupo ocupacional más grande; N total = 922 (100%); N válidas = 756 (82%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Ahora bien, cuando el nivel de sindicalización es visto a la luz de la región de hospedaje, se puede apreciar que en más de la mitad de las multinacionales localizadas en el norte el nivel de empleados sindicalizados está entre cero y 25% mientras que únicamente 26.8% de las empresas hospedadas en el centro-occidente están dentro de este segmento, además casi el 30% de las multinacionales hospedadas en el centro-occidente se ubican dentro del segmento más alto de sindicalización, mientras que sólo 19.8% de las firmas establecidas en el norte tienen un nivel de sindicalización comprendido entre 75 y 100% lo cual indica que los mejores niveles de sindicalización están presentes en las EMN del centro-occidente (ver cuadro 14.4).

Para el caso de las EMN según país/región de origen es de destacar que cerca del 50% de las empresas de origen estadounidense se ubican dentro del segmento más bajo de sindicalización, además de que son las que tienen menor presencia en el segmento de 75 a 100% de sindicalización, de manera que tanto las empresas asiáticas como las mexicanas tienen el doble de presencia que las estadounidenses en el segmentos de cobertura sindical más elevado (ver cuadro 15.4).

Cuadro 14.4

EMN según región de hospedaje: Porcentaje de empleados sindicalizados del GOG (2007)^{1/}.

%	Norte	Centro-Occidente	x2
0 hasta 25	53.3	26.8	valor
26 hasta 50	11.8	17.8	250.1
51 hasta 75	14.9	25.5	p. valor
75 hasta 100	19.8	29.7	
Total absoluto	367	389	0.0

^{1/} GOG = Grupo ocupacional más grande; N total = 922 (100%); N válidas = 894 (97%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

A nivel nacional, durante el año 2007 la población ocupada ascendió a poco más de 44 millones de personas, de este total y de acuerdo con Bensusán y Middlebrook (2013), únicamente el 10.5% estaban sindicalizados, por lo tanto dentro del contexto mexicano es particularmente llamativo que el número de EMN que reconocen el contrato colectivo, así como el número de empleados sindicalizados, tanto en términos de estrategia de inversión, región de hospedaje y país/región de origen muestre cifras tan elevadas como las antes referidas.

Como ya se había comentado es curioso que en un contexto como el mexicano, en donde los niveles de sindicalización son modestos, las EMN posean niveles relativamente elevados tanto en términos de reconocimiento como de plantilla sindical, sin embargo a la luz de la siguiente consideración, estos resultados deben ser tomados con cautela; de acuerdo con De la Garza (1998), de entre las mediaciones que se dan entre empresas y empleados es posible distinguir tres clases de representación y/o con el sindicato: el primero tiene que ver con una relación sindical en la que permea la bilateralidad, de manera que el sindicato tiene relativa autonomía en sus decisiones; el segundo refiere a un sindicato cuyas decisiones están subordinadas a las políticas de la propia empresa; y finalmente se tiene a los sindicatos

ausentes, los cuales no intervienen y dan plena cabida para que la gerencia genere cambios en la organización y el nivel de flexibilidad; para el caso de la grandes empresas, y entonces se infiere que aquí caben las EMN, De la Garza (1998:15) concluye que las decisiones son de tipo vertical, corren a cargo de la gerencia y suelen implicar un bajo involucramiento por parte de los empleados sindicalizados.

Cuadro 15.4

EMN según país/región de origen: Porcentaje de empleados sindicalizados del GOG (2007)^{1/}.

%	EEUU	Asia	México	x2
0 hasta 25	48.3	13.1	39.4	valor
26 hasta 50	4.6	10.9	11.6	329.13
51 hasta 75	25.1	37.6	9.1	p. valor
75 hasta 100	21.8	38.4	39.6	0.0
Total absoluto	151	91	446	

^{1/} GOG = Grupo ocupacional más grande; N total = 922 (100%); N válidas = 688 (74.6%).

Fuente: Elaboración propia con base en COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Del párrafo anterior se desprende que es necesario conocer qué tipo de sindicatos tienen cabida en las EMN, si se trata de sindicatos legítimos y que intervienen en los momentos de controversias laborales, o bien se trata de sindicatos ausentes o subordinados, desafortunadamente la información con la que se dispone para esta investigación no tiene el alcance para conocer el tipo de sindicatos que existen en las multinacionales. Así, aunque los resultados muestran que las EMN poseen niveles de calidad en materia sindical considerablemente elevados, no se debe dejar de tomar en cuenta que, de acuerdo con Bensusán (2009), dentro de las principales violaciones a los estándares laborales en los países en desarrollo están las violaciones a la autonomía sindical y la represión contra los sindicatos, situación que además es particularmente más intensa en países como México donde hay una importante actividad manufacturera, lo cual se asocia con formas atípicas de contratación, mismas que se asume merman el robustecimiento de las plantillas sindicales.

4.4. Jornada laboral

La cuarta dimensión de la CE que se analiza en este trabajo es la jornada laboral, misma que está alimentada por dos variables: el número de empleados de tiempo completo y el número de empleados de tiempo parcial. Así pues, tanto para el criterio de estrategia de inversión, región de hospedaje y país/región de origen, los resultados muestran un p-valor que corrobora una relación estrecha entre las dos variables que alimentan la dimensión jornada laboral y cada uno de los criterios de diferenciación de las EMN (ver cuadros 16.4 a 18.4).

Con relación a las EMN según estrategia de inversión, los resultados dejan ver que para la EMN dedicadas a la exportación el 76.5% de sus empleados laboran de tiempo completo, el restante 23.4% lo hace por tiempo parcial; por su parte, las multinacionales dedicadas al abastecimiento del mercado local tienen al 82.6% de sus empleados trabajando por tiempo completo, el restante 17.3% por tiempo parcial, es claro que en ambos casos hay un comportamiento semejante (ver cuadro 16.4).

Cuadro 16.4

EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de empleados de tiempo completo vs porcentaje de empleados de tiempo parcial en las operaciones mexicanas (2007)^{1/}.

Tiempo/Hospedaje	Exportación	Local	Total absoluto	x2	
Tiempo completo	76.5	82.6	616	valor	p. valor
Tiempo parcial	23.4	17.3	158	2775.0	0.0
Total absoluto	393	381	774		

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 774 (83.9%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Cuando se analizan las EMN según su región de hospedaje, los resultados permiten advertir que para la EMN hospedadas en la región norte el 80.2% de sus empleados laboran de tiempo completo, el restante 19.7% lo hace por tiempo parcial; por su parte, las multinacionales

hospedadas en el centro-occidente tienen al 82.4% de sus empleados trabajando por tiempo completo, el restante 17.5% por tiempo parcial, de manera que al igual que en el caso de las EMN por estrategia de inversión, aquí también existen una semejanza en el comportamiento de ambos tipos de firma (ver cuadro 17.4).

Cuadro 17.4

EMN según región de hospedaje: Porcentaje de empleados de tiempo completo vs porcentaje de empleados de tiempo parcial en las operaciones mexicanas (2007)^{1/}.

Tiempo/Hospedaje	Norte	Centro-Occidente	Total absoluto	x2	
Tiempo completo	80.2	82.4	726	valor	P valor
Tiempo parcial	19.7	17.5	172	78.71	0.0
Total absoluto	659	239	898		

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 898 (97.4%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Finalmente, con respecto al país/región de origen, los resultados muestran que con 88.1% las empresas de origen asiático son las que poseen los mejores niveles en materia de empleados de tiempo completo, en segundo lugar están las firmas estadounidenses, en las cuales el 82.4% de sus empleados laboran por tiempo completo, finalmente las mexicanas en donde el 76.2% de los empleados laboran por tiempo completo (ver cuadro 18.4).

En general, tanto en términos de la estrategia de inversión, la región de hospedaje, así como del país/región de origen, un numero considerablemente elevado de empleados cubren una jornada laboral completa, el único caso que escapa a este comportamiento general son las firmas mexicanas, en las cuales casi una cuarta parte de los empleados se desempeña en una jornada de tiempo parcial.

Cuadro 18.4

EMN según país/región de origen: Porcentaje empleados de tiempo completo vs porcentaje de empleados de tiempo parcial en las operaciones mexicanas (2007)^{1/}.

	EEUU	Asia	México	x2	
Tiempo completo	82.4	88.1	76.2	valor	p. valor
Tiempo parcial	17.5	11.8	23.7	1166.26	0.0
Total absoluto	152	97	434		

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 683 (74.1%).

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

4.5. Capacitación

La quinta y última dimensión de la CE que se analiza en este trabajo es la capacitación, misma que está alimentada por la siguiente variable: horas de capacitación promedio que recibe anualmente un empleado. Los datos disponibles para alimentar la variable en cuestión fueron agrupados en cuatro segmentos: 1) Ocho horas o menos. 2) De 9 a 16 horas. 3) De 17 a 40 horas. 4) Más de 40 horas.

En lo referente a las EMN según su estrategia de inversión, una parte preponderante (55.4%) de las firmas dedicadas al abasto local ofrecen más de 40 horas de capacitación anual, al tiempo que sólo 33.5% de las multinacionales de exportación ofrecen un tiempo de capacitación equiparable (ver cuadro 19.4), bajo este resultado se puede decir que son más las EMN de abasto local las que ofrecen condiciones más favorables para el desarrollo de sus empleados, desde luego se debe ser cauteloso porque la información disponible no permite conocer los contenidos de dichas capacitaciones.

Cuadro 19.4

EMN según estrategia de inversión: Porcentaje de empleados del GOG por horas promedio de capacitación recibidas durante el 2007 ^{1/}.

	Exportación	Local	Total absoluto	x2
8 horas o menos	14.2	11.3	100	valor
9 a 16 horas	17.3	15.5	128	584.8
17 a 40 horas	34.8	17.6	205	p. valor
Más de 40 horas	33.5	55.4	346	0.0
Total absoluto	393	386	779	

^{1/} GOG = Grupo ocupacional más grande; N total = 923 (100%); N válidas = 779 (100%). GOG = Grupo ocupacional más grande.

^{2/} Este total (923) no corresponde con el total original de la muestra (922) por efectos de redondeo generados por el ponderador.

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

La capacitación es una dimensión de la CE porque a esta constituye una vía para el desarrollo de una carrera profesional dentro de la empresa (Sehnbruch, 2009), en este sentido la OIT (2009:10) argumenta que existe una asociación entre el ingreso y la capacitación, de manera que estas dos se constituyen como dimensiones vinculatorias, en tanto que el empleo debe proveer un ingreso en el sentido estático y, al mismo tiempo, interpelar a aspectos dinámicos referidos a la capacidad de continuar proveyendo un ingreso adecuado, para lo cual la capacitación continua es necesaria.

Así, los resultados para las EMN en función de la región de hospedaje dejan ver que tanto en el norte como en el centro-occidente, los tiempos de capacitación para los empleados suelen ser superiores a las 40 horas anuales, pues el 46.9% y el 44.4% de las EMN en el norte y centro-occidente respectivamente así lo manifiestan, aunque por otra parte destaca que si bien las multinacionales hospedadas en el norte son las que ofrecen más horas de capacitación al año, también son las que registran el mayor nivel en términos de menos horas de capacitación al año (ver cuadro 20.4).

Cuadro 20.4**EMN según región de hospedaje: Porcentaje de empleados del GOG por horas promedio de capacitación recibidas durante el 2007 ^{1/}.**

	Norte	Centro-Occidente	Total	x2
8 horas o menos	14.3	2	11	valor
9 a 16 horas	12.9	22.8	15.6	37.51
17 a 40 horas	25.8	30.6	27	p. valor
Más de 40 horas	46.9	44.4	46.2	0.0
Total	678	245	923	

^{1/} GOG = Grupo ocupacional más grande; N total = 923 (100%); N válidas = 923 (100%). GOG = Grupo ocupacional más grande.

^{2/} Este total (923) no corresponde con el total original de la muestra (922) por efectos de redondeo generados por el ponderador.

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

Por su parte, los resultados en función del país/región de origen, se puede apreciar que más del 51% de las multinacionales norteamericanas ofrecen 40 horas o más de capacitación anual a sus empleados, rubro en el cual únicamente podemos encontrar al 37.1% de las firmas asiáticas y al 32.3% de las empresas mexicanas. Particularmente interesante es que únicamente las multinacionales mexicanas son las que no tienen a un solo empleado recibiendo menos de 8 horas de capacitación al año, mientras que en el 8.6% y 17.9% de las firmas estadounidenses y asiáticas respectivamente ofrecen ocho horas o menos de capacitación al año (ver cuadro 21.4).

Adicionalmente, los resultados también indican que el 91% de las multinacionales hospedadas en la región norte destinan de 1 a 20% de su gasto total anual a capacitación, mientras en el caso de las EMN establecidas en el centro-occidente esta cifra llega a 94.8%. Además únicamente las multinacionales del norte llegan a destinar al menos 50% de su gasto en capacitación para sus empleados. Al analizar estos datos a la luz del país de origen, se puede identificar que 91.2% de las EMN estadounidenses destinan entre 5 y 20% de su gasto total anual hacia la capacitación de sus empleados. Dentro de este rubro también están el 89% de las firmas de origen mexicano y el 85.8% de las multinacionales asiáticas, además sólo el

1.5% de las multinacionales de Estados Unidos destinan al menos el 50% de su gasto hacia la capacitación de sus empleados (ver anexos 2 y 3).

Cuadro 21.4

EMN según país/región de origen: Porcentaje de empleados del GOG por horas promedio de capacitación recibidas en 2007^{1/}.

	EEUU	Asia	México	x2
8 horas o menos	8.6	17.9	0	valor
9 a 16 horas	11.3	31.1	20.8	80.84
17 a 40 horas	28.5	13.9	46.9	p. valor
Más de 40 horas	51.5	37.1	32.3	0.0
Total absoluto	452	151	96	

^{1/} Donde N total = 922 (100%); N válidas = 699 (75.8%).
GOG = Grupo ocupacional más grande.

Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

4.6. Índice de calidad del empleo

El ingreso sirve para la reproducción social y económica de los empleados y sus familias, por esta razón más ingreso es preferible que menos, y como se ha indicado, en general en las EMN se ofrecen mejores salarios que en el agregado de la economía mexicana. En este sentido a través de un esquema de ponderaciones para la elaboración de un índice se ha determinado que para el caso de las EMN según estrategia de inversión (ver anexo 1), las multinacionales enfocadas en el abasto de mercado local tienen un nivel de calidad superior que aquellas empresas enfocadas en la exportación, pues las primeras registran un valor de 85.3 lo cual permite decir que su calidad en términos del ingreso es elevada mientras que las segundas, con un valor de 59.8 se colocan en un rango de calidad media (ver gráfica 1.4).

Ahora bien, cuando la calidad en términos del ingreso es vista a través de la región de hospedaje (ver anexo 2), se advierte que la calidad es superior en las multinacionales hospedadas en la región norte (76.2), aunque las firmas establecidas en el centro-occidente también poseen un registro elevado (74.6), de manera que ambos tipos de multinacional

tienen una calidad del ingreso que puede ser catalogada como buena y cercana a elevada (ver gráfica 2.4).

Por su parte, el nivel de ingreso en las EMN según origen posee los siguientes niveles de calidad del ingreso: 73.9 para Estados Unidos, 68.4 para México y 67 para las multinacionales de origen asiático, lo cual coloca a los tres tipos de EMN dentro de un segmento de calidad del ingreso catalogada como buena, aunque en el caso de Estados Unidos su nivel de calidad del ingreso está más cercano una calidad elevada, no así las firmas mexicanas y asiáticas que están más cercanas a un nivel de calidad el ingreso medio (ver gráfica 3.4).

Al tomar en cuenta los resultados de cada una de las variables que alimenta la variable sindicalización, se puede construir un índice de la calidad en términos de sindicalización en las EMN (ver anexo 1 a 3), mismo que asume valores comprendidos entre cero y cien, de manera que entre más cerca se esté de cien se asume que la calidad en términos sindicales es mayor. Los resultados indican que en términos de la región de hospedaje, con un valor de 53.3 las multinacionales hospedadas en el norte tienen un nivel de calidad en materia de sindicalización medio, mientras que con un valor de 71.2 las firmas hospedas en el centro-occidente poseen un nivel calidad en términos sindicales que se puede etiquetar como buena (ver gráfica 2.4).

En términos del país/región de origen, las empresas estadounidenses con un valor de 55.3 presentan el nivel de calidad comparativamente más bajo de los tres orígenes, de manera que se sitúan en el rango de calidad media; al tiempo que las empresas asiáticas también se posicionan dentro de un nivel de calidad media (60.1); por último son las EMN mexicanas las que tienen comparativamente el mejor nivel de calidad en términos sindicales, así con un valor de 76.6 son las únicas que se colocan en el rango de calidad buena (ver gráfica 3.4).

Ahora bien, al considerar los datos que presenta cada una de las variables que alimenta la jornada se puede generar un índice de calidad en términos de la jornada laboral (ver anexos 1 a 3), este índice asume valores comprendidos entre cero y cien, de manera que entre más cerca se esté de cien se asume que el nivel de calidad es mayor.

En lo que respecta a las multinacionales según estrategia de inversión, las empresas orientadas a la exportación presentan un valor de 76.6 mientras que las que se basan en el abasto local tienen un valor de 82.7 con lo cual las primeras registran un nivel de calidad bueno y las segundas un nivel de calidad que se puede catalogar como elevado (ver gráfica 1). Para el caso de las EMN según región de hospedaje, las firmas establecidas en el norte presentan un valor de 80.3 y las que están hospedadas en el centro tienen un valor de 82.4; bajo este criterio se puede argüir que en términos de la jornada laboral, tanto las multinacionales hospedadas en el norte como en el centro-occidente tienen una calidad elevada (ver gráfica 2); por su parte, al inspeccionar las EMN según el país/región de origen, el valor del índice para las multinacionales estadounidenses es de 82.5 al tiempo que el valor para las firmas asiáticas es de 88.2 con lo cual tanto estadounidenses como asiáticas presentan un nivel de calidad de la jornada laboral elevada, no así las empresas mexicanas que con un valor de 76.3 tienen un nivel de calidad de la jornada laboral bueno (ver gráfica 3.4).

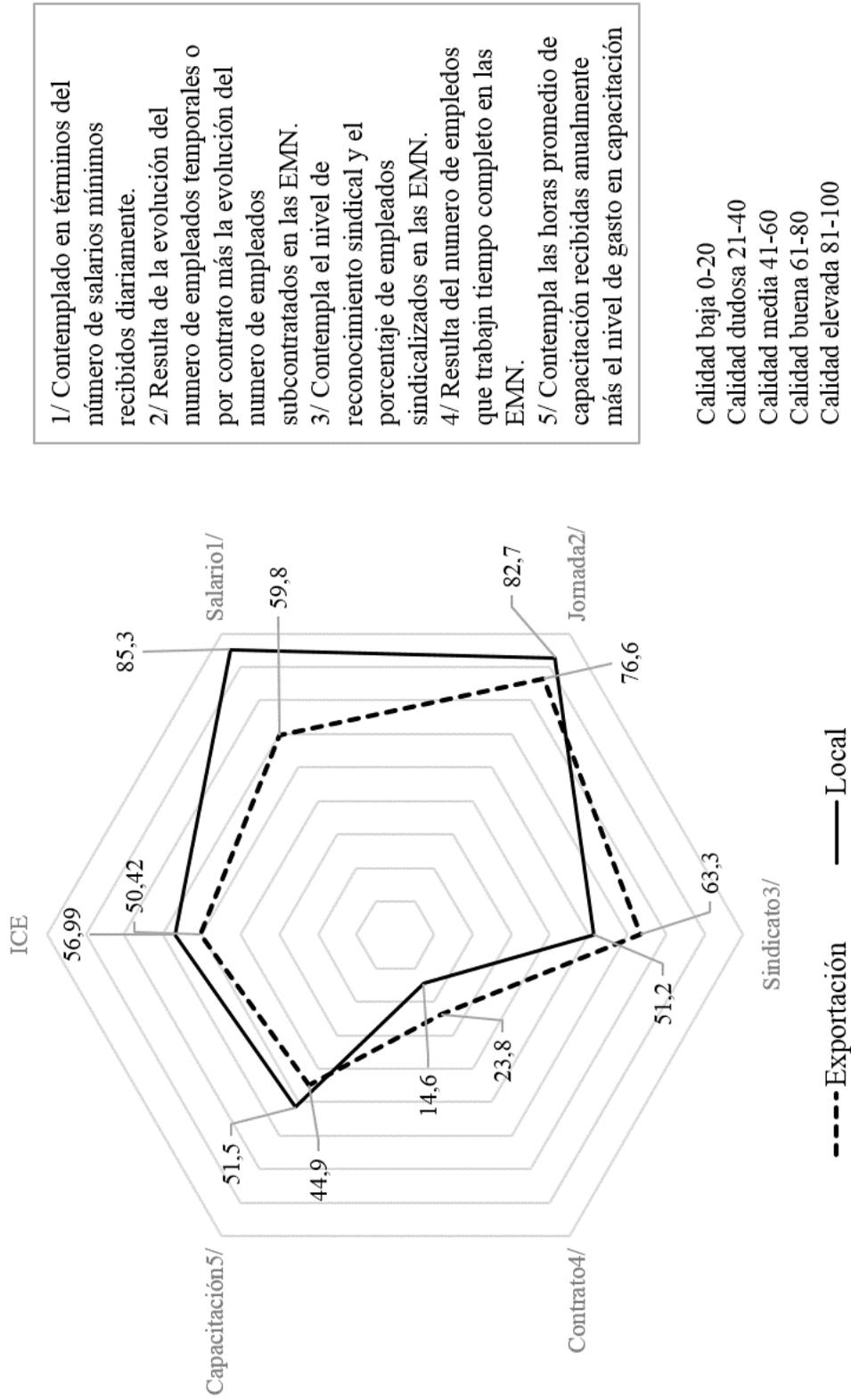
La idea que sean más los empleados que cubren una jornada laboral completa se asume como un elemento que favorece positivamente la CE, en este sentido Garavito (2012) argumenta que cuando la jornada es parcial, se labora bajo una condición que deteriora la norma social y que no contempla lo legalmente establecido, situación que también implica que aquellos que aceptan estas condiciones de trabajo lo hacen porque no pudieron encontrar un empleo que les ofrezca mejores condiciones en términos de jornada laboral; sin dejar de considerar este argumento, es claro que en lo general las EMN muestran un nivel de calidad en términos de la jornada elevado.

Al igual que en las otras dimensiones, también es posible generar un índice de calidad para la capacitación; a través del cual las multinacionales dedicadas a la exportación tienen un valor de 44.8 al tiempo que las de abasto local tienen 51.1 a partir de lo cual se puede decir que en términos de capacitación, los dos tipos de firmas tienen un nivel de calidad medio en términos de capacitación (ver anexo 1). Por su parte, las EMN hospedadas en el norte obtienen un resultado de 49.4 y las del centro-occidente uno de 49.7 con lo cual se puede decir que en términos de capacitación, ambos tipos de EMN presentan un nivel de calidad media (ver anexo 2). En el caso de los índices para las multinacionales según origen, las empresas asiáticas con un valor de 43.4 presentan un nivel de calidad medio, al tiempo que las

estadounidenses y las mexicanas registran 51.8 y 49.6 respectivamente, lo cual las coloca en un rango de calidad media, lo cual va en consonancia con los resultados bajo el criterio de región de hospedaje (ver anexo 3).

Por medio de la agregación de los valores índices que cada una de las dimensiones han obtenido, es posible articular un valor índice final que permita identificar el nivel de calidad del empleo de las EMN según cada una de las tres diferentes variables de control utilizadas en esta tesis; en este sentido y en función de la estrategia de inversión lo resultado muestran que ambos tipos de EMN, las de exportación y las de abasto local presentan un nivel de CE medio, la primera con un valor de 50.4 y la segunda con 57.0 Por su parte, en términos de la región de hospedaje la CE del empleo en ambos tipos de EMN también es media, las establecidas en el norte obtuvieron un valor de 54.2 y las hospedadas en el centro-occidente un valor de 56.6 y lo mismo ocurre en el caso de las EMN según país/región de origen pues con un 54.1 para EEUU, 55.2 para las asiáticas y 53.5 para las mexicanas, todas ellas registran un nivel de calidad media (ver gráfica 4.4).

Gráfica 1.4
EMN según estrategia de inversión: Índice de Calidad del empleo y sus atributos

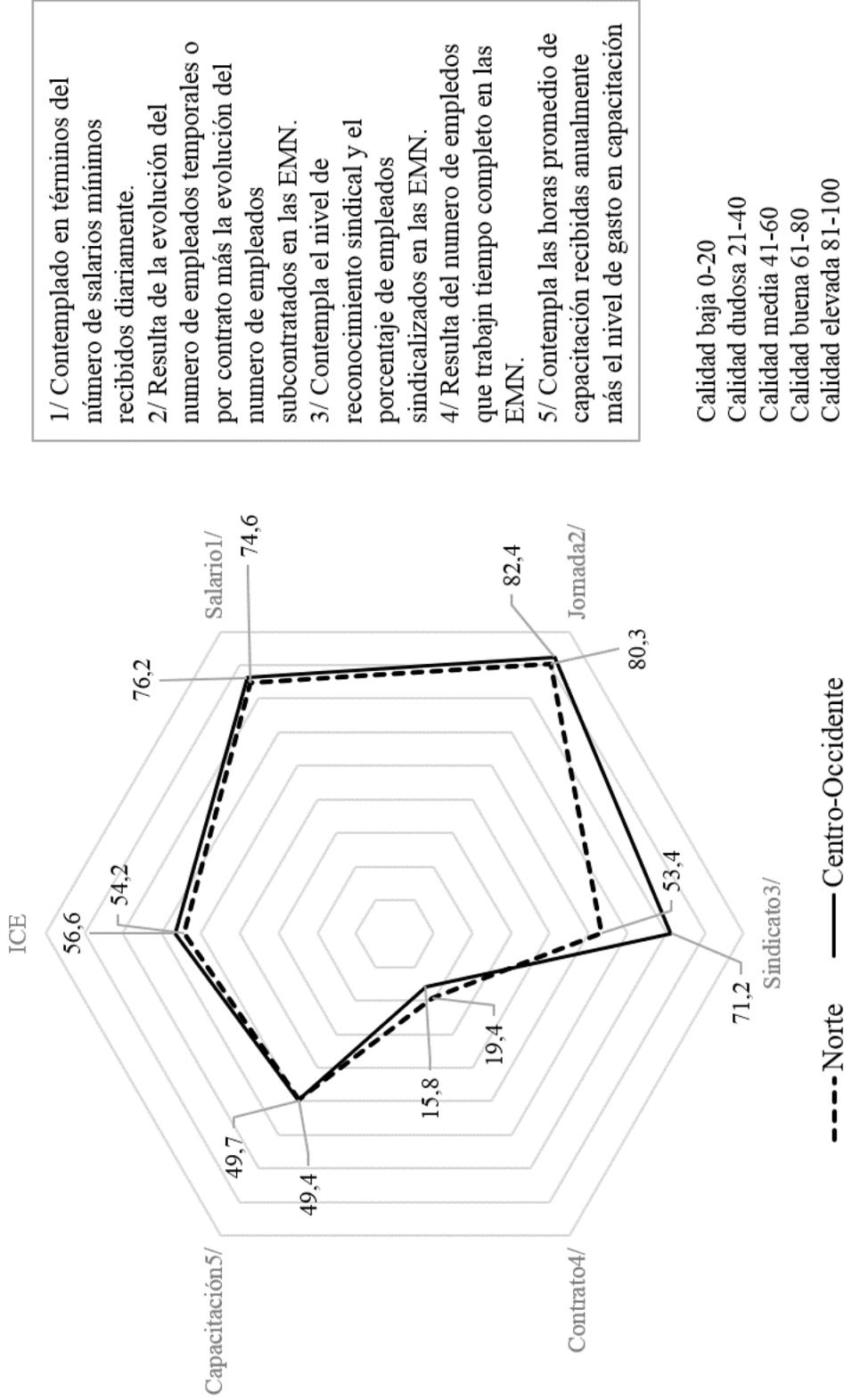


- 1/ Contemplado en términos del número de salarios mínimos recibidos diariamente.
- 2/ Resulta de la evolución del número de empleados temporales o por contrato más la evolución del número de empleados subcontratados en las EMN.
- 3/ Contempla el nivel de reconocimiento sindical y el porcentaje de empleados sindicalizados en las EMN.
- 4/ Resulta del número de empleados que trabajan tiempo completo en las EMN.
- 5/ Contempla las horas promedio de capacitación recibidas anualmente más el nivel de gasto en capacitación

- Calidad baja 0-20
- Calidad dudosa 21-40
- Calidad media 41-60
- Calidad buena 61-80
- Calidad elevada 81-100

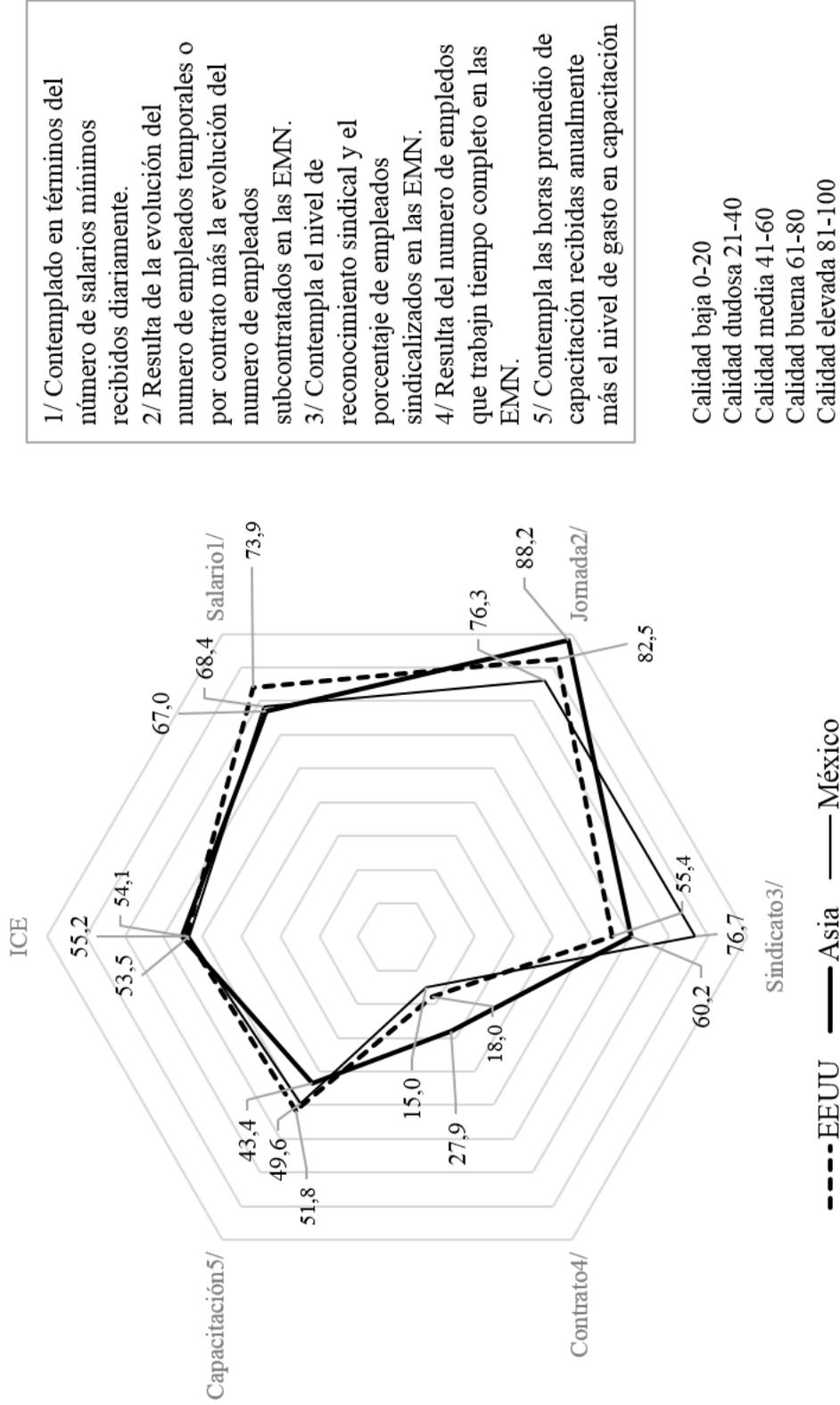
Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana

Gráfica 2.4
EMN según región de hospedaje: Índice de Calidad del empleo y sus atributos



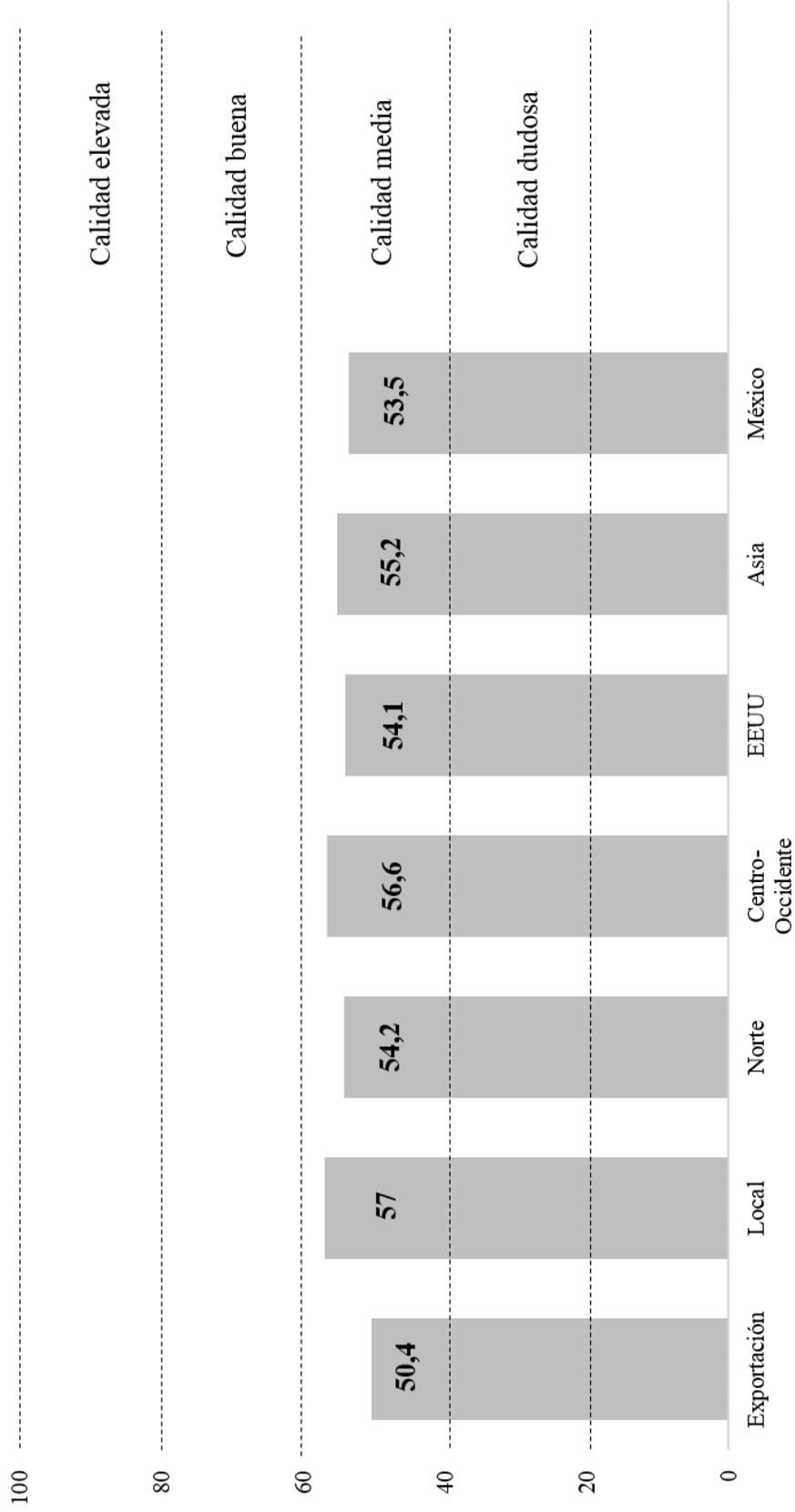
Fuente: COLEF (2013), Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana

Gráfica 3.4
EMN según región/país de origen: Índice de Calidad del empleo y sus atributos



Fuente: COLEF (2013). Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana

Gráfica 4.4
EMN: Índice de Calidad del Empleo



Fuente: COLEF (2013). Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 'Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009', Tijuana.

CAPÍTULO V

CALIDAD DEL EMPLEO EN DOS ESTUDIOS DE CASO: HUAWEI Y PLANTRONICS

5.1. El caso de Huawei

Huawei Investment & Holding Co., Ltd., o Huawei, como comúnmente se le conoce es una empresa de origen chino fundada en el año de 1987 y que se especializa en la investigación y desarrollo en materia de telecomunicaciones, aunque también realiza actividades de logística, manufactura, distribución y venta de sus propios productos y servicios (Tao y Chumbo, 2015).

Huawei fue fundada por Ren Zhengfei, un exmilitar del ejército de Liberación Popular de China, su creación se realizó a través de recursos públicos, aunque se trata de una empresa de tipo privado (Tao y Chumbo, 2015). Con relación a sus principales competidores, Huawei destaca por registrar la tasa de crecimiento de ventas más elevada y las tasas de ganancia más reducidas durante el periodo 2006-2011 (Ahrens, 2013).

A finales del año 2014 Huawei tuvo presencia en más de 170 países, de manera que sus servicios cubrieron más de una tercera parte de la población mundial (Huawei, 2016), lo hizo que registrará ingresos por más de 60 mil millones de dólares a nivel mundial (Huawei, 2015), todas estas situaciones han llevado a que Huawei ocupe el lugar 94 dentro del *ranking* de las cien empresas más valiosas del mundo, esto con un valor estimado de 4,313 millones de dólares (Takahashi, 2014).

5.1.1 ¿Cuál es la estrategia de inversión de Huawei en México?

Huawei llegó a México en el año 2001 de la mano de cuatro ingenieros, dos de origen chino y dos de origen mexicano. El monto de inversión con el que Huawei empezó sus operaciones en México fue de 300 millones de dólares (Carrillo y Micheli, 2015) y para el año 2013 su monto en ventas realizadas alcanzó los 804 millones de dólares (Takahashi, 2014), lo cual indica que el modelo de inversión de la multinacional ha funcionado exitosamente, pues en

sus primeros doce años de operaciones generó ganancias por más del doble de su inversión inicial.

En un principio, Huawei se vio motivada a establecerse en México por el tamaño del mercado local, que en aquel entonces era de 14 millones de usuarios (Cardoso, 2001), en este sentido la estrategia de inversión de Huawei apuntaba al ofrecimiento de sus productos y servicios para el mercado mexicano (Carrillo y Micheli, 2015), aunque es importante tener claro que en aquel entonces Huawei no se relacionaba directamente con el usuario o consumidor final, sino que más bien fungía como proveedora de los operadores de telecomunicaciones en el país.

En un primer momento, Huawei era un empresa prácticamente desconocida, y además se enfrentó a la concepción que se tenía con relación a la calidad del productos de origen chino (Cuéllar, 2013), los cuales eran asumidos como artículos de baja calidad. Por esta razón Huawei buscó ganar presencia física en México a fin de conocer con precisión las necesidades de la demanda local y de esta manera poder ofrecer productos y servicios de calidad y a la medida (Expansión, 2013; Huawei, 2012).

Además de conocer con precisión las necesidades del mercado local, Huawei ha declarado que existen otras razones que también hacen atractivo a México como destino de inversión, estas razones son: la disponibilidad de materias primas y de fuentes de energía, y en términos laborales la flexibilidad que ofrecen los contratos colectivos de trabajo (Carrillo y Micheli, 2015), lo cual los hace adaptables ante una situación de cambio en el mercado, así como su ubicación geográfica y la estabilidad en el crecimiento de la economía local (Maldonado, 2015).

En este sentido, si bien la estrategia de inversión inicial de Huawei consistió en ganar una cuota del mercado mexicano, actualmente su estrategia también busca ganar eficiencia a través de la exportación, porque hoy en día las instalaciones de Huawei en México también operan como un centro de producción, logística, venta y distribución que abarca más de 40 países de América Latina y el Caribe (Maldonado, 2015; Expansión, 2013), lo cual habla de la ampliación de la estrategia de inversión que Huawei asumió a su llegada a México.

Ahora bien, en general se puede decir que la estrategia de inversión adoptada por Huawei es criticable si se toma en cuenta la relación productiva que guarda con el territorio, esto es así porque de acuerdo con Dussel (2014), una buena parte de los insumos que Huawei usa para el ensamblaje en México provienen del extranjero, lo cual se traduce en una relación empresa-territorio donde el valor agregado es nulo, se reproducen condiciones laborales de salarios bajos y de prestaciones parciales (Carrillo y Gomis, 2012; Dunning, 1993), además que no se estimulan los encadenamiento productivos hacia el interior del país (Huerta, 2010).

Así, de esta revisión, lo que se puede reflexionar es que Huawei es una multinacional que ha ido madurando su relación con el mercado local, lo cual le ha permitido conocer con mayor precisión el funcionamiento del mismo, situación que a su vez le ha servido para activar los mecanismos que le permitan una diversificación de su estrategia de inversión, evolucionado de una estrategia cuyo propósito estricto era atender al mercado local, hacia una estrategia que también contempla la búsqueda de recursos naturales, mano de obra en condiciones de flexibilidad, así como ganar eficiencia vía exportación, por su puesto todo ello con la implicación negativa del nulo vínculo productivo y la pobre agregación de valor para México.

Con lo anterior, se corrobora lo deducido en el capítulo dos, una multinacional puede transitar entre estrategias de inversión como resultado de su experiencia y conocimiento adquirido en el lugar en que se hospeda, al punto en que incluso puede generar estrategias que combinan dos o más esquemas de generación de ganancias, este es el caso de Huawei.

5.1.2 ¿Cómo se relaciona Huawei con el país de hospedaje?

Como empresa, Huawei reconoce que la relación que entabla con la sociedad de cada país y región a la que arriba es diferente, situación que se explica por los diferentes esquemas regulatorios que imperan en cada país de hospedaje, al grado en que las relaciones con una misma empresa son diferentes en cada país. Para el caso de México, Huawei ha reconocido que con la entrada en vigor de la Reforma a la Ley Federal de Telecomunicaciones del año 2014 ha tenido que modificar algunas de sus formas de operar, porque si bien Huawei no está sujeta a estas nuevas normativas, no ocurre lo mismo con algunos de sus proveedores y

clientes, situación que implica reinventar la forma de relacionarse y negociar con sus socios (Carrillo y Micheli, 2015). En este sentido, se corrobora que el país de hospedaje incide, a través de las leyes, en las formas de actuar de la multinacional (Lascurain, 2012; Garrett, 1998).

Como parte de la relación que se entabla entre la multinacional y el territorio de hospedaje también se encuentra la esfera cultural. En este sentido Huawei indica que ha sido difícil posicionarse en el mercado mexicano, lo que de acuerdo con la misma empresa se debió a un *choque cultural* (Dussel, 2014), esquema que refiere a la construcción cultural local que asume que los productos de origen chino son de baja calidad (Cuéllar, 2013). Para superar esta barrera cultural, Huawei tuvo que estudiar y comprender las condiciones del mercado mexicano y desplegar estrategias en las que se invitaban a los operadores a conocer y verificar la competitividad y calidad de los equipos y servicios, así como su compatibilidad con la infraestructura ya existente en México (Expansión, 2013).

Con respecto a la relación institucional que Huawei entabla con México, la vinculación en términos de investigación y desarrollo es nula, pues de acuerdo con Carrillo y Micheli (2015) Huawei no posee programas de vinculación con centros de enseñanza o investigación, lo cual es un dato interesante si se toma en cuenta que a nivel global Huawei se concentra en el área de diseño e innovación, de manera que durante el año 2014 el 45% de todos sus empleados en el mundo se concentraron en el área de I+D (Huawei, 2016b). Por otra parte, las acreditaciones de Huawei dentro de asociaciones nacionales de productores son mínimas. Algunas de las asociaciones en las que Huawei está inscrita son: Cámara Nacional de la Industria Electrónica, Cámara Nacional de la Industria de Telecomunicaciones y Tecnologías de la Comunicación (CANIETI), Cámara de Comercio y Tecnología México-China y la Comisión Interamericana de Telecomunicaciones (Carrillo y Micheli, 2015).

En general, las relaciones que Huawei establece con empresas de proveeduría y subcontratistas es mínima (Dussel, 2014), aunque una excepción podría ser Flextronics, que es la principal empresa subcontratada por Huawei para la atención de México y Sudamérica, y cuya sede está en Guadalajara; la relación con dicha empresa es estrecha dentro del área operativa, al grado en que las instalaciones físicas y la organización es modificada según las

demandas específicas de Huawei. Sin embargo en términos laborales Huawei no posee ningún esquema de monitoreo de las prácticas laborales que despliega Flextronics. En este sentido Carrillo y Micheli (2015) argumentan que la vinculación de Huawei con el entorno es débil.

Entonces, se puede decir que Huawei como caso de estudio, es una empresa de origen chino que está hospedada en la región centro de México, y que ha venido rehaciendo sus formas de negociación con proveedores y clientes como resultado de las modificaciones por las que ha pasado la normatividad local, lo cual comprueba que el territorio de hospedaje sí incide en el comportamiento de las EMN. Adicionalmente, Huawei se ha tenido que sobreponer a la idea local con respecto a la mala calidad de los productos y servicios de origen chino, lo cual la ha empujado a implementar estrategias para la modificación de estas ideas y, supone un esfuerzo para reinventar su relación con el territorio local en términos culturales. Dentro de la esfera institucional, las relaciones en materia académica y de investigación son inexistentes, al tiempo que las vinculaciones con asociaciones empresariales son mínimas, lo cual supone una relación mínima con el territorio de hospedaje, situación que se sustenta en que una parte preponderante de los insumos que Huawei usa para su producción son de origen extranjero, a lo cual se suma la ausencia de monitoreo con relación a las prácticas laborales que se implementan en las empresas subcontratadas por Huawei.

5.1.3 La calidad del empleo en Huawei

En el año 1997 Huawei contaba con tan sólo 2 mil empleados en todo el mundo (Dussel, 2014) y tan sólo 16 años más tarde, en el año 2013 esta cifra se incrementó a 150 mil empleados (Takahashi, 2014). Del total de empleados, el 79.8% están en China, el 7.6% en el resto de Asia, el 4.9% en Europa, el 2.9% en Sudamérica, el 2.8% en África, el 1.7% en Norteamérica y el 0.2% en Oceanía (Huawei, 2016c).

Para el caso de México, cuando Huawei comenzó en el año 2001 sólo contaba con cuatro empleados, y para el año 2014 esta cifra llegó a 1,600 empleados (Dussel, 2014), de los cuales el 85% se concentran en las cinco oficinas que la firma posee en la Ciudad de México, 7.5% están en la oficina de Monterrey y el restante 7.5% están en el centro de manufactura

y distribución en Guadalajara, en donde anualmente se producen más de mil millones de dólares en equipos. Así, una parte preponderante de los empleados de Huawei están concentrados en la región centro del país. Del total de trabajadores que Huawei tuvo en México durante el año 2014 el 80% fueron hombres y 20% mujeres, mientras que en términos de edad, el 51% eran menores de 30 años, 48% tenían entre 30 y 50 años, y el restante 1% eran mayores de 50 años (Carrillo y Micheli, 2015; Takahashi, 2014).

En Flextronics, la sede de Huawei en Guadalajara, se realizan actividades de logística, distribución y almacenamiento, de manera que el 70% de los empleados son hombres y el resto mujeres, la edad promedio de los empleados es de 25 años, y el nivel promedio de escolaridad es secundaria, finalmente el promedio de antigüedad es de dos años (Carrillo y Micheli, 2015).

5.1.4 Huawei: Organización laboral

En términos de representación sindical, en Huawei no existe sindicato o algún otro tipo de organización de empleados que actué en caso de darse alguna disputa, aunque las opiniones en materia de producción, calidad y mejora en el servicio que son emitidas por los empleados sí son tomadas en cuenta, mismas que son recabadas a través de diferentes mecanismos (Huawei, 2016; Carrillo y Micheli, 2015).

Así, en Huawei se han implementado esquemas de comunicación diversos con los empleados, entre los cuales están las reuniones con los empleados, en las cuales participan supervisores y gerentes, también se cuenta con buzones de sugerencias, correo electrónico interno e intranet, de manera que en términos de comunicación con los empleados Huawei maneja una política de puertas abiertas, aunque como se ha visto la información que transita dentro de estos canales son las opiniones encaminadas a la mejora en la eficiencia productiva, de manera que la empresa no comparte información con los empleados que tenga que ver con planes de inversión, contrataciones o estados financieros (Carrillo y Micheli, 2015).

En términos de la CE, la existencia de diversos canales de tránsito bien podría significar una oportunidad para el intercambio de información asociada a temas que directa o

indirectamente impactan en las cualidades del empleo, aunque como se vio toda la información que en estos canales circula es sobre cuestiones para la mejora de eficiencia productiva, con lo cual se desvanece la oportunidad para la organización laboral, situación que en sí misma implica un debilitamiento de los trabajadores de Huawei, porque están impedidos para generar una organización que eventualmente pueda responder ante situaciones que vulneren sus condición como trabajadores, luego entonces desde este punto de vista la CE sería reducida.

5.1.5 Huawei: Capacitación

Con relación a la capacitación, la información disponible sobre la empresa deja ver que una vez que un nuevo empleado ingresa en las filas de Huawei, éste es objeto de una capacitación integral, y está sometido a un periodo de prueba, durante el cual se le asigna otro empleado que funge como su tutor, de manera que recibe orientación y se evalúa su desempeño (Huawei, 2016c).

Huawei considera que en la base del crecimiento de la empresa está el desarrollo de capacidades por parte de sus empleados, situación que lleva a Huawei a ofrecer un programa de entrenamiento permanente, mismo que durante el año 2011 implicó que en promedio cada empleado recibiera 40.6 horas de capacitación (Carrillo y Micheli, 2015).

Una práctica que es cada vez más extendida entre las EMN, y en este sentido Huawei no es la excepción, es la implementación de plataformas *online* para la impartición de cursos que se enmarcan en el programa de capacitación continua. Por medio de esta herramienta se busca llegar a más empleados, por ejemplo en el año 2011 se impartieron 7,500 cursos a través de este mecanismo (Huawei, 2016c).

Ahora bien, es importante considerar que la información disponible no permite conocer las áreas en las que los empleados son capacitados, así como tampoco se conoce el contenido de la capacitación y el impacto que el conocimiento adquirido pueda tener en el desempeño del empleado y su respectiva cristalización en términos de la CE; por estas razones no se puede ser concluyente con relación al peso que la capacitación pueda tener en términos de la CE en la empresa Huawei, porque si en efecto la empresa ofrece un programa de

capacitación permanente, no se encontró que la firma en cuestión tenga algún plan de carrera u oportunidades de ascenso laboral para aquellos empleados que avancen satisfactoriamente en su capacitación o entrenamiento, lo cual implicaría que se trata de esquemas de capacitación cuyo propósito es desarrollar la habilidad del empleado para que este se especialice en su actividad y se mantenga en ella, sin que esto abra oportunidades para un eventual ascenso o mejora en términos de los elementos que componen las CE.

5.1.6 Huawei: Prestaciones y jornada laboral

Huawei ofrece un paquete de prestaciones en materia de seguridad que está diseñado para que exceda los mínimos estipulados por los diferentes países en los que opera, y en el año 2011 este paquete tuvo un costo total de 7,526 millones de dólares; este paquete comprende: Seguro contra accidentes, seguro para enfermedades graves, seguro de vida comercial, seguro médico comercial, seguro de viaje y servicios para empleadas embarazadas, además que también se cuenta con programas para personas con discapacidad (Huawei, 2016c).

En Flextronics, la filial de Huawei en México, la extensión de la jornada laboral para el caso de los operadores es de ocho horas, y se divide en dos turnos, el primero es de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. y el segundo es de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. de lunes a sábado. Para el caso de los empleados administrativos, el horario es de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y se tiene un espacio para la comida de 12:30 p.m. a 2:00 p.m. (Carrillo y Micheli, 2015).

Con relación a las prestaciones en materia de seguridad, parece existir una cobertura amplia para los empleados de Huawei, además queda claro que en términos de extensión de la jornada laboral existe un cumplimiento cabal con lo establecido por la ley, lo cual redundaría en una buena CE, aunque por otro lado este sería un criterio reduccionista, porque también sería necesario tomar en cuenta la intensidad del trabajo y el tipo de tareas que se realizan, desafortunadamente no se posee información en estas materias.

5.2. El caso de Plantronics

Plantronics es una empresa de origen estadounidense que fue fundada en el año de 1961 por dos pilotos aviadores cuyo propósito era ofrecer una alternativa de auriculares portátiles para

la industria de la aviación. Con el pasar de los años Plantronics ha ido diversificando su mercado, pues actualmente no sólo atiende las necesidades de la industria de la aviación, sino que también tiene presencia en el mercado de la comunicación móvil, los videojuegos, los dispositivos médicos para las personas con debilidad auditiva, las aplicaciones militares y la computación; en este sentido Plantronics es una empresa multinacional con presencia en todos los continentes, que se dedica al diseño, manufactura, distribución y venta de productos de telecomunicaciones y que en el año 2014 registró ingresos por 818.6 millones de dólares (Carrillo, 2015).

Plantronics comenzó sus operaciones en México a través de la filial Plamex, misma que se estableció en la ciudad de Tijuana el 5 de junio de 1972 y la cual hasta la fecha se dedica al ensamblaje y la exportación (Plantronics, 2007). Plamex se ha erigido como la filiar de producción más importante de Plantronics en todo el mundo (Plantronics, 2007), porque en ella se manufactura el 90% de la producción total mundial de Plantronics (Carrillo, 2015).

En sus inicios, Plamex sólo contaba con 20 empleados, y la producción no rebasaba las 4 mil unidades anuales, además que todas ellas eran enviadas hacia Estados Unidos; para el año 2007 el número de empleados superaba los 3 mil, lo cuales fabrican más de 16 mil modelos diferentes con una producción anual superior a los 20 millones de unidades, además que ya no se exportan exclusivamente a Estados Unidos, sino también a diferentes países en Europa, Asia, el este de África, Oceanía y Sudamérica (Plantronics, 2016; Plantronics, 2007).

5.2.1 ¿Cuál es la estrategia de inversión de Plantronics en México?

Con su hospedaje en la ciudad de Tijuana, Plantronics, a través de Plamex se orientó estrictamente a la manufactura de auriculares, mismos que en ese momento eran enviados en su totalidad hacia Estados Unidos (Plantronics, 2007), es decir Plantronics asumió una estrategia de inversión para conseguir eficiencia a través de la exportación (Dunning, 1993).

El establecimiento de Plantronics en Tijuana obedece a tres elementos, los dos primeros asociados a ventajas de localización y el tercero a ventajas de tipo productivo; la primera razón es la cercanía con respecto a Silicon Valley como uno de los *clusters* de diseño y

desarrollo tecnológico más importante del mundo, en segundo lugar está la cercanía con respecto a Santa Cruz, California, localidad en la cual está la sede central de Plantronics, por último la buena disponibilidad de mano de obra en Tijuana y su costo competitivo (Carrillo, 2015).

En la actualidad, una parte de la producción de Plamex también se destina al abastecimiento de la demanda local, este es el caso de los *call centers* en México, entidades cuya demanda es satisfecha por Plamex en un 75%. Sin embargo, el grueso de la producción de Plamex sigue siendo destinada a la exportación, sobre todo hacia Estados Unidos, lo cual tiene sentido al considerar que este país por sí solo representa el 60% de la ventas netas totales de Plantronics en el mundo (Carrillo, 2015).

Así, en Plamex tiene lugar el 90% de la producción total de Plantronics, situación que en términos de desarrollo local significó 3,000 empleos directos y un grupo de proveedores locales de más 100 empresas, sin embargo el 72% de los insumos que Plamex usa para la producción provienen del extranjero, específicamente el 49% de éstos vienen de Estados Unidos y 23% de Asia, únicamente el 28% proceden del mercado nacional (Carrillo, 2015; Plantronics, 2007).

Con base en lo anterior, se puede decir que como resultado de una estrategia de inversión orientada a la exportación, se estimula la reproducción de una condición de dependencia productiva hacia componentes importados, así como un esquema de atracción de inversión por la vía de los costos laborales reducidos (Mortimore, 2006), siendo esto último un elemento que incide negativamente en la CE; en lo que sigue de este capítulo se intentará dilucidar si en efecto, Plantronics promueve esquemas laborales que empujan a la baja la CE.

5.2.2 ¿Cómo se relaciona Plantronics con el país de hospedaje?

Plantronics tiene una política de *compromiso con la comunidad*, a través de la cual diseña, financia y ejecuta tanto programas permanentes como actividades especiales orientadas a la promoción del desarrollo de la localidad de hospedaje, que en este caso es la ciudad de Tijuana. Los programas y las actividades pueden ser agrupados en tres ejes, medioambiental,

académico y comunitario, además que en algunos de ellos existe un involucramiento directo por parte de los empleados de la multinacional.

Dentro del eje medioambiental, Plamex promueve una relación de cordialidad con la localidad a través de la instalación de paneles solares para la generación de energía limpia. Por ejemplo en el año 2013 Plamex inauguró una planta en Tijuana, misma que a través de dichos paneles genera el 70% de su propia energía, con lo cual es actualmente la empresa con mayor generación de energía eléctrica por paneles solares en América Latina. Dentro de este mismo eje, está el programa de reciclaje y manejo de residuos al interior de la planta, dentro del cual participan los empleados, mismos que a través de proyectos autogestionados y en colaboración con la empresa han logrado desarrollar embalajes de cartón capaces de disolverse en agua, así como esquemas de procesamiento de residuos que lograron reducir esta actividad de 7 a 2 veces al mes (Plantronics, 2016b; Carrillo, 2015).

Dentro del eje académico, Plantronics promueve alianzas con diversas instituciones educativas de nivel medio superior y superior con el fin profesionalizar y/o especializar a sus empleados, así como reclutar nuevo personal calificado para las diferentes áreas de producción de la empresa. Las instituciones académicas con las cuales Plantronics posee algún convenio son: Colegios de Bachilleres, Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Universidad Tecnológica de Tijuana, Universidad Autónoma de Baja California, Instituto Tecnológico de Tijuana, Universidad Iberoamericana, Instituto Politécnico Nacional, entre otras. Con el propósito que los empleados se profesionalicen y concluyan sus estudios, Plantronics también ha signado acuerdos educativos con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) (Conalep, 2015; Carrillo, 2015; ITT, 2015; UABC, 2014).

En el caso del eje de desarrollo comunitario, existen programas permanentes en los cuales participan directamente los empleados, y los cuales tienen que ver con la limpieza de las playas y la reforestación de algunos puntos en la ciudad. Dentro de este eje también están los programas de visita a asilos y las donaciones a hospitales y escuelas locales. Como se verá más adelante, estos programas permanentes no sólo cuentan con la participación de los

empleados, sino que también promueven el involucramiento de sus familias, esto con el objetivo de estimular la convivencia familiar (Siglo XXI, 2015; Admin, 2013).

Además de estos ejes, programas y actividades, Plantronics también contribuye al desarrollo local desde la esfera productiva, pues como se comentó posee vínculos con más de cien empresas de proveeduría locales, lo cual estimula la dinámica económica de la región y favorece la generación de nuevos empleos.

Así, la política de *compromiso con la comunidad* que tienen Plantronics, a través de sus programas y actividades constituye una forma de promover una relación de cordialidad con la localidad de hospedaje, que en este caso refiere a Tijuana y sus habitantes. Las diferentes actividades que Plantronics genera en favor del desarrollo local han hecho que para el año 2013, la firma ya poseyera alrededor de 200 condecoraciones nacionales e internacionales por estas prácticas (Plantronics, 2016; Carrillo, 2015; Plantronics, 2007).

5.2.3 La calidad del empleo en Plantronics

La filial de Plantronics en México se llama Plamex. Esta empresa se estableció en la ciudad de Tijuana, Baja California en el año de 1972 donde actualmente sigue realizando sus operaciones. En un principio Plamex contaba con sólo 20 empleados. En el año 2009 este número ya había llegado a los 1,850 empleados, y para el año 2013 esta cifra alcanzó los 3,000 empleados. Con estas cifras, México concentra poco más de dos terceras partes de la plantilla ocupacional de la firma a nivel global (Carrillo, 2015; Plantronics, 2007).

Plamex cuenta con cinco áreas de trabajo: 1) Manufactura de productos de alta tecnología. 2) Manufactura de productos para centros de llamadas. 3) Manufactura de productos para telefonía móvil. 4) Centro de distribución y logística. 5) Centro de diseño y de llamadas. Así, del total de empleados con los que contó Plamex en el año 2013 el área de producción concentró alrededor de 1,500 empleados, de los cuales el 95% son mujeres; dentro de esta área diariamente se producen entre 7 mil y 8 mil unidades (Carrillo, 2015).

5.2.4 Plantronics: Modelo laboral de gestión autodirigida

En Plantronics existe un esquema de organización laboral que se conoce al interior de la empresa como *modelo de gestión autodirigida*. Bajo este modelo se busca promover el liderazgo y el trabajo en equipo de manera que los empleados sean capaces de atender y corregir por su propia cuenta aquellas problemáticas que se presenten en sus respectivas áreas de trabajo. Por medio de este modelo se solucionan las inconsistencias productivas de la empresa. En este sentido la propia firma declara que cada vez que un grupo de empleados detecta y soluciona una inconsistencia productiva, el grupo en cuestión no es objeto de bonificación económica alguna, sino más bien de un reconocimiento y la satisfacción de haber adquirido nuevo conocimiento. Ambos elementos son importantes porque la empresa los considera la base para mejorar de posición laboral, lo cual supondría una movilidad hacia un puesto cuyas cualidades permitieran identificarlo como un empleo de mejor calidad. A través de este modelo la empresa ha logrado ahorros que rondan los 30 millones de dólares a nivel mundial y 6.5 millones para el caso mexicano¹¹ (Carrillo, 2015; Cervantes, 2013).

A la luz del marco de CE y el papel de las EMN, se puede hacer la siguiente lectura: El modelo *gestión autodirigida* permite importantes montos de ahorro para Plantronix, pese a esto sus empleados no son objeto de bonificaciones económicas inmediatas, sino de oportunidades potenciales para una mejoría de la CE en el futuro, lo cual de primer momento podría implicar una crítica, porque el empleado genera ahorros, pero no recibe bonificación por ello. Sin embargo una lectura más profunda nos lleva a considerar que la visión que se tiene desde la firma no consiste en un esquema de premiación, sino en un plan de carrera de largo plazo para el cual el empleado progresa en el desarrollo de sus habilidades. Esto se fundamenta aún más cuando consideramos que a través del modelo de *gestión autodirigida* los empleados favorecen ahorros sistemáticos, aun sabiendo que no existe una recompensa económica por ello, lo cual lleva a sugerir que la fuente de motivación que los empleados tienen para diagnosticar fallas y favorecer el nivel de

¹¹ Para el caso de Plamex, la sede de Plantronix en México, está el caso del grupo de empleados que después de haber detectado que las cajas que se usaban para el embalaje eran más grandes de lo necesario, y por tanto ocupaban mayor volumen en bodegas, generaron un ahorro permanente de 5,850.00 dólares al año (Carrillo, 2015).

competitividad de la empresa está en el paquete de condiciones laborales que ofrece Plamex, y no en el hecho de conseguir una recompensa adicional por la ejecución de una tarea; bajo esta lectura lo que se ofrece son las oportunidades permanentes para la mejoría de la CE .

En este sentido, la idea que los empleados no sean objeto de bonificaciones por hallazgos de inconsistencias técnicas podría hablar de una baja CE, aunque como la empresa indica, a lo que los empleados acceden es a oportunidades de ascenso laboral, lo cual va a tésitura con una mejoría en la CE. Sin embargo no se dispone de información que corrobore que en efecto existe una movilidad laboral ascendente como resultado de estas contribuciones.

5.2.5 Plantronics: Plan de carrera y formación profesional

Plantronics, y su filial en México Plamex, ofrecen un plan de carrera cuya visión es de largo plazo y cuyo propósito es que ofertar condiciones favorables para que los empleados se formen profesionalmente y asciendan de puesto, tanto dentro como fuera de su área, con lo cual se estimula la rotación del personal al interior de la misma empresa, de manera que esto bien puede ser interpretado como una manera de estimular que los empleados experimenten satisfacción por trabajar en Plantronics, al tiempo que las oportunidades de crecimiento laboral se traducen en una oportunidad permanente para el mejoramiento de la CE, idea que se refuerza al tomar en cuenta que Plantronics se encarga de cubrir todos los gastos en materia de capacitación y formación profesional, lo cual ha resultado en que empleados cuyo grado de escolaridad no rebasa la secundaria sean capaces de hacer presentaciones para otros empleados, e incluso colocarse como líderes en sus grupos de trabajo (Carrillo, 2015; Medina, 2015).

Algunos de los convenios y programas que compone el plan de carrera son: La oferta del diplomado como técnico en acústica impartida por el Instituto Tecnológico de Tijuana, así como un diplomado en Cal State University cuya duración es de dos años, el Convenio con el Instituto Nacional de Educación para los Adultos (INEA), a través del cual se busca que los empleados con estudios básicos inconclusos terminen y se certifiquen, capacitación y

certificación en *Seis sigma*, para la reducción de fallas en la producción y entrega del producto (Medina, 2015; Plantronics, 2004).

Es importante señalar, que todos los cursos, talleres o capacitaciones que están considerados dentro del plan de carrera son pagados por la empresa, de hecho Plamex cuenta con una partida presupuestal para todo lo relacionado con el plan de carrera, y la propia firma reconoce esa situación como una de sus mayores fortalezas y una de las explicaciones principales para su elevada competitividad (Carrillo, 2015).

5.2.6 Plantronics: Contrato y estabilidad laboral

De acuerdo con Carrillo (2015), cuando se ingresa a Plamex, se firma un primer contrato de prueba por treinta días, una vez que este periodo ha transcurrido y se ha mostrado que se cuenta con la actitud y las habilidades requeridas se firma un segundo contrato por tiempo indefinido. Del total de empleados contratados el 80% son mujeres, pero como se dijo más arriba, este porcentaje llega al 95% al considerar únicamente las actividades dentro del área de manufactura.

La existencia de un contrato escrito por tiempo indefinido, una vez que el periodo de prueba ha sido superado, abona en favor de la CE, porque supone una reducción de la incertidumbre en torno a la inestabilidad del puesto de trabajo. Aunque, esta estabilidad o inestabilidad debe ser vista con prudencia, porque en Plamex no existe sindicato, ni alguna otra clase de organización de empleados, lo cual deja en un estado de vulnerabilidad a los trabajadores ante los reajustes que la firma pudiera llegar a realizar en términos de contrataciones o despidos.

5.2.7 Plantronics: Jornada laboral

De acuerdo con Carrillo (2015), para el caso de los empleados del área de producción la jornada laboral comienza a las 6:00 a.m. y concluye a las 4:36 p.m., dentro de este periodo se cuenta con un espacio de 15 minutos para descanso durante la mañana, así como 30 minutos para la comida y otros 10 minutos de descanso por la tarde.

Así, es claro que la extensión de la jornada laboral de 10 horas y 36 minutos supera a lo establecido por la ley, sin embargo se la empresa proporciona un espacio para descanso y comida, lo cual abona en favor de la CE, aunque por otra parte, el tiempo efectivo de trabajo supera las nueve horas y media, lo cual implicaría un detrimento en términos de la CE para el caso de la jornada laboral, sin embargo no se puede ser terminante porque además habría que considerar el tipo de actividades que se realizan y la intensidad con la que son ejecutadas a fin de poder hacer un análisis más preciso en torno a la calidad de los empleos en Plantronics.

5.2.8 Plantronics: Ingreso y prestaciones complementarias

No se conoce con precisión cuál es el salario de un trabajador en Plantronics, pero de acuerdo con Carrillo (2015), es superior a un salario mínimo. Por otra parte, Plantronics ofrece a sus empleados un paquete de prestaciones complementarias al ingreso, como son los bonos de puntualidad y asistencia, así como subsidios alimenticios, servicio de transporte, entre otros, todos ellos caben como prestaciones complementarias al ingreso, en tanto que significan un ahorro para el empleado, de manera que indirectamente repercuten en el ingreso del trabajador.

Es importante tomar en cuenta que algunas de estas prestaciones, como los servicios de transporte, el subsidio alimenticio, la rifa de vales de despensa o la entrega de útiles escolares y uniformes son otorgados por la empresa bajo un parámetro de *buena fe*. Esto significa que la compañía no está obligada a ofrecer estas prestaciones, de manera que no existe un derecho en cuanto a su otorgamiento; en otras palabras, la empresa tiene la libertad de suspender la entrega de estas prestaciones en cualquier momento, lo cual no suma en términos de seguridad para los empleados, luego entonces no pueden ser visto como elementos que en sí mismos promueven una mejoría en la CE en la firma.

Se desconoce si esta clase de prestaciones complementarias y de *buena fe* otorgadas por Plantronics forman parte de una estrategia deliberada para la retención de los empleados. Sin embargo se puede decir que sí abona a este respecto, porque de acuerdo con Carrillo (2015) el promedio de antigüedad de los empleados de Plantronics es de 8 años y medio,

lo cual habla de una permanencia importante, además los empleados de las áreas de manufactura, almacenamiento e inventario en donde se concentra cerca del 70% de la ocupación total, coinciden en que el salario que se ofrece no va acorde con el nivel de exigencia, en términos de intensidad del trabajo y demanda de horas extras para el cumplimiento de las metas de producción, sin embargo se coincide en que lo que hace atractivo a Plantronics como empresa empleadora es su excelente ambiente de trabajo, lo cual en gran medida se funda en el ofrecimiento de las prestaciones complementarias que antes han sido mencionadas.

5.2.9 Plantronics: Empleo e involucramiento familiar

Parte de la política laboral de Plantronics consiste en la promoción del involucramiento familiar en las actividades que los cabezas de familia desempeñan en la empresa, a través de esta vía se busca impactar positivamente en el estado emocional del empleado, y así contribuir en la generación de un buen ambiente de trabajo que favorezca los niveles de productividad (Siglo XXI, 2015).

El involucramiento familiar con el empleado y su ocupación se consigue a través de una serie de actividades, mismas que van desde programas de apoyo a los más necesitados, pasando por el cuidado del medioambiente y el desarrollo comunitario, hasta comidas y visitas guiadas a la empresa (Plantronics, 2016c).

Algunas de las actividades de involucramiento familiar son las siguientes: 1) El programa de limpieza de las playas. 2) El programa de reforestación. 3) La conmemoración del día mundial del agua. 4) Programas de reciclaje al interior de la empresa. 5) Entrega de alimentos a los más necesitados. 6) Visitas a asilos, en donde los empleados bailan, cantan y juegan con los adultos mayores. 7) Donaciones en especie a escuelas y hospitales en las cuales participan los empleados. 8) Visitas guiadas para los hijos de los empleados. 9) Fiesta de Navidad. 10) Rosca de reyes magos. 11) El día de la visita a papá o mamá. 12) Carne asada anual. 13) Entrega de reconocimientos (Carrillo, 2015; Frontera, 2015; Medina, 2015; Siglo XXI, 2015; Admin, 2013).

Como se indicó en el primer capítulo, el enfoque de CE se construye sobre criterios objetivos, sin embargo no se deja de reconocer que existen elementos de lo laboral que escapan a lo objetivo, y que se relacionan con la CE, este es el caso de la política de involucramiento familiar de Plantronics, misma que al estar orientada a incidir en el estado emocional del empleado, no afecta a las condiciones objetivas de la CE, pero sí a la percepción que de estas condiciones objetivas se tiene. Lo anterior abre la posibilidad para que el empleado se ocupe en una actividad cuyas cualidades la catalogan como un empleo de baja calidad, pero que visto a la luz del estado emocional positivo del empleado puede ser catalogado como un empleo con el que se está satisfecho, lo cual dicho en otras palabras no necesariamente supone un empleo de calidad elevada.

Ahora bien, no es ocioso acotar que, de acuerdo con Plantronics (Carrillo, 2015; Frontera, 2015) las actividades enmarcadas por la política de involucramiento familiar, también tienen como objetivo la proyección y *marketing* empresarial, porque a través de las diversas actividades se hace del conocimiento público la forma en que opera Plantronics, y lo que la propia firma denomina su *compromiso con la comunidad*, lo cual no es sino una forma a través de la cual las filiales y oficinas de Plantronics buscan entablar una relación cordial con la región que las hospeda, y los actores que en ella habitan, situación que es triplemente benéfica porque favorece a la firma en términos de proyección de su imagen institucional, favorece a los trabajadores en términos de su estado emocional, y favorece a la comunidad en términos de actividades que abonan para el bienestar social.

5.3 Consideraciones finales: Calidad del empleo en Huawei y Plantronics

Por medio de los dos casos de estudio aquí analizados queda claro que es poca la información que las EMN proporcionan en torno a la CE; en algunos casos como el salario esta información es de tipo confidencial, este es el caso de Plantronics en donde los empleados son exhortados a no revelar los montos salariales ofrecidos en la empresa.

En términos de la jornada laboral hay variaciones, mientras que en Huawei la extensión de la misma va acorde con las ocho horas de trabajo marcadas por la ley, en Plantronics esta se extiende hasta cerca de las once horas al día, además que los testimonios de empleados

de las áreas de manufactura y almacenamiento coinciden en que la intensidad del trabajo y la exigencia de horas extras para el cumplimiento de las metas no suele estar acorde con el nivel salarial ofrecido, es decir se tiene la percepción que el desgaste laboral no es compensado por el salario obtenido.

En ambos casos de estudio, las empresas ofrecen canales para la comunicación y organización de los empleados, sin embargo los tópicos en torno a los cuales se entabla la comunicación entre empleados tienen que ver estrictamente con la detección de inconsistencias productivas y las propuestas para su resolución; es decir estos canales de comunicación no son usados para la organización de los trabajadores en torno a asuntos que impacten directamente en sus condiciones de contratación y la calidad de sus empleos, incluso en ninguno de los dos casos de estudio existe representación sindical o algún grupo de trabajadores encargado de mediar en caso de controversias laborales.

Ahora bien, en términos de capacitación, ambas empresas ofertan programas de adiestramiento, pero en el caso de Huawei no se oferta un plan de carrera que dé la oportunidad de un crecimiento al interior de la firma, caso contrario es el de Plantronics en donde la adquisición de nuevo conocimiento es asumida como base para la determinación del futuro de los empleados y en este sentido como base para el desarrollo de una carrera laboral de largo plazo al interior de la firma, sin embargo debe comentarse que estas deducciones son producto de fuentes oficiales, de manera que no se posee evidencia palpable que en efecto confirme que los empleados capacitados son los que efectivamente asciendan o experimenten una mejora sustancial en la CE.

Como se comentó en un principio, la información con relación a asuntos laborales puntuales es poca, estos asuntos son los relacionados al salario, las prestaciones, la intensidad de la jornada laboral y las organizaciones de representación laboral, sin embargo sí hay apertura por parte de las EMN para proporcionar información relativa a las prestaciones complementarias, por ejemplo actividades de involucramiento familiar, promoción de actividades deportivas, cuidado del medio ambiente y salud, acondicionamiento de instalaciones para la recreación y esparcimiento de los empleados, así como programas de subvención alimenticia y transporte, todos ellos elementos que no

forman parte de las condiciones objetivas de la CE, pero que sí repercuten en la percepción que el empleado tiene de esas condiciones objetivas.

Con base en esto último, se puede decir que en términos laborales las EMN han orientado su esfuerzo y recursos al aprovisionamiento de los trabajadores en materia de beneficios complementarios, que sí bien no se puede negar tajantemente que tienen una incidencia en la CE, lo cierto es que no se trata de elementos esenciales de la CE, sino más bien periféricos. Así, con la dotación de estos beneficios complementarios se busca estimular en los empleados un estado emocional positivo, lo cual lleva a estos a tener un juicio valorativo igualmente positivo en torno a las condiciones objetivas de la CE, de manera que más allá del nivel objetivo de calidad que posea un empleo, este puede ser valorado como un empleo con el que se está satisfecho, así el empleo puede ser de calidad baja, pero ser asumido como un buen empleo, o como un empleo con el que se está satisfecho, pero que no necesariamente implicaría una calidad elevada.

Así, con base en los dos casos de estudio aquí analizados, da la impresión que las EMN se concentran en generar empleos que no necesariamente presentan un nivel de calidad elevado, pero que son atractivos por los beneficios complementarios que estos ofrecen. En este punto, una pregunta que se desprende del análisis previo y que sería pertinente para futuros trabajos es ¿Con base en que elementos, las EMN están promoviendo la satisfacción de los trabajadores con la CE? ¿La están promoviendo con la mejoría de las cualidades objetivas que constituyen la misma CE?, o ¿la están promoviendo con base en prestaciones complementarias, que apenas se relacionan con los elementos objetivos de la CE y además son otorgadas de *buena fe* por parte de las multinacional

CONCLUSIONES

La Calidad del Empleo (CE) es un enfoque que busca entender en qué magnitud el contexto explica las condiciones laborales bajo las cuales se desempeñan los trabajadores, de tal manera que este enfoque se caracteriza por tomar en cuenta de manera simultánea diversos atributos objetivos del empleo, lo cual hace que el enfoque sea de tipo multidimensional. Así, a través del enfoque de CE se pueden identificar las condiciones laborales en las que un trabajador se desempeña, además que permite monitorear dichas condiciones al compararlas con respecto a un momento pasado, o bien con relación a otro caso observado.

En el caso de este trabajo, el contexto está dado por el entorno productivo, de manera que la investigación se proyectó sobre un tipo de unidad productiva específica: La Empresa Multinacional (EMN), decisión que obedece a que las EMN son consideradas como las entidades que a través de canales comerciales, laborales y productivos son las que más influyen y dan forma al proceso de globalización (Sklair, 2001), tan sólo en la esfera laboral estas empresas concentran más de 200 millones de empleos en todo el mundo (OIT, 2016) y 2.7 millones en México (Carrillo, 2013), lo cual habla de la importancia de su peso tanto a nivel mundial como nacional.

Ahora bien, las EMN y el tipo de empleos que generan son objeto de controversia, desde la teoría de la acumulación capitalista las EMN son vistas como entidades que arriban a los países ofreciendo salarios bajos y prestaciones parciales con el propósito de abaratar sus costos y ser más competitivas, lo cual supone una carrera a la baja en términos de la calidad de los empleos; por su parte desde la arista de la producción internacional se argumenta que el arribo de las multinacionales es favorable en tanto que significa creación de empleo calificado y no calificado, así como una derrama de conocimiento y desarrollo de nuevas habilidades en los trabajadores, lo cual supone una mejora de la calidad de los empleos.

Dentro de esta investigación, al diferenciar a las EMN según estrategia de inversión, región de hospedaje y país/región de origen se pueden apreciar variaciones, sin embargo estas variaciones no son las mismas para cada una de las dimensiones que componen la CE, en algunos casos se puede hablar de que las firmas incurren en dinámicas favorables para la

calidad del empleo, este es el caso de las multinacionales de abasto local, pues el 75% de ellas tienen a sus empleados ganando un salario superior a los cinco salarios mínimos, aunque por otra parte más del 30% de estas mismas empresas han incrementado sus niveles de subcontratación, lo cual es contrastante en tanto que sugiere una práctica que va en contracorriente con una mejoría en la calidad de los empleos.

Lo anterior habla de matices, por un lado un mismo tipo de EMN favorece la CE por ciertas vías, pero lo desfavorece por otras, tal comportamiento está presente en todos los rubros de diferenciación de multinacionales y en cada una de las dimensiones de la CE, por ejemplo en el caso de las EMN según región de hospedaje, más de la mitad de las empresas que están en el norte (53.4%) y las que se hospedan en el centro-occidente (60.7) ofrecen salarios superiores a los cinco salarios mínimos, aunque en el caso de las firmas establecidas en el norte, el 53.5% de ellas tienen un nivel de sindicalización que no rebasa el 25% de su plantilla laboral, mientras que en el caso de las firmas hospedadas en el centro-occidente cerca del 20% de ellas no reconoce el contrato colectivo de trabajo.

Entonces, al contrastar este tipo de resultados con las aportaciones teóricas precedentes se puede decir que las EMN en estricto sentido no favorecen/desfavorecen la calidad del empleo en todos los sentidos, sino que su comportamiento y actitud al respecto es profundamente matizada, en algunos casos incurren en prácticas que favorecen la calidad de los empleos que generan y en otros casos desatiende dicha calidad. Así, a nivel desagregado es posible apreciar comportamientos particulares para cada dimensión de la CE en función de cada uno de los tres criterios de diferenciación entre EMN, aunque una vez que todas las variables son leídas de manera agregada a través de un índice, los niveles de calidad del empleo en los diferentes tipos de EMN son medios.

Ahora bien, como se reveló a partir de los dos estudios de caso, existen elementos y prestaciones laborales que son objetivos, pero periféricos a las categorías esenciales de la CE, es decir se trata de prestaciones complementarias que las empresas otorgan de *buena fe*, y que los empleados perciben como favorables en términos de la calidad de sus empleos. Estas prestaciones complementarias son diferentes entre empresas, y según los dos casos aquí analizados son más amplias en Plantronics, empresa de origen estadounidense dedicada a la

exportación y hospedada en la región norte del país que en Huawei, empresa china hospedada en la región centro-occidente, y que en un primer momento estuvo enfocada en atender el mercado local, pero que actualmente también usa el país como plataforma de exportación. Al tratarse únicamente de dos estudios de caso no se puede argumentar que tales comportamientos se repliquen de la misma manera en otras EMN, sin embargo lo que sí es claro es que en general existe hermetismo en torno al ofrecimiento de información asociada directamente con los elementos configuradores de la CE, no así cuando se trata de información asociada a las prestaciones complementarias que como se indicó son periféricas a las dimensiones esenciales de la CE, aunque no por eso deja de considerarse que posean un efecto favorable sobre la calidad de los empleos.

Una de las posibles limitaciones que este trabajo encuentra radica en que si bien el tema central es la calidad de los empleos, la unidad de análisis no han sido los empleos en sí mismos, sino han sido las EMN, de manera que las prácticas laborales y por su puesto la calidad del empleo es vista a través de este tipo de unidades productivas específicas, mismas que se particularizan aún más cuando se toma en cuenta su estrategia de inversión, región de hospedaje y país de origen; la limitante viene dada al obtener información sobre los empleos de manera indirecta, sin embargo tal situación también puede resultar favorable dado que son pocos los estudios que incorporan el enfoque de CE y que son proyectados sobre empresas, y menos aún sobre multinacionales, lo cual no es menor si se toma en cuenta lo dicho con anterioridad, este tipo de empresas tienen una presencia importante en diferentes facetas de la vida cotidiana, además que son las instituciones más determinantes del proceso de globalización.

REFERENCIAS

- Abramo, Laís y Valenzuela, María Elena, 2006, “Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina”, capítulo, en Laís Abramo, editora, *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, Santiago de Chile, OIT, pp. 29-62.
- Admin, 2013, “Dona Plantronics mobiliario a escuelas municipales”, CiudadTijuana, en “Sección ABC”, Tijuana, lunes 26 de agosto, en <<http://www.ciudadtijuana.info/dona-plantronics-mobiliario-a-escuelas-municipales/>>, consultado el 12 de mayo de 2016.
- Ahrens, Nathaniel, 2013, *China’s Competitiveness. Myth, Reality, and Lessons for the United States and Japan. Case Study: SAIC Motor Corporation*, Washington, Center for Strategic and International Studies.
- Banco Mundial [base de datos], 2016, “Inversión extranjera directa entrada neta de capital”, Banco de datos/Economía y crecimiento, en <<http://databank.bancomundial.org/data/reports.aspx?source=2&country=&series=BX.KLT.DINV.CD.WD&period=>>>, consultado el 11 de abril de 2016.
- Bair, Jennifer, 2008, *Analysing global economic organization: embedded networks and global chains compared*, Economy and Society, vol. III, núm 37, pp.339-364.
- Barrios, Salvador et al., 2005, Foreign direct investment, competition and industrial development in the host country, *European Economic Review*, vol. I, núm. 49, pp. 1761-1784.
- Bensusán, Graciela, 2013, *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*, Naciones Unidas, CEPAL/Serie estudios y perspectivas, vol. I, núm. 143, abril.
- _____, 2009, *Estándares laborales en América Latina*, Perfiles latinoamericanos, vol. I, núm. 34, julio-diciembre.
- Bensusán, Graciela y Middlebrook, 2013, *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*, UAM-X/Flacso.
- Brooke, Michael y Remmers, Lee, 1972, *The Strategy of Multinational Enterprise*, Nueva York, American Elsevier Publishing Co.
- Brown, Drusilla et al., [Working Paper] 2002, *The effects of multinational production on wages and working conditions in developing countries*, no. 484, Michigan, Universidad de Michigan-Research Seminar in International Economics.
- Campbell, Colin, 1996, *The Myth of Social Action*, Cambridge, Londres, Cambridge University.
- Cardoso, Victor, 2001, “Aumenta 80% del número de usuarios de celulares en 2000”, Periódico La Jornada, en “Sección economía”, México, lunes 30 de abril, en <<http://www.jornada.unam.mx/2001/04/30/015n1pol.html> >, consultado el 28 de abril del 2016.
- Carrasco, Emilio, 2002, “La calidad del empleo en el marco de la institucionalidad colombiana”, *Cuadernos de trabajo*, Departamento de seguridad social y mercado de trabajo de la Universidad de Externado de Colombia, Bogotá, vol. I, núm. 3, invierno, pp. 27-41.
- Carrillo, Jorge, 2015, Reporte de investigación, Plantronics, Proyecto Conacyt 155210: “Trayectorias de innovación y empleo en firmas multinacionales en México”, Departamentos de Estudios Sociales-COLEF, mayo.
- Carrillo, Jorge y Contreras, Óscar, 2015, “Introducción”, en Jorge Carrillo y Óscar Contreras, coords., *Experiencias estatales y transfronterizas de innovación en México*,

- El Colegio de la Frontera Norte y Consejo Mexicano de Ciencias Sociales, Tijuana, pp. 11-22.
- Carrillo, Jorge y Gomis, Redi, 2012, “Principales estrategias de las corporaciones multinacionales en México”, capítulo, en Jorge Carrillo, coord., *La importancia de las multinacionales en la sociedad global*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte y Juan Pablos Editor.
- Carrillo, Jorge y Gomis, Redi, 2011, *Un estudio sobre prácticas de empleo en firmas multinacionales en México: Un primer mapeo*, Frontera Norte, El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, vol. XXIII, núm. 46, julio-diciembre, pp. 35-60.
- Carrillo, Jorge y Micheli, Jordy, 2015, Reporte de investigación de la empresa Huawei Technologies Co. LTD., Proyecto CONACyT (155210) “Trayectorias de innovación y empleo en firmas multinacionales en México”, El Colef, Tijuana.
- Carrillo, Jorge, Plascencia, Ismael y Zárata, Robert, 2012, “La inversión extranjera directa y las corporaciones multinacionales en América Latina y México”, capítulo, en Jorge Carrillo, coord., *La importancia de las multinacionales en la sociedad global*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte y Juan Pablos Editor.
- Casanueva, Cristina y Rodríguez, Cid, 2009, “La productividad en la industria manufacturera mexicana: Calidad del trabajo y capital humano”, *Comercio exterior*, Universidad Iberoamericana, México, vol. LIX, núm. 1, invierno, pp. 16-33.
- Cervantes, Sandra, 2013, “Empleados generan ahorros a Plantronics”, *El Economista*, en “Sección estados”, Tijuana, miércoles 12 de junio, en <<http://eleconomista.com.mx/estados/2013/06/12/empleados-generan-ahorros-plantronics>>, consultado 11 de mayo de 2016.
- Chudnovsky, Daniel, 1978, *Empresas multinacionales y ganancias monopólicas en una economía latinoamericana*. México, Tercera edición, Siglo XXI.
- COLEF, 2013, Encuesta de Corporaciones Multinacionales, Proyecto Colef-Conacyt 55108 ‘Firmas Multinacionales en México: un estudio sobre la estructura organizacional, la innovación y las prácticas de empleo, 2008-2009’, Tijuana.
- Conalep, 2015, “CONALEP Baja California en alianza con Megaforce Company en busca de mano de obra calificada”, Portal Conalep, en “Sección noticias”, México, viernes 21 de agosto, en <http://www.conalep.edu.mx/noticias_2015/Paginas/Megaforce-CONALEPBJ.aspx>, consultado el 12 de mayo de 2016.
- Cuéllar, Álvaro, 2013, “La empresa más grande de la que no ha escuchado”, Portafolio, en “Sección empresas”, Colombia, martes 09 de julio, en <<http://www.portafolio.co/negocios/empresas/empresa-grande-escuchado-72444>>, consultado el 05 de mayo de 2016.
- Dasí, Sonia y Martínez, Juan, 2011, *Teorías del crecimiento de la empresa*, Revista de Economía/Información Comercial Española, Ministerio de Industria Turismo y Comercio, Madrid, vol. I, núm. 858, pp. 133-142.
- De la Dehesa, Guillermo, 2004, *Comprender la globalización*, Madrid, Economía Alianza Editorial.
- De la Garza, Enrique, 2011, “Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación?: Alternativas de análisis”, en Edith de la Garza, Enrique de la Garza y Luis Reigadas, coordinadores, *Trabajos atípicos y precarización del empleo*, El Colmex, México.
- De la Garza, Enrique, 1998, “Prologo”, en Enrique de la Garza, coord., *Estrategias de modernización en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo*, Friedrich Ebert Stiftung y Rayuela Editores, México.

- Dewan, Sabina y Peek, Peter [Working Paper] 2007, *Beyond the Employment/Unemployment Dichotomy: Measuring the Quality of Employment in Low Income Countries*, no. 83, Genova, ILO-Policy Integration and Statistics Department.
- Dicken, Peter, 2011, *Global Shift: Mapping the Changing Contours of the World Economy*, Nueva York, The Guilford Press.
- Dunning, John, 1993, *Multinational Enterprises and the global economy*, Massachusetts/Wokingham/England, Addison Wesley Edition.
- _____, 1976, “La Empresas multinacional: antecedentes”, capítulo, en John Dunning, coord., *La empresa multinacional*, México, FCE.
- Dussel, Enrique, 2014, “La inversión extranjera directa de China en México: Los casos de Huawei y Giant Motors Latinoamérica”, capítulo, en Enrique Dussel Peters, coord., *La inversión extranjera directa de China en América Latina: 10 estudios de caso*, México, Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, pp. 273-344.
- _____, 2012, Inversión extranjera directa, especialización territorial e innovación en México (1994-2007), capítulo, en Jorge Carrillo, coord., *La importancia de las multinacionales en la sociedad global*, Tijuana, El Colegio de la Frontera Norte y Juan Pablos Editor.
- Eiteman, David, et al., 2006, *Multinational Business Finance*, Nueva York, Pearson/AddisonWesley.
- Ernst, Dieter, 2010, “Innovación Offshoring en Asia: causas de fondo de su ascenso e implicaciones de política” en María de los Ángeles Pozas y Rivera Ríos y Dabat, coords., *Redes globales de producción, rentas económicas y estrategias de desarrollo: la situación de América Latina*, México, El Colegio de México, pp.33-83.
- Expansión, 2013, “Huawei pierde EU pero le queda México”, Expansión, en “Sección Empresas”, México, Sábado 27 de julio de 2013, en <<http://expansion.mx/expansion/2013/07/24/bajo-la-lupa-de-estados-unidos>>, consultado el 30 de abril del 2016.
- Farné Stefano, 2009, “La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI: Una mirada especial a los casos de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú” en Stefano Farné, compilador, *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*, Colombia, Universidad Externado de Colombia, pp. 15-32.
- Farné, Stefano, [Working Paper] 2003, *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*, no. 5, Perú, OIT-Estudios de economía laboral.
- Fajnzylber, Fernando y Martínez Tarragó, Trinidad, 1976, *Las empresas transnacionales. Expansión a nivel mundial y proyección en la industria mexicana*, México, FCE.
- Frontera, 2015, “Plantronics promueve la integración familiar y cuidado del medioambiente” Diario Frontera, Sección Local, Tijuana, viernes 31 de julio, en <<http://www.frontera.info/EdicionEnlinea/Notas/Noticias/31072015/994491-Plantronics-promueve-integracion-familiar-y-cuidado-del-medio-ambiente.html>>, consultado del 13 de mayo de 2016.
- Frobel, Folker, 1978, *La nueva división internacional del trabajo y sus orígenes, sus manifestaciones, sus consecuencias*, Comercio Exterior, vol. XXVIII, núm. 1, julio.
- Fuji, Gerado, 2011, *Empleo y modalidad de crecimiento económico en México*, México, Ediciones Cinca.
- Garavito, Rosalbina, 2012, *México: Acumulación capitalista y estructura de la fuerza de trabajo*, México, UAM-X.

- Garrett, Geoffrey, 1998, *Global Markets and National Politics. Collision Course or Virtuous Cycle?*, International Organization, vol. LII, núm. 4, otoño, pp. 787-824.
- Graham, Edward, 2000, *Fighting the wrong enemy antiglobal activists and multinational enterprises*, Washington, D.C., Institute for International Economics.
- Guadarrama, Rocío, *et al.*, “Conclusiones” en Rocío Guadarrama *et al.*, coords., *La precariedad laboral en México dimensiones, dinámicas y significados*. El COLEF, UAM-C, México.
- Heidenreich, Martin, 2012, “Introduction: the debate on corporate embeddedness”, introducción, en Martin Heidenreich., editor, *Innovation and institutional embeddedness of multinational companies*, New Horizons in International Business series, Edward Elgar publishing, pp. 1-26.
- Hirsch, Seev, 1973, *Multinational: How Different are they?*, en Centre National de la Recherche Scientifique.
- Hualde, Alfredo, *et al.*, 2014, “Los contextos de las ocupaciones: Aproximaciones estadísticas, distribución geográfica y espacios organizativos”, capítulo, en Rocío Guadarrama, Alfredo Hualde y Silvia López, coords., *La precariedad laboral en México dimensiones, dinámicas y significados*, México, El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Autónoma Metropolitana Cuajimalpa.
- Huawei, 2016, “Consumer Huawei”, Acerca de nosotros, Huawei Technologies Co., Estados Unidos, en <<http://consumer.huawei.com/mx/about-us/index.htm>>, consultado el 29 de abril del 2016.
- Huawei, 2016b, “Desarrollo y investigación”, Acerca de Huawei, Huawei Technologies Co., México, en <<http://huawei.com/mx/about-huawei/corporate-info/research-development/index.htm>>, consultado el 03 de mayo del 2016.
- Huawei, 2016c, “Bienestar de los empleados”, Acerca de Huawei, Huawei Technologies Co., España, en <<http://huawei.com/es/about-huawei/corporate-citizenship/empleados/index.htm>>, consultado el 06 de mayo del 2016.
- Huawei, 2015, *Building a better connected world*, Reporte anual 2015, Huawei Technologies Co.
- Huawei, 2012, *Huawei. Historia de éxito en México*, México, Huawei Technologies Co.
- Huerta, Arturo, 2010, *Una crisis perfecta: reflexiones sobre la coyuntura económica mexicana 2008-2010*, México, La jornada de oriente.
- Hymer, Stephen, 1976, *The international operations of international firms: A study of direct foreign investment*, Cambridge, Estados Unidos, MIT Press.
- Infante, Ricardo y Vega-Centeno, Máximo, 2001, “La calidad del empleo: lecciones y tareas”, *Economía*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, vol. XXIV, núm. 48, invierno, pp. 179-236.
- Infante, Ricardo, 1999, *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, Santiago de Chile, OIT.
- ITT, 2015, “Firman convenio Plantronics e ITT”, Tecnológico Nacional de México, en <http://tectijuana.edu.mx/wp-content/uploads/2014/11/247_Ipa_Wuak-elec-2.pdf>, consultado el 13 de mayo de 2016.
- Lall, Sanjaya, 1990, *Building Industrial Competitiveness in Developing Countries*, Paris, OCED.
- Lascurain, Mauricio, 2012, *Empresas multinacionales y sus efectos en los países menos desarrollados*, Nueva Época, El Colegio de Veracruz, Xalapa, Veracruz, vol. I, núm. 36, enero-junio, pp. 83-105.

- Lévesque, Christian et al., 2015, *Labour relations policies in multinational companies: A threecountry study of power dynamics*, Journal of Industrial Relations 2015, Université de Montréal, Montreal, vol. LVII, núm. 2, pp. 187–209.
- Maldonado, Mario, 2015, “Huawei, sin el estigma chino”, Acerca de Huawei, Huawei Technologies Co., México, en <<http://www.huawei.com/mx/about-huawei/newsroom/press-release/hw-198490.htm>>, consultado el 27 de abril del 2016.
- Medina, Alejandro, 2015, “Claves de Plantronics para ser un Great Place to Work”, Alto Nivel, Tijuana, en <<http://www.altonivel.com.mx/50225-claves-de-plantronics-para-ser-un-great-place-to-work.html>>, consultado el 12 de mayo de 2016.
- Melér, José [Publicación en línea], 2004, “Historia de la globalización”, en <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4580078>>, consultado el 02 de abril de 2016.
- Mocelin, Daniel, 2008, *¿Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica*, VI Congreso regional de las Américas: Relaciones laborales claves para el desarrollo económico con inclusión social, Buenos Aires, Versión preliminar.
- OIT [Publicación en línea], 2016, “Empresas multinacionales”, Ginebra, OIT-Promoción del empleo, en <<http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/multinational-enterprises/lang-es/index.htm>>, consultado el 13 de abril de 2016.
- _____, 2015, *World employment social Outlook*, Ginebra, OIT.
- _____, 2014, *Involucrar a las empresas multinacionales en la creación de más y mejores empleos*, Ginebra, noviembre, OIT-Programa de empresas sostenibles.
- _____, 2009, *Primer informe sobre indicadores de trabajo y excelencia en Chile 2003-2007*, Santiago de Chile, OIT-ChileCalidad.
- OMC, 2015, *Estadísticas del comercio internacional 2015*, Organización Mundial de Comercio.
- Penrose, Edith, 1959, *The Theory of the Growth of the Firm*, Nueva York, Wiley Editions.
- Plantronics, 2016, “Plantronics Company”, Contact Us, Plantronics, México, en <<http://www.plantronics.com/lat/company/locations/?mexico>>, consultado el 11 de mayo de 2016.
- Plantronics, 2016b, “Plantronics y el medio ambiente: una vida verde”, Health & Safety, Plantronics, España, en <<http://www.plantronics.com/es/company/sustainability/>>, consultado el 12 de mayo de 2016.
- Plantronics, 2016c, “Equilibrio entre la vida personal y la laboral”, Plantronics, Sección Soluciones, España, en <<http://www.plantronics.com/es/solutions/work-life-balance/#section5>>, consultado el 10 de mayo de 2016.
- Plantronics, 2007, “Plantronics México”, ¿Quiénes somos?, Plamex, México, en <<http://www.plamex.com.mx/historia.html>>, consultado el 09 de mayo de 2016.
- Plantronics, 2004, Ganadores del PNC 2004, Plantronics Ed., pp. 74-95.
- Porter, Michael, 1998, “Clusters and new economics of competitions”, *Harvard Business Review*, noviembre-diciembre, pp. 77-90.
- Raymond, Vernon, 1971, *Sovereignty at Bay. The Multinational Spread of USEnterprises*, Nueva York, Basic Boks.
- Real Academia Española [diccionario en línea], 2016, Diccionario de la lengua española, en <http://dle.rae.es/?id=6nVpk8P|6nXVL1Z>, consultado el 15 de marzo de 2016.
- Reinecke, Gerhard y Valenzuela, María Elena, 2000, “La calidad de empleo: Un enfoque de género”, capítulo, en Gerhard Reinecke y María Elena Valenzuela, comps., *Más y*

- mejores empleos para las mujeres: La experiencia de los países del Mercosur y Chile*, Santiago de Chile, OIT, pp. 29-58.
- Rodgers, Gil y Reinecke, Gerhard, 1998, “La calidad del empleo: perspectivas y ejemplos de Chile y Brasil”, capítulo, en Ciro Biderman, comp., *Reestructuración, integración y mercado laboral: Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*, Lima, OIT, pp. 65-120.
- Sassen, Saskia, 2012, “Global finance and its institutional spaces”, capítulo, en Karin Knorr Cetina y Alex Preda, coords., *The sociology of finance*, Oxford University Press.
- Sassen, Saskia, 2002, *Locating cities in global circuits*, *Environment and Urbanization*, Globalization and cities vol. XIV, núm. 1, abril, pp. 13-30.
- Scott, Allen y Storper, Michael, 2003, *Regions, globalization, development*, *Regional Studies*, Center for Comparative and Global Research UCLA, vol. 37, núm. 6, diciembre, pp. 579-593.
- Sehbruch, Kirsten, 2009, “La calidad del empleo en Chile: Teoría y medición” en Stefano Farné, compilador, *La calidad del empleo en América Latina a principios del siglo XXI*, Colombia, Universidad Externado de Colombia, pp. 263-302.
- Shatz, Howard y Venables, Anthony, 2000, “The geography of international investment”, capítulo, en G.L. Clark, et al., coords., *The Oxford Handbook of Economic Geography*, Oxford University, Nueva York, pp. 125-145.
- Siglo XXI, 2015, “Fomenta Plantronics México cuidado del medio ambiente”, Periódico Siglo XXI, en “Sección general”, Tijuana, en <<http://www.siglo21.com.mx/index.php/12-industria-general/1283-fomenta-plantronics-mexico-cuidado-del-medio-ambiente>>, consultado el 13 de mayo de 2016.
- Sklair, Leslie, 2001, *The Transnational Capitalist Class*, Massachusetts, Estados Unidos, Blackwell, Publishers.
- Slaughter, Jean, 1998, *Reestructuración, integración y mercado laboral, Crecimiento y calidad del empleo en economías abiertas*, Ginebra/Lima, OIT.
- Sturgeon, Timothy y Johannes, Van Biesebroeck, 2011, *Global value chains in the automotive industry: an enhanced role for developing countries?* *Technological Learning, Innovation and Development*, vol. 4, núm. 1, pp. 181-205.
- Takahashi, Hiroshi, 2014, “Huawei: la primera marca global China”, *Forbes*, en “Sección negocios”, México, martes 16 de diciembre, en <<http://www.forbes.com.mx/huawei-la-primer-marca-global-china/>>, consultado el 29 de abril del 2016.
- Tao, Tian y Chumbo, Wu, 2015, *The Huawei Story*, 2ª ed., India, Sage y Response Business Books.
- Tilly, Charles, 1995, *Globalization Threaten Labor's: Right's, International Labor and Working-Class History*, *Popular Contention in Great Britain*, Harvard University Press, Londres, vol. I, núm. 47, verano, pp. 1-23.
- UABC, 2014, “UABC firma convenio con Plantronics de México (PLAMEX)”, Noticias, en “Sección Inicio”, Tijuana, martes 11 de marzo, en <<http://www.tij.uabc.mx/campus/convenioplamex.html>>, consultado el 11 de mayo de 2016.
- Van Bastelaer, Alois y Hussmann, Ralf [memoria] 2000, “Measurement of the quality of employment: introduction and overview”, Primer seminario conjunto sobre la medición de la calidad del empleo, Ginebra.
- Weller, Jurgen y Roethlisberger, Claudia [Working Paper] 2011, *La calidad del empleo en América Latina*, no. 110, Santiago de Chile, CEPAL-División de desarrollo económico.

ANEXO 1

Anexo 1.

(1 de 5)

EMN según estrategia de inversión: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Elemento constitutiva de la Calidad del Empleo	Variable proxy del elemento constitutivo	Presentación de la información
Ingreso	Ingreso promedio anual en Salarios Mínimos (SM)	Más de 1 hasta 2 SM Más de 2 hasta 3 SM Más de 3 hasta 5 SM Más de 5 SM
		Total
Jornada laboral	Empleados de tiempo completo Empleados de tiempo parcial	Completo Parcial
		Total
Sindicato	¿Estás sindicalizado? (SG)	0 hasta 25 26 hasta 50 51 hasta 75 75 hasta 100
		Total
		Titularidad sindical (NG)
	Sí No	
		Total
Capacitación	Horas anuales promedio (SG)	8 horas o menos 9 a 16 horas 17 a 40 horas Más de 40 horas
		Total
		Gasto en capacitación como % del gasto anual total
	Total	

Anexo 1. Continuación.

(2 de 5)

EMN según estrategia de inversión: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Cantidad de EMN				Ponderador horizontal
Absolutos		%		
Exportación	Local	Exportación	Local	
22	14	8,80	3,70	0,05
60	37	24,00	9,90	0,15
97	40	38,80	10,70	0,30
71	281	28,40	75,50	0,50
250	372	100	100	1
301	315	76,59	82,68	-
92	66	23,41	17,32	-
393	381	100	100	-
135	204	36,78	52,44	0,05
21	41	5,72	10,54	0,15
2	42	0,54	10,80	0,30
209	102	56,95	26,22	0,50
367	389	100	100	1
251	257	64,19	66,24	-
140	131	-	-	-
391	388			-
56	44	14,20	11,30	0,05
68	60	17,30	15,50	0,15
137	68	34,80	17,60	0,30
132	214	33,50	55,40	0,50
393	386			1
197	220	58,98	61,11	0,05
109	107	32,63	29,72	0,15
28	27	8,38	7,50	0,30
0	6	0,00	1,67	0,50
334	360			1

Anexo 1. Continuación.

(3 de 5)

EMN según estrategia de inversión: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Resultado c/ponderación horizontal		Para mantener la base 100	Resultado horizontal final	
Exportación	Local		Exportación	Local
0,44	0,19	2	59,76	85,26
3,60	1,49			
11,64	3,21			
14,20	37,75			
29,88	42,63			
76,59	82,68	-	76,59	82,68
-	-			
-	-			
1,84	2,62	2	62,67	41,11
0,86	1,58			
0,16	3,24			
28,47	13,11			
31,34	20,55			
64,19	66,24			
-	-			
64,19	66,24		64,19	66,24
-	-			
0,71	0,57	2	60,99	71,74
2,60	2,33			
10,44	5,28			
16,75	27,70			
30,50	35,87			
2,95	3,06	2	20,71	21,19
4,90	4,46			
2,51	2,25			
0,00	0,83			
10,35	10,59			

Anexo 1. Continuación.

(4 de 5)

EMN según estrategia de inversión: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Ponderador hori-vertical	Resultado de ponderador hori-vertical		Valor final	
	Exportación	Local	Exportación	Local
-	-	-	59,76	85,26
-	-	-	76,59	82,68
0,6	37,60	24,66	63,28	51,16
0,4	25,68	26,50		
0,6	36,59	43,04	44,88	51,52
0,4	8,29	8,48		

Anexo 1. Continuación.

(5 de 5)

EMN según estrategia de inversión: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Ponderador vertical	Valor del índice de Calidad del Empleo	
	Exportación	Local
0,5	29,88	42,63
0,15	11,49	12,40
0,2	12,66	10,23
0,15	6,73	7,73
	60,76	72,99

ANEXO 2

Anexo 2.

(1 de 5)

EMN según región de hospedaje: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Elemento constitutiva de la Calidad del Empleo	Variable proxy del elemento constitutivo	Presentación de la información
Ingreso	Ingreso promedio anual en Salarios Mínimos (SM)	Más de 1 hasta 2 SM Más de 2 hasta 3 SM Más de 3 hasta 5 SM Más de 5 SM
		Total
Jornada laboral	Empleados de tiempo completo Empleados de tiempo parcial	Completo Parcial
		Total
Sindicato	Titularidad sindical (NG)	Sí No
		Total
	¿Estás sindicalizado? (SG)	0 hasta 25 26 hasta 50 51 hasta 75 75 hasta 100
		Total
Capacitación	Horas anuales promedio (SG)	8 horas o menos 9 a 16 horas 17 a 40 horas Más de 40 horas
		Total
	Gasto en capacitación como % del gasto anual total	De 0 a 5% Más de 5 hasta 20% Más de 20 hasta 50% 50% o más
		Total

Anexo 2. Continuación.

(2 de 5)

EMN según región de hospedaje: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Cantidad de EMN				Ponderador horizontal
Absolutos		%		
Norte	Centro-occidente	Norte	Centro-occidente	
10	27	2,00	12,60	0,05
96	12	19,10	5,60	0,15
128	45	25,50	21,00	0,30
268	130	53,40	60,70	0,50
502	214	100	99,9	1
529	197	80,27	82,43	-
130	42	19,73	17,57	-
659	239	100	100	-
432	204	63,81	83,27	-
245	41	36,19	16,73	-
677	245	100	100	-
279	63	53,35	26,81	0,05
62	42	11,85	17,87	0,15
78	60	14,91	25,53	0,30
104	70	19,89	29,79	0,50
523	235	100	100	1
97	5	14,31	2,04	0,05
88	56	12,98	22,86	0,15
175	75	25,81	30,61	0,30
318	109	46,90	44,49	0,50
678	245	100	100	1
-	-	60,70	61,00	0,05
-	-	30,30	33,80	0,15
-	-	5,60	5,13	0,30
-	-	3,30	0,00	0,50
-	-	100	100	1

Anexo 2. Continuación.

(3 de 5)

EMN según región de hospedaje: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Resultado c/ponderación horizontal		Para mantener la base 100	Resultado horizontal final	
Norte	Centro-occidente		Norte	Centro-occidente
0,10	0,63	2	74,63	76,24
2,87	0,84			
7,65	6,30			
26,70	30,35			
37,315	38,12			
80,27	82,43	-	80,27	82,43
-	-			
-	-			
63,81	83,27	2	63,81	83,27
-	-			
-	-			
2,67	1,34			
1,78	2,68			
4,47	7,66	37,72	53,15	
9,94	14,89			
18,86	26,57			
0,72	0,10			
1,95	3,43			
7,74	9,18	2	67,71	69,92
23,45	22,24			
33,86	34,96			
3,04	3,05			
4,55	5,07			
1,68	1,54	2	21,82	19,318
1,65	0,00			
10,91	9,659			

Anexo 2. Continuación.

(4 de 5)

EMN según región de hospedaje: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Ponderador hori-vertical	Resultado de ponderador hori-vertical	
	Norte	Centro-occidente
-	-	-
-	-	-
0,6	38,29	49,96
0,4	15,09	21,26
0,6	40,63	41,95
0,4	8,73	7,73

Anexo 2. Continuación.

(5 de 5)

EMN según región de hospedaje: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Valor final		Ponderador vertical	Valor del índice de Calidad del Empleo	
Norte	Centro-occidente		Norte	Centro-occidente
74,63	76,24	0,5	37,32	38,12
80,27	82,43	0,15	12,04	12,36
53,38	71,22	0,2	10,68	14,24
49,36	49,68	0,15	7,40	7,45
			67,43	72,18

ANEXO 3

Anexo 3.

(1 de 5)

EMN según país/región de origen: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Elemento constitutiva de la Calidad del Empleo	Variable proxy del elemento constitutivo	Presentación de la información
Ingreso	Ingreso promedio anual en Salarios Mínimos (SM)	Más de 1 hasta 2 SM
		Más de 2 hasta 3 SM
		Más de 3 hasta 5 SM
		Más de 5 SM
		Total
Jornada laboral	Empleados de tiempo completo Empleados de tiempo parcial	Completo
		Parcial
		Total
Sindicato	Titularidad sindical (NG)	Sí
		No
		Total
	¿Estás sindicalizado? (SG)	0 hasta 25
		26 hasta 50
		51 hasta 75
	75 hasta 100	
	Total	
Capacitación	Horas anuales promedio (SG)	8 horas o menos
		9 a 16 horas
		17 a 40 horas
		Más de 40 horas
		Total
	Gasto en capacitación como % del gasto anual total	De 0 a 5%
		Más de 5 hasta 20%
	Más de 20 hasta 50%	
	50% o más	
	Total	

Anexo 3. Continuación.

(2 de 5)

EMN según país/región de origen: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

	Cantidad de EMN					Ponderador horizontal
	Absolutos			%		
EEUU	Asia	México	EEUU	Asia	México	
0	10	15	0,00	8,55	18,07	0,05
69	28	5	21,36	23,93	6,02	0,15
90	25	23	27,86	21,37	27,71	0,30
164	54	40	50,77	46,15	48,19	0,50
323	117	83	100	100	100	1
358	134	74	82,49	88,16	76,29	-
76	18	23	17,51	11,84	23,71	-
434	152	97	100	100	100	-
287	86	89	63,50	56,58	92,71	-
165	66	7	36,50	43,42	7,29	-
452	152	96	100	100	100	-
73	12	176	48,34	13,19	39,46	0,05
7	10	52	4,64	10,99	11,66	0,15
38	34	41	25,17	37,36	9,19	0,30
33	35	177	21,85	38,46	39,69	0,50
151	91	446	10	100	100	1
39	27	0	8,63	17,88	0,00	0,05
51	47	20	11,28	31,13	20,83	0,15
129	21	45	28,54	13,91	46,88	0,30
233	56	31	51,55	37,09	32,29	0,50
452	151	96	100	100	100	1
254	56	42	66,32	52,83	46,15	0,05
95	35	39	24,80	33,02	42,86	0,15
28	15	10	7,31	14,15	10,99	0,30
6	0	0	1,57	0,00	0,00	0,50
383	106	91	100	100	100	1

Anexo 3. Continuación.

(3 de 5)

EMN según país/región de origen: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Resultado c/ponderación horizontal			Para mantener la base 100
EEUU	Asia	México	
0,00	0,43	0,90	2
3,20	3,59	0,90	
8,36	6,41	8,31	
25,39	23,08	24,10	
36,95	33,50	34,22	
82,49	88,16	76,29	-
-	-	-	
-	-	-	
63,50	56,58	92,71	2
-	-	-	
-	-	-	
2,42	0,66	1,97	
0,70	1,65	1,75	
7,55	11,21	2,76	
10,93	19,23	19,84	
21,59	32,75	26,32	
0,43	0,89	0,00	2
1,69	4,67	3,13	
8,56	4,17	14,06	
25,77	18,54	16,15	
36,46	28,28	33,33	
3,32	2,64	2,31	2
3,72	4,95	6,43	
2,19	4,25	3,30	
0,78	0,00	0,00	
10,01	11,84	12,03	

Anexo 3. Continuación.

(4 de 5)

EMN según país/región de origen: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Resultado horizontal final			Ponderador hori-vertical	Resultado de ponderador hori-vertical		
EEUU	Asia	México		EEUU	Asia	México
73,90	67,01	68,43	-	-	-	-
82,49	88,16	76,29	-	-	-	-
63,50	56,58	92,71	0,6	38,10	33,95	55,63
43,18	65,49	52,65	0,4	17,27	26,20	21,06
72,92	56,56	66,67	0,6	43,75	33,94	40,00
20,02	23,67	24,06	0,4	8,01	9,47	9,63

Anexo 3. Continuación.

(5 de 5)

EMN según país/región de origen: Construcción de un Índice de Calidad del Empleo (ICE)

Valor final			Ponderador vertical	Valor del índice de Calidad del Empleo		
EEUU	Asia	México		EEUU	Asia	México
73,90	67,01	68,43	0,5	36,95	33,51	34,22
82,49	88,16	76,29	0,15	12,37	13,22	11,44
55,37	60,15	76,68	0,2	11,07	12,03	15,34
51,76	43,41	49,63	0,15	7,76	6,51	7,44
				68,16	65,27	68,44