



TRABAJO TERCERIZADO Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL

Outsourced work and its impact in mental health

Eduardo Luna-Ruiz

Facultad de Psicología de la
Universidad Autónoma de Querétaro

Correo para correspondencia:
elunarui@yahoo.com

Fecha de recepción: 31/11/2014
Fecha de aceptación: 11/03/2015

Resumen:

El actual contexto económico, llamado *neoliberalismo*, ha prevalecido en el mundo capitalista desde finales de la década de los 70. En él, la *flexibilidad* ha moldeado las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, bajo el único objetivo de adaptarse a los cada vez más profundos cambios económicos y tecnológicos que caracterizan a nuestra época para, así, alcanzar la máxima eficiencia financiera. Como consecuencia, la organización del trabajo se ha visto encaminada a la especialización y por tanto a una transferencia de operaciones consideradas como no estratégicas, a través de la contratación de servicios (incluso de fuerza de trabajo) bajo una norma totalmente mercantil y no laboral. Surge así la llamada *tercerización*, una entre varias formas nuevas y no convencionales de contratación laboral. Pero ¿cómo viven

los trabajadores esta situación al estar contratados por estos nuevos esquemas? El presente trabajo tiene por objetivo el explorar cuáles son las principales repercusiones de este modelo de contratación en la salud mental de los trabajadores. Variables como el grado de escolaridad, el puesto de trabajo y la constante recontractación bajo este modelo influyen en la percepción, sea ésta positiva o negativa, del fenómeno. Una educación superior y un puesto de mando medio, sugieren que una persona se ha preparado para lograr un proyecto de vida bajo la inspiración de un trabajo y de un desarrollo profesional: las expectativas laborales y de vida crecen. Sin embargo, estas personas encuentran en la contratación tercerizada una limitante debido a que su trayectoria estará marcada por contratos temporales en diferentes empresas e, incluso, en diferentes lugares geográficos.



Luna, E.

TRABAJO TERCERIZADO Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL

Palabras clave: flexibilidad, neoliberalismo, precarización, salud mental, tercerización.

Summary

The current economic context, called *Neoliberalism*, has been prevalent in the capitalist world since the late 70's. In it, *flexibility* has shaped labor relationships between employers and employees for the only purpose of adapting to the increasingly deep economic and technological changes that characterize our time in order to thereby achieve maximum financial efficiency. As a consequence, the organization of work has been directed toward specialization and therefore a transfer of operations considered as non-core, through the procurement of services (including labor) on a fully commercial rather than labor relationship. Thus, the so-called *outsourcing* arises as one of several new and unconventional forms of contracting. But, how does this situation affect workers being hired by these new schemes? This work aims to explore what are the implications of contracting by this model on workers' mental health. Variables such as level of education, the workplace and the constant re-employment under this model do affect the perception, either positive or negative, of the phenomenon. Both, a higher education and a mid level management position, mean a person has been improving to achieve a project in life, under the inspiration of a job and a career development: life and job expectations grow. However, these people recognize the outsourced recruitment as a limitation because their career will be marked by temporary contracts in different companies or even in different locations.

Keywords: flexibility, mental health, Neoliberalism, outsourced work.

“La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas” Karl Marx.

1. Introducción

En un mundo globalizado, la empresa de hoy privilegia el *eficientismo* mercantil, adaptándose rápidamente a los cambios económicos y tecnológicos, todo ello en la búsqueda de lograr altos niveles de competitividad. De igual manera, las relaciones laborales entre empresas y trabajadores tienden a ser más del campo comercial que del laboral. Se generalizan así modelos nuevos de contratación de personas tales como el subcontrato, la *tercerización*, los contratos temporales o por obra determinada, el teletrabajo, el trabajo a destajo, etc.

El capitalismo del siglo XXI muestra dos fenómenos importantes dentro del ámbito del trabajo: por un lado se observa una reducción del empleo en el sector industrial tradicional definida por indicadores generalmente aceptados tales como estabilidad en el empleo; contratos laborales formales y por tiempo indefinido y a jornada completa, existencia de sindicatos y, seguridad social, entre otros. Al mismo tiempo, la fuerza de trabajo ocupada en los sectores de servicios y comercio va cada día en aumento.

El incremento del empleo temporal y del trabajo por cuenta propia, la inexistente cobertura de prestaciones por desempleo, así como la insuficiencia de los servicios que presta el sistema de seguridad social, dan como resultado la presencia de un conjunto de trabajadores subocupados, quienes generalmente viven al margen de los mecanismos institucionales que otorgan protección a la población que trabaja.

Estamos asistiendo a una mutación social y psicológica de gran envergadura, al paso de un mundo seguro a un mundo incierto. Al cambio de la 'seguridad' por el 'miedo a ser despedido' en una economía con un gran número de desempleados y con una caída real de los salarios. (Vaquero, 2000: 6).

Dentro de este contexto, la llamada *flexibilidad laboral* ocupa un papel protagónico, lo cual implica que la iniciativa, innovación y creatividad de la fuerza de trabajo, queda subordinada a la eficiencia mercantil de la empresa y sus *indicadores de resultados*. De forma paralela, se observa la aparición de otro fenómeno: la *precarización del empleo*. Lo anterior debido a que la *flexibilidad laboral* significa cambios tanto en la naturaleza de los contratos laborales (modalidad y duración), en los componentes salariales y en prestaciones sociales (salud, pensión, educación, vacaciones, antigüedad, etc.). Desaparece así la posibilidad de hacer proyectos de vida.

Así, el trabajador se enfrenta una nueva situación: transformarse a sí mismo, de un ejecutor de tareas predeterminadas, a alguien que asume su propio desarrollo e iniciativa. Todo ello en un momento en el cual no sólo en el mundo del trabajo, sino en la sociedad en su conjunto, prevalece un ambiente de incertidumbre y donde los sujetos viven inseguros con tendencias a la depresión y al estrés. Hoy en día, el propio individuo es responsable de la adquisición de sus competencias y destrezas, actividades que hasta hace poco eran parte de su actividad laboral dentro de las organizaciones.

Enmarcado en este contexto es como surge esta investigación, la cual trató de explorar la situación de los trabajadores que están contra-

tados bajo esquemas de *tercerización*, desde el punto de vista de salud mental. Se respondieron preguntas tales como: ¿Cómo conciben el trabajo los empleados bajo un esquema de tercerización? ¿Se ve afectada la salud mental en los trabajadores al laborar bajo esquemas de tercerización? ¿El trabajar bajo modelos de tercerización crea problemas con el compromiso en los trabajadores?

2. Marco Teórico

El trabajo, como una dimensión económica y social, necesita ubicarse dentro del contexto de las sociedades contemporáneas, donde la globalización demanda empresas con una alta competitividad. El término *neoliberalismo* considera al Estado como un obstáculo a la libertad y define al mercado, sin regulaciones, como el pilar de la realidad social. Como lo define Gray (citado por Vaquero, 2000: 2), el *neoliberalismo* "es la realización política de la creencia de que el intercambio mercantil es la manifestación esencial de la libertad humana". Asimismo, en lo que respecta al *mercado laboral*, Dieterich (citado por Martínez, 2002) señala que en siglo XXI, éste presenta cuatro características:

- Primero, la calificación científica y profesional de la fuerza de trabajo es la herramienta competitiva fundamental. Sin embargo, contradictoriamente, los requisitos de la industria respecto al nivel de alta calificación de su fuerza de trabajo, son cada vez menores.
- Las condiciones actuales fomentan el desempleo y subempleo, profundizando la brecha existente entre la generación de empleos formales y el crecimiento de la población económicamente activa.
- La tendencia a la igualación salarial. Esto significa que, en el futuro inmediato, el profesionista, aun con una preparación de



Luna, E.

TRABAJO TERCERIZADO Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL

excelencia, estará dispuesto a trabajar por un salario mínimo.

- Los cambios vertiginosos en la estructura tecnológica modifican significativamente el perfil del mercado laboral: bajos porcentajes trabajarán en las manufacturas, otro pequeño porcentaje lo hará en empleos de conocimientos y la mayoría estará en el sector de los servicios.

De este modo, los empleos irregulares crecen y conllevan situaciones de salarios bajos, pocas o nulas prestaciones, condiciones de trabajo desfavorables, poca o nula formación, oportunidades de ascenso limitadas, lo que implica un importante deterioro en los niveles del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores.

De manera específica, el concepto de *flexibilidad laboral* es un término enmarcado dentro de las bases socio-técnicas del modo de producción capitalista, en la etapa histórica denominada *neoliberalismo*.

La flexibilidad laboral tiene muchas vertientes o perspectivas. Se aplica a los mercados de trabajo, a las nuevas tecnologías, a los sistemas de organización del proceso productivo; se habla de la flexibilidad funcional en la organización del trabajo, que implica el rompimiento de los sistemas tradicionales de especialización y crea la figura del trabajador polivalente o de habilidades múltiples. (Martínez, 2003: 2).

Enrique de la Garza (1998) plantea que la flexibilidad laboral consta de la reestructuración de la fuerza de trabajo en 3 puntos básicos:

- flexibilidad numérica: ajuste de la fuerza de trabajo a la demanda fluctuante del producto;
- flexibilidad salarial: variabilidad el salario en función de la productividad;
- flexibilidad funcional: cambios en la fuerza de trabajo dentro de los procesos productivos, lo que implica trabajo polivalente y movilidad interna entre puestos y áreas de trabajo, departamentos y adscripciones, turnos y horarios, etc.

La *tercerización* se inició en los Estados Unidos en la década de los años 70, cuando las empresas comenzaron a delegar en terceros algunas áreas o funciones de sus procesos productivos o administrativos, de modo que las empresas se centren en lo que les es propio y, así, aumenten su eficiencia y rentabilidad. Como caso específico, el servicio de *tercerización de administración de personal* incluye el reclutamiento y selección de personal a diferentes niveles, desde el operativo, técnico y administrativo, hasta el gerencial. Asimismo, incorpora a dicho personal en su propia nómina y se responsabiliza como patrón en toda la relación laboral de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por otro lado y, respecto a la salud mental, hay muchas opiniones acerca de sus dimensiones y procesos. De acuerdo a los autores Irene L. D. Houtman y Michiel A. J. Kompier (OIT, 2001: 5.1) y su modelo conceptual, la salud mental se define a partir de cuatro dimensiones:

- Un *estado* de bienestar físico, psicológico y social total del individuo en un entorno sociocultural dado, sujeto a estados de ánimo y afectivos positivos (placer, satisfacción, comodidad) o negativos (ansiedad, depresión, insatisfacción).
- Un *proceso* que conlleva una conducta de afrontamiento, por ejemplo, luchar

por conseguir independencia, autonomía (ambos aspectos clave de la salud mental).

- El resultado de un proceso de confrontación aguda e intensa con un factor estresante, o la presencia continua de otro, no necesariamente intenso.
- Características de la persona, como los estilos de afrontamiento.

Este modelo conceptual presenta a la salud mental determinada tanto por las características del entorno, sean éstas dentro o fuera del ámbito laboral (demandas psicológicas del puesto de trabajo, control-autonomía, relaciones interpersonales, apoyo social, etc.), así como por las características propias del individuo (edad, género, personalidad, estilos de afrontamiento, etc.).

Cabe señalar que los empleos bajo contratos tercerizados pueden caracterizarse por inestabilidad, incertidumbre, temporalidad, etc., todos ellos componentes de la *precarización*. En la actualidad, el conocimiento sobre el impacto de las nuevas formas de empleo sobre la salud de las personas es escaso y no se conocen los efectos sobre la salud física, la salud mental o el sufrimiento de los trabajadores (Amable, 2003). La salud mental no es un concepto absoluto, más bien es un constructo de *percepción* por lo que puede estudiarse mediante variables moduladoras que se interrelacionan entre sí y producen un resultado multicomponencial sobre la salud (Del Pozo y col., 2002). Además, dado que no hay investigaciones previas que ilustren las implicaciones en la salud mental de los trabajadores contratados bajo estos modelos, para fines de esta investigación, se buscó una aproximación al tema a través de la percepción propia de los trabajadores. Se definieron variables moduladoras cuya aproximación a ellas se logró mediante el conocimiento de las *actitudes* de los individuos frente a su situación laboral.

3. Metodología

a) Entorno.

La presente investigación se llevó a cabo en la zona de Querétaro, la cual es, económicamente hablando, una de las más dinámicas del país. Su ubicación la coloca en un sitio estratégico ya que su cercanía a la Ciudad de México la convierte en el punto de intersección entre ésta y las zonas del Altiplano Central, Noreste, Norte, Noroeste y Occidente del país. Las industrias que se establecen en el Estado son en su mayoría transnacionales de muy diversos orígenes (norteamericano, canadiense, español, alemán, coreano, sueco, inglés, japonés, francés y otros). Generalmente son empresas productoras con una amplia capacidad exportadora basada en una plataforma tecnológica de última generación que incluye procesos automatizados de manufactura y control, procesos basados en componentes preensamblados importados, etc. Además, la mayoría de ellas, poseen sistemas de gestión de calidad certificados (ISO o equivalentes dependiendo del giro) en sus diversas especialidades. Así, aun cuando toda esta infraestructura industrial asegura una oferta de empleo para la zona, ésta es mayoritariamente a nivel operativo la cual, quizá, no requiere una preparación académica-profesional importante por parte de la fuerza de trabajo. La oferta de puestos administrativos y de mandos medios es considerablemente baja.

b) Diseño de la investigación.

La presente investigación es no experimental, transeccional y se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance exploratorio, descriptivo y comparativo.

c) Población y muestra.

La población a investigar fueron los trabajadores, hombres y mujeres, de cualquier puesto, nivel jerárquico, escolaridad, estado civil, sin límite de



Luna, E.

TRABAJO TERCERIZADO Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL

edad y que hayan sido o no contratados bajo esquemas tradicionales anteriormente, que actualmente estén contratados bajo esquemas de tercerización en el área de Querétaro, adscritos a una empresa prestadora del servicio de tercerización de personal, específicamente en su sucursal del Parque Industrial Bernardo Quintana. El tamaño de dicha población fue de 1,500 personas. Debido al tamaño de población que puede ser muy grande y muy dispersa, se eligió realizar un muestreo no probabilística o *por conveniencia*, según como lo define Paul C. Cozby (2004: 147). Este tipo de muestreo, aun cuando no asegura una distribución normal de las características de la población estudiada, sí da una idea clara de las variables que intervienen en el fenómeno. El tamaño de muestra se definió en 130 sujetos voluntarios, ya que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2003) se considerará que aquél debe ser de más de 100 sujetos para lograr una distribución lo más aproximada a la normalidad.

d) Variables.

Las variables que se trabajaron en este estudio fueron las siguientes:

- i. Variable dependiente: *Salud mental*, a través de las variables moduladoras satisfacción laboral, condiciones y exigencias en el trabajo, clima laboral, calidad de vida, desarrollo profesional y desempleo.
- ii. Variable independiente: *Contratación por tercerización*.
- iii. Variables demográficas o intervinientes: edad, género, estado civil, número de hijos, grado de escolaridad, puesto y situación laboral al momento de trabajar bajo contrato de tercerización.

e) Instrumento.

El cuestionario que se utilizó para recabar la información necesaria en esta investigación se desarrolló *ex profeso*. Se decidió que el método más

apropiado para recabar la información requerida sería un cuestionario de opinión y actitudes bajo el *Método de Rangos Sumarizados de Likert*, con 5 posibles respuestas: *totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo*. Los reactivos se distribuyeron de la siguiente forma: datos generales 8 reactivos; satisfacción laboral 10 reactivos; condiciones y exigencias del trabajo 5 reactivos; clima laboral 4 reactivos; efectos en la calidad de vida 6 reactivos; desarrollo profesional 5 reactivos; desempleo 5 reactivos. Para la elaboración de este cuestionario, se siguió la metodología de *validez y confiabilidad* descrita por Nadelsticher (1983). La *validez* se llevó a cabo con los resultados del piloteo, donde se seleccionaron los reactivos con valores de T de Student mayores a 1.75 y, en cuanto a la *confiabilidad*, ésta se aplicó al cuestionario definitivo donde se obtuvo un valor de Alfa de Crombach de 0.842, considerándose satisfactorio. El análisis de datos se realizó a nivel descriptivo y de diferencias significativas a través de Análisis de Varianza (ANOVA) de un factor.

4. Resultados

En cuanto a la descripción de la muestra, es importante señalar las siguientes estadísticas: 1) El promedio de edad fue de 23.9 y mediana de 23 años; 2) Género: 52% masculino y 48% femenino. 3) Estado civil: 55% solteros, 32% casados y 13% otro. 4) Familia, 42% tienen hijos y 58% no tienen. 5) Escolaridad: 69% con educación básica, 17% técnicos y 14% licenciatura. 6) Situación laboral: 47% en primer empleo y 53% recontra-tados. 7) Puesto: 2% intendencia, 84% operativos y 14% administrativos.

En cuanto a la *Satisfacción en el trabajo*, el desacuerdo se manifiesta en los beneficios que se obtienen por el tipo de contratación. El trabajador por tercerización percibe que los sueldos no son similares a los de aquellas personas que realizan

las mismas funciones pero con formas de contratación estables. Ante la falta de reconocimiento, el trabajador tercerizado muestra apatía hacia la empresa y no hacia su trabajo. Al realizar el ANOVA, se encontró que existen diferencias estadísticamente significativas respecto a la satisfacción en el trabajo de acuerdo al grado de escolaridad ($F= 5.448$ y $Nsig.= 0.005$), la situación laboral ($F= 6.300$ y $Nsig.= 0.013$) y el puesto de los sujetos encuestados ($F= 5.502$ y $Nsig.= 0.005$). En este último punto, es digno de mencionar que los promedios en el puntaje de satisfacción más bajos los obtuvieron aquellos sujetos con estudios de licenciatura y que corresponden a los puestos administrativos (28.53 de 31.90 en ambos casos). Las expectativas laborales van cambiando a través de tiempo, aun cuando en este estudio no se identificó una diferencia significativa respecto a la edad, pero no hay que olvidar que la muestra estudiada resultó ser muy joven.

En cuanto a las *condiciones y exigencias del trabajo*, los sujetos manifestaron estar informados acerca de las funciones que realizan en su trabajo, conocen quiénes son sus supervisores, cuentan con las herramientas básicas y, aparentemente, sí saben acerca de la duración de sus contratos. El único factor que muestra diferencia significativa es la situación laboral ($F= 12.884$ y $Nsig.= 0.000$) ya que estar en primer empleo y ser recontratado en este modelo no significa lo mismo para el trabajador.

En lo que respecta al *clima laboral*, los sujetos encuestados manifestaron en su mayoría ser tratados de manera cordial y humana, sin embargo, la opinión de los encuestados muestra una diferencia significativa respecto al género ($F= 5.052$ y $Nsig.= 0.026$) y a la situación laboral del sujeto ($F= 10.332$ y $Nsig.= 0.002$). Por un lado, quienes mostraron puntajes menores en este rubro fueron las mujeres (13.60 de 14.22) y aquéllos cuya situación laboral es de recontratación (13.43 de 14.22).

En cuanto a la *calidad de vida*, los sujetos encuestados manifestaron no tener problemas familiares ni tener situaciones de ansiedad, depresión, irritabilidad o agresividad. Tampoco manifiestan problemas digestivos y piensan que el trabajar por tercerización sí les permitiría hacer planes a futuro. Sin embargo, las diferencias significativas se encuentran respecto a la escolaridad ($F= 12.898$ y $Nsig.= 0.000$), situación laboral ($F= 4.489$ y $Nsig.= 0.036$) y puesto ($F= 12.445$ y $Nsig.= 0.000$), presentando los puntajes más bajos las categorías de licenciatura (15.53 de 19.14), recontratación (18.49 de 19.14) y administrativos (15.53 de 19.14). Las expectativas laborales están definitivamente ligadas a las expectativas de vida. Quienes tienen una escolaridad mayor pueden tener otro concepto de lo que es planear a futuro, mientras que quienes están siendo recontratados bajo este modelo de tercerización, viven permanentemente la incertidumbre de sus contratos en términos de tiempo, dándoles otra perspectiva de lo que es el futuro.

Para el *desarrollo profesional*, las oportunidades de ascenso y promoción no son percibidas de la misma manera por los trabajadores de acuerdo a su escolaridad ($F= 10.702$ y $Nsig.= 0.000$), puesto ($F= 7.324$ y $Nsig.= 0.001$) y situación laboral ($F= 20.703$ y $Nsig.= 0.000$), siendo las categorías con menor puntaje licenciatura (14.58 de 17.12), administrativos (14.58 de 17.12) y recontratados (16.01 de 17.12). Queda la interrogante si el desarrollo y la experiencia profesional son independientes del tipo de contrato que tiene un trabajador, o si las condiciones de incertidumbre inhiben el desempeño sobresaliente que la empresa le exige al trabajador por tercerización para poder ser considerado y promovido.

En el tema del *desempleo*, existe una diferencia significativa en la percepción de esta variable de acuerdo a la escolaridad ($F= 5.798$ y $Nsig.= 0.004$) y el puesto de los sujetos encuestados ($F= 5.805$ y $Nsig.= 0.004$).



Luna, E.

TRABAJO TERCERIZADO Y SU IMPACTO EN LA SALUD MENTAL

Sin embargo, desde el punto de vista de la empresa que contrata este servicio, el modelo le garantiza una flexibilidad en su fuerza de trabajo, incluyendo selección de personal especializado, incluso recurriendo a candidatos extranjeros.

5. Conclusiones

Una vez revisado el contexto sobre el cual esta investigación se llevó a cabo, los resultados arrojados ponen de manifiesto la realidad demográfica del Estado de Querétaro (Gobierno del Estado de Querétaro, SEDESU, 2007). Por un lado, la edad mediana de la muestra coincide con la edad mediana de la población queretana (23 años), mientras que la escolaridad de los sujetos encuestados (68.5% para educación básica, 16.9% para técnico/comercial y 14.6% para licenciatura) se aproxima mucho a los índices estatales (66.3% para instrucción media básica o menor, 17.6% para media superior y 14.8% para instrucción superior). Desde el punto de vista laboral, esta investigación describe que en su mayoría la oferta de trabajo está conformada por personas en puestos operativos con una educación básica e incluso con una preparación técnico/comercial. Los trabajadores en puestos administrativos con una preparación académica y profesional, son los de menor número. Ahora bien, si las empresas de hoy buscan mayoritariamente personal de tipo operativo, poseen un paquete tecnológico muy avanzado y, además, son empresas sensibles a los movimientos económicos mundiales, su tendencia será emplear personal local de acuerdo a sus necesidades temporales. Así, bajo este modelo de contratación, las empresas reducen gastos operativos y patronales, gastos de contratación y despidos y, además, no requieren de un costoso Departamento de Recursos Humanos. De ahí, la incertidumbre que vive el trabajador contratado por estos esquemas de tercerización, que piensa que el trabajo se pierde en cualquier momento y que está dispuesto a sacrificar algunos beneficios

económicos a cambio de la seguridad de un contrato de planta. La mayoría de las personas pasarán de una empresa a otra, realizando trabajos similares en algunos casos, pero en otros, muy probablemente realizará actividades diferentes. Con respecto al tiempo, laborará por un período y quizá otro no. Nos encontramos entonces en un escenario con trabajadores subocupados y polivalentes. Los trabajadores, tercerizados o no, realizan su labor por un salario que les permita satisfacer sus necesidades diarias. Sin embargo, desde el aspecto subjetivo del trabajo, sí hay diferencia. Los resultados de esta investigación muestran que los trabajadores contratados por esquemas de tercerización no necesariamente viven la misma satisfacción al realizar su trabajo, tampoco perciben el clima laboral, la calidad de vida o el desarrollo profesional de la misma manera. Esta investigación muestra que el personal técnico/operativo tiene una opinión más a favor que en contra de este modelo de contratación. Para estas personas seguramente lo importante no es un desarrollo profesional, sino más bien el tener un trabajo que les asegure un ingreso así como también un aprendizaje de nuevas habilidades y destrezas. Se comprometen con su trabajo, pero no con la empresa. Además, en la zona de Querétaro estos puestos son bastante solicitados, ya que por un lado es el tipo de puesto que mayormente solicitan las empresas y, por otro, existen importantes flujos migratorios de queretanos que buscan su oportunidad laboral en el vecino país del norte, lo que disminuye significativamente la oferta de mano de obra a estos niveles. La escolaridad, el puesto de trabajo y la constante recontractación bajo este modelo hacen la diferencia de cómo un trabajador vive su vida laboral en la tercerización. Una educación superior y un puesto de mando medio, sugieren que una persona se ha preparado para lograr un proyecto de vida bajo la inspiración de un trabajo y de un desarrollo profesional: las expectativas de vida y las expectativas laborales crecen. Sin em-

bargo, estas personas encuentran en la contratación por tercerización una limitante debido a que su trayectoria estará marcada por contratos temporales y en diferentes lugares. Bajo el modelo de tercerización, el contrato de lealtad deja de existir entre empresa y trabajadores. El contrato psicológico inclina su balanza hacia un solo lado ya que únicamente la empresa tiene expectativas hacia el trabajador mientras que éste no puede ya tener sus expectativas hacia la empresa. Aun cuando a través de esta investigación no se obtuvieron datos en cuanto a daños concretos y contundentes a la salud física, en cuanto a la salud mental, los daños ya presentes consisten en una falta de bienestar psicológico y social, con importantes cambios en los estados de ánimo y afectivo. Ahora bien, es importante señalar que el proceso apenas empieza y muestra de ello es la edad mayoritariamente joven de los trabajadores. La población estudiada resultó ser muy joven, casi la mitad de los sujetos en su primer trabajo y más de la mitad son solteros. Huellas de un trabajo y un desgaste constante en el físico aún no llegan. La presión de cumplir con compromisos económicos y familiares que vayan más allá del propio trabajador e impacten en otros miembros de una familia, no es tan evidente aún.

Lo que sí se reporta son las limitantes que este tipo de contratación tiene respecto a los ascensos, al sueldo, a la pérdida del empleo en cualquier momento, al reconocimiento de antigüedad, al compromiso de la persona hacia la empresa. Sin embargo, las consecuencias se estarán viendo a través del tiempo. Estas personas que ahora son jóvenes, solteros y en su primer trabajo, cambiarán su situación muy pronto y, por lo tanto, sus compromisos y planes de vida futura también. Hoy en día reportan que el trabajo les estructura el tiempo diario: la relación dialéctica entre trabajo y tiempo libre ya la viven. ¿Se mantendrá la misma opinión al pasar del trabajo activo al desempleo? ¿Con estos cambios constantes lograrán

llegar a ser adultos independientes, seguros y maduros afectiva, emocional, espiritual y socio-culturalmente? Estos son puntos básicos de la salud mental.

Resumen curricular:

Eduardo Luna Ruiz. Ingeniero Civil por la Universidad Iberoamericana y Maestro en Psicología del Trabajo por la UAQ. Se ha desempeñado como Gerente Técnico, Gerente Administrativo y Jefe de Recursos Humanos en la Industria Automotriz. Actualmente es docente investigador en la UAQ y consultor.

Referencias Bibliográficas

- Amable, M. (2003). *La precariedad laboral: evidencias y conceptos*. III Jornada sobre Desigualdades Sociales y Salud. Cádiz, 17 de mayo de 2003. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=707557>
- Cozby, P. (2004). *Métodos de investigación del comportamiento*. (8ª Edición). México DF, México: Editorial Mc Graw Hill.
- Del Pozo, J., Ruiz M., Pardo A. y San Martín R. (2002). Efectos de la duración del desempleo entre los desempleados. Universidad de La Rioja, España. *Revista Psicothema*, Vol. 14, No. 2, pp 440-443.
- De la Garza, E. (1998). *La flexibilidad del Trabajo en México: Una visión actualizada*. USA, Septiembre: Universidad de Columbia.
- Gobierno del Estado de Querétaro, Secretaría de Desarrollo Sustentable. *Querétaro: Perfil general y sociodemográfico*. Información al 17 de septiembre de 2007. Recuperado de <http://www.queretaro.gob.mx/sedesu/desecco/estecco/perfeco/qroact.qroact.htm>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3ª Edición). México DF, México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez, J. (2002). *“Estrategias empresariales y flexibilidad laboral: un estudio sobre la con-*



Luna, E.

tratación colectiva". Tesis de maestría no publicada, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro. México.

Martínez, A. (2003). La flexibilización y la productividad en las relaciones de trabajo. Recuperado de <http://www.aijdtssgc.org>.

Nadelsticher, A. (1983). *Técnicas para la construcción de cuestionarios de actitudes y opción múltiple*. México: Ed. Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Organización Internacional del Trabajo (2001). Trabajo y salud mental, en *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Cap. 5, pp 5.1-5.23. Recuperado de <http://www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm>

Vaquero, C. (2000). Neoliberalismo y Mercado de Trabajo. Cuaderno de materiales No. 9 *La concepción del Trabajo*. España. Recuperado de <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9b.htm>