

Capítulo 1. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas. Metodología y resultados generales de la investigación.

Nuria B. Peña Ahumada
Oscar C. Aguilar Rascón

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.1.1>

Resumen

El objetivo de esta investigación es caracterizar el trabajo decente (TD) desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas en Campeche, Campeche, México. La hipótesis es que existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo, no experimental, se realizó una prueba de Análisis de Varianza. La pertinencia del estudio contribuye a la generación del conocimiento para el desarrollo de un modelo de gestión de la mype en América Latina que permita maximizar la productividad.

Palabras clave

Micro y pequeñas empresas, trabajo decente, gestión de la mype

Esquema

El presente capítulo tiene como objetivo mostrar el diseño de la investigación junto con la validez del instrumento a través de pruebas estadísticas como son los análisis de las medias y varianzas, la prueba de McDonald's ω , análisis factoriales exploratorio y desarrollo de la ecuación estructural, correlación de variables y el análisis de autocorrelación, se presenta el protocolo para el levantamiento, y en segunda instancia se presentan los resultados generales de la investigación del trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas.

Metodología

El presente trabajo de investigación ha sido propuesto por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2023), la cual consiste en conceptualizar la micro y pequeña empresa (mype) como una serie de elementos de entradas, procesos y salidas, enmarcados en un ambiente que influye en el clima organizacional de las mypes, según la percepción del director, considerado como la persona que toma la mayor parte de las decisiones. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo de diseño transversal de tipo causal. Se plantean las siguientes hipótesis:

H₁: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

H₀: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

En cuanto al instrumento de medición, éste se integró por cuatro partes o bloques. El primero de ellos, con datos que abordan aspectos generales de la empresa: tamaño de la empresa, personal ocupado, así como información sobre los ingresos y gastos. Una segunda parte aborda los datos del directivo y el tiempo de dedicación a las labores de la empresa. La tercera parte se aborda temas respecto al personal ocupado y las prestaciones que tienen los trabajadores y la cuarta parte se refiere al tema del trabajo decente desde la perspectiva directiva, iniciamos con las definiciones conceptuales y operacional como se observa en la Tabla 1.1.

Tabla 1.1

Operacionalización del instrumento para medir la percepción del trabajo decente.

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No. Ítem
Oportunidad de Empleo (OE)	Mide la percepción del directivo respecto de la facilidad de los empleados para conseguir empleos similares y el contexto de oferta laboral de las empresas similares a la propia (dos ítems).	OE	22a-22b
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)	Mide la existencia de un contrato, la percepción del directivo respecto de la confianza del trabajador por conservar el empleo y la frecuencia de cambio de la empresa (dos ítems).	ES	22c-22d
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	Mide la percepción de la remuneración en cuanto a la suficiencia para cubrir necesidades básicas del trabajador, la relación ingreso y trabajo realizado y la posibilidad de mejorar el ingreso en relación con el costo de la vida (dos ítems).	IA	22e-22f
Horas de trabajo decente (HTD)	Mide la percepción de la duración de las jornadas laborales, el hecho de ser o no agotador y la necesidad de trabajo extra para cumplir con las labores del colaborador (dos ítems).	HTD	22g-22h
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	Mide la percepción del directivo respecto del tiempo disponible del colaborador para la convivencia familiar y social, tiempo de ocio para recreación y formación personal que les otorga la empresa (tres ítems).	CTF	22i-22j-22k

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No. Ítem
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	Mide la percepción de la equidad de género y la paridad con relación a tipos de puestos, promoción y salarios entre hombres y mujeres que el directivo ofrece al colaborador (dos ítems).	IO	22l-22m
Entorno del trabajo Seguro (ET)	Mide la percepción del directivo respecto del entorno en el que el trabajador labora, higiene del lugar, problemas de salud derivados del trabajo realizado, condiciones y servicios internos de salud (dos ítems).	ET	22n-22o
Promoción del diálogo social (PDS)	Mide la percepción del directivo respecto de la incorporación sindical de los trabajadores y el posible diálogo entre jefe y empleados (dos ítems).	PDS	22p,22q
Seguro Social (SS)	Mide la percepción del directivo respecto de las prestaciones sociales de ley y el acceso al sistema de salud o apoyo para gastos de este tipo ofrecidos al trabajador (un ítem fraccionado).	SS	5a-5b-5c-5d-5e

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple en México, Ecuador, Colombia y Perú cuya cantidad de empleados se encuentra en el rango de 1 a 50, por su parte, para obtener 99% de confiabilidad, con 1% de error, se requeriría integrar 16 576 mypes al estudio, se aplicaron un total de 53, 650 encuestas en el periodo del 01 de marzo al 30 de abril de 2023. Se utilizó un instrumento de medición tipo encuesta, la cual fue dirigida a los propietarios, directores o gerentes de las mypes, para lo cual sirvió la asistencia de estudiantes universitarios que previamente fueron capacitados para aplicar la encuesta.

Tabla 1.2

Características demográficas de los participantes (n=44907).

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Estado Civil		
Femenino	21086	47%	Soltero (a)	9932	22.1%
Masculino	23820	53%	Casado (a)	26457	58.9%
			Unión libre	4335	9.7%
			Divorciado (a)	2969	6.6%
			Viudo (a)	1214	2.7%
Edad (años)			Escolaridad		
< 23 años	2484	5.5%	Sin estudios	1080	2.4%
24 a 30 años	6152	13.7%	Educación básica	12589	28%
31 a 40 años	12242	27.3%	Educación media superior	1740	38.8%
41 a 50 años	12935	28.8%	Educación superior	13799	30.7%
51 >	11094	24.7%			
Antigüedad como propietario del negocio			Giro		
<1 año	4127	9.2%	Comercio	30390	67.7%
2 a 3 años	7205	16%	Servicios	11893	26.5%
4 a 6 años	8760	19.5%	Manufactura	2624	5.8%
6 >	24815	55.3%			
Número de trabajadores			Número de mujeres en el negocio		
De 1 a 10	41542	92.5%	Sin mujeres	5175	11.5%
De 11 a 30	2890	6.4%	De 1 a 10	38753	86.3%
De 31 a 50	475	1.1%	De 11 a 30	948	2.1%
			De 31 a 50	31	0.1%
Número de familiares empleados de negocio					
Sin familiares	10161	22.6%			
De 1 a 5	33245	74%			
6 o más	1501	3.3%			

Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

Protocolo de la investigación.

En el mes de enero de 2023 se procede a realizar una revisión del instrumento utilizado por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2023) a través del análisis factorial del instrumento con el objetivo de reducir los ítems que su varianza no se encontraran agrupadas, se realiza la prueba piloto en tres municipios. En el mes de febrero de 2023 se manda el instrumento a validación de expertos a 110 grupos de investigación y los bloques uno y dos fueron validados por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México. Se realiza la capacitación a los miembros de la red para el proceso de visita y capturas en plataforma. Las preguntas para el estudio del trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica se encuentran conformadas por 8 variables con 17 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos, una variable dicotómica con 5 ítems (Robles, 2023) y datos demográficos de los directivos (as). El instrumento se diseñó para ser contestado por las siguientes formas: a) mediante encuesta escrita al directivo 89.7%, b) mediante videollamada 1.3%, c) mediante llamada telefónica 6.4% y d) compartiendo el enlace al directivo 2.7%, se desarrolla una plataforma interna para una mejor accesibilidad y usabilidad para los / las encuestadores (as) que brinda mayores estándares de confiabilidad y seguridad de la información. 110 grupos de investigación capacitaron a 16,037 encuestadores quienes tuvieron el contacto directo con el empresario, posteriormente los grupos de investigación validaron 44, 907 encuestas y se rechazaron 8, 742 por cuestiones de validez del instrumento.

Análisis estadísticos.

Con el objetivo de establecer la estructura subyacente del trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas a partir de estructuras de correlación entre sí (Méndez & Rondón, 2012) procedemos a realizar el análisis factorial exploratorio en la Tabla 1.3.

Tabla 1.3

Análisis factorial exploratorio

	Factor								
	1	2	3	4	5	6	7	8	Único
OE1								0.62	0.5269
								0.45	0.618
OE2									
ES1			0.63						0.4623
ES2			0.77						0.3884
IA1						0.33			0.5023
IA2						0.76			0.3742
HTD1				0.37					0.7392
HTD2				0.59					0.4385
CFT1							0.77		0.2963
CFT2							0.56		0.4034
CFT3							0.62		0.4622
IO1		0.7							0.3889
IO2		0.84							0.2908
ET1					0.33				0.4564
ET2					0.37				0.005
PDS1	0.83								0.3194
PDS2	0.78								0.3267
<i>Note. 'Minimum residual' extraction method was used in combination with a 'oblimin' rotation</i>									

Se puede observar que se agrupan de forma correcta, para medir la confiabilidad del instrumento, se inicia con el análisis de las covarianzas de error con la prueba de McDonald's ω del instrumento y se analizó la correlación entre las variables y los análisis estadísticos como se observa en la Tabla 1.4.

Tabla 1.4.

McDonald's ω y correlación de las variables.

Variables	Correlación con Oportunidad de Empleo (OE)	McDonald's ω	Media	Desv. Estándar
Oportunidad de Empleo (OE)	1	0.583	4.255	0.500
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)	0.446	0.712	4.196	0.721
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	0.430	0.663	4.286	0.695
Horas de trabajo decente (HTD)	0.418	0.418	4.212	0.697
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	0.432	0.771	4.057	0.689
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	0.367	0.789	4.211	0.691
Entorno del trabajo Seguro (ET)	0.371	0.606	4.377	0.708
Promoción del diálogo social (PDS)	0.381	0.806	4.338	0.660

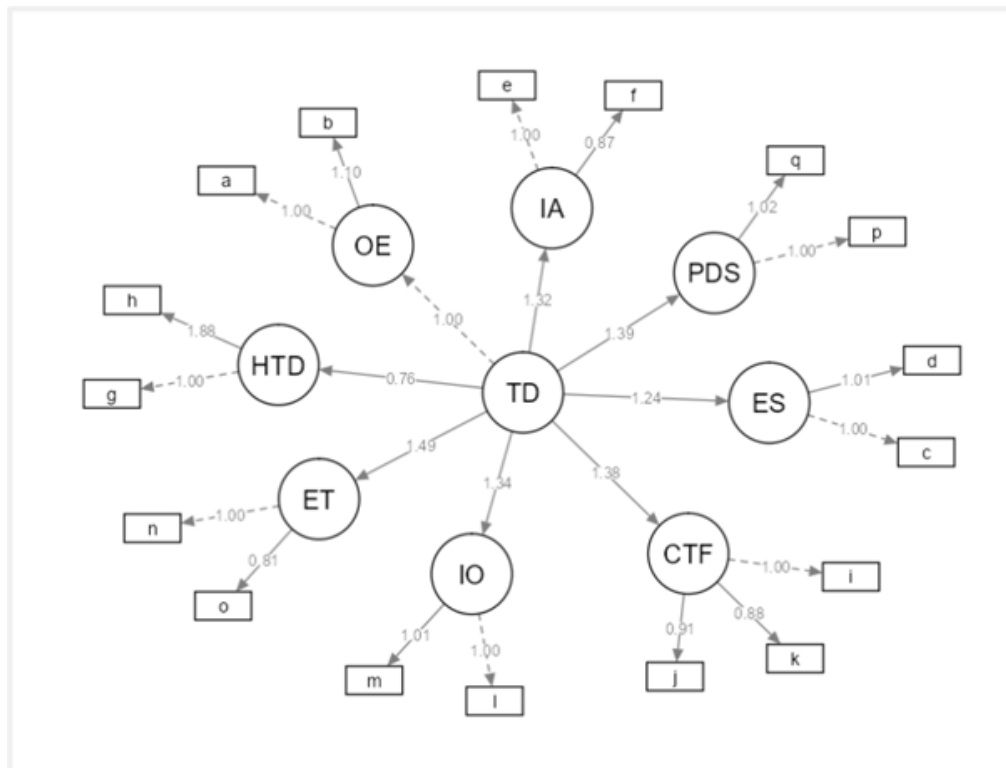
Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

Se puede observar que las variables están con una correlación lineal positiva media a través de una regla lineal inestable, las cuales son significativas ya que son p-valor es menor a 0.001, se concluye que la oportunidad de empleo (OE) tienen la menor correlación con la igualdad de oportunidades y de trato (IO) (0.367) y una mayor correlación entre la estabilidad y seguridad en el empleo (ES) (0.446), por lo que no se rechaza la hipótesis ya que existen correlaciones entre las variables.

Se procede a realizar el modelo estructural del instrumento en la Figura 1.4, el ajuste absoluto muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) es de 0.070 y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) es de 0.046, en ambos casos se consideran aceptables, en el ajuste comparativo (CFI) muestra un resultado de 0.964 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.946 consideramos ajustes óptimos.

Figura 1.4

Resultado del modelo estructural.



Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

Partiendo de la información cuantitativa del estudio se establece el modelo estructural (Figura 1.4), donde se muestra la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de ocho variables endógenas con una relación causal recíproca (Oportunidad de Empleo (OE), Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA), Horas de trabajo decente (HTD), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF), Igualdad de oportunidades y de trato (IO), Entorno del trabajo Seguro (ET), Promoción del diálogo social (PDS). Las cinco variables tienen una relación causal directa con los ítems que conforman la variable, en todos los casos el grado de significancia fue <0.05 (los resultados se muestran en la Figura 1.4) dando un correcto ajuste del modelo (Bentler & Bonett, 1980; Martínez et al., 2012)

Alineado al objetivo general de la investigación, se plantea la siguiente hipótesis:

H₁: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

H_0 : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

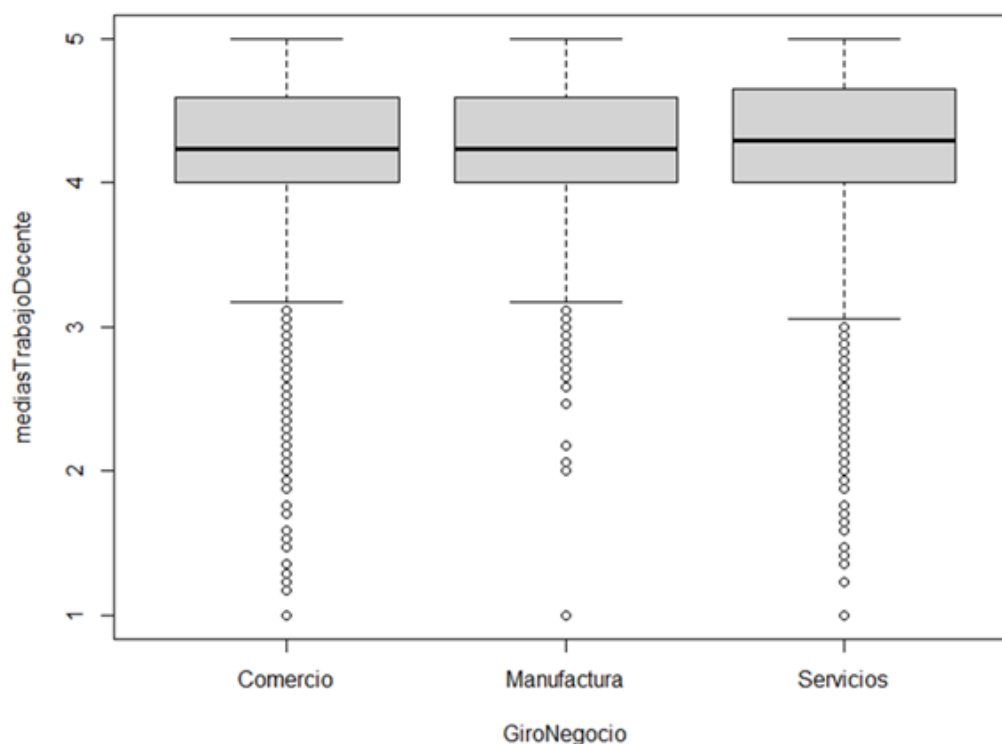
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un $Pr(>F)$ de 0. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Giro Negocio	2	12	5.998	24.07	3.55e-11 ***
Residuals	44903	11187	0.249		

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Figura 1.5

Medias del trabajo decente por giro de negocio.



Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

Comparativo entre nivel de estudio

El comparativo de medias de TD para estimar que tanto el nivel de estudios estimula la actitud hacia esta variable (Figura 1.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:

H₁: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

H₀: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

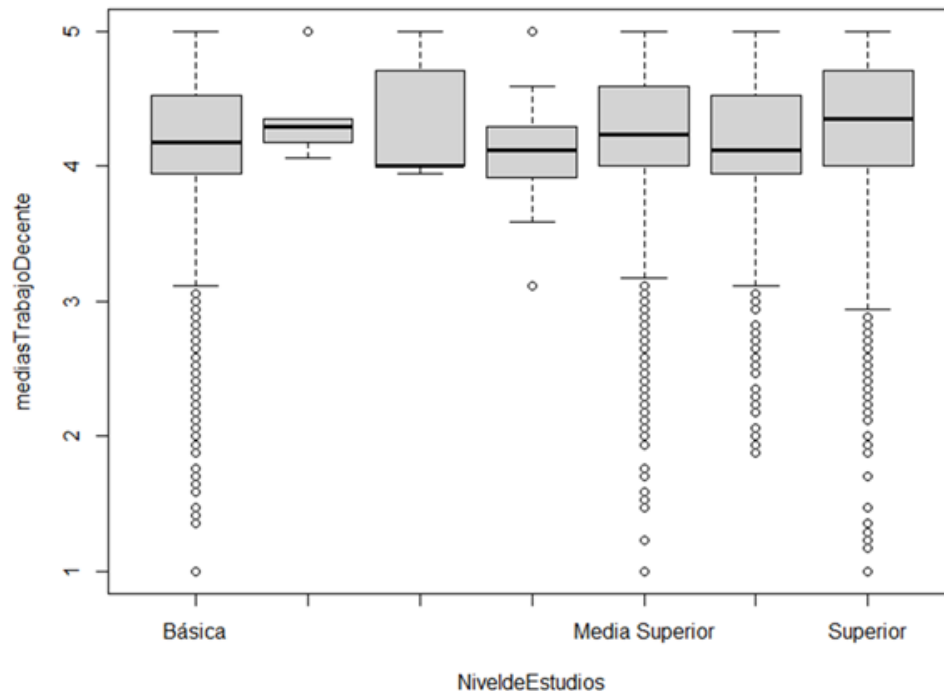
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Giro Negocio	6	104	17.350	70.21	< 2 e - 16 ***
Residuals	44899	11095	0.247		

Signif. codes: 0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Figura 1.6

Medias del trabajo decente por nivel de estudios.



Fuente: Elaboración propia utilizando RStudio (R Core Team, 2022).

Discusión

Antes de realizar este tipo de análisis, es necesario identificar claramente el objetivo del presente capítulo que fue presentar la validez, confiabilidad y los análisis estadísticos del instrumento que sirve como base para el desarrollo del presente libro “El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas”. A continuación se presentarán los capítulos de cada uno de los grupos de investigación que siguen el protocolo y donde se presentan los resultados de cada una de sus zonas de influencia, las discusiones son de acuerdo a su contexto.

Referencias

- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of Covariance Structures. In *Psychological Bulletin* (Vol. 88, Issue 3).
- Martínez, E., García-Alandete, J., Selles, P., Bernabe, G., & Soucase, B. (2012). Análisis factorial confirmatorio de los principales modelos propuestos para el purpose-in-life test en una muestra de universitarios españoles. *Acta Colombiana de Psicología*, 67–76.
- Méndez, C., & Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 41(1), 197–207. [https://doi.org/10.1016/s0034-7450\(14\)60077-9](https://doi.org/10.1016/s0034-7450(14)60077-9)
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2023). Investigaciones anuales <https://redesla.la>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). Investigación anual. N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- R Core Team (2022). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. URL <https://www.R-project.org/>
- Robles, C. (2023). Propiedades métricas de una escala de medición de la percepción del trabajo decente para empresarios de medianas empresas. *Nova Scientia*. (en prensa).