

Capítulo 49. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Puerto Vallarta, Jalisco, México.

Manuel Ernesto Becerra Bizarrón
Luz Amparo Delgado Díaz
Georgina Dolores Sandoval Ballesteros
Miriam del Carmen Vargas Aceves

Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.1.49>

Resumen

La agenda 2030 de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) propone el logro de condiciones de trabajo decente de todo trabajador en el mundo. El objetivo de esta investigación es caracterizar el trabajo decente (TD) desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas en Puerto Vallarta, Jalisco, 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 con una muestra de 385 directivos, a quienes se les aplicó la escala de trabajo decente para empresarios (TDE). Los resultados indican que los directivos tienen una percepción regular del TD sin diferencias significativas por giro o nivel educativo, lo que sugiere la homogeneidad en la percepción de los sujetos y la necesidad de estrategias generales para mejorar la percepción de los sujetos respecto de cada dimensión. Principalmente en las siguientes tres dimensiones: 1) la Oportunidad de Empleo, es decir, a la facilidad de los empleados para conseguir empleos similares. 2) Ingresos Adecuados y trabajo productivo por las jornadas de trabajo, que consiste en 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, y 3) Horas de trabajo decente. En acciones para mejorar y otorgar, seguridad social, pensión, bonos, participación de las utilidades y vacaciones pagadas a sus trabajadores.

Palabras clave

Horas de trabajo, Ingresos adecuados, Seguridad Social

Introducción

La Asamblea General de Naciones Unidas en 2015 propuso la resolución “Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. Esta agenda se compone de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que tienen su referente en los principios rectores de universalidad, integridad y un carácter transformador de las condiciones vitales del planeta (ONU, 2023).

Entre los ODS, el objetivo 8 *trabajo decente y crecimiento económico* responde a la preocupación por promover el crecimiento económico y los empleos decentes que favorezcan la mejora de los estándares de vida (OIT, 2015).

El trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido determinante para el involucramiento de los gobiernos en el ámbito mundial (González-Gómez, 2018). En México, entre las políticas públicas se han promovido avances referentes a la generación de empleos que cumplan con las condiciones del trabajo decente mediante regulaciones sobre subcontratación, promoción de equidad de género o la regulación del trabajo doméstico (Ley Federal del Trabajo, 2022); sin embargo, estas medidas no siempre son perceptibles en las micro y pequeñas empresas.

En el caso de las micro y pequeñas empresas del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, México, no se cuenta con datos que indiquen si los empresarios realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente. El municipio cuenta con un total de 17,093 empresas, de las cuales el 6.8% se dedican a la industria, 40.5% al comercio y 52.7% a servicios (INEGI, 2022). Los datos indican que su distribución y características son comunes a la mype mexicana; sin embargo, no se reporta información relacionada con el TD desde la perspectiva de los directivos.

El propósito de esta investigación es caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, México, enfatizando las posibles diferencias a partir del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo.

Revisión de la Literatura

Bases teóricas del trabajo decente

Desde su integración, el trabajo decente ha sido definido de diversas maneras relacionándose con la calidad y la cantidad de empleos, cuyos efectos se perciben en las relaciones sociales y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

como aspectos fundamentales la retribución justa, y condiciones como libertad, justicia, seguridad y respeto a la dignidad humana (Lanari, 2005).

En la Organización Internacional del Trabajo (2016), se propuso como trabajo decente la promoción de oportunidades de trabajo productivo, la cual, a partir de la generación de ingresos adecuados, seguridad y protección social, contribuye positivamente al desarrollo personal y familiar; para ello, sugieren como condiciones necesarias la libertad de opinión, organización y participación en las decisiones y desarrollo tanto de mujeres como de hombres.

Condiciones que indican la ausencia del trabajo decente en las organizaciones

Santillán, Garza y Palencia (2011) señalan que el programa de acción del trabajo decente de la OIT está integrado por el trabajo productivo, empleo duradero, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalentes. Por lo tanto, se puede decir que para que en un empleo esté ausente el trabajo decente, éste debe carecer de uno o más de los componentes señalados, así como de los diferentes indicadores actualmente propuestos por la OIT.

La distancia entre el adecuado desempeño laboral y su justa retribución no es algo nuevo (Rodríguez, 1989). La preocupación por una adecuada percepción a partir del aporte del trabajador a la producción de bienes o servicios ha conducido a organismos como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México a la lucha por el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo (CNDH, 2016), ante un panorama donde son frecuentes prácticas como: A) Ingreso inadecuado en comparación con el trabajo desarrollado y las capacidades del trabajador, lo que repercute en la ausencia de satisfacción con el trabajo, la garantía de un patrimonio y estilo de vida saludable para la familia (Messina, 2016). B) Falta de protección social que incluya garantías a los casos de maternidad, discapacidad, apoyo ante accidentes de trabajo, desempleo, pensiones y mecanismos de seguridad social (Grupo del Banco Mundial, 2019). C) Falta de presencia del tripartismo y del diálogo social con referencia a la falta de colaboración entre trabajador, Estado y empleadores para la garantía de derechos laborales, así como la posibilidad de llevar a cabo negociaciones que apoyen a la mejora de condiciones de trabajo respaldadas por políticas de gobierno (OIT, 2007 y 2019).

Estas prácticas han incidido en los avances de investigación del TD, en los que se ha puesto atención a los grupos vulnerables cuyos resultados coinciden en la necesidad de desarrollar estrategias integrales e incluyentes que se adapten a los modelos de negocio (Álvarez, 2019; Lenzi, 2019) y más aún, en otros estudios la preocupación se ha centrado en el análisis de los efectos de la pandemia por el virus SARS-Cov-2 y el recrudecimiento de las

dificultades del trabajo informal de los inmigrantes ante la pandemia (Anam et al., 2021), aun cuando el análisis de la literatura ha revelado que las condiciones laborales no necesariamente se circunscriben al presente (Blustein et al., 2023).

La medición del trabajo decente

La OIT (2014) ha implementado, entre sus diversas estrategias, el Programa de Formación Trabajo Decente al Cubo, mediante el cual se pretende fortalecer el trabajo decente afianzando cuatro componentes.

El primero se refiere a los derechos humanos de los trabajadores, entre los que se procuran estándares de comportamiento básicos entre las personas, gobierno y sociedad, específicamente la jornada laboral de ocho horas, días de descanso de acuerdo con las leyes vigentes, regulación de tareas insalubres y libertad de asociación, entre otros aspectos. El segundo al empleo productivo encaminado a la satisfacción de necesidades, expectativas y oportunidades de formación. El tercer elemento es la protección social que incluye la seguridad en el empleo, el acceso a los servicios de salud, la posibilidad de disfrutar un tiempo libre y la retribución justa. El cuarto se refiere al diálogo social y la negociación colectiva como herramienta fundamental para alcanzar los derechos laborales con base en la comunicación, que permita garantizar la democracia y acuerdos de beneficio común para el trabajo entre jefes, empleados y gobierno.

Estos cuatro componentes conforman la propuesta de trabajo decente que se presupone todas las organizaciones deben cumplir y que tienen los recursos para hacerlo; sin embargo, la misma propuesta no presenta datos que soporten estos supuestos.

La escala cuenta con propiedades métricas adecuadas, los índices de ajuste de validez de constructo del instrumento incluyen el índice de ajuste normalizado (NFI= 0.968), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.983), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.979), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.983) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.054), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha=0.847$).

Tabla 49.1

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

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No. Ítem
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
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

Una escala alternativa es la desarrollada por Duffy et al. (2017) cuyo instrumento de medición cumple con características métricas adecuadas. Esta escala ha sido adaptada a diferentes contextos para ser utilizada en el diagnóstico eficiente del TD, cuenta con versiones para Turquía (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019), Portugal (Ferreira et al., 2019), Brasil (Ribeiro et al., 2019), Italia (Di Fabio & Kenny, 2019), Suiza (Masdonati et al., 2019), Francia (Vignoli et al., 2020) y China (Ma et al., 2023). Esta escala se ha utilizado en estudios en los que se ha buscado analizar la relación del trabajo decente y variables como la motivación (Ferraro et al., 2020; Khan et al., 2019) o el compromiso del colaborador hacia la empresa y el capital psicológico (Ferraro et al., 2018; Graça et al., 2021).

A pesar de la relevancia de la escala de Duffy et al. (2017) y los avances de la propuesta original de la OIT, se ha observado que el enfoque predominante es hacia el colaborador sin considerar la percepción del directivo, que es quien toma las decisiones administrativas para procurar condiciones que, desde la perspectiva de la propuesta del trabajo decente, se consideran adecuadas para el ser humano en cualquier lugar de trabajo. A partir de lo anterior se ha considerado relevante la caracterización de la percepción del TD en los sujetos bajo estudio.

Metodología

El presente trabajo de investigación ha sido propuesto por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2023), el 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 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.

Diseño de estudio

Este estudio es de tipo descriptivo dado que pretende caracterizar la percepción del trabajo decente, como variable de análisis, en el caso de las mypes del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, México. Tratando de identificar posibles diferencias dependiendo del giro al que pertenecen.

Participantes

La presente investigación se llevó a cabo en 2023 con propietarios de micro y pequeñas empresas ubicadas en Puerto Vallarta, Jalisco, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 49.2, de los 385 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.1% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.9% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 73

años, con un promedio de 41 años y una moda de 38, 40 años. El 46% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 34% con nivel media superior, 18.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 51.2% seguidos de los solteros con 27.5%.

La mayoría de los negocios (47.3%) pertenecen al giro comercial, un 50.9% a la prestación de servicios y sólo 1.8% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.1% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 50 trabajadores, de las empresas el 89.1% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.1% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 66.5% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 49.2

Características demográficas de los participantes (n=385).

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Estado Civil		
Femenino	193	50.1%	Soltero (a)	106	27.5%
Masculino	192	49.9%	Casado (a)	197	51.2%
			Unión libre	45	11.7%
			Divorciado (a)	28	7.3%
			Viudo (a)	9	2.3%
Edad (años)			Escolaridad		
< 23 años	21	5.5%	Sin estudios	5	1.3%
24 a 30 años	56	14.5%	Educación básica	72	18.7%
31 a 40 años	125	32.5%	Educación media superior	131	34%
41 a 50 años	92	23.9%	Educación superior	177	46%
51 >	91	23.6%			
Antigüedad como propietario del negocio			Giro		
<1 año	35	9.1%	Comercio	182	47.3%
2 a 3 años	81	21%	Servicios	196	50.9%
4 a 6 años	78	20.3%	Manufactura	7	1.8%
6>	191	49.6%			
Número de trabajadores			Número de mujeres en el negocio		
De 1 a 10	343	89.1%	Sin mujeres	33	8.6%
De 11 a 30	35	9.1%	De 1 a 10	343	89.1%
De 31 a 50	7	1.8%	De 11 a 30	7	1.8%
			De 31 a 50	2	0.5%

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Número de familiares empleados de negocio					
Sin familiares	114	29.6%			
De 1 a 5	256	66.5%			
6 o más	15	3.9%			

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

Procedimiento

Los cuestionarios se aplicaron de manera anónima y voluntaria con la finalidad de indagar sobre la percepción de condiciones de trabajo decente ofrecidas por los micro y pequeños empresarios a sus colaboradores, los resultados se analizaron con el paquete R. El instrumento es un cuestionario que mide la percepción del trabajo decente desde la perspectiva del empresario (Robles, 2023), se integra por 8 variables con 17 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos, una variable dicotómica con 5 ítems y datos demográficos de los directivos (as). Se analizaron las medias de cada dimensión y se aplicó el análisis de varianza (ANOVA) de un factor, con prueba de homogeneidad de las varianzas, la prueba post hoc fue la prueba de Fisher para tamaño de grupos diferentes con una significancia de 0.05.

Resultados

Por el tamaño de la muestra, es pertinente tomar los valores con cierta prudencia ya que pueden adolecer de significancia estadística, estos resultados presentan un nivel bajo de confiabilidad, menor al establecido por la red.

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 49.3).

La dimensión con la menor media (M), que puede considerarse regular, fue Horas de trabajo decente (HTD) con una desviación estándar (DE) menor a la unidad (M= 3.919, DE= 0.714), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.135, DE= 0.815), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.177, DE= 0.712) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.233, DE= 0.721). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.3, DE= 0.717) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.395, DE= 0.69). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.399, DE= 0.838) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.418, DE= 0.708).

Tabla 49.3

Alfa de Cronbach.

Variables	Alfa de Cronbach	Media	Desviación estándar
Total del instrumento	0.847	4.246	0.480
Oportunidad de Empleo (OE)	0.486	4.135	0.815
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)	0.601	4.300	0.717
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	0.452	4.177	0.712
Horas de trabajo decente (HTD)	0.247	3.919	0.714
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	0.755	4.233	0.721
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	0.819	4.399	0.838
Entorno del trabajo Seguro (ET)	0.464	4.395	0.690
Promoción del diálogo social (PDS)	0.774	4.418	0.708

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

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.847 como se muestra en la Tabla 49.3.

En lo que respecta a la variable de seguridad social ofrecida a los colaboradores, se observan altos porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador, entre los que destaca la falta de Seguridad social o servicio formal de salud (60.5%), la falta de pensiones (82.6%) y de bonos o primas de servicios (50.4%), con un nivel moderado la participación de utilidades (59.5%) y las vacaciones pagadas (49.4%).

Tabla 49.4

Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.

Respuestas	Seguridad social	Pensión	Bonos	Utilidades	Vacaciones pagadas
No	60.5%	82.6%	50.4%	59.5%	49.4%
Sí	39.5%	17.4%	49.6%	40.5%	50.6%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

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

Comparativo por tipo de empresa

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar qué tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 49.5).

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

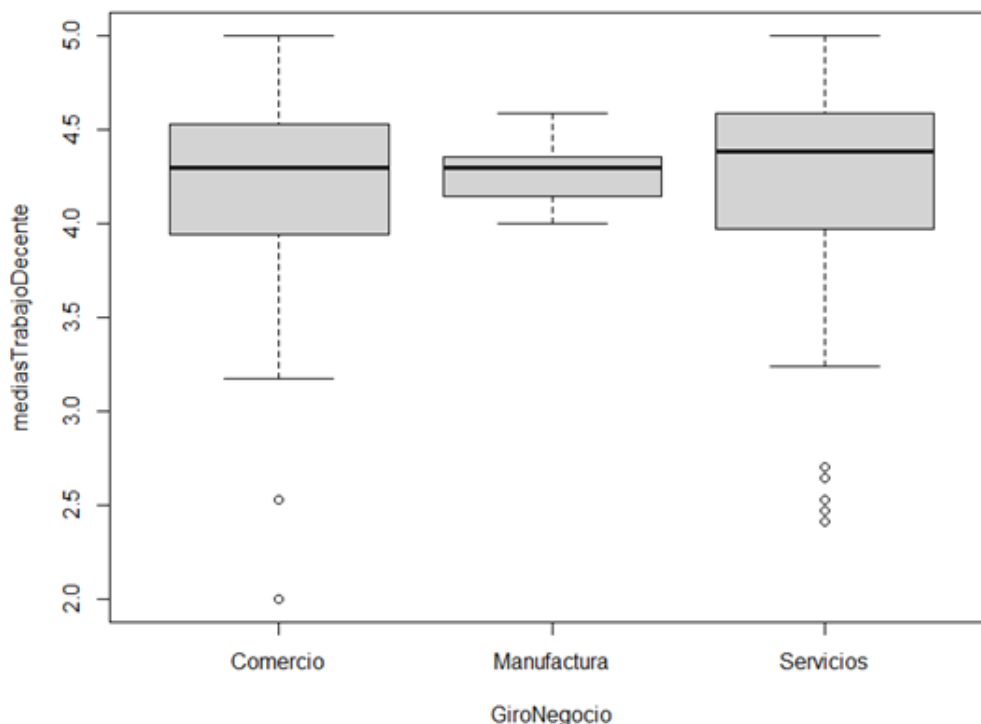
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.73. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Giro Negocio	2	0.15	0.07291	0.315	0.73
Residuals	382	88.30	0.23114		

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

Figura 49.5

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 qué tanto el nivel de estudios estimula la actitud hacia esta variable (Figura 49.6).

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

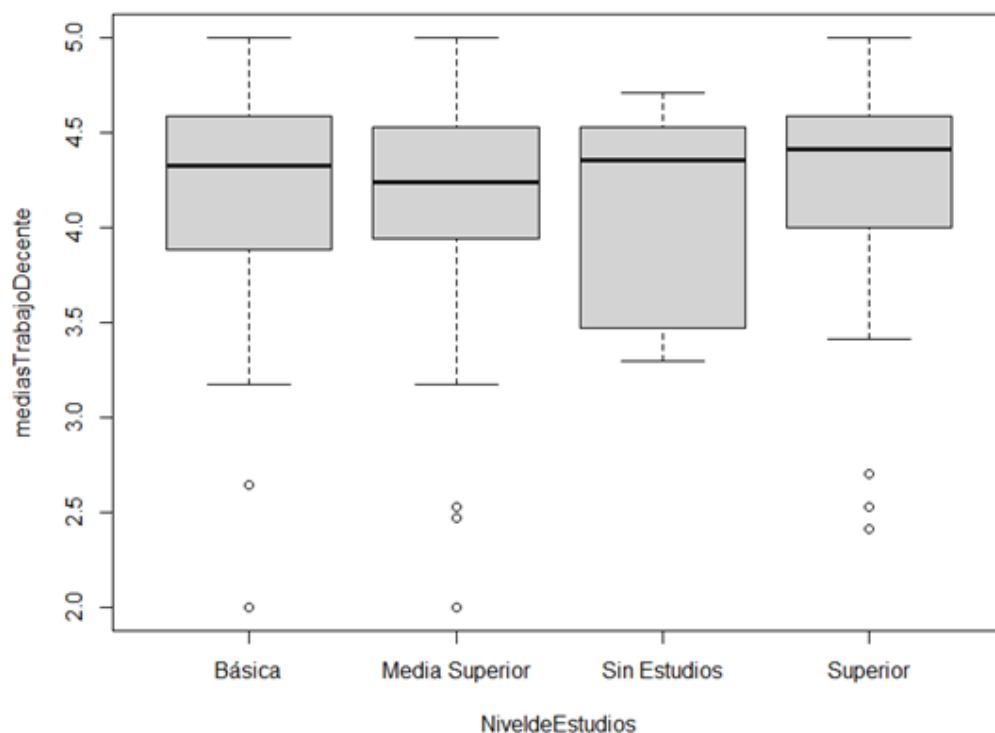
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.262. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Nivel de Estudios	3	0.92	0.3069	1.336	0.262
Residuals	381	87.52	0.2297		

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

Figura 49.6

Medias del trabajo decente por nivel de estudios.



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

Discusión

De acuerdo a los resultados mostrados anteriormente y tomando en cuenta el propósito de esta investigación que es caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de Puerto Vallarta, Jalisco, México, enfatizando las posibles diferencias a partir del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. Se puede concluir que existe equidad de género en los directores de las mypes, resaltando que no existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype, ni con el nivel educativo, es decir, que desde la perspectiva del director de la mype del sector comercio, servicio e industrial y que tenga el nivel de estudios básicos, media superior, superior o sin estudios, se podría decir que son muy similares las prácticas de trabajo decente, que estas se enfocan principalmente en la Oportunidad de Empleo, Estabilidad y Seguridad en el empleo, Ingresos Adecuados y trabajo productivo, Horas de trabajo decente, Conciliación del trabajo con la vida Familiar, Igualdad de oportunidades y de trato, Entorno del trabajo Seguro, Promoción del diálogo social.

Preocupante la situación principalmente por que estas prácticas según los directores de las mypes, generalmente no ofrecen seguridad social, pensión bonos, participación de las utilidades y tampoco vacaciones pagadas, además no cuentan con acciones administrativas enfocadas a: 1) la Oportunidad de Empleo, es decir a la facilidad de los empleados para conseguir empleos similares. 2) Ingresos Adecuados y trabajo productivo por las jornadas de trabajo, que consiste en 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, y 3) Horas de trabajo decente, que consiste en adecuar 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.

Referencias

- Álvarez, R. (2019). Trabajo y diversidad sexual Narrativas transgresoras frente al concepto de «trabajo decente». *Investigaciones Sociales*, 22(40), 237–252. <https://doi.org/10.15381/is.v22i40.15899>
- Anam, M., Warsito, T., Al-Fadhat, F., Pribadi, U., & Sugito. (2021). COVID-19 y el trabajo decente: cobertura de los medios de comunicación en línea sobre las trabajadoras domésticas migrantes Indonesias en Malasia y Taiwán. *Sociología y Tecnociencia*, 11(2), 160–194. <https://doi.org/10.24197/st.2.2021.160-193>
- Blustein, D., Lysova, E., & Duffy, R. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(23), 289–314. <https://doi.org/10.1146/annurev-org-psych-031921-024847>

- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(January), 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- Duffy, R., Blake, A., England, J., Blustein, D., Autin, K., Douglass, R., Ferreira, J., & Santos, E. (2017). The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Ferraro, T., Moreira, J., Dos Santos, N., Pais, L., & Clemens, S. (2018). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work*, 60, 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>
- Ferraro, T., Rebelo, N., Moreira, J., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Ferreira, J., Haase, R., Santos, E., Rabaça, J., Figueiredo, L., Hemami, H., & Almeida, L. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 77–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>
- González-Gómez, J. (2018). Mecanismos de coordinación para la implementación nacional de la Agenda 2030: Desafíos y oportunidades para México. *Revista Buen Gobierno*, 1(1), 1–11. https://doi.org/10.35247/buengob_25_04
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Grupo Banco Mundial. (2019). *Protección social*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview#2>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022). *Establecimientos económicos*. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Khan, S., Bartram, T., Cavanagh, J., Hossain, S., & Akter, S. (2019). “Decent work” in the ready-made garment sector in Bangladesh: The role for ethical human resource management, trade unions and situated moral agency. *Personnel Review*, 48(1), 40–55. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0001>
- DOF (2022) *Ley Federal del Trabajo [L.F.T.]*. (2022). *Ley Federal del Trabajo*.

- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto . Indicadores propuestos para su medición. 27.
- Lenzi, O. (2019). El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables. Cuadernos Electrónicos de Filosofía Del Derecho, 39, 292–306.
- Ma, Y., Autin, K. L., & Ezema, G. N. (2023). Validation of the Chinese Decent Work Scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/08948453221080980>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110(November 2018), 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Messina, J. (2016). BID Mejorando vidas.
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., de la Cueva García, L., & Palomares, F. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista Lasallista de Investigación*, 18(2), 125–143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2015). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2019). ¿Qué es el diálogo social?.
- 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>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May 2018), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- 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).
- Rodríguez, T. (1989). Trabajo productivo y trabajo improductivo. *Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11, 489–504. <https://doi.org/10.5377/realidad.v0i11.5362>

- Santillán, E. G., Garza, E. G., & Palencia, E. P. (2011). El trabajo decente: Nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73–104.
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(September), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>