

Capítulo 62. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Altepexi, Ajalpan, Santiago Miahuatlán y Tehuacán, Puebla, México.

Angélica Belén Ruíz Contreras
Cristina Rodríguez Suárez
Miguel Antonio Mascarúa Alcázar
Simón Orea Barragán

Universidad Tecnológica de Tehuacán

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.7>

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 Altepexi, Ajalpan, Santiago Miahuatlán y Tehuacán, Puebla, 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 542 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.

De acuerdo a las pruebas realizadas a la muestra se puede afirmar que los empresarios no perciben de manera regular las diferencias del trabajo decente por giro de negocio, al obtenerse un estadístico de 0.904, sus respuestas oscilan entre 4 y 4.5 que denotan aceptación o acuerdo. Sin embargo, cuando se trata de medir las percepciones del trabajo decente por nivel de estudio, sorpresivamente el nivel de estudios sí muestran diferencias significativas en las medias de respuestas (4 y 4.5); el valor es 0.002. Entonces, se puede decir que los empresarios que perciben el trabajo decente son pocos.

Palabras clave

Igualdad, nivel de estudios, prestaciones, trabajo decente

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 Altepexi, Ajalpan, Santiago Miahuatlán y Tehuacán, Puebla, México, no se cuenta con datos que indiquen si los empresarios realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente. Entre los municipios participantes se cuenta con un total de 147,966 empresas, de las cuales el 10.7% se dedican a la industria, 51% al comercio y 38.4% 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 Altepexi, Ajalpan, Santiago Miahuatlán y Tehuacán, Puebla, 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

Licencia de Creative Common Atribución-NoComercial-SinDerivadasAtribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

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 (Ál-

varez, 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= 0.975), 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=0.062), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha=0.869$).

Tabla 62.1

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
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

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No.Ítem
Seguridad 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 Altepexi,

Ajalpan, Santiago Miahuatlán y Tehuacán, Puebla, 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 Altepexi, Ajalpan, Santiago Miahuatlán y Tehuacán, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 62.2, de los 542 empresarios que respondieron el cuestionario, el 49.6% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 50.4% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 78 años, con un promedio de 40 años y una moda de 45 años. El 33% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 33.6% con nivel media superior, 29.5% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 48.3% seguidos de los solteros con 25.8%.

La mayoría de los negocios (72.3%) pertenecen al giro comercial, un 22.9% a la prestación de servicios y sólo 4.8% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 16.8% 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 94.8% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 88.4% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 79% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 62.2

Características demográficas de los participantes (n=542).

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Estado Civil		
Femenino	269	49.6%	Soltero (a)	140	25.8%
Masculino	273	50.4%	Casado (a)	262	48.3%
			Unión libre	77	14.2%
			Divorciado (a)	45	8.3%
			Viudo (a)	18	3.3%
Edad (años)			Escolaridad		
< 23 años	32	5.9%	Sin estudios	21	3.9%
24 a 30 años	87	16.1%	Educación básica	160	29.5%
31 a 40 años	160	29.5%	Educación media superior	182	33.6%
41 a 50 años	169	31.2%	Educación superior	179	33%
51 >	94	17.3%			

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Antigüedad como propietario del negocio			Giro		
<1 año	49	9%	Comercio	392	72.3%
2 a 3 años	85	15.7%	Servicios	124	22.9%
4 a 6 años	127	23.4%	Manufactura	26	4.8%
6>	281	51.8%			
Número de trabajadores			Número de mujeres en el negocio		
De 1 a 10	514	94.8%	Sin mujeres	53	9.8%
De 11 a 30	22	4.1%	De 1 a 10	479	88.4%
De 31 a 50	6	1.1%	De 11 a 30	10	1.8%
			De 31 a 50	0	0%
Número de familiares empleados de negocio					
Sin familiares	83	15.3%			
De 1 a 5	428	79%			
6 o más	31	5.7%			

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

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 62.3).

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= 3.96, DE= 0.648), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.144, DE= 0.678), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.167, DE= 0.717) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.208, DE= 0.638). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.246, DE= 0.68) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.324, DE= 0.626). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.374, DE= 0.597) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.4, DE= 0.607).

Tabla 62.3

Alfa de Cronbach.

Variables	Alfa de Cronbach	Media	Desviación estándar
Total del instrumento	0.869	4.223	0.444
Oportunidad de Empleo (OE)	0.549	4.167	0.717
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)	0.639	4.246	0.680
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	0.659	4.208	0.638
Horas de trabajo decente (HTD)	0.339	3.960	0.648
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	0.697	4.144	0.678
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	0.699	4.400	0.607
Entorno del trabajo Seguro (ET)	0.547	4.324	0.626
Promoción del diálogo social (PDS)	0.823	4.374	0.597

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 0.869 como se muestra en la Tabla 62.3.

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 (82.1%), la falta de pensiones (94.6%) y de bonos o primas de servicios (68.8%), con un nivel moderado la participación de utilidades (73.2%) y las vacaciones pagadas (80.4%).

Tabla 62.4

Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.

Respuestas	Seguridad social	Pensión	Bonos	Utilidades	Vacaciones pagadas
No	82.1%	94.6%	68.8%	73.2%	80.4%
Sí	17.9%	5.4%	31.2%	26.8%	19.6%
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 62.5.).

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.

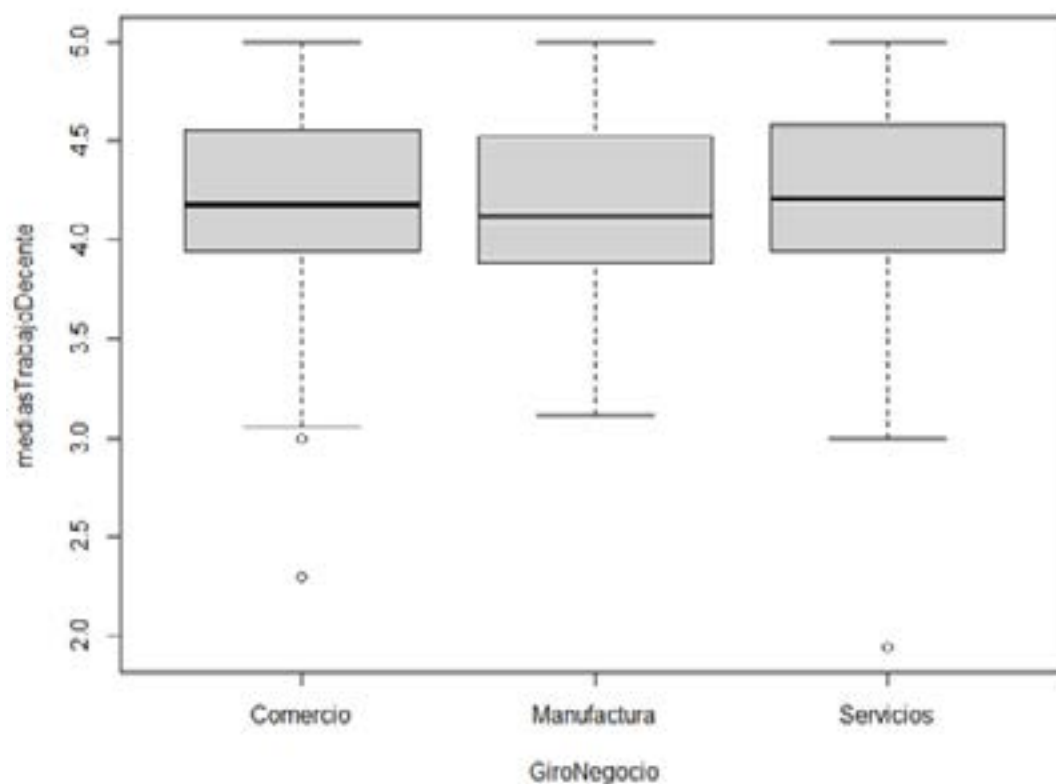
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.904. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Giro Negocio	2	0.04	0.01996	0.101	0.904
Residuals			539	106.64	0.19784

Signif. codes: 0 ‘*’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘ ’ 1**

Figura 62.5

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 62.6).

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.

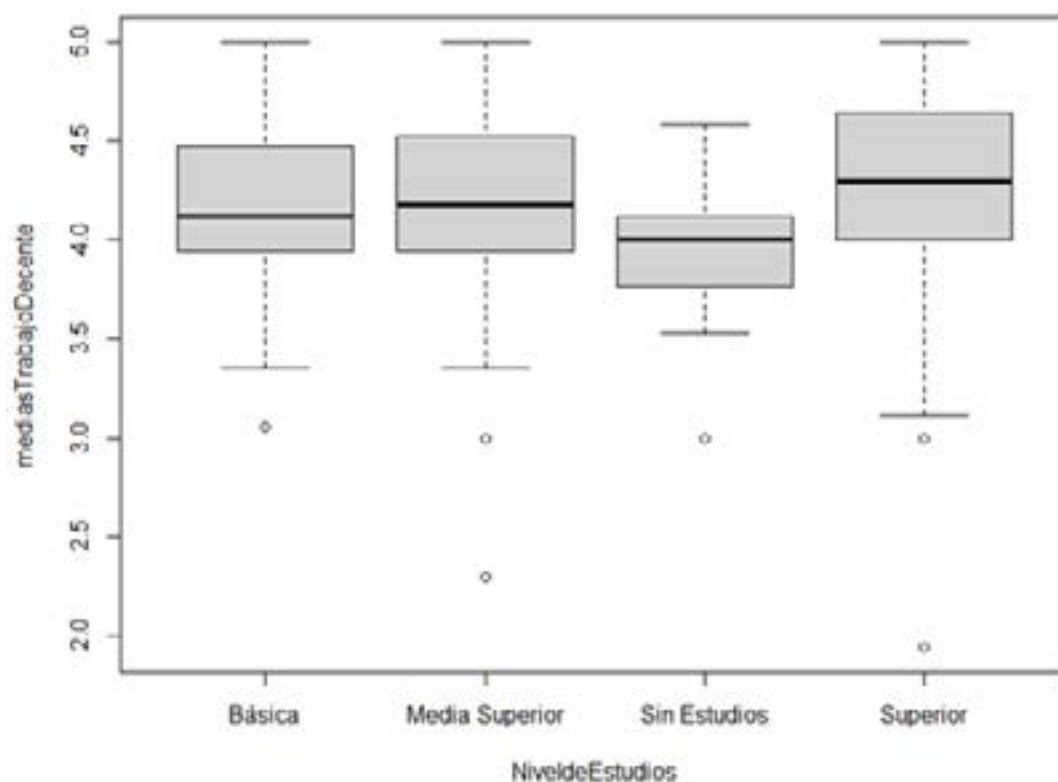
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un $Pr(>F)$ de 0.002. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Nivel de Estudios	3	2.81	0.9355	4.845	0.00246 **
Residuals			538	103.87	0.1931

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

Figura 62.6

Medias del trabajo decente por nivel de estudios.



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

Discusión

Una situación dialéctica se observa en entornos regionales como los de Tehuacán en donde las condiciones de mercado no se relacionan con las afirmaciones de Santillán, et al. (2011) y Lanari (2005) acerca de la sociedad que se desea por cuanto, a las condiciones de trabajo decente, es evidente que la relación que exhiben se relaciona y una sin la otra no se explica en la realidad objetiva social. Esto es, las mypes tienen, debido a su tamaño y sus niveles de ingreso limitantes por ofrecer mejores condiciones a sus trabajadores, aunque poseen suficiente in-

formación para poder implementar acciones que permitan a los trabajadores tener entornos de bienestar y participación colectiva. Esto los lleva a una situación de obviar las necesidades de sus trabajadores y, por lo tanto, se convierte en una situación de trabajo transaccional. Sin embargo, tanto empresarios como trabajadores, se necesitan en esta relación dialéctica.

Este estrés entre ambas situaciones, entre mercados y tipo de sociedad deseada, se percibe mejor a través de las conclusiones de la OIT (2014), donde menciona que las conductas de las personas se soportan entre las personas, gobierno y sociedad, para lograr la jornada laboral de ocho horas; empleo productivo; la protección social y diálogo social y la negociación colectiva, elementos que no están presentes en todas las situaciones sociales de las mypes. Ni desde la actuación de los empresarios, las instituciones reguladoras de los gobiernos e inclusive, a pesar de que existe una entidad tal como la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la dialéctica del trabajo decente no parece tener solución.

Según los datos encontrados se puede demostrar la hipótesis acerca de la educación de los empresarios, pero esto se contrapone con el tipo de giro de la empresa. La dialéctica es evidente, cuando menos, hasta que no se instrumenten políticas públicas que aborden penalmente el no ofrecer condiciones laborales del trabajo decente.

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/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/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-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>
- 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>

