



# RELAYN®

Red de Estudios Latinoamericanos  
en Administración y Negocios

**El trabajo decente desde la perspectiva de  
directores y directoras.  
Resultados de una investigación en las micro y  
pequeñas empresas latinoamericanas.**

## **TOMO II**

**Coordinadores:**

**Oscar C. Aguilar Rascón**

**Nuria B. Peña Ahumada**

**Autor**

**Carlos Robles Acosta**



**iQ4**  
EDITORES



*El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas.*  
TOMO II

© iQuatro Editores

ISBN OBRA COMPLETA: 978-607-59684-7-6

ISBN TOMO II: 978-607-59684-9-0

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.0>

Edición: Noviembre 2023

Páginas: 903

**Comité Técnico Académico**

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón

Nuria Beatriz Peña Ahumada

**Consejo Técnico**

Paula Mejía

**Gestión Editorial**

Nadia Velázquez

**Editor Técnico**

Belen España

D.R. © 2023, iQuatro Editores.

Este libro, resultado de trabajos de investigación propuestos por los coordinadores de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios, fue dictaminado por investigadores nacionales pertenecientes a la Universidad Estatal de Sonora, México y la Universidad de la Guajira, Colombia.

La presente obra no puede ser reproducida, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotocopiado, electrónico, magnético, electroóptico o cualquier otro tipo, sin el permiso previo y por escrito de la editorial.

Querétaro, México.

# TOMO II

## Agradecimientos

| Capítulo         | Grupo de investigación                           | Institución de afiliación                                              | Autoridad                             |                                                                                       |
|------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 2<br>4<br>6<br>7 | MX-ATAG01<br>MX-ATAG02<br>MX-ATAG03<br>MX-ATAG04 | Universidad Tecnológica de Aguascalientes                              | Dr. Jesús Armando López Velarde Campa |    |
| 3                | MX-UTC01                                         | Universidad Tecnológica de Calvillo                                    | Lic. Eduardo González Blas            |   |
| 5                | MX-UTNA02                                        | Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes                    | Mtra. Alejandra López Rábago          |  |
| 8                | MX-UABC01                                        | Universidad Autónoma de Baja California                                | Dr. Luis Enrique Palafox Maestre      |                                                                                       |
| 9                | MX-ITL01                                         | Tecnológico Nacional de México/ Campus Instituto Tecnológico de Lerma. | Dra. Angélica Aguilar Beltrán         |  |
| 10               | MX-UTLS01                                        | Universidad Tecnológica de la Selva                                    | Dr. Eduardo Raymundo Garrido Ramírez  |  |



| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                  | <b>Autoridad</b>                    |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 11              | MX-ITCH01                     | Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Chihuahua | Dr. Alfredo Villalba Rodríguez      |    |
| 12<br>13        | MX-UTCH01<br>MX-UTCH02        | Universidad Tecnológica de Chihuahua                              | Dr. Kamel Wadih David Athie Flores  |    |
| 14              | MX-UTCJ01                     | Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez                          | Lic. Carlos Ernesto Ortiz Villegas  |    |
| 15              | MX-UTNCO01                    | Universidad Tecnológica del Norte de Coahuila                     | Mtro. Oscar Fernando López Elizondo |  |
| 16              | MX-UTMAN01                    | Universidad Tecnológica de Manzanillo                             | Mtro. Guillermo Torres López        |  |
| 17              | MX-UJED01                     | Universidad Juárez del Estado de Durango                          | Mtro. Rubén Solís Ríos              |  |
| 18              | MX-UPGOP01                    | Universidad Politécnica de Gómez Palacio                          | Dr. Carlos Gerardo Landeros Araujo  |  |

| Capítulo | Grupo de investigación | Institución de afiliación                                                   | Autoridad                                              |                                                                                       |
|----------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 19       | MX-UTDUTP01            | Universidad Tecnológica de Durango / Universidad Tecnológica de Poanas      | Ing. Jorge Medina Muñoz / Dr. Octavio Fernández Zamora |    |
| 20       | MX-UAEMEX01            | Universidad Autónoma del Estado de México                                   | Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz                        |    |
| 21       | MX-TESOEM01            | Tecnológico de Estudios Superiores del Oriente del Estado de México         | Mtro. Juan Demetrio Sánchez Granados                   |    |
| 22       | MX-UTVT01              | Universidad Tecnológica del Valle de Toluca                                 | Mtro. Jorge Edgar Bernaldez García                     |  |
| 23       | MX-UTN04               | Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl                                   | M. en A.P. Gerardo Dorantes mora                       |  |
| 24       | MX-UAEH02              | Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Cd. Sahagún | Dr. Octavio Castillo Acosta                            |  |
| 25       | MX-UTTMC02             | Universidad Tecnológica de Tecámac                                          | Mtro. Rafael Adolfo Núñez González                     |  |

| Capítulo | Grupo de investigación     | Institución de afiliación                                                                         | Autoridad                                |                                                                                       |
|----------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 26       | MX-UTNG01                  | Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato                                                   | Mtro. Andrés Salvador Casillas Barajas   |    |
| 27       | MX-UPB01                   | Universidad Politécnica del Bicentenario                                                          | Mtra. Ma. Isabel Tinoco Torres           |    |
| 28       | MX-UTSOE01                 | Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato                                                | Dr. Enrique Cossio Vargas                |    |
| 29       | MX-UTA01                   | Universidad Tecnológica de Acapulco                                                               | Mtro. Alfonso Calderón Velázquez         |   |
| 30<br>31 | MX-UTC GG01<br>MX-UTC GG02 | Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero                                            | Mtro. Francisco Javier Elisea De La Cruz |  |
| 32       | MX-ITESA01                 | Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo | Mtro. Justo Juan Manuel Martínez Licona  |  |

| <b>Capítulo</b>      | <b>Grupo de investigación</b>                | <b>Institución de afiliación</b>                                                                                              | <b>Autoridad</b>                                                                            |                                                                                       |
|----------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 33                   | MX-UPFIM01                                   | Universidad Politécnica de Francisco I. Madero                                                                                | Dr. Leoncio Marañon Priego                                                                  |    |
| 34<br>35<br>37       | MX-UTHH03<br>MX-UTHH01<br>MX-UTHH02          | Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense                                                                            | Lic. Miguel Ángel Acosta Salazar                                                            |    |
| 36                   | MX-UTVM02                                    | Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital                                                                               | Mtro. Salvador Franco Cravioto                                                              |   |
| 38<br>39<br>40<br>44 | MX-UPT04<br>MX-UPT02<br>MX-UPT03<br>MX-UPT01 | Universidad Politécnica de Tulancingo                                                                                         | Mtro. Felipe Olimpo Durán Rocha                                                             |  |
| 41                   | MX-ITSOEH02                                  | Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior del Occidente del Estado de Hidalgo                           | Ing. David Jorge Gómez                                                                      |  |
| 42                   | MX-UAEH01                                    | Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo/<br>Universidad Autónoma del Estado de México/<br>Universidad Autónoma de Tlaxcala | Dr. Octavio Castillo Acosta/<br>Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz/<br>Dr. Serafín Ortiz Ortiz |  |



| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                    | <b>Autoridad</b>                           |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 43              | MX-UTTT02                     | Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji                              | Dra. Irasema E. Linares Medina             |    |
| 45              | MX-UTSH01                     | Universidad Tecnológica de la Sierra Hidalguense                    | Ing. Beder Rodríguez Villegas              |    |
|                 |                               | Universidad de Guadalajara                                          | Dr. Ricardo Villanueva Lomelí              |   |
| 46              | MX-UGDL04                     | Centro Universitario de la Costa Sur. Universidad de Guadalajara    | Mtra. Ana María de la O Castellanos Pinzón |  |
| 47              | MX-UTJ01                      | Universidad Tecnológica de Jalisco                                  | Dr. Héctor Pulido González                 |  |
| 48              | MX-UGDL07                     | Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara | Dr. Edgar Eloy Torres Orozco               |  |
| 49<br>50        | MX-UGDL02<br>MX-UGDL03        | Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara   | Dr. Jorge Téllez López                     |  |

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                                             | <b>Autoridad</b>                       |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 51              | MX-UGDL06                     | Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas CUCEA, Universidad De Guadalajara | Mtro. Luis Gustavo Padilla Montes      |    |
| 52              | MX-UGDL08                     | Universidad de Guadalajara, Centro Universitario del Sur                                     | Dr. José Guadalupe Salazar Estrada     |    |
| 53              | MX-ITSPA01                    | Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Pátzcuaro                 | Mtro. J. Jesús Vega Covarrubias        |   |
| 54              | MX-UTEZ01                     | Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos                                | Mtra. Sandra Lucero Robles Espinoza    |  |
| 55              | MX-UPEMOR01                   | Universidad Politécnica del Estado de Morelos                                                | Dr. Arturo Mazari Espín                |  |
| 56              | MX-UTBB01                     | Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas                                                 | Mtra. Carmina Yadira Regalado Mardueño |  |

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                                      | <b>Autoridad</b>                                                 |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 57<br>58        | MX-UANAY01<br>MX-UANAY02      | Universidad Autónoma de Nayarit                                                       | Dra. Norma Liliana Galvan Meza                                   |    |
| 59              | MX-UTNAY01                    | Universidad Tecnológica de Nayarit                                                    | Ing. Raymundo Arvizu López                                       |    |
| 60<br>61        | MX-UTVCO02<br>MX-UTVCO01      | Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca                             | Dra. Tania López López                                           |   |
| 62<br>64        | MX-UTTEH01<br>MX-UTTEH02      | Universidad Tecnológica de Tehuacán                                                   | Dra. Nadia V. Hernández Carreón                                  |  |
| 63              | MX-ITSAT01                    | Benemérita Universidad Autónoma de Puebla / Instituto Tecnológico Superior de Atlixco | Dra. María Lilia Cedillo Ramírez / Mtro. Leopoldo González Rosas |  |
| 65              | MX-UTP01                      | Universidad Tecnológica de Puebla                                                     | Dr. Miguel Angel Celis Flores                                    |  |

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                                       | <b>Autoridad</b>                      |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 66              | MX-BUAP01                     | Benemérita Universidad Autónoma de Puebla                                              | Dra. Lilia Cedillo Ramírez            |    |
| 67              | MX-ITT01                      | Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Tehuacán                     | Mtra. Yeyetzin Sandoval González      |    |
| 68<br>69        | MX-ITSSMTX01<br>MX-ITSSMTX02  | Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan | Mtro. Mauricio Escobar Martínez       |   |
| 70              | MX-UTTEC01                    | Universidad Tecnológica de Tecamachalco                                                | Dra. María Luisa Juárez Hernández     |  |
| 71              | MX-UTEQ01                     | Universidad Tecnológica de Querétaro                                                   | Mtro. José Carlos Arredondo Velázquez |  |
| 72              | MX-ITSJR01                    | Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Juan del Río               | Mtro. Rubén Espinoza Castro           |  |

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                 | <b>Autoridad</b>                        |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 73              | MX-ITCAN01                    | Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Cancún | Mtro. Carlos Tiburcio Martínez Martínez |    |
| 74              | MX-ITSFCP01                   | Instituto Tecnológico Superior de Felipe Carrillo Puerto         | M.E. Eric Ivan Alcocer Angulo           |    |
| 75              | MX-ITCHE03                    | Tecnológico Nacional de México, Campus Chetumal                  | Mtro. Mario Vicente González Robles     |   |
| 76              | MX-UASLP01                    | Universidad Autónoma de San Luis Potosí                          | Dr. Alejandro Zermeño Guerra            |  |
| 77              | MX-UTSLP01                    | Universidad Tecnológica de San Luis Potosí                       | Mtro. Gerardo Javier Vilet Espinosa     |  |
| 78              | MX-UAOC01                     | Universidad Autónoma de Occidente                                | Dra. Silvia Paz Díaz Camacho            |  |

| Capítulo  | Grupo de investigación | Institución de afiliación                                                   | Autoridad                                                    |  |
|-----------|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--|
| 79        | MX-UAOUPS01            | Universidad Autónoma de Occidente y Universidad Politécnica de Sinaloa      | Dra. Sylvia Paz Díaz Camacho / Dr. Héctor Daniel Brito Rojas |  |
| 80        | MX-UTS01               | Universidad Tecnológica del Sur de Sonora                                   | Dr. Ovidio Alejandro Villaseñor López                        |  |
| 81        | MX-UES01               | Universidad Estatal de Sonora                                               | Dr. Armando Moreno Soto                                      |  |
| 82        | MX-UTH01               | Universidad Tecnológica de Hermosillo                                       | Mtro. Clicerio Rivas Unzueta                                 |  |
| 83<br>107 | MX-US02<br>MX-US01     | Universidad de Sonora                                                       | Dra. María Rita Plancarte Martínez                           |  |
| 84        | MX-ITSR01              | Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Los Ríos | Dr. Iván Arturo Perez Martínez                               |  |
| 85        | MX-UPGM01              | Universidad Politécnica del Golfo de México                                 | Mtro. Francisco Javier de Jesús Mollinedo Mollinedo          |  |



| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                  | <b>Autoridad</b>                               |                                                                                       |
|-----------------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 86              | MX-UTALT01                    | Universidad Tecnológica de Altamira                               | Mtro. Juan Dionisio Cruz Guerrero              |    |
| 87<br>89        | MX-UPRR02<br>MX-UPRR01        | Universidad Politécnica de la Región Ribereña                     | Dr. Héctor Díez Rodríguez                      |    |
| 88<br>91        | MX-ITM01<br>MX-ITM02          | Tecnologico Nacional de Mexico/Instituto Tecnológico de Matamoros | Dra. Mara Grassiel Acosta González             |    |
| 90              | MX-UTNL01                     | Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo                           | Ing. José Antonio Tovar Lara                   |  |
| 92<br>109       | MX-UTTN02<br>MX-UTTN01        | Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte                       | Mtro. Edgar Garza Hernández                    |  |
| 93              | MX-UPV01                      | Universidad Politécnica de Victoria                               | Mtra. Abril Alejandra Ramírez Erazo            |  |
| 94              | MX-UPTLAX01                   | Universidad Politécnica de Tlaxcala                               | Dr. Laurencio Marco Antonio Castillo Hernández |  |
| 95<br>97        | MX-UTCv01<br>MX-UTCv02        | Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz                    | Mtro. Juan Manuel Arzola Castro                |  |

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>                                            | <b>Autoridad</b>                    |                                                                                                                |
|-----------------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 96              | MX-ITSM01                     | Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Misantla   | Mtro. Jorge Alberto Lara Gómez      |                             |
| 98<br>100       | MX-UV04<br>MX-UV01            | Universidad Veracruzana                                                     | Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez  | <br>Universidad Veracruzana |
| 99              | MX-ITV01                      | Tecnológico Nacional de México- Instituto Tecnológico de Veracruz           | Dr. Marco Antonio Salgado Cervantes |                             |
| 101             | MX-ITSVA02                    | Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior de Valladolid | Mtro. Wilbert de Jesús Ortega López |                           |
| 102             | CO-CUMD01                     | Corporación Universitaria Minuto de Dios                                    | Dr. Jefferson Enrique Arias Gómez   |                           |
| 103             | CO-USECA01                    | Universidad del Sinu Elias Bechara Zainum, Seccional Cartagena              | Mtro. Rolando Bechara Castilla      |                           |

| <b>Capítulo</b> | <b>Grupo de investigación</b> | <b>Institución de afiliación</b>           | <b>Autoridad</b>                   |                                                                                                                                                                             |
|-----------------|-------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 104             | EC-USGP01                     | Universidad San Gregorio de Portoviejo     | Dra. Ximena Sayonara Guillén Vivas |                                                                                          |
| 105             | MX-UAEH03                     | Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo | Dr. Octavio Castillo Acosta        |                                                                                          |
| 106             | MX-UTCHE01                    | Universidad Tecnológica de Chetumal        | Lic. Octavio Chávez Gabaldon       |                                                                                          |
| 108             | PE-USMP02                     | Universidad César Vallejo                  | Dra. Jeannette Tantalean Rodríguez |                                                                                        |
| 110             | MX-UTL01                      | Universidad Tecnológica de León            | Dra. Yoloxochitl Bustamante Diez   |   |

## Índice

|                                                                                                                                                                                            |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Introducción.....                                                                                                                                                                          | 24  |
| Capítulo 56. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Bahía de Banderas, Nayarit, México.....                                | 25  |
| Capítulo 57. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Compostela, Nayarit, México.....                                       | 41  |
| Capítulo 58. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit, México.....                                   | 57  |
| Capítulo 59. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tepic y Xalisco, Nayarit, México.....                                  | 73  |
| Capítulo 60. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Pablo Huixtepec, Oaxaca, México.....                               | 89  |
| Capítulo 61. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca, México.....                             | 105 |
| 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..... | 121 |
| Capítulo 63. El trabajo docente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Atlixco, Puebla, México.....                                           | 137 |
| Capítulo 64. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Chapulco, Tepanco de López y Coxcatlán, Puebla, México.....            | 153 |
| Capítulo 65. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Puebla, Puebla, México.....                                            | 169 |

|                                                                                                                                                                                        |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 66. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Andrés Cholula, Puebla, México.....                            | 185 |
| Capítulo 67. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Gabriel Chilac, Zapotitlán y Zinacatepec, Puebla, México. .... | 201 |
| Capítulo 68. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Martín Texmelucan, Puebla, México. ....                        | 217 |
| Capítulo 69. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Matías Tlalancateca, Puebla, México. ....                      | 233 |
| Capítulo 70. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tecamachalco, Puebla, México.....                                  | 249 |
| Capítulo 71. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Querétaro, Querétaro, México.....                                  | 265 |
| Capítulo 72. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro, México.....                           | 281 |
| Capítulo 73. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Benito Juárez, Quintana Roo, México. ....                          | 297 |
| Capítulo 74. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, México. ....                 | 313 |
| Capítulo 75. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Solidaridad, Quintana Roo, México.. ....                           | 329 |
| Capítulo 76. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Matehuala, San Luis Potosí, México. ....                           | 345 |

|                                                                                                                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 77. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, México. .... | 361 |
| Capítulo 78. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Ahome, Sinaloa, México.....                                                  | 377 |
| Capítulo 79. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Mazatlán y Rosario, Sinaloa, México. ....                                    | 393 |
| Capítulo 80. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cajeme, Sonora, México.....                                                  | 409 |
| Capítulo 81. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Benito Juárez, Sonora, México.....                                           | 425 |
| Capítulo 82. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Hermosillo, Sonora, México.....                                              | 441 |
| Capítulo 83. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Magdalena y Santa Ana, Sonora, México. ....                                  | 457 |
| Capítulo 84. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Balancán, Tabasco, México. ....                                              | 473 |
| Capítulo 85. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Paraíso, Tabasco, México.....                                                | 489 |
| Capítulo 86. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Altamira, Tamaulipas, México. ....                                           | 505 |
| Capítulo 87. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México. ....                       | 521 |
| Capítulo 88. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Matamoros, Tamaulipas, México.....                                           | 537 |

|                                                                                                                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 89. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, México. ....    | 553 |
| Capítulo 90. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Nuevo Laredo, Tamaulipas, México.....                       | 569 |
| Capítulo 91. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Valle Hermoso, Tamaulipas, México.....                      | 585 |
| Capítulo 92. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Río Bravo, Tamaulipas, México. ....                         | 601 |
| Capítulo 93. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Victoria, Tamaulipas, México. ....                          | 617 |
| Capítulo 94. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tlaxcala, Tlaxcala, México. ....                            | 633 |
| Capítulo 95. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cuitláhuac, Fortín, Yanga y Córdoba, Veracruz, México. .... | 649 |
| Capítulo 96. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Misantla, Veracruz, México.....                             | 665 |
| Capítulo 97. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Orizaba e Ixtaczoquitlán, Veracruz, México. ....            | 681 |
| Capítulo 98. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Río Blanco, Veracruz, México. ....                          | 697 |
| Capítulo 99. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Veracruz, Veracruz, México. ....                            | 713 |



|                                                                                                                                                                                                                                 |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Capítulo 100. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Xalapa, Veracruz, México.....                                                                              | 729 |
| Capítulo 101. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Valladolid, Yucatán, México.....                                                                           | 745 |
| Capítulo 102. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Engativá, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Fontibón y Teusaquillo de la ciudad de Bogotá D.C., Colombia..... | 761 |
| Capítulo 103. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cartagena, Cartagena, Colombia.....                                                                        | 777 |
| Capítulo 104. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Portoviejo, Manabí, Ecuador.....                                                                           | 793 |
| Capítulo 105. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tlahuelilpan y Atitalaquia, Hidalgo, México.....                                                           | 809 |
| Capítulo 106. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Othón P. Blanco, Quintana Roo, México. ....                                                                | 825 |
| Capítulo 107. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Caborca, Sonora, México.....                                                                               | 841 |
| Capítulo 108. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cañete, Perú, Perú. ....                                                                                   | 857 |
| Capítulo 109. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Reynosa, Tamaulipas, México.....                                                                           | 873 |
| Capítulo 110. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de León, Guanajuato, México.....                                                                              | 889 |



## Introducción

Hablar del desarrollo de un país es referirse al crecimiento del bienestar social y económico. Las micro y pequeñas empresas (mypes) constituyen el tejido social de cualquier comunidad por las relaciones y los vínculos sociales con los diferentes grupos de interés, como son los clientes, los proveedores, los empleados y los miembros de la familia que generan una cultura local. Este tipo de empresas menores a 50 trabajadores se ha convertido en el polo de desarrollo local, ya que en los países de América Latina son la principal fuente generadora de empleos y, por la cantidad de unidades económicas y su diversidad, representan más de 90 % de las empresas. Por este motivo, generan un gran aporte al producto nacional bruto. Las mypes son fundamentales para el flujo circular de bienes y servicios principalmente con los hogares, pero sin olvidar su importancia como grandes proveedores también de la iniciativa privada y del sector gubernamental.

Estos elementos reflejan la pertinencia de los estudios para la generación de un modelo de gestión de las mypes en América Latina que maximice la productividad, al separarlas de las medianas y grandes empresas, ya que, por sus diferencias estructurales (recursos económicos, zonas de influencia, personal especializado en áreas de trabajo, economías de escala, etc.), se basan en modelos de gestión principalmente europeos o norteamericanos.

La importancia de esta investigación colaborativa radica en esa premisa. Los resultados que se presentan permiten observar patrones de comportamiento respecto del trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. El libro muestra, en el primer capítulo, los resultados globales y la validación del instrumento utilizado para medir si existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo; posteriormente, en el resto de los capítulos, se aborda el análisis de cada una de las zonas que abarca el presente estudio, haciendo énfasis en el componente cultural de esas diferencias. El modo en el que se recolectó la información para hacer estos aportes fue mediante la participación de investigadores pertenecientes a 110 de los grupos de investigación y cuerpos académicos que conforman la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2023), quienes examinaron sendas regiones al cubrir un total de 136 municipios de México y 9 municipios ubicados en Ecuador, Colombia y Perú, encuestando a propietarios, directores o gerentes de 52 194 mypes.

Nuria B. Peña Ahumada  
Oscar C. Aguilar Rascón

## **Capítulo 56. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Bahía de Banderas, Nayarit, México.**

María del Carmen Enciso Peña  
Brenda Liz Tello Jiménez  
Liz Dalia Flores Castañeda  
Jesús Alfonso Ibarría García

**Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.1>

### **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 Bahía de Banderas, Nayarit, 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 264 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. Por tal motivo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido determinante en el involucramiento de los gobiernos mundiales, describiéndola como la promoción de oportunidades de trabajo productivo, a partir de la generación de ingresos adecuados, seguridad y protección social, que contribuye de forma positiva con el desarrollo personal y de la familia. Las políticas públicas en México han promovido avances para la generación de empleos que cumplan con estas condiciones, desafortunadamente en Bahía de Banderas, aún falta mucho por hacer, comenzando por informar a la sociedad sobre los nuevos objetivos planteados por organismos internacionales para fomentar el trabajo decente.

### **Palabras clave**

Bahía de Banderas, Micro y Pequeña empresa, 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 Bahía de Banderas, Nayarit, 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 9,142 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 37% al comercio y 54.1% 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 Bahía de Banderas, Nayarit, 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

*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>*

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= 0.987), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.996), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.995), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.996) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.041), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.93$ ).

**Tabla 56.1.**

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 Bahía de Banderas, Nayarit, 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 Bahía de Banderas, Nayarit, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 56.2, de los 264 empresarios que respondieron el cuestionario, el 56.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 43.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 72 años, con un promedio de 43 años y una moda de 45 años. El 23.1% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 44.7% con nivel media superior, 30.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58% seguidos de los solteros con 17%.

La mayoría de los negocios (67.4%) pertenecen al giro comercial, un 31.4% a la prestación de servicios y sólo 1.1% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 29 trabajadores, de las empresas el 96.6% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 92% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 78.4% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 56.2.**

*Características demográficas de los participantes (n=264).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 150 | 56.8%      | Soltero (a)    | 45  | 17%        |
| Masculino      | 114 | 43.2%      | Casado (a)     | 153 | 58%        |
|                |     |            | Unión libre    | 44  | 16.7%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 13  | 4.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 9   | 3.4%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 5   | 1.9%       | Sin estudios                    | 4   | 1.5%       |
| 24 a 30 años                              | 24  | 9.1%       | Educación básica                | 81  | 30.7%      |
| 31 a 40 años                              | 83  | 31.4%      | Educación media superior        | 118 | 44.7%      |
| 41 a 50 años                              | 78  | 29.5%      | Educación superior              | 61  | 23.1%      |
| 51 >                                      | 74  | 28%        |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 24  | 9.1%       | Comercio                        | 178 | 67.4%      |
| 2 a 3 años                                | 53  | 20.1%      | Servicios                       | 83  | 31.4%      |
| 4 a 6 años                                | 75  | 28.4%      | Manufactura                     | 3   | 1.1%       |
| 6>                                        | 112 | 42.4%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 255 | 96.6%      | Sin mujeres                     | 21  | 8%         |
| De 11 a 30                                | 9   | 3.4%       | De 1 a 10                       | 243 | 92%        |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 0   | 0%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 49  | 18.6%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 207 | 78.4%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 8   | 3%         |                                 |     |            |

*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 56.3).

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= 4.081, DE= 0.56), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.197, DE= 0.554), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.221, DE= 0.516) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.223, DE= 0.528). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.269, DE= 0.525) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.28, DE= 0.564). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.297, DE= 0.512) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.299, DE= 0.514).

**Tabla 56.3.**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.930            | 4.233 | 0.421               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.680            | 4.223 | 0.528               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.761            | 4.269 | 0.525               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.709            | 4.197 | 0.554               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.469            | 4.081 | 0.560               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.722            | 4.221 | 0.516               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.840            | 4.280 | 0.564               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.842            | 4.299 | 0.514               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.808            | 4.297 | 0.512               |

*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 0.93 como se muestra en la Tabla 56.3.

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 (81.8%), la falta de pensiones (93.2%) y de bonos o primas de servicios (79.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (78.4%) y las vacaciones pagadas (82.6%).

**Tabla 56.4.**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 81.8%            | 93.2%   | 79.5%  | 78.4%      | 82.6%              |
| Sí         | 18.2%            | 6.8%    | 20.5%  | 21.6%      | 17.4%              |
| 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 56.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

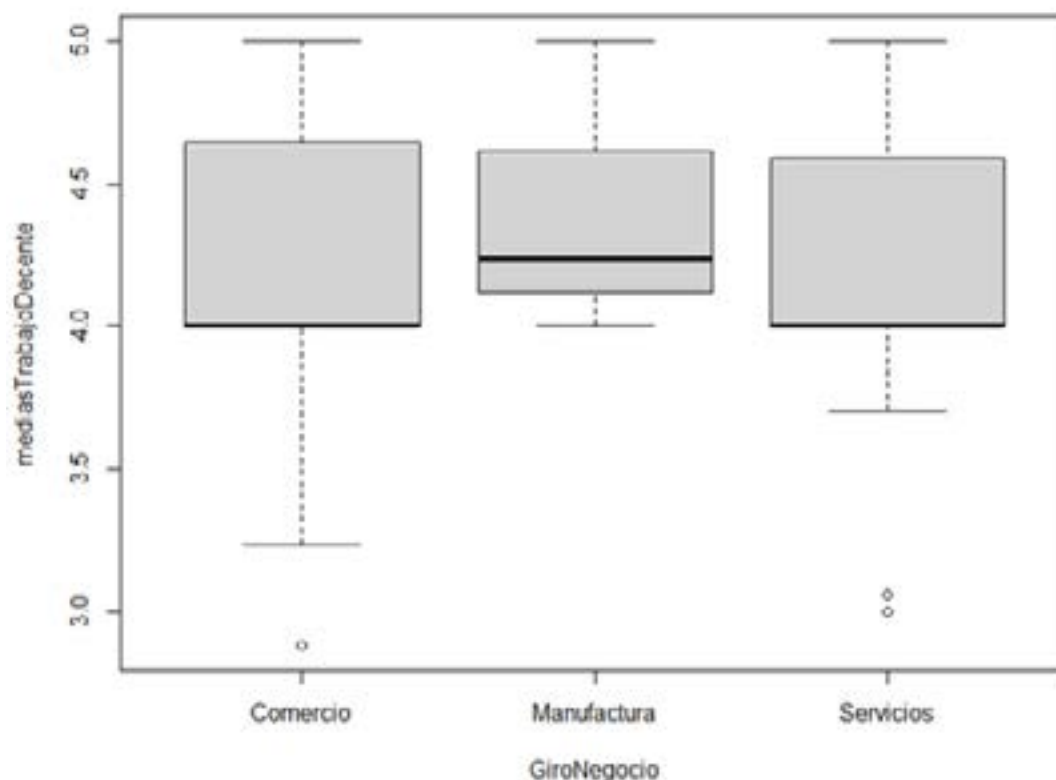
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.662. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|-------------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Nivel de Estudios | 2  | 0.15   | 0.7364  | 0.414   | 0.662   |
| Residuals         |    |        | 261     | 46.44   | 0.17794 |

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

Figura 56.5.

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 56.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

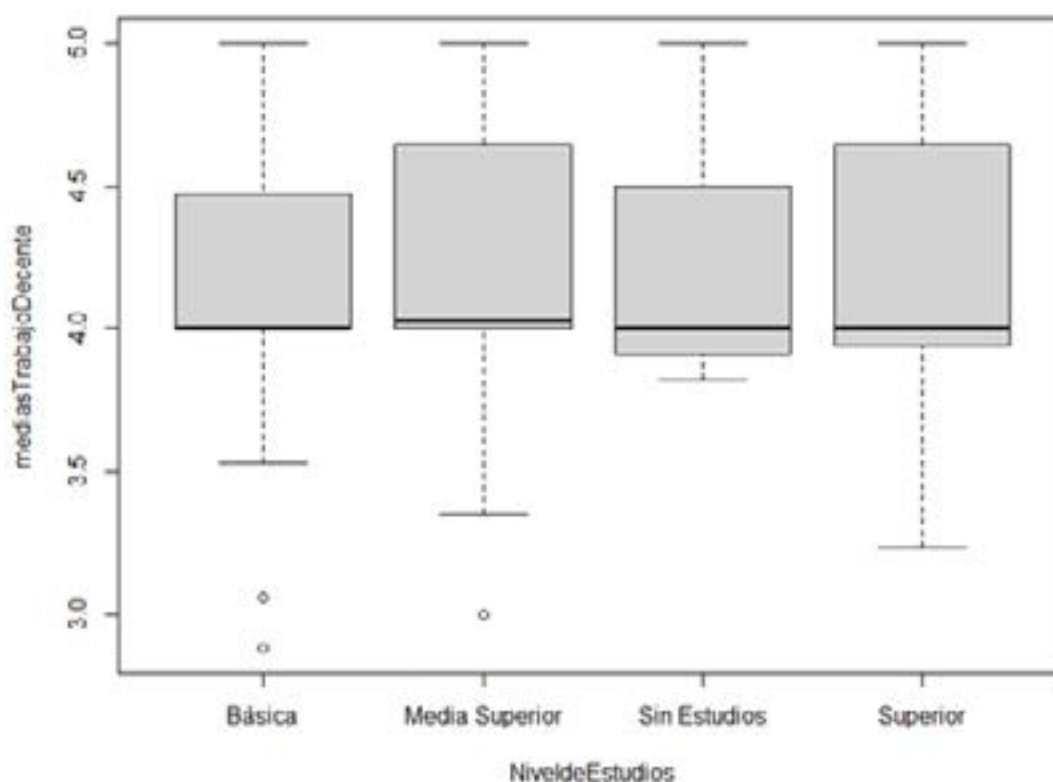
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.63. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.31   | 0.1029  | 0.578   | 0.63   |
| Residuals         |    |        | 260     | 46.28   | 0.1780 |

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

Figura 56.6.

Medias del trabajo decente por nivel de estudios.



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

## Discusión

La Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), enfocada en el estudio de la micro y pequeñas empresas, enfatizando en los factores que influyen en la percepción de los directores en la toma de decisiones, promueve el presente análisis en el que, se implementan instrumentos para medir la percepción del trabajo decente con índices de validez para generar comparativos que arrojan resultados confiables. El propósito de esta investigación es caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y

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>

pequeñas empresas del municipio de Bahía de Banderas, Nayarit, México, enfatizando las posibles diferencias a partir del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. Se compararon las medias de trabajo decente por tipo de empresa con el objetivo de estimar si el tipo de actividad puede diferenciar la percepción de los directivos. La prueba de análisis de varianza obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.662. La prueba de Fisher para pruebas diferentes, indica que no hay diferencias significativas de medias. El comparativo de medias TD para estimar si el nivel de estudios caracteriza la actitud de la variable, la prueba de análisis de varianza obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.63. En el caso de las micro y pequeñas empresas del municipio de Bahía de Banderas, Nayarit, México, se tiene que cuenta con un total de 9,142 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 37% al comercio y 54.1% 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.

La OIT ha implementado en la medición del trabajo decente, un Programa de Formación de Trabajo Decente al Cubo, conformado por cuatro componentes. El primero se refiere al respeto de los derechos humanos de los trabajadores específicamente en la jornada laboral. El segundo al empleo productivo relacionado con la satisfacción de necesidades, expectativas y oportunidades de formación. El tercero a la protección social la cual asegura el bien estar en el empleo. El cuarto enuncia el diálogo social y la negociación colectiva, que permita incluir como base la comunicación para que garantice la democracia de los acuerdos resultantes.

Las políticas públicas en México han promovido avances para la generación de empleos que cumplan con estas condiciones, sin embargo y desafortunadamente en Bahía de Banderas, Nayarit, aún falta mucho por hacer, comenzando por informar a la sociedad sobre los nuevos objetivos planteados por organismos internacionales para fomentar el trabajo decente, la construcción de políticas públicas para su desarrollo y sobre todo el respeto a los derechos humanos de los trabajadores.

## **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-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](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>

## **Capítulo 57. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Compostela, Nayarit, México.**

Roberto Chiquet Jiménez  
Tatewari López Chacón  
Juan Francisco Gómez Cárdenas  
Verónica Melisa Contreras Rodríguez

**Universidad Autónoma de Nayarit**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.2>

### **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 Compostela, Nayarit, 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 507 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.

La investigación analizó la percepción del TD entre directivos de micro y pequeñas empresas en Compostela, México, en el contexto de la Agenda 2030 de la AGNU. Se observó una percepción regular del trabajo decente, sin diferencias significativas en función del sector empresarial. No obstante, se identificaron diferencias basadas en el nivel educativo de los directivos, resaltando la importancia de la educación en la promoción del trabajo decente. También se destacó la falta de seguridad social para los trabajadores, subrayando la necesidad de mejorar las condiciones laborales en estas empresas.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, microempresas, educación, 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 Compostela, Nayarit, 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 6,263 empresas, de las cuales el 10.5% se dedican a la industria, 39% al comercio y 50.5% 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 Compostela, Nayarit, 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

*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>*

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= 0.985), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.991), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.989), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.991) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.05), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.898$ ).

**Tabla 57.1***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 Compostela, Nayarit, 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 Compostela, Nayarit, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 57.2, de los 507 empresarios que respondieron el cuestionario, el 53.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 46.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 82 años, con un promedio de 44 años y una moda de 35 años. El 31.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 36.7% con nivel media superior, 27% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 59.8% seguidos de los solteros con 21.7%.

La mayoría de los negocios (76.7%) pertenecen al giro comercial, un 21.5% a la prestación de servicios y sólo 1.8% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 18.1% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 31 trabajadores, de las empresas el 98.2% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85.6% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 73% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 57.2.**

*Características demográficas de los participantes (n=507).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 273 | 53.8%      | Soltero (a)    | 110 | 21.7%      |
| Masculino      | 234 | 46.2%      | Casado (a)     | 303 | 59.8%      |
|                |     |            | Unión libre    | 26  | 5.1%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 46  | 9.1%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 22  | 4.3%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 30  | 5.9%       | Sin estudios                    | 13  | 2.6%       |
| 24 a 30 años                              | 58  | 11.4%      | Educación básica                | 137 | 27%        |
| 31 a 40 años                              | 136 | 26.8%      | Educación media superior        | 186 | 36.7%      |
| 41 a 50 años                              | 119 | 23.5%      | Educación superior              | 161 | 31.8%      |
| 51 >                                      | 164 | 32.3%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 56  | 11%        | Comercio                        | 389 | 76.7%      |
| 2 a 3 años                                | 71  | 14%        | Servicios                       | 109 | 21.5%      |
| 4 a 6 años                                | 80  | 15.8%      | Manufactura                     | 9   | 1.8%       |
| 6>                                        | 300 | 59.2%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 498 | 98.2%      | Sin mujeres                     | 72  | 14.2%      |
| De 11 a 30                                | 8   | 1.6%       | De 1 a 10                       | 434 | 85.6%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.2%       | De 11 a 30                      | 1   | 0.2%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 125 | 24.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 370 | 73%        |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 12  | 2.4%       |                                 |     |            |

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 57.3).

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= 4.001, DE= 0.624), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.17, DE= 0.615), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.203, DE= 0.585) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.221, DE= 0.652). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.233, DE= 0.593) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.301, DE= 0.544). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.304, DE= 0.635) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.327, DE= 0.531).

**Tabla 57.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.898            | 4.219 | 0.429               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.604            | 4.233 | 0.593               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.755            | 4.221 | 0.652               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.657            | 4.170 | 0.615               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.320            | 4.001 | 0.624               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.798            | 4.203 | 0.585               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.813            | 4.304 | 0.635               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.670            | 4.327 | 0.531               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.775            | 4.301 | 0.544               |

*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 0.898 como se muestra en la Tabla 57.3.

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 (71.4%), la falta de pensiones (89.7%) y de bonos o primas de servicios (77.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (76.7%) y las vacaciones pagadas (75.1%).

**Tabla 57.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 71.4%            | 89.7%   | 77.5%  | 76.7%      | 75.1%              |
| Sí         | 28.6%            | 10.3%   | 22.5%  | 23.3%      | 24.9%              |
| 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 57.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

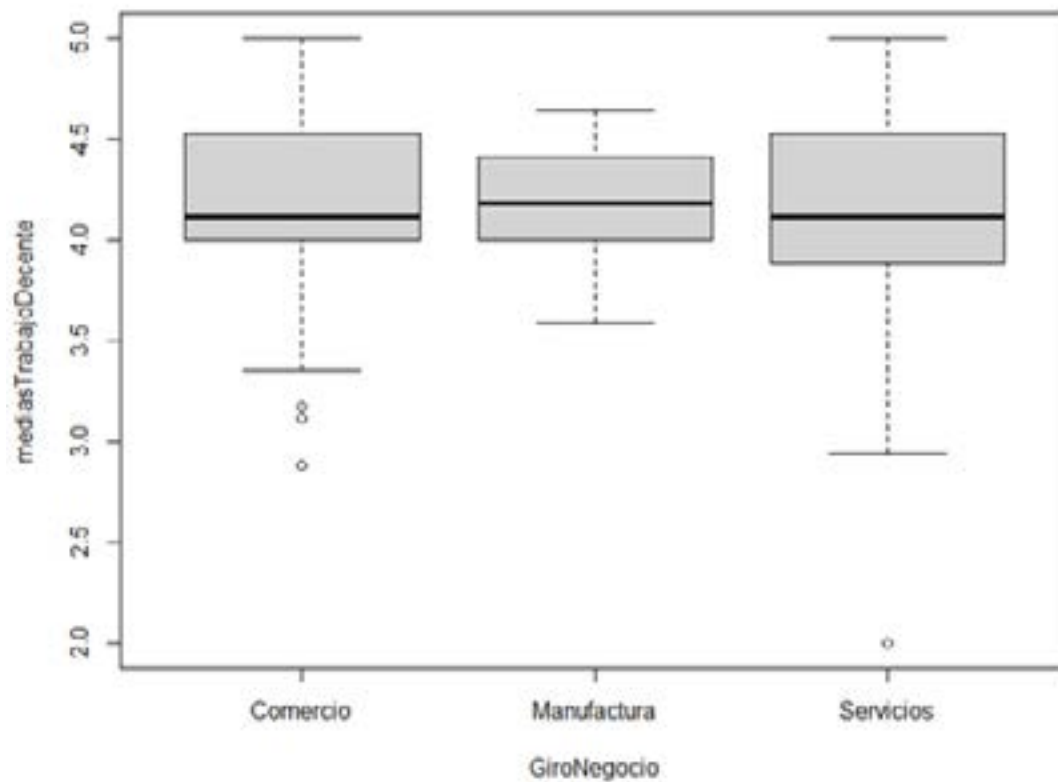
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.532. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.23   | 0.1166  | 0.632   | 0.532  |
| Residuals    |    |        | 504     | 93.01   | 0.1845 |

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

**Figura 57.5**

*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 57.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

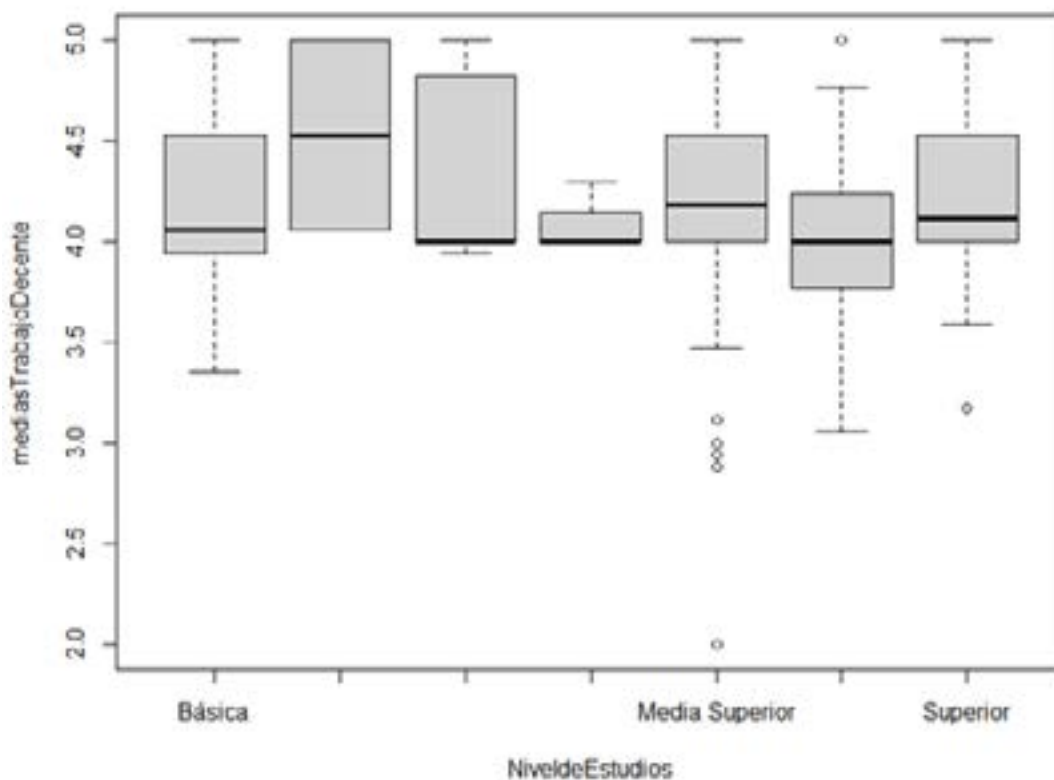
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.452. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 6  | 1.06   | 0.1770  | 0.96    | 0.452  |
| Residuals         |    |        | 500     | 92.18   | 0.1844 |

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

**Figura 57.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

En la introducción de este estudio, se planteó la importancia del objetivo 8 de la Agenda 2030, que busca promover el trabajo decente y el crecimiento económico. El objetivo era evaluar si las micro y pequeñas empresas en Compostela estaban cumpliendo con las condiciones del trabajo decente. Sin embargo, los resultados obtenidos muestran que, en general, las percepciones de los directivos sobre las condiciones de trabajo decente en sus empresas son regulares.

En cuanto a la falta de diferencias significativas en la percepción del trabajo decente entre diferentes tipos de empresas, esto puede ser un hallazgo sorprendente. Se esperaba que las empresas de diferentes sectores, como el comercio, los servicios y la manufactura, tuvieran enfoques y prácticas diferentes en relación con el trabajo decente. Sin embargo, los resultados sugieren que estas diferencias no son estadísticamente significativas.

Por otro lado, se encontraron diferencias significativas en la percepción del trabajo decente según el nivel de estudios de los directivos. Esto es coherente con la literatura revisada, que señala que la educación y la conciencia sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente pueden influir en la percepción de las condiciones laborales. Los directivos con niveles de educación más altos pueden tener una comprensión más profunda de las implicaciones del trabajo decente y estar más inclinados a adoptar prácticas laborales que se alineen con estos principios.

El resultado más preocupante es la falta de seguridad social ofrecida a los trabajadores en las empresas estudiadas. La mayoría de las empresas no ofrecen seguridad social, pensiones ni bonos a sus empleados. Esto contradice directamente los principios del trabajo decente, que incluyen la protección social y la retribución justa. La ausencia de estas prestaciones puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de los trabajadores y su capacidad para satisfacer sus necesidades básicas.

Los resultados de este estudio sugieren que, aunque existe una conciencia de la importancia del trabajo decente, la percepción de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas de Compostela, Nayarit, no se ajusta completamente a los principios del trabajo decente y los ODS de la Agenda 2030. Las diferencias en la percepción del trabajo decente según el nivel de estudios de los directivos subrayan la importancia de la educación y la sensibilización en esta área. Además, la falta de seguridad social ofrecida a los trabajadores plantea preocupaciones significativas sobre la calidad de los empleos en estas empresas y la necesidad de medidas para mejorar las condiciones laborales.

En consecuencia, se sugiere que se promueva la conciencia sobre el trabajo decente entre los directivos de estas empresas y se fomenten prácticas laborales que se ajusten más a los principios del trabajo decente, especialmente en lo que respecta a la seguridad social y la retribución justa. Además, se podría considerar la implementación de políticas públicas que respaldan la adopción de prácticas laborales más adecuadas en las micro y pequeñas empresas de la región.



## 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-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](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>

## **Capítulo 58. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit, México.**

Lourdes Concepción Barrón Romero  
Octavio Arias Fránquez  
Idi Amin German Silva Jug  
Edgar Iván Mariscal Haro

**Universidad Autónoma de Nayarit**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.3>

### **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 Ixtlán del Río, Nayarit, 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 407 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. Se realizó un estudio con un enfoque descriptivo cuantitativo, de diseño transversal de tipo causal, tratando de identificar las posibles diferencias por giro o nivel educativo. De los 407 empresarios encuestados, el 50.9% corresponde a directivos del sexo femenino. El promedio de edad de la muestra seleccionada es de 43 años, y su nivel de estudios se esquematiza de la siguiente manera: el 45.7% cuenta con estudios de nivel medio superior, el 30% con estudios de nivel superior y el 23.8% con educación básica. El 64.1% pertenecen al giro comercial, el 39.4% prestación de servicio y el 1.5% se dedican a la manufactura. Se analizó la incidencia de las dimensiones siguientes: estabilidad y seguridad en el empleo, promoción del diálogo social, conciliación en el trabajo con la vida familiar.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, micro y pequeñas empresas, percepción directiva

## **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 Ixtlán del Río, Nayarit, 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 118,964 empresas, de las cuales el 8.7% se dedican a la industria, 52.6% al comercio y 38.7% 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 Ixtlán del Río, Nayarit, 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

*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>*

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= 0.975), 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=0.075), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.915$ ).

**Tabla 58.1**

*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 Ixtlán del Río, Nayarit, 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 Ixtlán del Río, Nayarit, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 58.2, de los 407 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 21 a 80 años, con un promedio de 43 años y una moda de 35 años. El 30% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 45.7% con nivel media superior, 23.8% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 61.4% seguidos de los solteros con 20.6%.

La mayoría de los negocios (64.1%) pertenecen al giro comercial, un 34.4% a la prestación de servicios y sólo 1.5% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 9.3% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 30 trabajadores, de las empresas el 97.8% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 78.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 66.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 58.2**

*Características demográficas de los participantes (n=407).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 207 | 50.9%      | Soltero (a)    | 84  | 20.6%      |
| Masculino      | 200 | 49.1%      | Casado (a)     | 250 | 61.4%      |
|                |     |            | Unión libre    | 43  | 10.6%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 23  | 5.7%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 19  | 3.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 4   | 1%         | Sin estudios                    | 2   | 0.5%       |
| 24 a 30 años                              | 48  | 11.8%      | Educación básica                | 97  | 23.8%      |
| 31 a 40 años                              | 140 | 34.4%      | Educación media superior        | 186 | 45.7%      |
| 41 a 50 años                              | 112 | 27.5%      | Educación superior              | 122 | 30%        |
| 51 >                                      | 103 | 25.3%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 15  | 3.7%       | Comercio                        | 261 | 64.1%      |
| 2 a 3 años                                | 48  | 11.8%      | Servicios                       | 140 | 34.4%      |
| 4 a 6 años                                | 70  | 17.2%      | Manufactura                     | 6   | 1.5%       |
| 6>                                        | 274 | 67.3%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 398 | 97.8%      | Sin mujeres                     | 83  | 20.4%      |
| De 11 a 30                                | 9   | 2.2%       | De 1 a 10                       | 321 | 78.9%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 3   | 0.7%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 129 | 31.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 271 | 66.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 7   | 1.7%       |                                 |     |            |

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 58.3).

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= 4.163, DE= 0.571), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.171, DE= 0.485), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.193, DE= 0.525) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.2, DE= 0.519). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.21, DE= 0.56) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.221, DE= 0.536). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.235, DE= 0.483) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.267, DE= 0.532).

**Tabla 58.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.915            | 4.207 | 0.391               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.705            | 4.171 | 0.485               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.794            | 4.210 | 0.560               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.646            | 4.193 | 0.525               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.691            | 4.163 | 0.571               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.775            | 4.200 | 0.519               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.767            | 4.267 | 0.532               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.706            | 4.221 | 0.536               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.786            | 4.235 | 0.483               |

*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 0.915 como se muestra en la Tabla 58.3.

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 (63.1%), la falta de pensiones (86.2%) y de bonos o primas de servicios (78.9%), con un nivel moderado la participación de utilidades (82.8%) y las vacaciones pagadas (58.2%).

**Tabla 58.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 63.1%            | 86.2%   | 78.9%  | 82.8%      | 58.2%              |
| Sí         | 36.9%            | 13.8%   | 21.1%  | 17.2%      | 41.8%              |
| 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 58.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

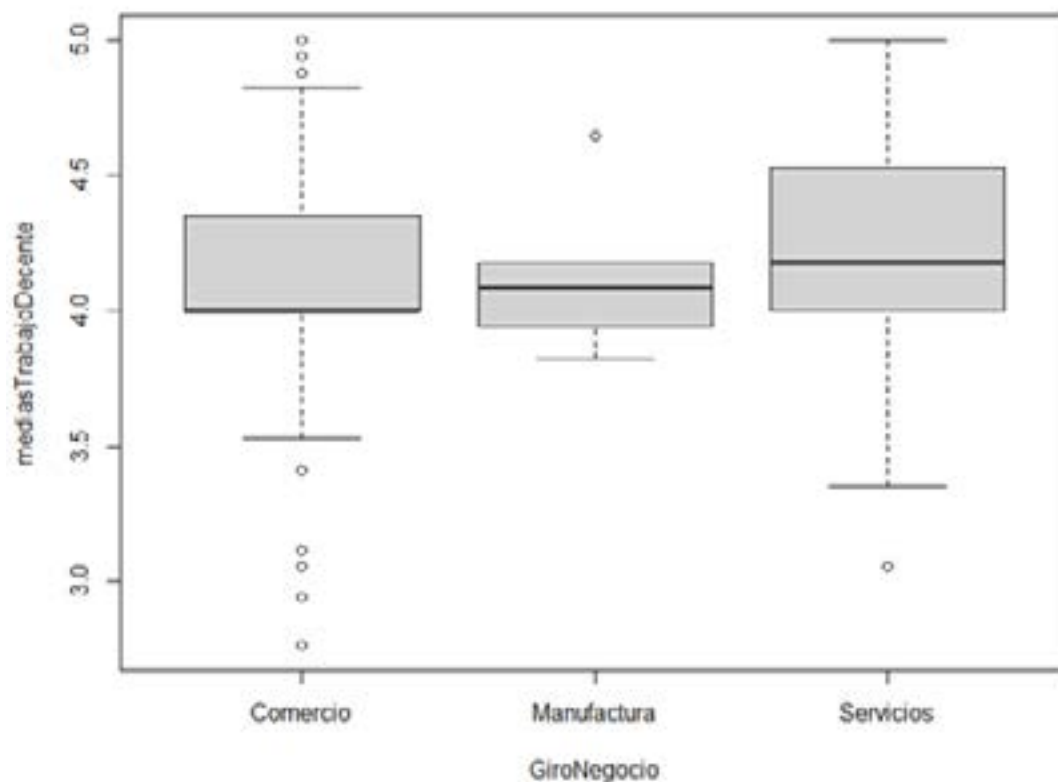
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.418. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.27   | 0.1336  | 0.874   | 0.418  |
| Residuals    |    |        | 404     | 61.71   | 0.1527 |

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

**Figura 58.5**

*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 58.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

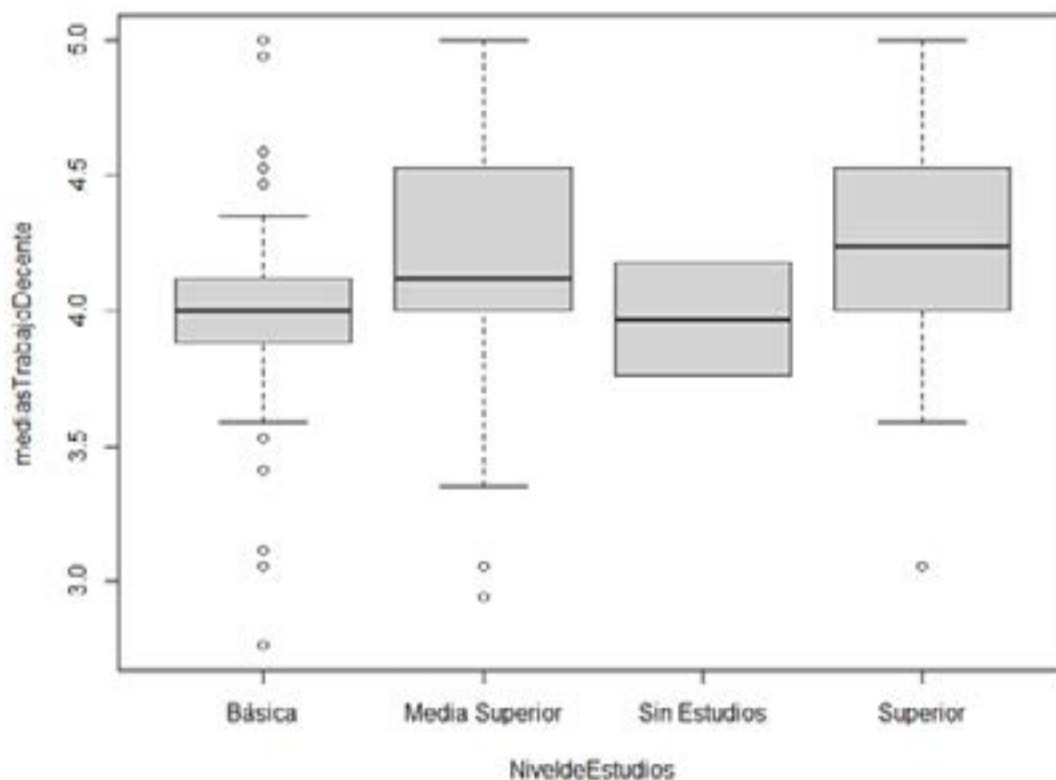
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)      |
|-------------------|----|--------|---------|---------|-------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 4.51   | 1.5034  | 10.54   | 1.09e-06*** |
| Residuals         |    |        | 403     | 57.47   | 0.1426      |

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

**Figura 58.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Los resultados muestran que no existen diferencias significativas en la percepción del trabajo decente por nivel educativo de los directivos o por el giro de la MYPE. Se tiene la necesidad de diseñar estrategias para coadyuvar a fortalecer cada una de las dimensiones, en especial aquellas que muestran una mayor debilidad, tales como, Ingresos adecuados y trabajo productivo, Horas de trabajo decente, Oportunidad del empleo y Entorno del trabajo seguro. Como se muestra en la tabla 58.3, hoy en día existe una gran diversidad de oportunidades de empleo en Ixtlán del Río con remuneración salarial deficiente que provoca una rotación de

empleados constante. Esta situación ha perjudicado el buen desempeño de las MYPES obligando a las directivas y directivos a buscar nuevo personal, con la consecuente necesidad de capacitación. Esto no solamente retrasa el funcionamiento de las entidades, sino también su desarrollo y optimización.

Las variables confiables y más aceptables de la investigación son: Estabilidad y seguridad en el empleo, Promoción del diálogo social, Conciliación en el trabajo con la vida familiar, Igualdad de oportunidades y de trato; en dichas dimensiones la perspectiva de los directivos y directivas de las MYPES son buenas. En la variable entorno del trabajo seguro el 63.1% no cuenta con seguridad social, el 86.2% no recibe pensión, el 82.8% no recibe reparto de utilidades y el 58.2% no disfruta de vacaciones pagadas.

En México, la reciente implementación de políticas públicas con la visión de cumplir con el trabajo decente ha generado regulaciones importantes. Sin embargo, la aplicación en cada uno de los estados y municipios del país ha tenido avances diversos. A pesar de que en Ixtlán del Río se han implementado algunos cambios que han mejorado las condiciones laborales, la recuperación laboral post-pandemia ha sido lenta y diferenciada en algunos sectores de la economía. La equidad de género al momento de la contratación ha sido respetada, pero la brecha salarial no ha sido cerrada. Se ha limitado la subcontratación, pero el nivel de los salarios sigue siendo bajo.

## **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-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](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>

## **Capítulo 59. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tepic y Xalisco, Nayarit, México.**

Xochitl Estrada Neri  
Mónica Sánchez González  
Silvia Ledesma Hernández  
Miriam Fabiola González Cobian

**Universidad Tecnológica de Nayarit**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.4>

### **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 Tepic y Xalisco, Nayarit, 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 386 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. Destacan también las dimensiones Entorno del trabajo seguro (ET) y Promoción del diálogo social (PDS) que obtuvieron un nivel elevado en sus medias, que fueron de 4.335 y 4.36 respectivamente.

Queda mucha tarea pendiente por hacer en materia de TD, lo que despierta el interés por continuar estudiando sobre el tema y las causas de estos resultados, para contar con información que sirva para proponer acciones concretas que inciden en la productividad y el logro de la competitividad en cada uno de los centros de trabajos que se localizan en los municipios de Tepic y Xalisco, en Nayarit, México.

### **Palabras clave**

Micro y pequeña empresa, Trabajo decente, Trabajo decente para empresarios

## **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 de los municipios de Tepic y Xalisco, Nayarit, 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 144,010 empresas, de las cuales el 8.8% se dedican a la industria, 49.8% al comercio y 41.4% 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 de los municipios de Tepic y Xalisco, Nayarit, 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

*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>*

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= 0.983), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.992), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.99), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.992) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.049), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.903$ ).

**Tabla 59.1**

Operacionalización del instrumento para medir la percepción del trabajo decente.

| Dimensión                                           | Definición conceptual                                                                                                                                                                                                                            | Clave In-strumento | 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 de los municipios de Tepic y Xalisco, Nayarit, 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 Tepic y Xalisco, Nayarit, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 59.2, de los 386 empresarios que respondieron el cuestionario, el 51.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 48.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 85 años, con un promedio de 43 años y una moda de 45 años. El 38.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 36.5% con nivel media superior y 21% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 59.1% seguidos de los solteros con 20.2%.

La mayoría de los negocios el (63%) pertenecen al giro comercial, un 34.7% a la prestación de servicios y sólo 2.3% a la producción de manufacturas; la antigüedad del 15.3% 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 95.3% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 86.3% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 76.2% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 59.2**

*Características demográficas de los participantes (n=386).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 200 | 51.8%      | Soltero (a)    | 78  | 20.2%      |
| Masculino      | 186 | 48.2%      | Casado (a)     | 228 | 59.1%      |
|                |     |            | Unión libre    | 30  | 7.8%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 37  | 9.6%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 13  | 3.4%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 18  | 4.7%       | Sin estudios                    | 14  | 3.6%       |
| 24 a 30 años                              | 51  | 13.2%      | Educación básica                | 81  | 21%        |
| 31 a 40 años                              | 88  | 22.8%      | Educación media superior        | 141 | 36.5%      |
| 41 a 50 años                              | 135 | 35%        | Educación superior              | 150 | 38.9%      |
| 51 >                                      | 94  | 24.4%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 34  | 8.8%       | Comercio                        | 243 | 63%        |
| 2 a 3 años                                | 69  | 17.9%      | Servicios                       | 134 | 34.7%      |
| 4 a 6 años                                | 71  | 18.4%      | Manufactura                     | 9   | 2.3%       |
| 6>                                        | 212 | 54.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 368 | 95.3%      | Sin mujeres                     | 51  | 13.2%      |
| De 11 a 30                                | 17  | 4.4%       | De 1 a 10                       | 333 | 86.3%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.3%       | De 11 a 30                      | 2   | 0.5%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 77  | 19.9%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 294 | 76.2%      |                                 |     |            |
| 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

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 59.3).

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= 3.942, DE= 0.72), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.074, DE= 0.864), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.078, DE= 0.81) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.229, DE= 0.773). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.249, DE= 0.916) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.278, DE= 0.792). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.335, DE= 0.712) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.36, DE= 0.748).

**Tabla 59.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.903            | 4.195 | 0.578               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.612            | 4.074 | 0.864               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.728            | 4.278 | 0.792               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.618            | 4.078 | 0.810               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.338            | 3.942 | 0.720               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.798            | 4.229 | 0.773               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.746            | 4.249 | 0.916               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.612            | 4.335 | 0.712               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.888            | 4.360 | 0.748               |

*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 0.903 como se muestra en la Tabla 59.3.

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 (63.7%), la falta de pensiones (92.2%) y

de bonos o primas de servicios (64.8%), con un nivel moderado la participación de utilidades (67.4%) y las vacaciones pagadas (65%).

**Tabla 59.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 63.7%            | 92.2%   | 64.8%  | 67.4%      | 65%                |
| Sí         | 36.3%            | 7.8%    | 35.2%  | 32.6%      | 35%                |
| 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 59.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

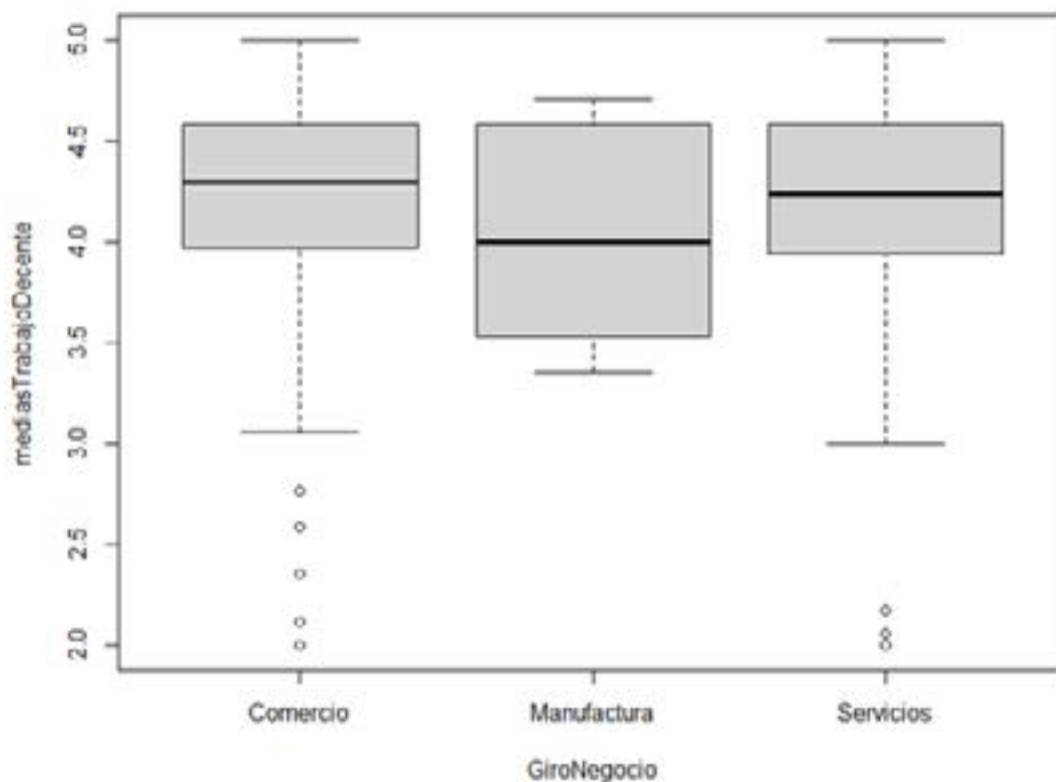
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.64. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.3    | 0.1493  | 0.446   | 0.64   |
| Residuals    |    |        | 383     | 128.2   | 0.3346 |

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

**Figura 59.5**

*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 59.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype.

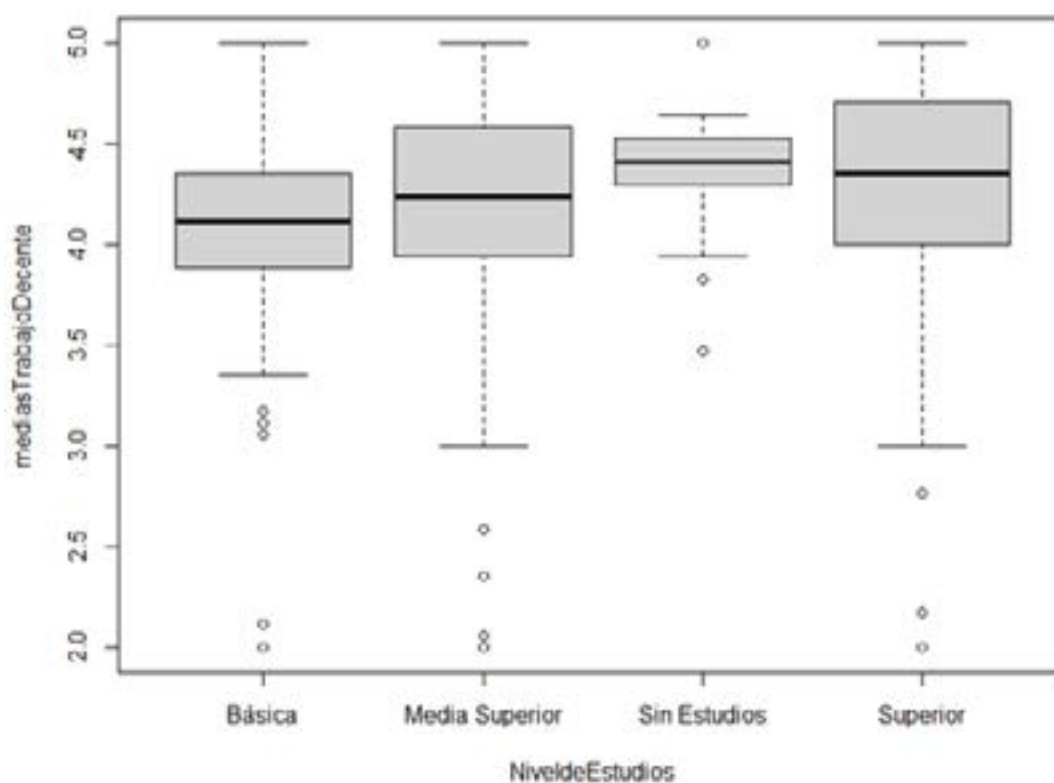
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.123. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.93   | 0.6417  | 1.937   | 0.123  |
| Residuals         |    |        | 382     | 126.52  | 0.3312 |

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

**Figura 59.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Los resultados indican niveles medianamente favorables en cuanto al esfuerzo y las estrategias que los directores de las micro y pequeñas empresas de Tepic y Xalisco en Nayarit, realizan en favor del TD y de ofrecer mejores condiciones laborales a sus subordinados, pues los resultados se encuentran lejos de los indicadores nacionales arrojados por otros estudios.

En relación a la jornada laboral, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2023 (ENOE), alrededor de 15 millones de personas manifestaron laborar más de 48 horas a la semana (INEGI, 2023), coincidiendo con Bensusan (2013) quien afirma que México es uno de los países con jornadas más largas para el trabajo asalariado, con 48 horas semanales en promedio y excediendo el límite establecido por la STPS.

En lo que respecta al acceso a la seguridad social y demás prestaciones que se otorgan a los trabajadores subordinados, llaman la atención los resultados obtenidos en la presente investigación, los cuales se encuentran muy por debajo del 53% que Bensusan (2013) reportó para 2012.

Por otra parte, se aprecian algunas acciones implementadas por el gobierno de México en materia de TD y mejora en las condiciones laborales, donde destaca la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - Identificación, análisis y prevención, publicada en 2018 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo de nuestro país.

Por su parte el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) promueve el programa de Entornos Laborales Seguros y Saludables (ELSSA), el cual es voluntario y tiene como objetivo que las empresas implementen estrategias y acciones para mejorar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, así como la productividad y calidad en los centros de trabajo, pues en México cada año se registran cerca de 500,000 riesgos de trabajo, de los cuales, el 61% son accidentes de trabajo y 17% son enfermedades de trabajo.

Finalmente, cabe afirmar que las aportaciones realizadas por la OIT y por la AGNU en materia de regulaciones y estrategias para propiciar el TD en el mundo, han generado que el tema tome gran importancia en los diferentes niveles gubernamentales, debiendo ser un tema prioritario en todos los sectores empresariales; sin embargo, queda mucha tarea pendiente por hacer en esta materia en nuestro país, tal como lo demuestran los resultados documentados en el presente capítulo, lo que nos obliga a indagar más sobre las causas de estos resultados en futuras investigaciones y sobre todo, la información precisa que se obtenga de ellas, sirva de base para proponer acciones concretas que desde la Universidad, puedan contribuir en la mejora en cada uno de los centros de trabajos que se localizan en los municipios de Tepic y Xalisco, en Nayarit, México, contribuyendo con esto, a la mejora en su productividad y el logro de su competitividad.



## 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> RECIBIDO:
- Bensusán, G. (2013). *Reforma Laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México*. Ciudad de México: CEPAL.
- 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-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>
- DOF (2022) *Ley Federal del Trabajo [L.F.T.]*. (2022). *Ley Federal del Trabajo*.
- 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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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). E Establecimientos económicos. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2023). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo trimestre de 2023. <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=8392#:~:text=En%20el%20segundo%20trimestre%20de,de%2015%20a%20C3%B1os%20y%20m%20C3%A1s>
- 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>
- 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>

## **Capítulo 60. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Pablo Huixtepec, Oaxaca, México.**

Veronica Elizabeth Trujillo Martinez  
Laura Thaigi Mendoza Gómez  
Roberto Vicente Yescas  
Marta Goretti Andrez Morales

**Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.5>

### **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 San Pablo Huixtepec, Oaxaca, 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 481 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 con diferencias significativas por giro o nivel educativo, lo que sugiere que no existe homogeneidad en la percepción de los sujetos y la necesidad de estrategias generales para mejorar la percepción de los sujetos respecto de cada dimensión. El trabajo decente en las mypes es indispensable para garantizar condiciones laborales justas y dignas. Sin embargo, estas empresas enfrentan desafíos en la provisión del trabajo decente debido a su tamaño y recursos limitados. Es necesario tomar medidas tanto nivel empresarial como gubernamental para promover el trabajo decente en este sector y garantizar una mejor calidad de vida para los trabajadores.

### **Palabras clave**

Condiciones de trabajo, mypes, 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 San Pablo Huixtepec, Oaxaca, 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 149,432 empresas, de las cuales el 8.6% se dedican a la industria, 50.7% al comercio y 40.7% 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 San Pablo Huixtepec, Oaxaca, 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

*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>*

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= 0.995), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.999), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.999), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.999) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.015), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.943$ ).



**Tabla 60. 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 San Pablo Huixtepec, Oaxaca, 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 San Pablo Huixtepec, Oaxaca, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la tabla 60.2, de los 481 empresarios que respondieron el cuestionario, el 60.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 39.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 87 años, con un promedio de 44 años y una moda de 42 años. El 25.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 29.1% con nivel media superior, 41.2% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 63.4% seguidos de los solteros con 20%.

La mayoría de los negocios (74.6%) pertenecen al giro comercial, un 22.7% a la prestación de servicios y sólo 2.7% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 21.6% 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 98.1% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 88.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 85% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 60.2**

*Características demográficas de los participantes (n=481).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 293 | 60.9%      | Soltero (a)    | 96  | 20%        |
| Masculino      | 188 | 39.1%      | Casado (a)     | 305 | 63.4%      |
|                |     |            | Unión libre    | 38  | 7.9%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 23  | 4.8%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 19  | 4%         |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 28  | 5.8%       | Sin estudios                    | 19  | 4%         |
| 24 a 30 años                              | 58  | 12.1%      | Educación básica                | 198 | 41.2%      |
| 31 a 40 años                              | 105 | 21.8%      | Educación media superior        | 140 | 29.1%      |
| 41 a 50 años                              | 138 | 28.7%      | Educación superior              | 124 | 25.8%      |
| 51 >                                      | 152 | 31.6%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 78  | 16.2%      | Comercio                        | 359 | 74.6%      |
| 2 a 3 años                                | 67  | 13.9%      | Servicios                       | 109 | 22.7%      |
| 4 a 6 años                                | 98  | 20.4%      | Manufactura                     | 13  | 2.7%       |
| 6 >                                       | 238 | 49.5%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 472 | 98.1%      | Sin mujeres                     | 54  | 11.2%      |
| De 11 a 30                                | 8   | 1.7%       | De 1 a 10                       | 427 | 88.8%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.2%       | De 11 a 30                      | 0   | 0%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 63  | 13.1%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 409 | 85%        |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 9   | 1.9%       |                                 |     |            |

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

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 60.3).

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= 3.993, DE= 0.657), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.014, DE= 0.676), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.035, DE= 0.682) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.064, DE= 0.674). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.157, DE= 0.677) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.19, DE= 0.646). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.215, DE= 0.673) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.229, DE= 0.649).

**Tabla 60.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.943            | 4.107 | 0.549               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.631            | 4.014 | 0.676               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.802            | 4.157 | 0.677               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.707            | 4.064 | 0.674               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.577            | 3.993 | 0.657               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.832            | 4.035 | 0.682               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.770            | 4.229 | 0.649               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.729            | 4.190 | 0.646               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.859            | 4.215 | 0.673               |

*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 0.943 como se muestra en la Tabla 60.3.

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 (82.5%), la falta de pensiones (96.3%) y

de bonos o primas de servicios (80.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (77.3%) y las vacaciones pagadas (88.1%).

**Tabla 60.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 82.5%            | 96.3%   | 80.5%  | 77.3%      | 88.1%              |
| Sí         | 17.5%            | 3.7%    | 19.5%  | 22.7%      | 11.9%              |
| 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 60.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

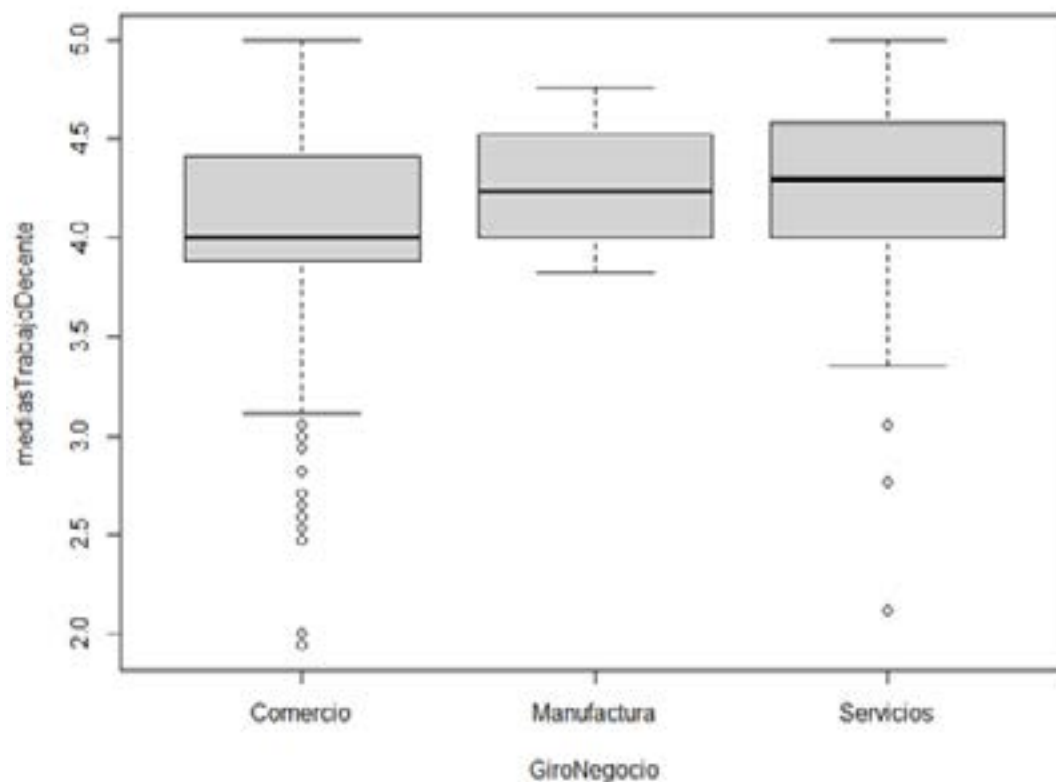
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.001. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)    |
|--------------|----|--------|---------|---------|-----------|
| Giro Negocio | 2  | 3.99   | 1.996   | 6.79    | 0.00124** |
| Residuals    |    |        | 478     | 140.53  | 0.294     |

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

**Figura 60.5**

*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 60.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

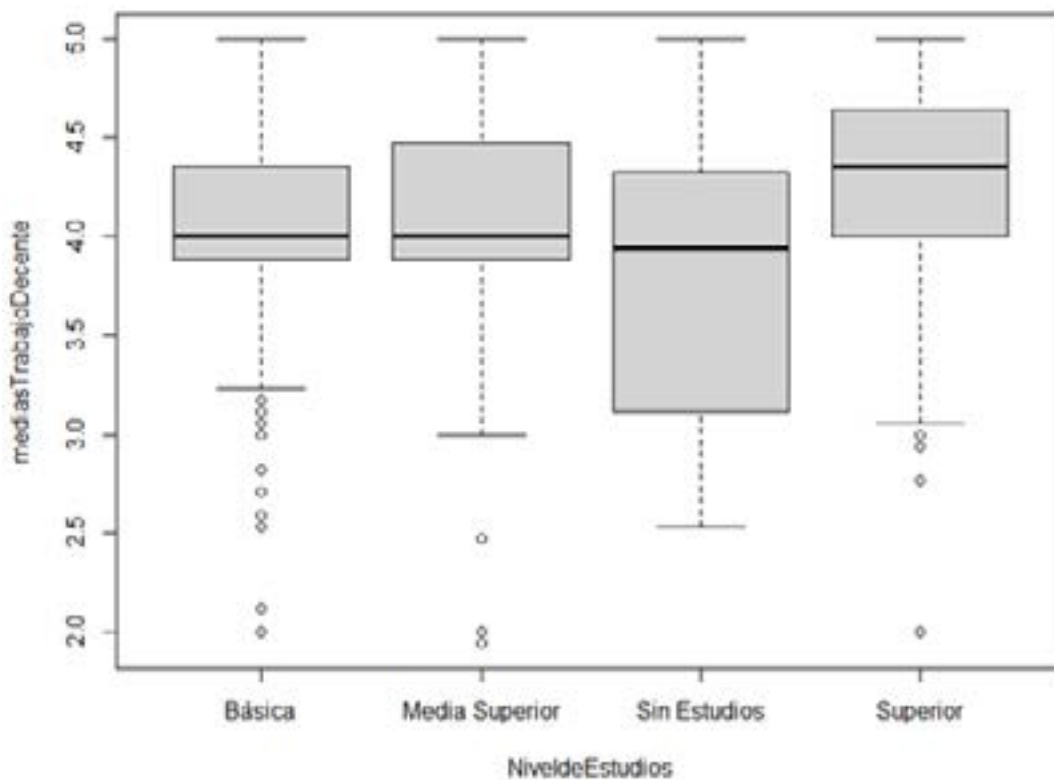
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)      |
|-------------------|----|--------|---------|---------|-------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 7.67   | 2.5554  | 8.907   | 9.42e-06*** |
| Residuals         |    |        | 477     | 136.86  | 0.2869      |

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

**Figura 60.6.**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

La educación juega un papel esencial en la generación, promoción y legitimación del nuevo concepto de trabajo decente, sobre esta base se podrá construir toda una estructura sólida de ciudadanía y respeto de derechos laborales y trabajo decente, y más aún en un escenario tan cambiante, y de explosión tecnológica, que ha generado nuevos fenómenos laborales, y contingencias frente a la protección de los derechos laborales (Serrano, 2020).

El trabajo decente en las mypes es indispensable para garantizar condiciones laborales justas y dignas. Sin embargo, estas empresas enfrentan desafíos en la provisión del trabajo decente debido a su tamaño y recursos limitados. Es necesario tomar medidas tanto nivel empresarial como gubernamental para promover el trabajo decente en este sector y garantizar una mejor calidad de vida para los trabajadores.

Conciliar las actividades del trabajo remunerado con las actividades que requiere la familia, en especial la progenie, se pone de relieve como problemática, obstáculo, reto y preocupación (Mora y Peimbert, 2023). Por otro lado, las Naciones Unidas (2019) a través del Consejo Económico y Social, en la declaración balance-familia, exige estructuras sociales y laborales de mujeres y hombres para que se les permita ser madres y padres sin sacrificar el empleo, la posibilidad de trabajar en casa y los permisos laborales para atender responsabilidades familiares sin consecuencias negativas para las personas empleadas.

Las horas de trabajo decente en las mypes es de suma importancia para promover condiciones laborales adecuadas y equitativas. Esto implica el cumplimiento de las regulaciones laborales, la promoción de la conciencia sobre los derechos laborales y la participación de organizaciones en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Bordas y Pinilla (2020) mencionan que la brecha salarial entre hombres y mujeres en España es del 20%, considerando que el 80% de todas las tareas domésticas y asistenciales realizadas en el hogar y no presupuestadas las realizan las mujeres. Ello hace que las mujeres trabajadoras dediquen casi el doble de horas semanales que los hombres a tareas no remuneradas.

## **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> RECIBIDO:
- 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>
- Bordas, J., y Pinilla, F. J. (2020). ¿Trabajo decente o trabajo indecente?. *Tendencias Sociales. Revista De Sociología*, (5), 80–101. <https://doi.org/10.5944/ts.5.2020.27749>
- 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](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>
- Mora, M. E., y Peimbert, D. A. J. (2023). Trabajo decente: mujeres microempresarias, sostenibilidad económica y laboral en Mexicali, México *Reflexiones*, vol. 102, núm. 2, 1-21 Universidad de Costa Rica, Costa Rica <https://doi.org/10.15517/rr.v102i2.50162>
- Organización de las Naciones Unidas (2019). «Declaración Balance Trabajo-Familia». Consejo Económico y Social. Nueva York. <https://undocs.org/es/E/CN.6/2019/NGO/133>
- 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.
- Serrano D. L. (2020). El papel de la inspección del trabajo y el trabajo decente. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 1(2), 129-145. <http://www.revistaiberoamericana.net/index.php/main/article/view/59>
- 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>

## **Capítulo 61. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca, México.**

Maribel Torres Gómez

Erika Cruz Estudillo

Daniela Patricia Santiago Ibañez

Socorro Anahi Martínez Hernández

**Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.6>

### **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 Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca, 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 447 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. El trabajo decente desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas se caracteriza de acuerdo a un análisis de comportamiento de mayor a menor media: Igualdad de oportunidades y de trato, promoción del diálogo social, entorno en el trabajo seguro, estabilidad y seguridad en el empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, oportunidad de empleo, y con una menor media la conciliación del trabajo y la vida familiar y horas de trabajo.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, seguridad social, empleo productivo

## **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 Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca, 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 122,406 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 52.4% al comercio y 38.6% 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 Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca, 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

*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>*

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

La escala cuenta con propiedades métricas adecuadas, los índices de ajuste de validez de constructo del instrumento incluyen el índice de ajuste normalizado (NFI= 0.979), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.99), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.988), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.99) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.044), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.873$ ).

**Tabla 61.1.**

*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 Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca, 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 Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 61.2, de los 447 empresarios que respondieron el cuestionario, el 51.2% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 48.8% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 77 años, con un promedio de 40 años y una moda de 40 años. El 28.2% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 45.2% con nivel media superior, 25.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 57% seguidos de los solteros con 25.5%.

La mayoría de los negocios (66.4%) pertenecen al giro comercial, un 30% a la prestación de servicios y sólo 3.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 20.6% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 30 trabajadores, de las empresas el 98% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 87.7% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 73.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 61.2**

*Características demográficas de los participantes (n=447).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 229 | 51.2%      | Soltero (a)    | 114 | 25.5%      |
| Masculino      | 218 | 48.8%      | Casado (a)     | 255 | 57%        |
|                |     |            | Unión libre    | 48  | 10.7%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 22  | 4.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 8   | 1.8%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 22  | 4.9%       | Sin estudios                    | 4   | 0.9%       |
| 24 a 30 años                              | 77  | 17.2%      | Educación básica                | 115 | 25.7%      |
| 31 a 40 años                              | 149 | 33.3%      | Educación media superior        | 202 | 45.2%      |
| 41 a 50 años                              | 121 | 27.1%      | Educación superior              | 126 | 28.2%      |
| 51 >                                      | 78  | 17.4%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 50  | 11.2%      | Comercio                        | 297 | 66.4%      |
| 2 a 3 años                                | 98  | 21.9%      | Servicios                       | 134 | 30%        |
| 4 a 6 años                                | 95  | 21.3%      | Manufactura                     | 16  | 3.6%       |
| 6>                                        | 204 | 45.6%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 438 | 98%        | Sin mujeres                     | 55  | 12.3%      |
| De 11 a 30                                | 9   | 2%         | De 1 a 10                       | 392 | 87.7%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 0   | 0%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 111 | 24.8%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 329 | 73.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 7   | 1.6%       |                                 |     |            |

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 61.3).

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= 3.947, DE= 0.64), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.037, DE= 0.708), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.101, DE= 0.7) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.128, DE= 0.67). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.19, DE= 0.737) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.345, DE= 0.672). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.358, DE= 0.659) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.412, DE= 0.698).

**Tabla 61.3.**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.873            | 4.181 | 0.470               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.528            | 4.101 | 0.700               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.626            | 4.190 | 0.737               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.576            | 4.128 | 0.670               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.377            | 3.947 | 0.640               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.722            | 4.037 | 0.708               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.790            | 4.412 | 0.698               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.626            | 4.345 | 0.672               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.773            | 4.358 | 0.659               |

*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 0.873 como se muestra en la Tabla 61.3.

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 (87.5%), la falta de pensiones (96.9%) y de bonos o primas de servicios (75.8%), con un nivel moderado la participación de utilidades (77.9%) y las vacaciones pagadas (83.4%).

**Tabla 61.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 87.5%            | 96.9%   | 75.8%  | 77.9%      | 83.4%              |
| Sí         | 12.5%            | 3.1%    | 24.2%  | 22.1%      | 16.6%              |
| 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 61.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

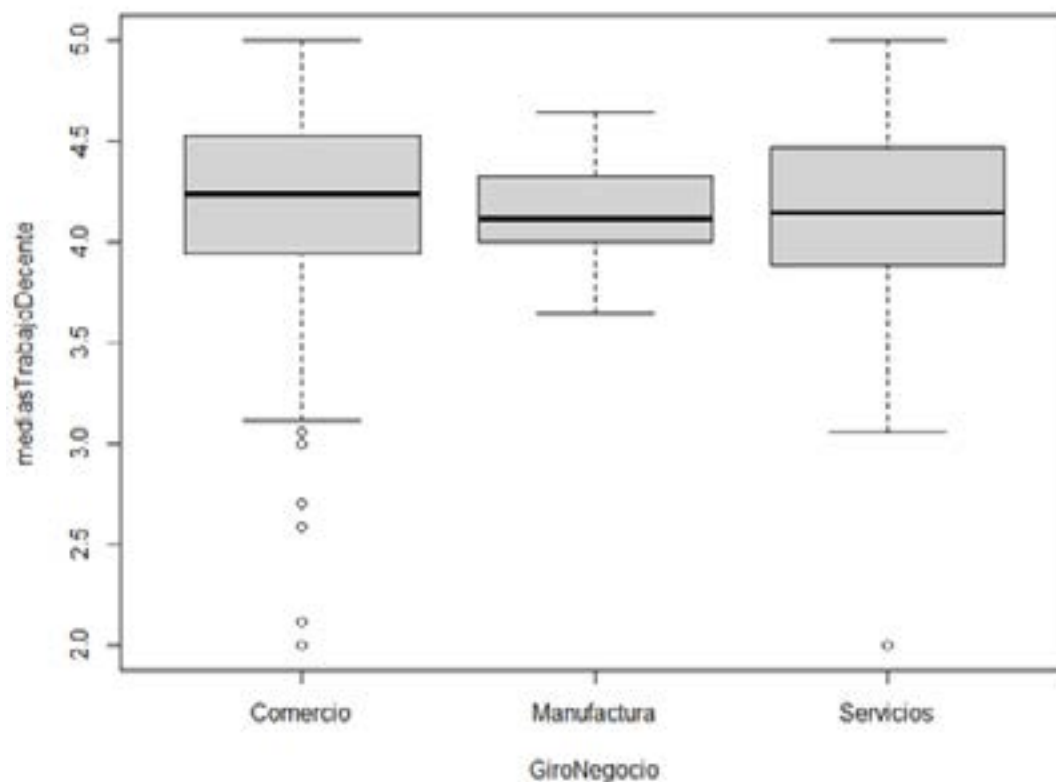
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.916. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.04   | 0.01941 | 0.087   | 0.916   |
| Residuals    |    |        | 444     | 98.53   | 0.22192 |

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

**Figura 61.5**

*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 61.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

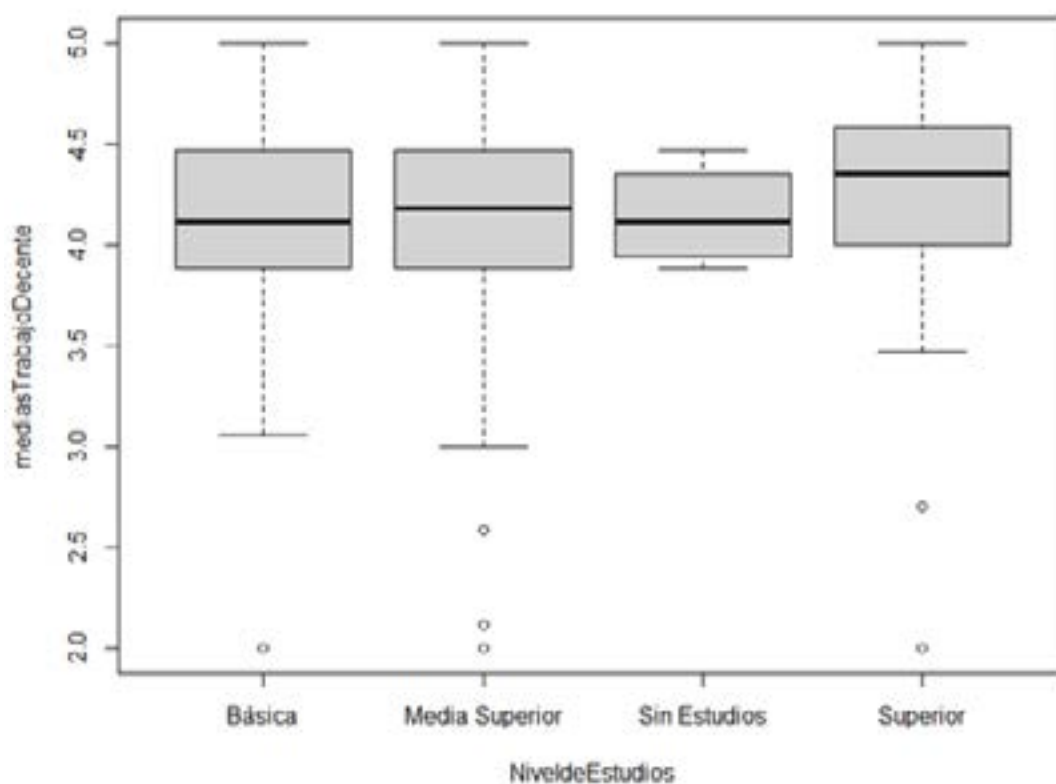
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.056. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.67   | 0.5569  | 2.546   | 0.0555 |
| Residuals         |    |        | 443     | 96.90   | 0.2187 |

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

Figura 61.6

Medias del trabajo decente por nivel de estudios.



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

## Discusión

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, y la igualdad de oportunidades y trato para todos (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Sin embargo, los resultados encontrados en Santa Cruz Xoxocotlán arrojaron altos porcentajes que revelan que no se ofrecen al trabajador servicios formales de salud, pensiones, bonos o primas de servicios, participación en utilidades y vacaciones pagadas.

El trabajo decente desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas de Santa Cruz Xoxocotlán, se caracteriza de acuerdo al análisis de comportamiento de mayor a menor media: Igualdad de oportunidades y de trato, promoción del diálogo social, entorno en el trabajo seguro, estabilidad y seguridad en el empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, oportunidad de empleo, y con una menor media la conciliación del trabajo y la vida familiar y horas de trabajo.

Lo que significa que para los directivos de las empresas de Santa Cruz Xoxocotlán la percepción del trabajo decente está menos relacionado con 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, así también, el trabajo decente está menos relacionado con el tiempo disponible del colaborador para la convivencia familiar y social, tiempo de ocio para recreación y formación personal que les otorga la empresa. Sin embargo, el trabajo decente está más relacionado con la equidad y la paridad con relación al tipo de puestos, promoción y salarios entre hombres y mujeres que el directive ofrece al colaborador.

Según el RStudio realizado a los resultados de la aplicación del instrumento, se aprueba la  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype, esto en relación al nivel de estudios y giro del negocio.

Con el análisis de los resultados encontrados se puede concluir que ante la falta en más del 80% de los componentes del trabajo decente, como lo es la seguridad social, se puede decir que el empleo ofrecido en Santa Cruz Xoxocotlán está ausente el trabajo decente según la Organización internacional del trabajo.

## **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> RECIBIDO:



- 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-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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Diálogo social*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente* (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). *Condiciones de trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *¿Qué es el diálogo social?*.
- Organización Internacional del Trabajo. (28 de septiembre de 2023). Trabajo decente. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- 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>

## **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: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

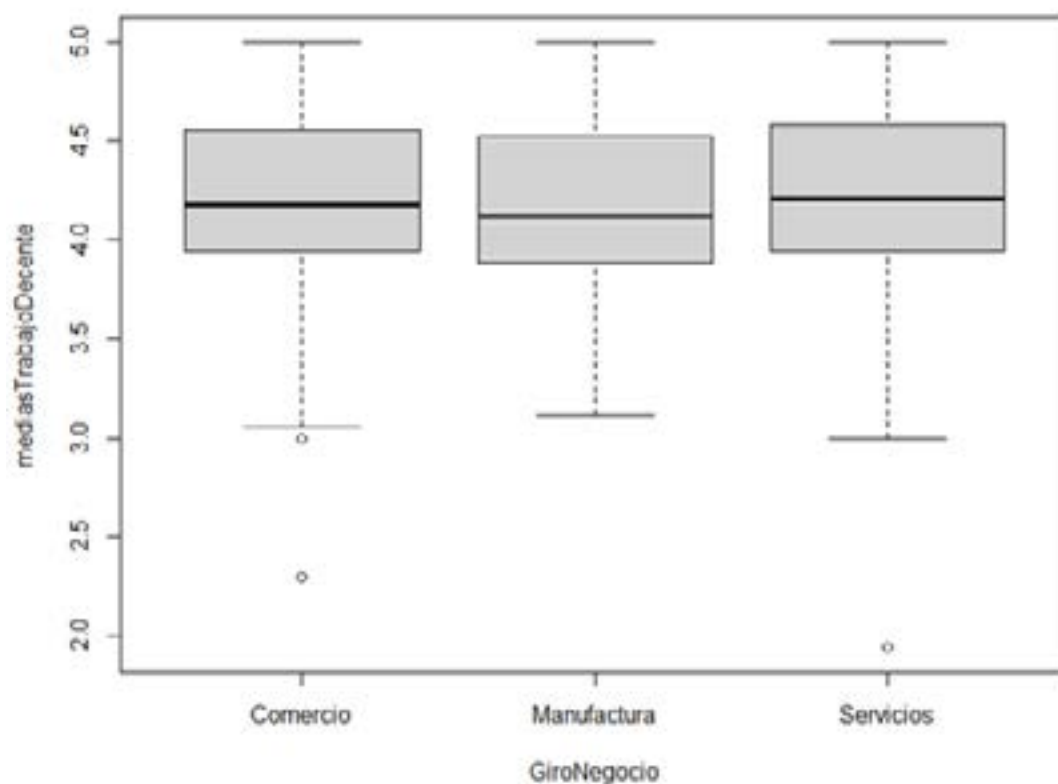
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.904. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | 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: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

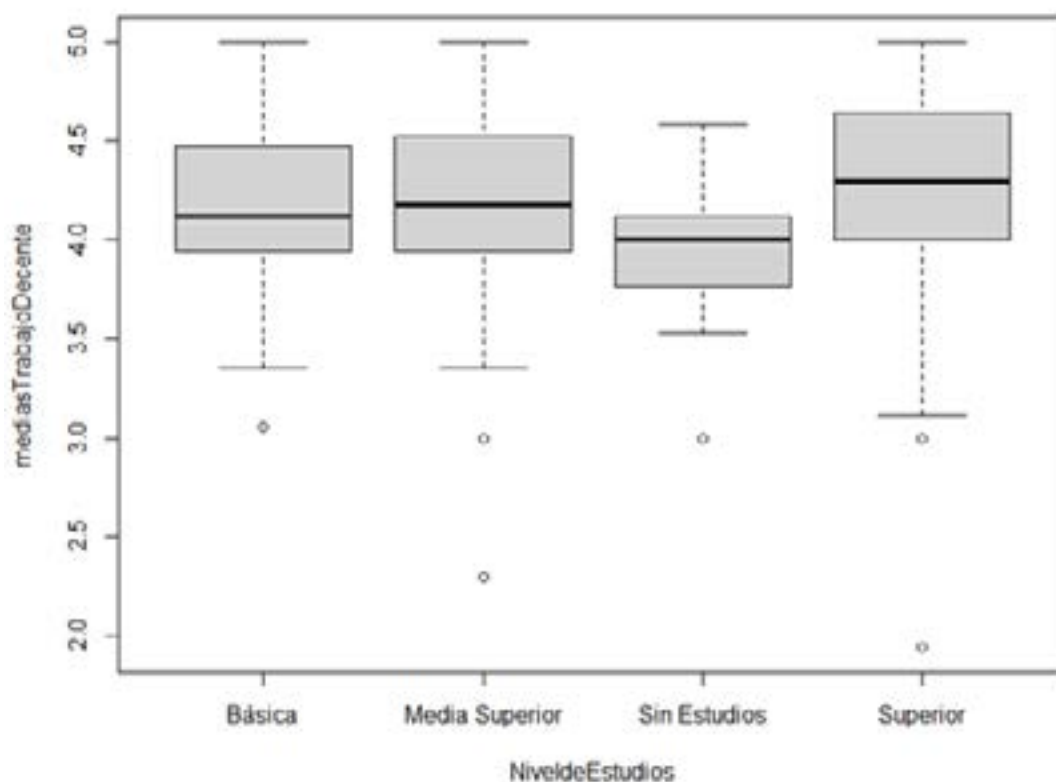
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.002. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | 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-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](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>



## **Capítulo 63. El trabajo docente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Atlixco, Puebla, México.**

Arely Velázquez Domínguez  
Lizzeth Hernández Carnalla  
Fabiola Olvera Torres  
Victor Genaro Luna Fernández

**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

**Instituto Tecnológico Superior de Atlixco**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.8>

### **Resumen**

La agenda 2030 de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) propone el logro de condiciones de trabajo docente 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 Atlixco, 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 377 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. En el caso de México, el trabajo docente está ampliamente reconocido por la Ley Federal del Trabajo, artículo Segundo, donde se pueden identificar los elementos que lo conforman desde un marco normativo laboral, para desempeñar y realizar un trabajo digno sin discriminación por tener alguna discapacidad, por género, edad, condición social y de salud, preferencias sexuales, etc., permite que todo trabajador tenga un horario justo y flexible que le permita tener convivencia familiar y social, sin dejar a un lado el diálogo entre el jefe y el empleado, el trabajador debe tener derecho a recibir capacitación continua y tener seguridad social para realizar cualquier actividad en un ambiente cordial y de respeto.

### **Palabras clave**

Estabilidad laboral, micro y pequeña empresa, seguridad social, trabajo docente

## **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 Atlixco, 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. El municipio cuenta con un total de 129,319 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 52.2% al comercio y 38.8% 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 Atlixco, 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 y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

*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>*

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= 0.976), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.988), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.985), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.988) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.052), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.868$ ).



**Tabla 63.1***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 Atlixco, 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 Atlixco, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 63.2, de los 377 empresarios que respondieron el cuestionario, el 52% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 48% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 88 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 31.3% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 37.1% con nivel media superior, 28.6% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 47.7% seguidos de los solteros con 23.6%.

La mayoría de los negocios (77.7%) pertenecen al giro comercial, un 20.7% a la prestación de servicios y sólo 1.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 15.1% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 32 trabajadores, de las empresas el 92.8% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 88.6% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 84.4% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 63.2**

*Características demográficas de los participantes (n=377).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 196 | 52%        | Soltero (a)    | 89  | 23.6%      |
| Masculino      | 181 | 48%        | Casado (a)     | 180 | 47.7%      |
|                |     |            | Unión libre    | 58  | 15.4%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 29  | 7.7%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 21  | 5.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 13  | 3.4%       | Sin estudios                    | 7   | 1.9%       |
| 24 a 30 años                              | 69  | 18.3%      | Educación básica                | 108 | 28.6%      |
| 31 a 40 años                              | 104 | 27.6%      | Educación media superior        | 140 | 37.1%      |
| 41 a 50 años                              | 111 | 29.4%      | Educación superior              | 118 | 31.3%      |
| 51 >                                      | 80  | 21.2%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 33  | 8.8%       | Comercio                        | 293 | 77.7%      |
| 2 a 3 años                                | 54  | 14.3%      | Servicios                       | 78  | 20.7%      |
| 4 a 6 años                                | 70  | 18.6%      | Manufactura                     | 6   | 1.6%       |
| 6>                                        | 220 | 58.4%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 350 | 92.8%      | Sin mujeres                     | 36  | 9.5%       |
| De 11 a 30                                | 26  | 6.9%       | De 1 a 10                       | 334 | 88.6%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.3%       | De 11 a 30                      | 7   | 1.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 53  | 14.1%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 318 | 84.4%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 6   | 1.6%       |                                 |     |            |

*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 63.3).

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= 3.984, DE= 0.721), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.058, DE= 0.753), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.077, DE= 0.845) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.224, DE= 0.716). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.243, DE= 0.895) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.256, DE= 0.73). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.285, DE= 0.697) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.308, DE= 0.754).

**Tabla 63.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.868            | 4.172 | 0.524               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.485            | 4.256 | 0.730               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.478            | 4.224 | 0.716               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.615            | 4.077 | 0.845               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.361            | 3.984 | 0.721               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.662            | 4.058 | 0.753               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.751            | 4.243 | 0.895               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.465            | 4.285 | 0.697               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.853            | 4.308 | 0.754               |

*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 0.868 como se muestra en la Tabla 63.3.

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 (86.5%), la falta de pensiones (97.3%) y de bonos o primas de servicios (83.6%), con un nivel moderado la participación de utilidades (80.9%) y las vacaciones pagadas (84.4%).

**Tabla 63.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 86.5%            | 97.3%   | 83.6%  | 80.9%      | 84.4%              |
| Sí         | 13.5%            | 2.7%    | 16.4%  | 19.1%      | 15.6%              |
| 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 63.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

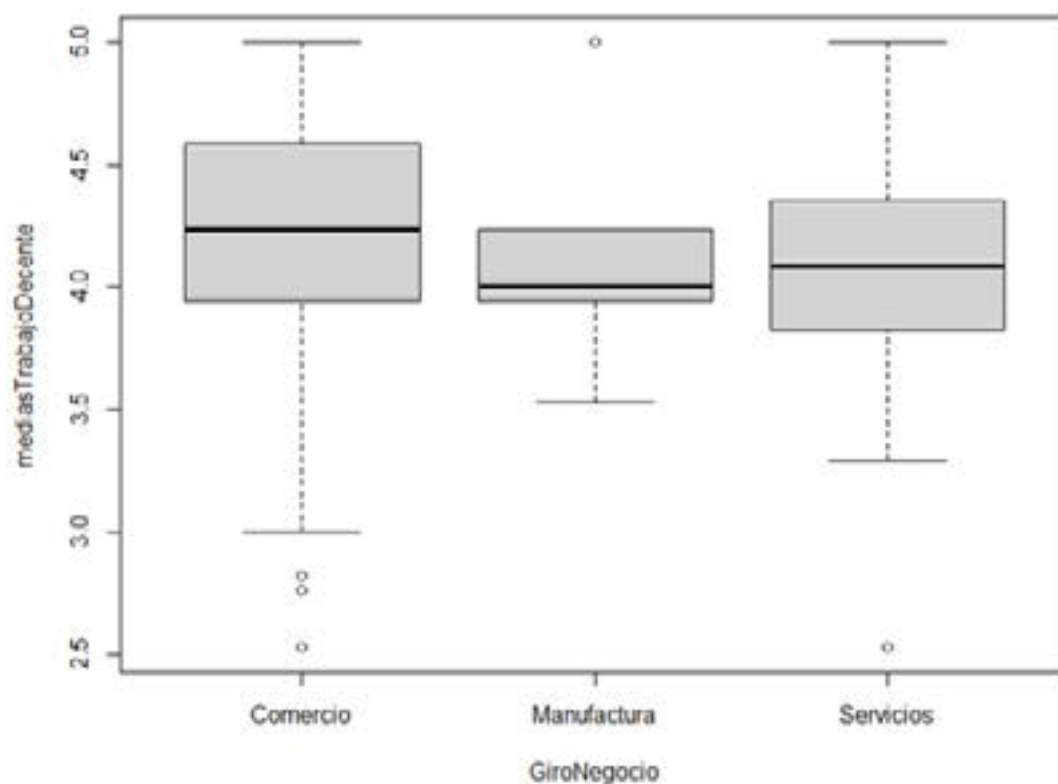
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.331. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.61   | 0.3047  | 1.11    | 0.331  |
| Residuals    |    |        | 374     | 102.64  | 0.2744 |

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

**Figura 63.5**

*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 63.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

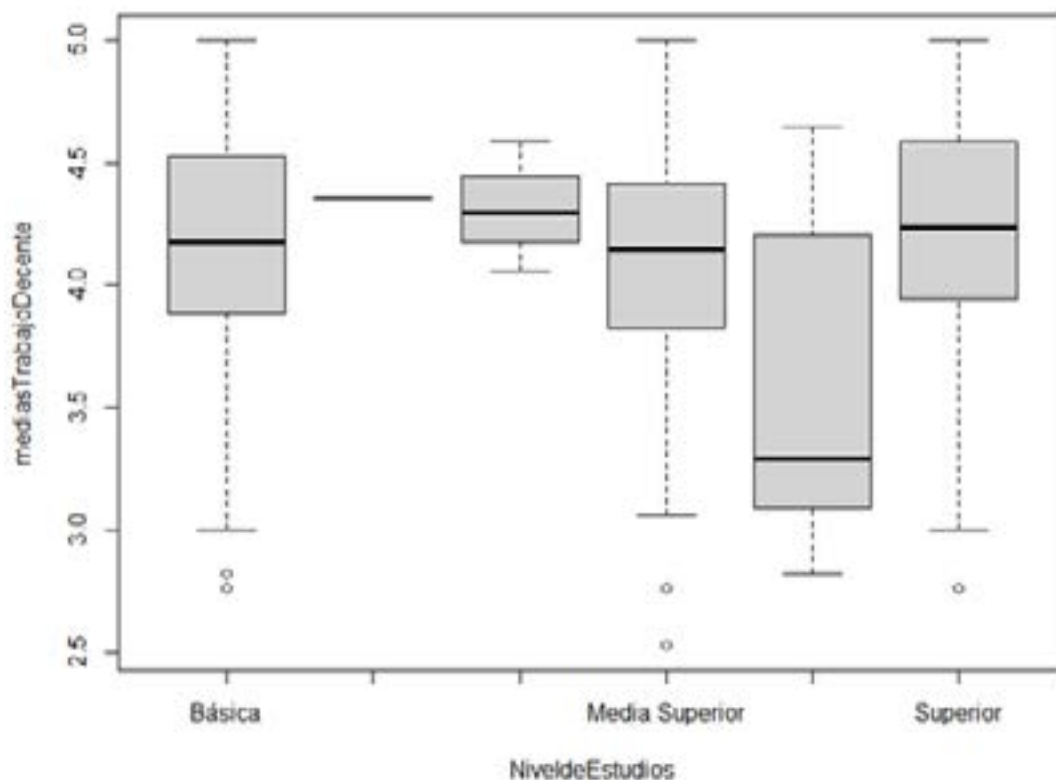
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.026. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 5  | 3.46   | 0.6926  | 2.575   | 0.0263 * |
| Residuals         |    |        | 371     | 99.79   | 0.2690   |

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

**Figura 63.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

El trabajo docente tiene un nivel de reconocimiento amplio en todo el mundo y se pone de relieve en la Agenda 2030 del desarrollo sustentable de las Naciones Unidas. En esta agenda el objetivo 8 describe a grandes rasgos el trabajo docente y forma de cómo se desempeña así como el crecimiento económico que es generado en este contexto, responde a la preocupación por promover el crecimiento económico y los empleos docentes que favorezcan la mejora de los estándares de vida en la persona (OIT, 2015).

El propósito de hacer labor docente es lograr la productividad toda vez que ésta se caracterice dentro del clima de las micro y pequeñas empresas con el propósito de mejorar las condiciones laborales del trabajador para que su desempeño lo realice de la mejor manera posible en el contexto laboral y su actividad sea mayormente productiva, exitosa para que los resultados obtenidos sean favorables en cuanto a la productividad. Para que este logro sea equitativo, primero que nada el trabajador deberá tener todas las facilidades y todos los apoyos que por ley le corresponden sin hacer distinciones o discriminación por su condición social y económica, por su religión, por sus preferencias sexuales, alguna discapacidad, edad, etcétera. El trabajador deberá tener un horario justo y flexible, que le permita la convivencia familiar y social, la comunicación con su jefe para poder expresar sus necesidades o inquietudes que haya dentro de su contexto laboral, así como la igualdad de remuneración por trabajo realizado sin importar el género, se tiene que considerar su rendimiento de la misma manera tanto para hombres como para mujeres.

En este estudio realizado en el municipio de Atlixco, Puebla, México se puede observar que existen diferencias significativas en la percepción del Trabajo Docente dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. Fueron 377 directivos encuestados; los resultados demuestran 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.

En el caso de las micro y pequeñas empresas del municipio de Atlixco, Puebla, México, no se cuenta con datos que indiquen si los empresarios realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo docente. El municipio cuenta con un total de 129,319 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 52.2% al comercio y 38.8% 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.

## **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-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](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>

## **Capítulo 64. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Chapulco, Tepanco de López y Coxcatlán, Puebla, México.**

Esperanza Colmenares Olivera

Ismael Flores Olivera

Jesús Andrés Arzola Flores

Héctor Bernardo Ortega Gines

**Universidad Tecnológica de Tehuacán**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.9>

### **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 Chapulco, Tepanco de López y Coxcatlán, 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 375 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. A través del análisis descriptivo, el instrumento permite una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.921$ ). De la muestra representativa, el 52.8% fueron del sexo femenino y el restante 47.2% masculino. Las dimensiones abordadas en el presente estudio, fueron Oportunidad de Empleo (OE), Horas de trabajo decente (HTD), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) e Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA), Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) y Entorno del trabajo Seguro (ET), Promoción del diálogo social (PDS) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO).

### **Palabras clave**

Trabajo, decente, empresarios, percepción, directivos

## **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 Chapulco, Tepanco de López y Coxcatlán, 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 129,552 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 52.3% al comercio y 38.8% 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 Chapulco, Tepanco de López y Coxcatlán, 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= 0.987), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.994), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.992), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.994) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.051), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.921$ ).

**Tabla 64. 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 Chapulco, Tepanco de López y Coxcatlán, 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 Chapulco, Tepanco de López y Coxcatlán, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 64.2, de los 375 empresarios que respondieron el cuestionario, el 52.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 47.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 78 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 13.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 39.2% con nivel media superior, 39.5% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 56% seguidos de los solteros con 24%.

La mayoría de los negocios (81.1%) pertenecen al giro comercial, un 17.3% a la prestación de servicios y sólo 1.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 13.3% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 30 trabajadores, de las empresas el 97.6% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 92.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 83.7% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 64.2**

*Características demográficas de los participantes (n=375).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 198 | 52.8%      | Soltero (a)    | 90  | 24%        |
| Masculino      | 177 | 47.2%      | Casado (a)     | 210 | 56%        |
|                |     |            | Unión libre    | 45  | 12%        |
|                |     |            | Divorciado (a) | 20  | 5.3%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10  | 2.7%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 15  | 4%         | Sin estudios                    | 28  | 7.5%       |
| 24 a 30 años                              | 34  | 9.1%       | Educación básica                | 148 | 39.5%      |
| 31 a 40 años                              | 130 | 34.7%      | Educación media superior        | 147 | 39.2%      |
| 41 a 50 años                              | 134 | 35.7%      | Educación superior              | 52  | 13.9%      |
| 51 >                                      | 62  | 16.5%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 33  | 8.8%       | Comercio                        | 304 | 81.1%      |
| 2 a 3 años                                | 56  | 14.9%      | Servicios                       | 65  | 17.3%      |
| 4 a 6 años                                | 101 | 26.9%      | Manufactura                     | 6   | 1.6%       |
| 6>                                        | 185 | 49.3%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 366 | 97.6%      | Sin mujeres                     | 26  | 6.9%       |
| De 11 a 30                                | 9   | 2.4%       | De 1 a 10                       | 348 | 92.8%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 1   | 0.3%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 38  | 10.1%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 314 | 83.7%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 23  | 6.1%       |                                 |     |            |

*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 64.3).

La dimensión con la menor media (M), que puede considerarse regular, fue Oportunidad de Empleo (OE) con una desviación estándar (DE) menor a la unidad (M= 4.092, DE= 0.719), con un comportamiento similar, Horas de trabajo decente (HTD) (M= 4.095, DE= 0.664), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.224, DE= 0.586) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.225, DE= 0.605). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.253, DE= 0.595) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.253, DE= 0.62). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.299, DE= 0.62) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.359, DE= 0.556).

**Tabla 64.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.921            | 4.225 | 0.471               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.689            | 4.092 | 0.719               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.694            | 4.253 | 0.595               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.746            | 4.225 | 0.605               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.622            | 4.095 | 0.664               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.794            | 4.224 | 0.586               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.760            | 4.359 | 0.556               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.697            | 4.253 | 0.620               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.854            | 4.299 | 0.620               |

*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 0.921 como se muestra en la Tabla 64.3.

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 (82.4%), la falta de pensiones (97.6%) y de bonos o primas de servicios (81.6%), con un nivel moderado la participación de utilidades (75.2%) y las vacaciones pagadas (88.3%).

**Tabla 64.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 82.4%            | 97.6%   | 81.6%  | 75.2%      | 88.3%              |
| Sí         | 17.6%            | 2.4%    | 18.4%  | 24.8%      | 11.7%              |
| 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 64.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

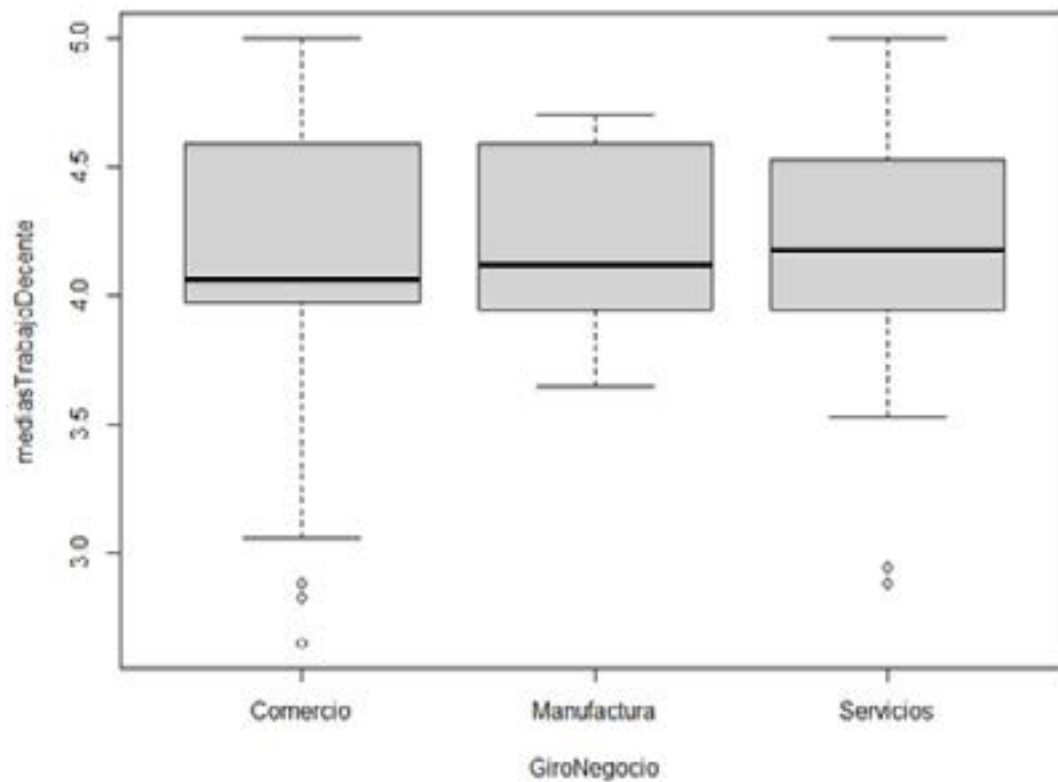
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.979. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.01   | 0.0048  | 0.022   | 0.979  |
| Residuals    |    |        | 372     | 82.86   | 0.2227 |

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

**Figura 64.5**

*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 64.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

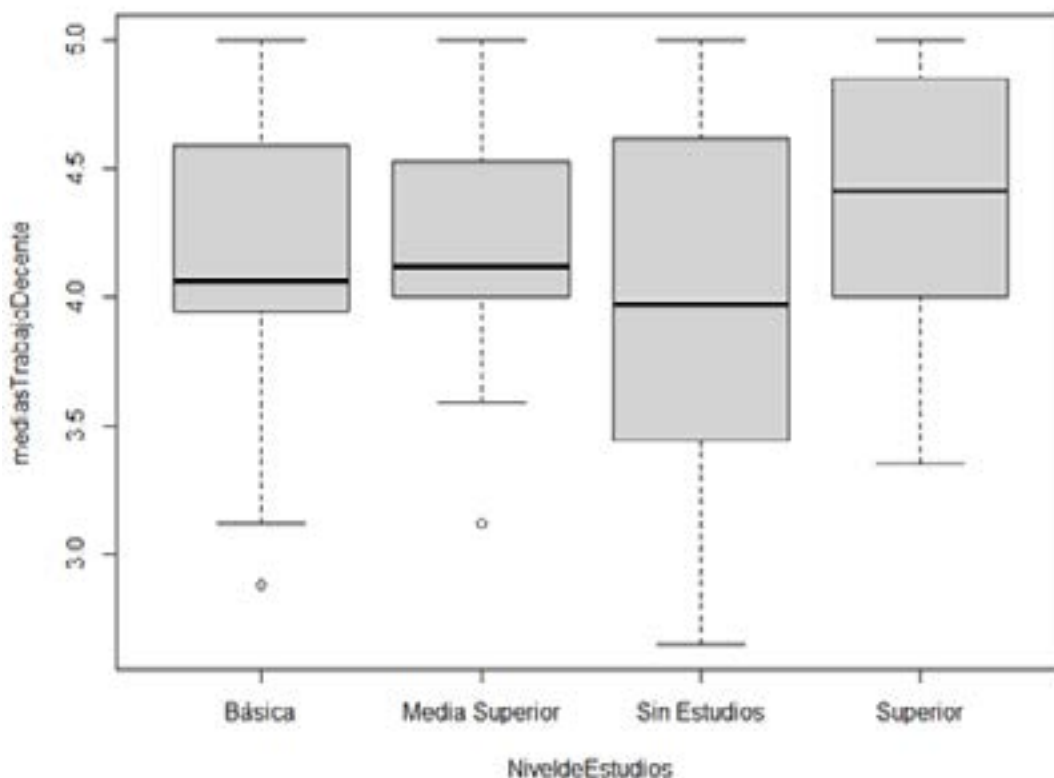
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.002. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)     |
|-------------------|----|--------|---------|---------|------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 3.20   | 1.0667  | 4.968   | 0.00216 ** |
| Residuals         |    |        | 371     | 79.67   | 0.2147     |

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

**Figura 64.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Los resultados muestran que del 100% de las empresas, únicamente el 17.6% ofrece seguridad social, el 2.4% pensión, el 18.4% bonos, el 24.8% utilidades y el 11.7% vacaciones pagadas, por lo que esto muestra claramente que el TD desde la perspectiva de los directivos y directivas aún presenta muchas áreas de oportunidad. Lo anterior se ve reflejado en el ANOVA, ya que en las empresas de los tres giros que se investigaron en este estudio, no muestran diferencias estadísticamente significativas en la media de la percepción del TD, lo cual se observa también en el diagrama de cajas y alambres de la Figura 64.5. Además, es importante

mentonar que, en dicha figura también se observa la presencia de valores atípicos, es decir, en tres empresas del giro comercial y dos empresas del giro de servicios, los directivos tienen una percepción del TD brindado por su empresa muy por debajo del resto, lo cual podría dar lugar a una investigación más profunda de tipo cualitativo para conocer las causas. Asimismo, es importante notar que el ANOVA muestra la existencia de diferencias estadísticamente significativas en la media de la percepción del TD de los directivos y directivas considerando su nivel de estudios, lo cual también se muestra en la Figura 64.6. En dicha figura se distingue una marcada diferencia entre el mínimo de percepción del TD entre directivos con y sin estudios, mostrando que los directivos sin estudios muestran la peor percepción respecto a esta variable. Por último, es importante señalar que necesario indagar respecto a la percepción del TD por parte de los empleados de estas empresas, ya que estos resultados permitirán contrastar la percepción del TD general en las MyPES, y con ello, tener una discusión más objetiva respecto a este importante tema.

## 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-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](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>



## **Capítulo 65. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Puebla, Puebla, México.**

Emma Biviano Pérez  
María Beatriz Flores Elizondo  
María Teresa Abirrached Fernández  
María de Lourdes Avelino Tepanecatl

**Universidad Tecnológica de Puebla**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.10>

### **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 Puebla, 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 418 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.

Los principales hallazgos recabados muestran que en la mayoría de las MyPES los colaboradores pertenecen al núcleo familiar, por lo que el cumplimiento de las condiciones de trabajo decente no es prioridad para los directivos, la seguridad social se otorga en un mínimo porcentaje y de la misma forma los servicios de salud y pensiones para el retiro. Las vacaciones, reparto de utilidades y bonos o primas de servicios, son retribuidas a muy pocos colaboradores lo que indica una brecha importante entre la realidad de las MyPES en Puebla y la noción de trabajo decente establecida por la OIT.

### **Palabras clave**

MyPES, Percepción directores, 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 Puebla, 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. El municipio cuenta con un total de 212,935 empresas, de las cuales el 8.4% se dedican a la industria, 49.7% al comercio y 41.9% 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 Puebla, 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 y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

*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>*

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= 0.977), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.987), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.984), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.987) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.059), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.907$ ).



**Tabla 65.1***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 Puebla, 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 Puebla, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 65.2, de los 418 empresarios que respondieron el cuestionario, el 47.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 52.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 84 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 28.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 42.8% con nivel media superior, 25.6% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 51% seguidos de los solteros con 20.8%.

La mayoría de los negocios (76.1%) pertenecen al giro comercial, un 22% a la prestación de servicios y sólo 1.9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 12.7% 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 92.6% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 87.6% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 70.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 65.2

Características demográficas de los participantes (n=418).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 200 | 47.8%      | Soltero (a)    | 87  | 20.8%      |
| Masculino      | 218 | 52.2%      | Casado (a)     | 213 | 51%        |
|                |     |            | Unión libre    | 75  | 17.9%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 33  | 7.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10  | 2.4%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 17  | 4.1%       | Sin estudios                    | 11  | 2.6%       |
| 24 a 30 años                              | 42  | 10%        | Educación básica                | 107 | 25.6%      |
| 31 a 40 años                              | 131 | 31.3%      | Educación media superior        | 179 | 42.8%      |
| 41 a 50 años                              | 121 | 28.9%      | Educación superior              | 121 | 28.9%      |
| 51 >                                      | 107 | 25.6%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 38  | 9.1%       | Comercio                        | 318 | 76.1%      |
| 2 a 3 años                                | 49  | 11.7%      | Servicios                       | 92  | 22%        |
| 4 a 6 años                                | 80  | 19.1%      | Manufactura                     | 8   | 1.9%       |
| 6 >                                       | 251 | 60%        |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 387 | 92.6%      | Sin mujeres                     | 41  | 9.8%       |
| De 11 a 30                                | 26  | 6.2%       | De 1 a 10                       | 366 | 87.6%      |
| De 31 a 50                                | 5   | 1.2%       | De 11 a 30                      | 11  | 2.6%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 96  | 23%        |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 295 | 70.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 27  | 6.5%       |                                 |     |            |

*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 65.3).

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= 3.968, DE= 0.798), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.027, DE= 0.83), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.053, DE= 0.82) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.154, DE= 0.821). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.164, DE= 0.821) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.295, DE= 0.791). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.322, DE= 0.911) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.328, DE= 0.732).

**Tabla 65.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.907            | 4.156 | 0.594               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.643            | 4.154 | 0.821               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.787            | 4.164 | 0.821               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.692            | 4.053 | 0.820               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.585            | 3.968 | 0.798               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.740            | 4.027 | 0.830               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.882            | 4.322 | 0.911               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.650            | 4.295 | 0.791               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.886            | 4.328 | 0.732               |

*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 0.907 como se muestra en la Tabla 65.3.

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 (83%), la falta de pensiones (95.9%) y de bonos o primas de servicios (76.3%), con un nivel moderado la participación de utilidades (81.3%) y las vacaciones pagadas (77.8%).

**Tabla 65.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 83%              | 95.9%   | 76.3%  | 81.3%      | 77.8%              |
| Sí         | 17%              | 4.1%    | 23.7%  | 18.7%      | 22.2%              |
| 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 65.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

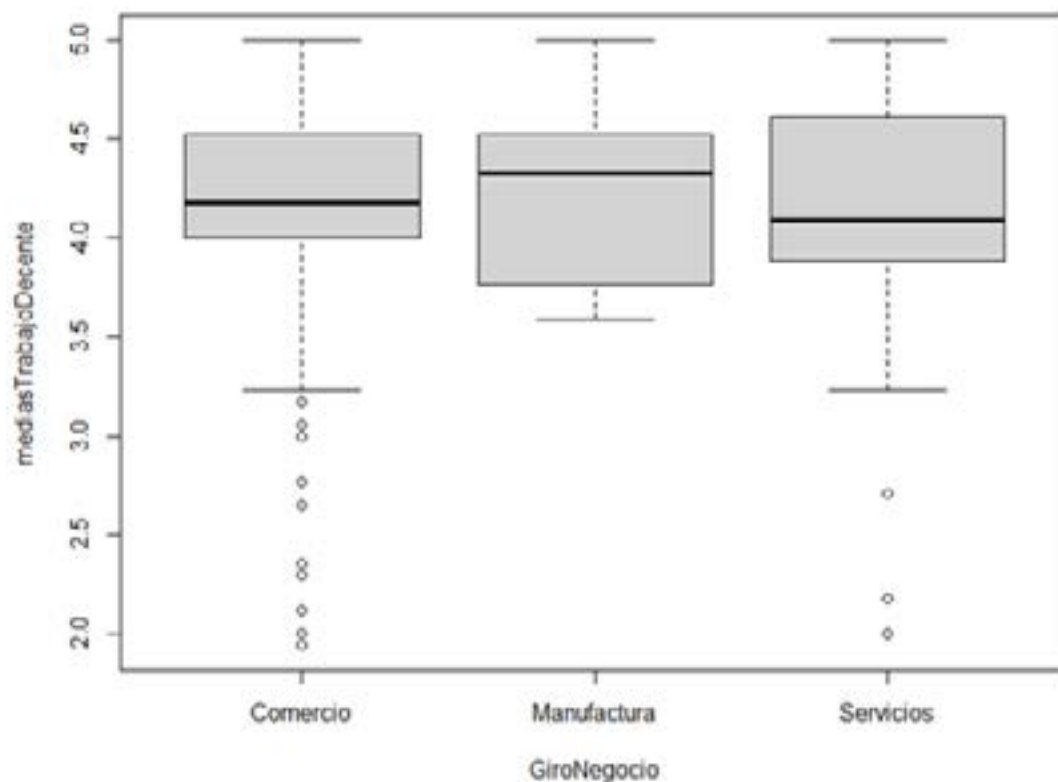
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.884. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.09   | 0.0437  | 0.123   | 0.884  |
| Residuals    |    |        | 415     | 147.12  | 0.3545 |

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

**Figura 65.5**

*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 65.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

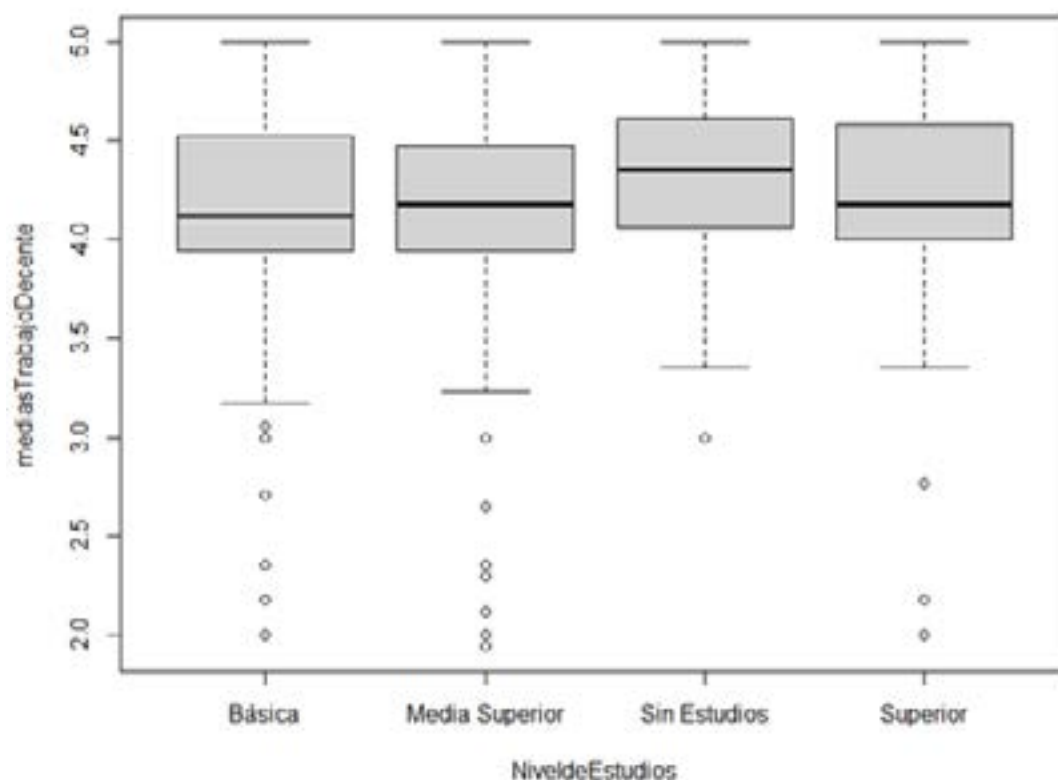
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.926. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.17   | 0.0550  | 0.155   | 0.926  |
| Residuals         |    |        | 414     | 147.04  | 0.3552 |

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

**Figura 65.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

La noción sobre el trabajo decente impacta en lo que debería comprenderse en el actual mundo tecnócrata y globalizado como empleo digno, concepto dictado por la OIT y que ocupa a la agenda 2030 como parte del desarrollo sostenible.

De acuerdo a los hallazgos recabados en la presente investigación la percepción de los directivos de la ciudad de Puebla, apunta a que la mayoría de las MyPES corresponde al giro comercial y sus integrantes pertenecen al núcleo familiar (70.6%), por lo que natural-

mente el interés por cumplir con las condiciones de trabajo decente no es prioridad para los directivos. Así mismo, en cuanto a la seguridad social se observa que un mínimo porcentaje (17%) de Mypes otorgan servicios de salud y por consiguiente no es posible acceder a pensiones que aseguran una calidad de vida digna en la etapa de retiro.

Respecto a los conceptos de vacaciones, reparto de utilidades y bonos o primas de servicios, se observa un bajo porcentaje de Mypes (21.5% en promedio) que otorgan estos beneficios a sus colaboradores repercutiendo directamente en su bienestar y el de su familia, lo que indica una brecha importante entre la realidad de las MyPES en Puebla y la noción de trabajo decente establecida por la OIT.

Aún cuando no existen diferencias significativas en las medias de las dimensiones de giro del negocio y nivel educativo del directivo, la hipótesis se comprueba debido a que la percepción general de los beneficios que se deben otorgar a los trabajadores se observa de manera indistinta en los negocios poblanos, independientemente del giro o nivel educativo del directivo.

## **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-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](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>



## **Capítulo 66. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Andrés Cholula, Puebla, México.**

Juan Chávez Medina  
Norma Angélica Santiesteban López  
Vidal Armas Torres  
José Aurelio Cruz De los Ángeles

**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.11>

### **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 San Andrés Cholula, 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 349 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. En cambio, se encontró una relación significativa entre el nivel educativo de los directivos y su percepción del trabajo decente, con aquellos con niveles educativos más altos mostrando una percepción más favorable. Este estudio destaca la importancia de considerar la perspectiva de los directivos en la mejora de las condiciones laborales en las mypes y sugiere la necesidad de promover la implementación de seguridad social y la formación de los directivos en temas relacionados con el trabajo decente. Se reconoce que el tamaño de la muestra y la posible falta de significancia estadística en algunos casos son limitaciones del estudio.

### **Palabras clave**

Agenda 2030, condiciones laborales, mypes, trabajo decente, 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 San Andrés Cholula, 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. El municipio cuenta con un total de 7,700 empresas, de las cuales el 9.7% se dedican a la industria, 38.8% al comercio y 51.5% 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 San Andrés Cholula, 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 y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

*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>*

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= 0.978), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.989), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.987), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.989) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.052), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.867$ ).



**Tabla 66.1***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 San Andrés Cholula, 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 San Andrés Cholula, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 66.2, de los 349 empresarios que respondieron el cuestionario, el 37.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 62.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 87 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 39.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 35.8% con nivel media superior, 22.9% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 55.6% seguidos de los solteros con 22.3%.

La mayoría de los negocios (64.8%) pertenecen al giro comercial, un 31.5% a la prestación de servicios y sólo 3.7% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 14.6% 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 88% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 82.5% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 71.9% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 66.2**

*Características demográficas de los participantes (n=349).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 132 | 37.8%      | Soltero (a)    | 78  | 22.3%      |
| Masculino      | 217 | 62.2%      | Casado (a)     | 194 | 55.6%      |
|                |     |            | Unión libre    | 42  | 12%        |
|                |     |            | Divorciado (a) | 26  | 7.4%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 9   | 2.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 15  | 4.3%       | Sin estudios                    | 5   | 1.4%       |
| 24 a 30 años                              | 47  | 13.5%      | Educación básica                | 80  | 22.9%      |
| 31 a 40 años                              | 95  | 27.2%      | Educación media superior        | 125 | 35.8%      |
| 41 a 50 años                              | 115 | 33%        | Educación superior              | 139 | 39.8%      |
| 51 >                                      | 77  | 22.1%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 30  | 8.6%       | Comercio                        | 226 | 64.8%      |
| 2 a 3 años                                | 49  | 14%        | Servicios                       | 110 | 31.5%      |
| 4 a 6 años                                | 75  | 21.5%      | Manufactura                     | 13  | 3.7%       |
| 6 >                                       | 195 | 55.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 307 | 88%        | Sin mujeres                     | 50  | 14.3%      |
| De 11 a 30                                | 33  | 9.5%       | De 1 a 10                       | 288 | 82.5%      |
| De 31 a 50                                | 9   | 2.6%       | De 11 a 30                      | 10  | 2.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.3%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 61  | 17.5%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 251 | 71.9%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 37  | 10.6%      |                                 |     |            |

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 66.3).

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= 3.891, DE= 0.635), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.051, DE= 0.704), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.059, DE= 0.714) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.06, DE= 0.749). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.195, DE= 0.685) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.262, DE= 0.613). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.289, DE= 0.826) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.341, DE= 0.566).

**Tabla 66.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.867            | 4.138 | 0.463               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.464            | 4.060 | 0.749               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.666            | 4.195 | 0.685               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.713            | 4.059 | 0.714               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.250            | 3.891 | 0.635               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.682            | 4.051 | 0.704               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.893            | 4.289 | 0.826               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.630            | 4.262 | 0.613               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.839            | 4.341 | 0.566               |

*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 0.867 como se muestra en la Tabla 66.3.

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 (66.2%), la falta de pensiones (92%) y de bonos o primas de servicios (62.8%), con un nivel moderado la participación de utilidades (57.6%) y las vacaciones pagadas (68.5%).

**Tabla 66.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 66.2%            | 92%     | 62.8%  | 57.6%      | 68.5%              |
| Sí         | 33.8%            | 8%      | 37.2%  | 42.4%      | 31.5%              |
| 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 66.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

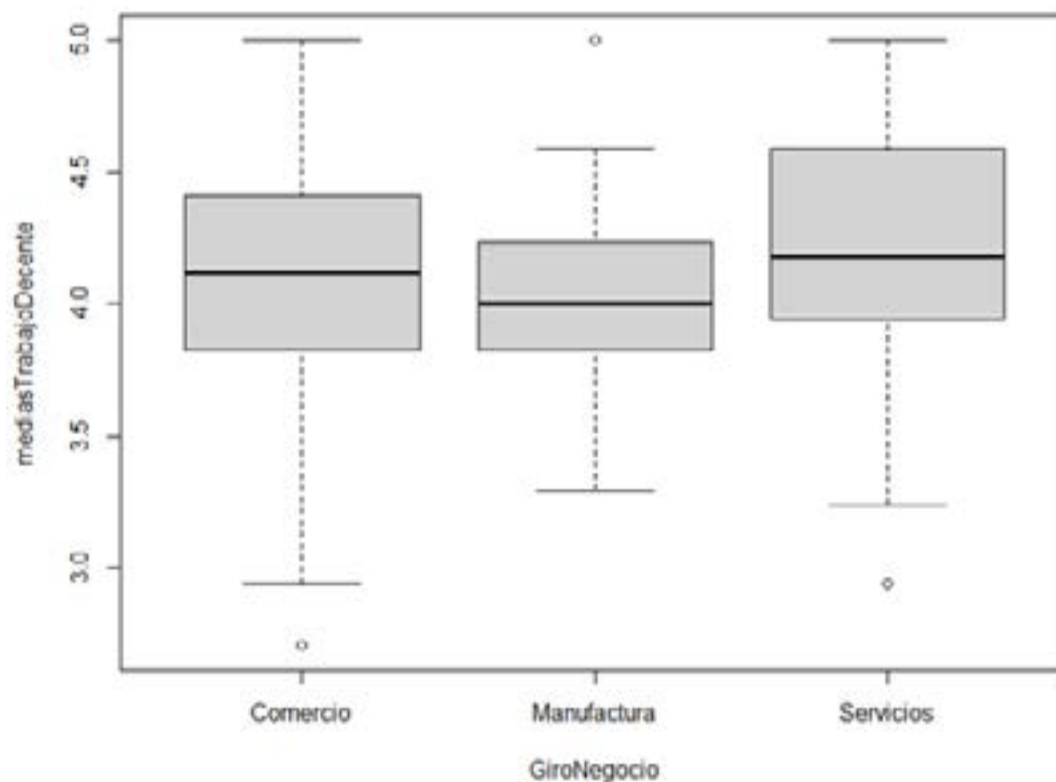
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.135. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.86   | 0.4292  | 2.015   | 0.135  |
| Residuals    |    |        | 346     | 73.69   | 0.2130 |

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

**Figura 66.5**

*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 66.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

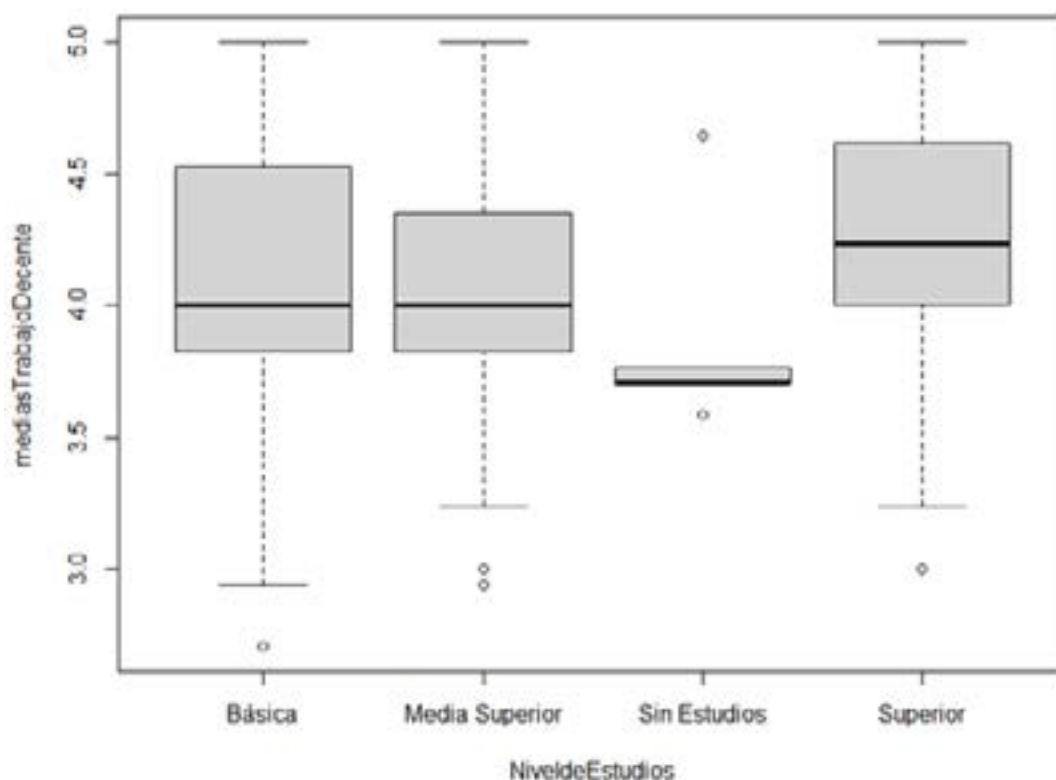
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.003. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)     |
|-------------------|----|--------|---------|---------|------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 2.94   | 0.9786  | 4.715   | 0.00307 ** |
| Residuals         |    |        | 345     | 71.61   | 0.2076     |

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

**Figura 66.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

El estudio realizado en el municipio de San Andrés Cholula, Puebla, revela una percepción generalmente positiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas (mypes) en cuanto al trabajo decente en sus organizaciones. Se observa que las dimensiones mejor evaluadas son la Igualdad de oportunidades y de trato (IO) y Promoción del diálogo social (PDS), mientras que la dimensión peor evaluada es Horas de trabajo decente (HTD).

En lo que respecta a la seguridad social ofrecida a los trabajadores, el estudio pone de manifiesto una preocupante carencia en la provisión de beneficios y derechos laborales en la mayoría de las mypes. La falta de seguridad social o servicios de salud formales, pensiones y bonos o primas de servicios es notable y señala la necesidad de implementar políticas y prácticas que mejoren estas condiciones laborales.

Es importante señalar que se planteó la hipótesis de que podría existir una diferencia significativa en la percepción del trabajo decente según el giro de la mype. Sin embargo, el análisis de varianza (ANOVA) no encontró diferencias significativas, lo que sugiere que la percepción del trabajo decente es similar independientemente del tipo de actividad económica de la empresa. Esto no debe interpretarse como una falta de importancia del tipo de negocio, pero podría requerir análisis más detallados para comprender mejor su impacto en las condiciones laborales.

En cuanto a la influencia del nivel educativo de los directivos en la percepción del trabajo decente, se encontraron diferencias significativas. Esto indica que el nivel de estudios del director de la mype influye en cómo perciben el trabajo decente en sus empresas. Los directivos con niveles educativos más altos pueden estar más conscientes de los estándares de trabajo decente y ser más propensos a implementarlos en sus organizaciones.

El estudio destaca la importancia de considerar la perspectiva de los directivos en la evaluación del trabajo decente en las mypes. Si bien es común centrarse en la percepción de los empleados, los directivos desempeñan un papel crucial en la toma de decisiones que afectan las condiciones laborales.

Sin embargo, es necesario reconocer algunas limitaciones del estudio, como el tamaño de la muestra, que puede limitar la generalización de los resultados a un contexto más amplio. Además, se destaca la necesidad de ser prudentes en la interpretación de los resultados debido a la posible falta de significancia estadística en algunos casos.

En conclusión, este estudio resalta la importancia de abordar la percepción del trabajo decente desde la perspectiva de los directivos de las mypes. Se recomienda promover la implementación de beneficios de seguridad social en estas empresas para mejorar las condiciones laborales de los empleados. Además, es importante fomentar la educación y formación de los directivos en temas relacionados con el trabajo decente. Futuras investigaciones pueden ampliar la muestra y realizar análisis más detallados para comprender mejor cómo factores como el tipo de negocio y el nivel educativo afectan la percepción del trabajo decente en las mypes.



## 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-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](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>

## **Capítulo 67. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Gabriel Chilac, Zapotitlán y Zinacatepec, Puebla, México.**

Renato Emilio Ortiz Saucedo  
Fortino Merlo Magaña  
Luis Carlos Ortuño Barba  
Armando Heredia González

**Tecnológico Nacional de México**

**Instituto Tecnológico de Tehuacán**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.12>

### **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 San Gabriel Chilac, Zapotitlán y Zinacatepec, 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 391 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. Entre las variables identificadas sobresalen las Horas de trabajo decente (HTD), los Ingresos adecuados y el trabajo productivo (IA) y el Entorno del trabajo seguro (ET), en ese orden, dando como resultado un menor nivel de atención en las empresas de los sectores de comercio y manufacturas, principalmente. En lo que respecta a la seguridad social, ésta es casi imperceptible, ya que solo se encuentra inscrito el 8.7% de la población activa, por lo que la mayoría de los trabajadores no tienen la posibilidad de obtener una pensión en el futuro.

### **Palabras clave**

Homogeneidad, Nivel educativo, 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 San Gabriel Chilac, Zapotitlán y Zinacatepec, 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 213,704 empresas, de las cuales el 8.6% se dedican a la industria, 49.5% al comercio y 41.8% 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 San Gabriel Chilac, Zapotitlán y Zinacatepec, 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

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= 0.981), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.99), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.988), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.99) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.053), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.902$ ).

**Tabla 67.1**

*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 San Gabriel Chilac, Zapotitlán y Zinacatepec, 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 San Gabriel Chilac, Zapotitlán y Zinacatepec, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 67.2, de los 391 empresarios que respondieron el cuestionario, el 56.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 43.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 85 años, con un promedio de 42 años y una moda de 35 años. El 16.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 41.4% con nivel media superior, 38.1% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 62.9% seguidos de los solteros con 17.6%.

La mayoría de los negocios (76.5%) pertenecen al giro comercial, un 19.2% a la prestación de servicios y sólo 4.3% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 14.8% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 40 trabajadores, de las empresas el 95.1% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 79.8% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 67.2

Características demográficas de los participantes (n=391).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 220 | 56.3%      | Soltero (a)    | 69  | 17.6%      |
| Masculino      | 171 | 43.7%      | Casado (a)     | 246 | 62.9%      |
|                |     |            | Unión libre    | 36  | 9.2%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 23  | 5.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 17  | 4.3%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 8   | 2%         | Sin estudios                    | 14  | 3.6%       |
| 24 a 30 años                              | 58  | 14.8%      | Educación básica                | 149 | 38.1%      |
| 31 a 40 años                              | 132 | 33.8%      | Educación media superior        | 162 | 41.4%      |
| 41 a 50 años                              | 104 | 26.6%      | Educación superior              | 66  | 16.9%      |
| 51 >                                      | 89  | 22.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 32  | 8.2%       | Comercio                        | 299 | 76.5%      |
| 2 a 3 años                                | 55  | 14.1%      | Servicios                       | 75  | 19.2%      |
| 4 a 6 años                                | 72  | 18.4%      | Manufactura                     | 17  | 4.3%       |
| 6 >                                       | 232 | 59.3%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 372 | 95.1%      | Sin mujeres                     | 38  | 9.7%       |
| De 11 a 30                                | 18  | 4.6%       | De 1 a 10                       | 348 | 89%        |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.3%       | De 11 a 30                      | 5   | 1.3%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 61  | 15.6%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 312 | 79.8%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 18  | 4.6%       |                                 |     |            |

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 67.3).

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= 3.922, DE= 0.612), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.058, DE= 0.582), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.088, DE= 0.684) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.129, DE= 0.59). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.201, DE= 0.638) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.224, DE= 0.609). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.228, DE= 0.571) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.285, DE= 0.608).

**Tabla 67.3.**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrument                                | 0.902            | 4.137 | 0.445               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.735            | 4.088 | 0.684               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.775            | 4.224 | 0.609               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.623            | 4.129 | 0.590               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.356            | 3.922 | 0.612               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.713            | 4.058 | 0.582               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.871            | 4.285 | 0.608               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.645            | 4.201 | 0.638               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.741            | 4.228 | 0.571               |

*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 0.902 como se muestra en la Tabla 67.3.

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 (91.3%), la falta de pensiones (98.5%) y de bonos o primas de servicios (82.1%), con un nivel moderado la participación de utilidades (83.6%) y las vacaciones pagadas (88.7%).

**Tabla 67.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 91.3%            | 98.5%   | 82.1%  | 83.6%      | 88.7%              |
| Sí         | 8.7%             | 1.5%    | 17.9%  | 16.4%      | 11.3%              |
| 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 67.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

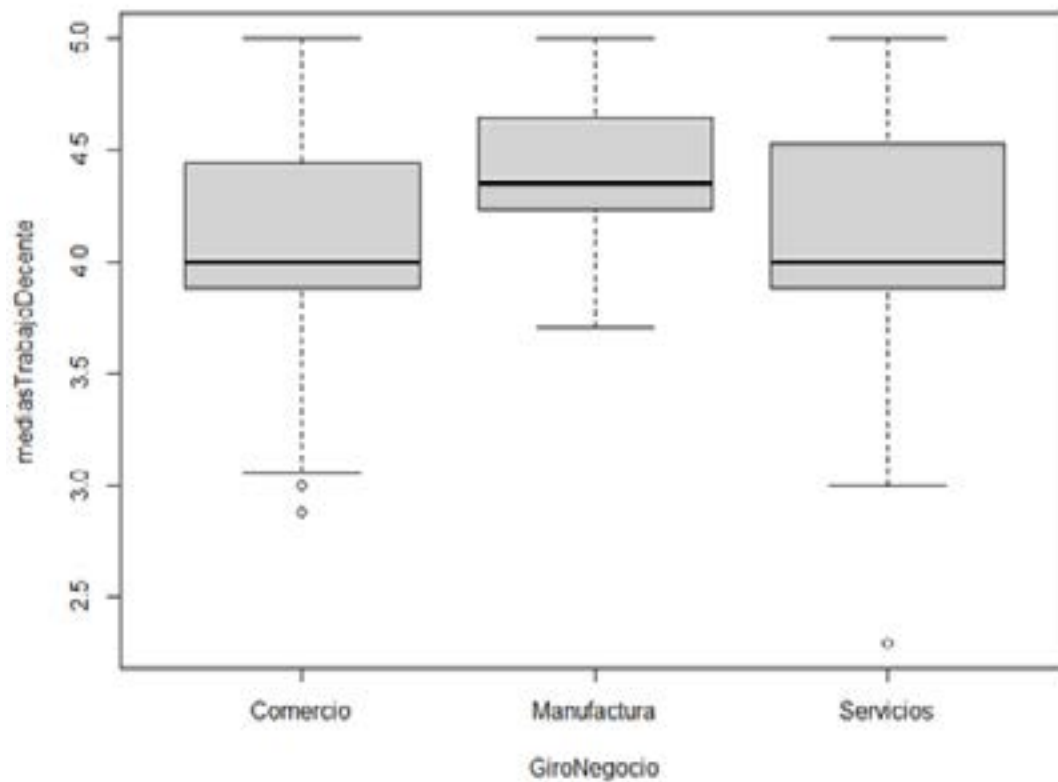
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.027. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|--------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Giro Negocio | 2  | 1.43   | 0.7169  | 3.662   | 0.0266 * |
| Residuals    |    |        | 388     | 75.96   | 0.1958   |

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

**Figura 67.5**

*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 67.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

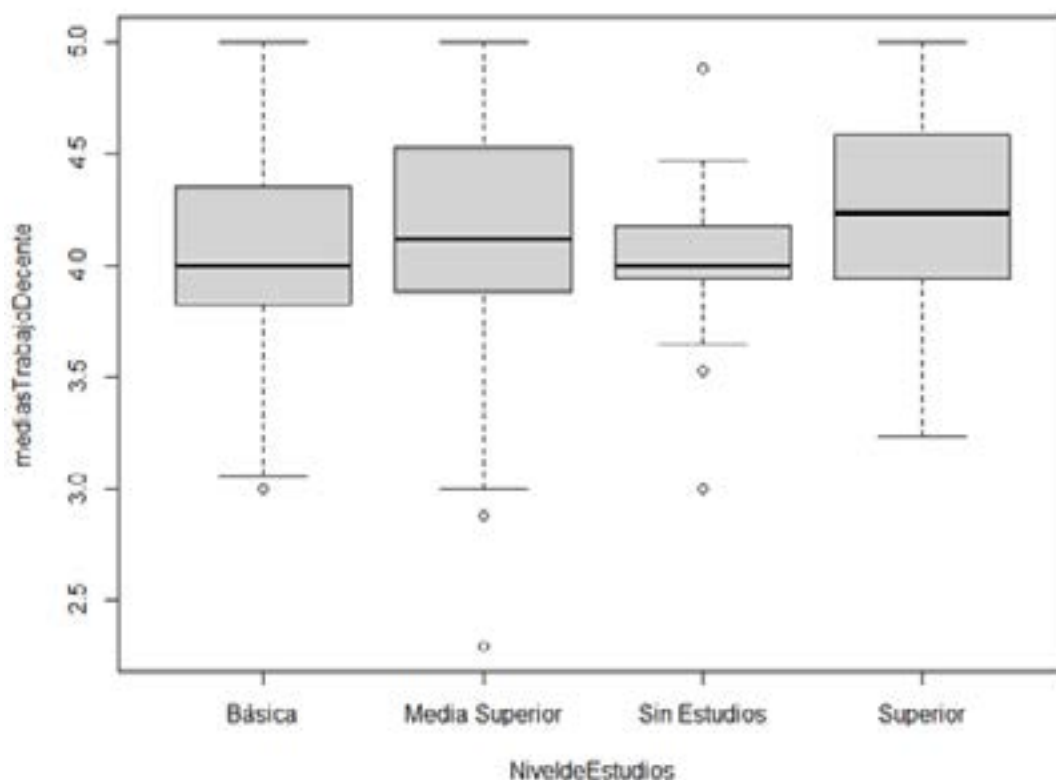
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.02. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.94   | 0.6477  | 3.322   | 0.0199 * |
| Residuals         |    |        | 87      | 75.46   | 0.1950   |

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

**Figura 67.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

En sintonía con lo expuesto en la introducción, cabe mencionar que las características del trabajo decente, desde la perspectiva del empresario, en los municipios objeto de estudio presentan un nivel menor al aceptable, lo cual coincide con las mediciones realizadas, dado que no se presentan diferencias sustanciales por el giro de la empresa y el perfil actual de los directivos.

Así también, conforme al objetivo 8 de los ODS “trabajo decente y crecimiento económico”, y sus principios rectores, es evidente la necesidad de promover políticas públicas que impulsen la generación de empleos y mejores condiciones de trabajo en estas poblaciones semi urbanizadas y relativamente alejadas del principal centro de población (Tehuacán, Puebla, México); así como la importancia de fortalecer y reforzar la regulación en material económica y laboral, como lo demuestran los indicadores demográficos, de seguridad social y nivel de estudios de los directivos.

En cuanto a las seis variables analizadas, las que mayor atención requieren son las Horas de trabajo decente (HTD), los Ingresos adecuados y el trabajo productivo (IA) y el Entorno de trabajo seguro (ET).

En este sentido, cabe hacer notar que, en virtud de que el grado de confiabilidad de la consistencia interna de la escala seleccionada (Alfa de Cronbach) de la variable horas de trabajo decente (HTD), resulta muy bajo (0.356); es patente que la magnitud de los ítems del instrumento utilizado no están suficientemente correlacionados, lo cual significa que tienen una estructura multidimensional y por lo tanto debe valorarse el coeficiente de confiabilidad para cada dimensión.

En síntesis, es notable que las condiciones laborales que acusan bajos niveles de atención, mayoritariamente en el comercio y las manufacturas, son: el pago de pensiones, la seguridad social y las vacaciones pagadas, principalmente, lo cual puede obedecer a la situación de trabajo de familiares dentro de la empresa (84.4%). Del mismo modo, aunque las medias del trabajo decente son semejantes, la que corresponde a manufactura se colocó ligeramente por arriba de las de comercio y servicios; lo mismo sucede con el nivel de estudios básico y sin estudios en comparación con las categorías de educación media-superior y superior que declararon los directivos; lo cual hace suponer que las características de ese sector son ligeramente superiores al resto de las empresas en la zona.

## **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-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](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>

## **Capítulo 68. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Martín Texmelucan, Puebla, México.**

Esmeralda Aguilar Pérez  
María Elena Hernández Hernández  
Luis Ernesto Irigoyen Arroyo  
Soledad Soto Rivas

**Tecnológico Nacional de México  
Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.13>

### **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 San Martín Texmelucan, 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 448 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. En ese sentido el 33.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 66.1% masculino. La caracterización de los negocios en SMT pertenecen al giro comercial en un 71.9%, prestación de servicios en un 25.4% y sólo 2.7% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 9.8% de los negocios es menor a 3 años. Por lo que se refiere a las variables, se identifica en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular. Particularmente en la variable de seguridad social ofrecida a los colaboradores, se observan altos porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador.

### **Palabras clave**

Derechos laborales, derechos humanos, MyPe, 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 San Martín Texmelucan, 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. El municipio cuenta con un total de 11311 empresas, de las cuales el 10.4% se dedican a la industria, 56.6% al comercio y 37.1% 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 San Martín Texmelucan, 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 y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

*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>*

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= 0.965), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.976), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.971), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.976) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.068), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.858$ ).

**Tabla 68.1**

*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 San Martín Texmelucan, 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 San Martín Texmelucan, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 68.2, de los 448 empresarios que respondieron el cuestionario, el 33.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 66.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 82 años, con un promedio de 43 años y una moda de 45 años. El 42% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 38.6% con nivel media superior, 15.8% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 57.6% seguidos de los solteros con 19.2%.

La mayoría de los negocios (71.9%) pertenecen al giro comercial, un 25.4% a la prestación de servicios y sólo 2.7% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 9.8% 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 79.9% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 84.4% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 64.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 68.2

Características demográficas de los participantes (n=448)

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 152 | 33.9%      | Soltero (a)    | 86  | 19.2%      |
| Masculino      | 296 | 66.1%      | Casado (a)     | 258 | 57.6%      |
|                |     |            | Unión libre    | 71  | 15.8%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 22  | 4.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 11  | 2.5%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 19  | 4.2%       | Sin estudios                    | 7   | 1.6%       |
| 24 a 30 años                              | 53  | 11.8%      | Educación básica                | 71  | 15.8%      |
| 31 a 40 años                              | 127 | 28.3%      | Educación media superior        | 173 | 38.6%      |
| 41 a 50 años                              | 136 | 30.4%      | Educación superior              | 188 | 42%        |
| 51 >                                      | 113 | 25.2%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 22  | 4.9%       | Comercio                        | 322 | 71.9%      |
| 2 a 3 años                                | 50  | 11.2%      | Servicios                       | 114 | 25.4%      |
| 4 a 6 años                                | 74  | 16.5%      | Manufactura                     | 12  | 2.7%       |
| 6 >                                       | 302 | 67.4%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 358 | 79.9%      | Sin mujeres                     | 41  | 9.2%       |
| De 11 a 30                                | 83  | 18.5%      | De 1 a 10                       | 378 | 84.4%      |
| De 31 a 50                                | 7   | 1.6%       | De 11 a 30                      | 29  | 6.5%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 134 | 29.9%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 287 | 64.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 27  | 6%         |                                 |     |            |

## 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 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 68.3).

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= 3.912, DE= 0.566), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 3.985, DE= 0.691), Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.037, DE= 0.665) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.058, DE= 0.595). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.105, DE= 0.597) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.28, DE= 0.58). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.286, DE= 0.566) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.327, DE= 0.673).

**Tabla 68.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.858            | 4.116 | 0.411               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.519            | 4.058 | 0.595               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.670            | 4.037 | 0.665               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.626            | 4.105 | 0.597               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.128            | 3.912 | 0.566               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.726            | 3.985 | 0.691               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.837            | 4.327 | 0.673               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.579            | 4.286 | 0.566               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.769            | 4.280 | 0.580               |

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.858 como se muestra en la Tabla 68.3.

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 (65.6%), la falta de pensiones (94.6%) y de bonos o primas de servicios (58.7%), con un nivel moderado la participación de utilidades (58.9%) y las vacaciones pagadas (72.3%).

**Tabla 68.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 65.6%            | 94.6%   | 58.7%  | 58.9%      | 72.3%              |
| Sí         | 34.4%            | 5.4%    | 41.3%  | 41.1%      | 27.7%              |
| Total      | 100.0%           | 100.0%  | 100.0% | 100.0%     | 100.0%             |

### Comparativo por tipo de empresa

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 68.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

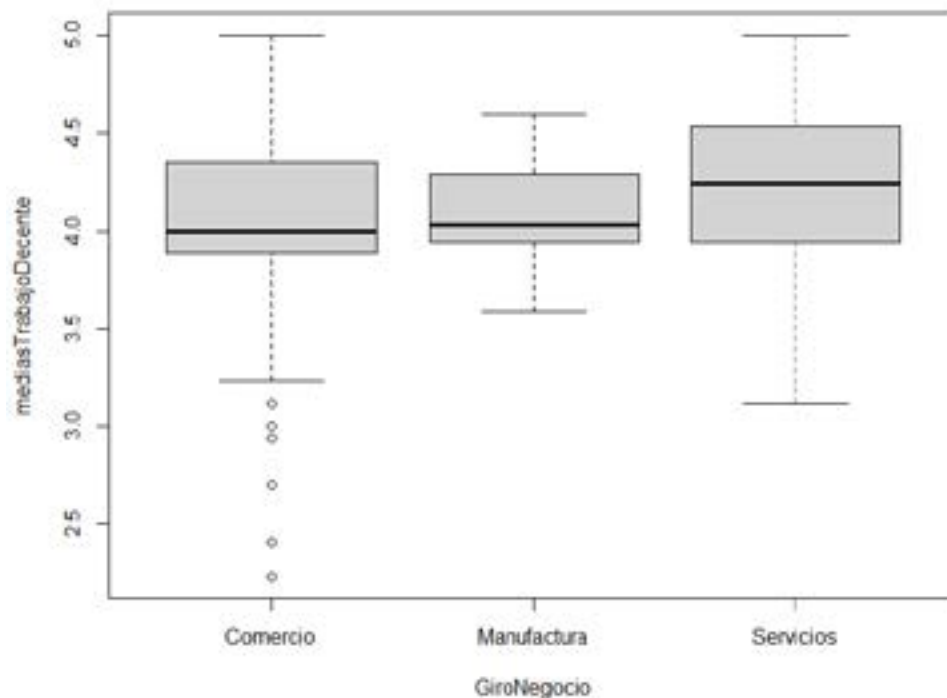
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.014. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 1.43   | 0.7150  | 4.291   | 0.0143 |
| Residuals    |    |        | 445     | 74.15   | 0.1666 |

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

**Figura 68.5**

*Medias del trabajo decente por giro de negocio.*



### 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 68.2).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

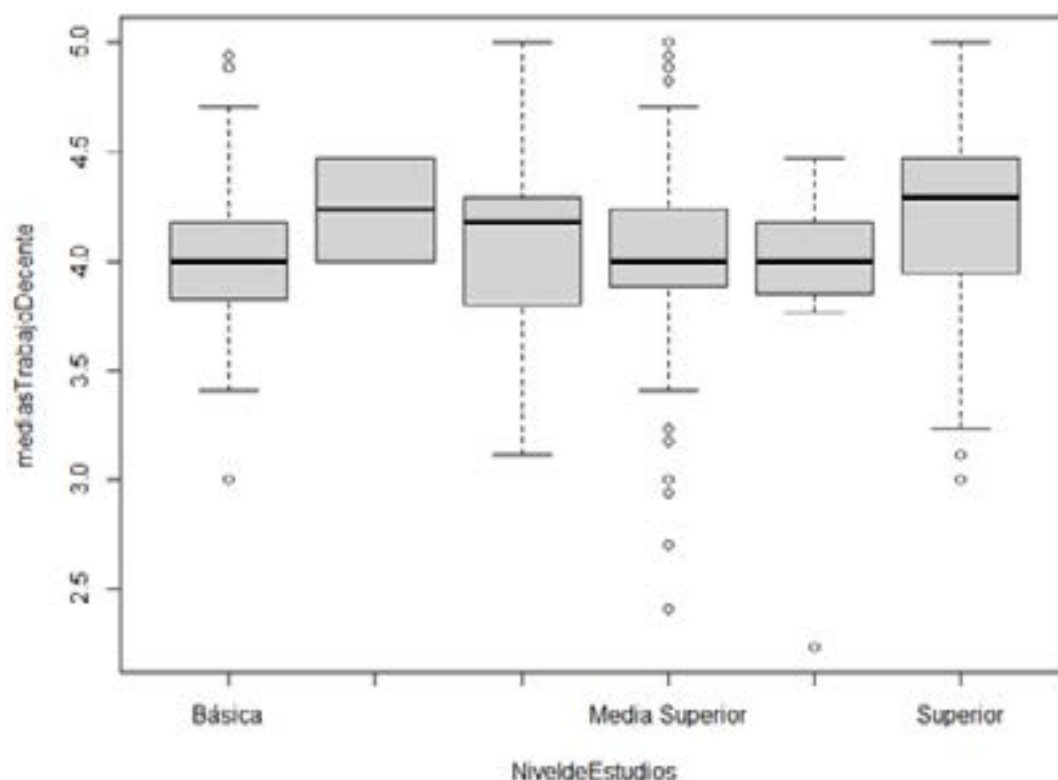
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.000399 La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 5  | 3.76   | 0.7516  | 4.626   | 0.000399 |
| Residuals         |    |        | 442     | 71.82   | 0.1625   |

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

Figura 68.6

Medias del trabajo decente por nivel de estudios.



## Discusión

El municipio de San Martín Texmelucan, Puebla, México, se encuentra posicionado en una zona estratégica debido a que es paso obligado a la Ciudad de Mexico, a la capital del Estado y al Estado de Tlaxcala, también en este municipio se une el arco norte (autopista que lleva a los estados de México, Hidalgo, Querétaro y enlaza hacia el norte) con la autopista México-Puebla; por su naturaleza económica las micro y pequeñas empresas que se encuentran ubicadas aquí presentan situación con sus trabajadores muy particulares, tal es el caso de situaciones como falta de inscripción al seguro social que representa el 65.6. %, contratos temporales o por tiempo determinado o a prueba, lo que genera falta de certeza jurídica con

respecto a sus derechos laborales con un 72.3% de empresas que no otorgan vacaciones y el 94.6% de los trabajadores no tendrá acceso a una pensión, como se observa en los resultados de la presente investigación la percepción que tienen los empresarios con respecto a la situación irregular de los trabajadores es tal, que se visualiza como un gasto innecesario el pago de cuotas obrero patronales y prestaciones establecidas en la LFT lo anterior para dar cumplimiento a las condiciones de trabajo decente.

El municipio cuenta con un total de 11,311 empresas, de las cuales el 10.4% se dedican a la industria, 71.9% al comercio y 37.1% a servicios (INEGI, 2022). Con los resultados obtenidos de la presente investigación en el municipio de San Martín Texmelucan se concluye que la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas enfatizando las posibles diferencias a partir del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo son: desde la perspectiva del giro de la empresa los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de San Martín Texmelucan, Puebla, México no existe una diferencia marcada en el giro de comercio y manufactura, pero si en el giro de servicios.

Además, la percepción de los directivos de las micro y pequeñas empresas si presenta una diferencia dependiendo del nivel educativo del directivo, se puede destacar que la media del trabajo decente es mayor en el nivel educativo superior.

En conclusión, los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de San Martín Texmelucan con nivel educativo superior son los que presentan una mayor diferencia entre la percepción de los demás directivos de los otros niveles, se considera que lo anterior responde a que se tiene un conocimiento mayor de las consecuencias legales y fiscales de la falta de incumplimiento ante la inadecuada gestión del trabajo decente. Así mismo en lo que se refiere al giro de las micro y pequeñas empresas del municipio de San Martín Texmelucan la percepción de los directivos con mayor diferencia, se presenta en las empresas de servicios debido a que es la mayoría de estas empresas, los ingresos se obtienen como pago de honorarios tributando en el Régimen Fiscal de Actividad Empresarial y Servicios Profesionales, teniendo un esquema diferente con respecto al pago de prestaciones establecidas en la LFT y en las leyes de seguridad social como IMSS, SAR e INFONAVIT.



## 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> RECIBIDO:
- 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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 69. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Matías Tlalancaleca, Puebla, México.**

Refugio Lázaro Hernández  
Noemi González Tlaxco  
Gabriela Lazcano Cortés  
Fani Rodríguez Flores

**Tecnológico Nacional de México campus San Martín Texmelucan**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.14>

### **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 San Matías Tlalancaleca, 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 530 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. Los resultados revelan que las dimensiones relacionadas con las horas de trabajo, ingresos adecuados, conciliación entre el trabajo y la vida familiar, y oportunidades de empleo presentaron un nivel regular, mientras que la estabilidad y seguridad laboral, así como el entorno laboral Seguro, también se consideraron regulares, pero con una mayor elección en las respuestas. Por otro lado, las dimensiones relacionadas con la promoción del diálogo social y la igualdad de oportunidades y trato alcanzaron niveles elevados de satisfacción por parte de los participantes. Estas conclusiones brindaron información importante para comprender el TD.

### **Palabras clave**

Habilidades directivas, mype, perspectiva, 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 San Matías Tlalancaleca, 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. El municipio cuenta con un total de 1246 empresas, de las cuales el 29.8% se dedican a la industria, 40.7% al comercio y 29.5% 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 San Matías Tlalancaleca, 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 y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

*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>*

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= 0.985), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.995), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.993), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.995) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.033), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.883$ ).

**Tabla 69.1**

*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 San Matías Tlalancaleca, 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 San Matías Tlalancaleca, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la tabla 69.2, de los 530 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 40 años y una moda de 45 años. El 13.4% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 46% con nivel media superior, 39.6% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 57.7% seguidos de los solteros con 20.2%.

La mayoría de los negocios (74.5%) pertenecen al giro comercial, un 22.1% a la prestación de servicios y sólo 3.4% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 20.9% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 22 trabajadores, de las empresas el 97.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 87.4% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 81.3% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 69.2**

*Características demográficas de los participantes (n=530).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 270 | 50.9%      | Soltero (a)    | 107 | 20.2%      |
| Masculino      | 260 | 49.1%      | Casado (a)     | 306 | 57.7%      |
|                |     |            | Unión libre    | 72  | 13.6%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 26  | 4.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 19  | 3.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 14  | 2.6%       | Sin estudios                    | 5   | 0.9%       |
| 24 a 30 años                              | 91  | 17.2%      | Educación básica                | 210 | 39.6%      |
| 31 a 40 años                              | 190 | 35.8%      | Educación media superior        | 244 | 46%        |
| 41 a 50 años                              | 150 | 28.3%      | Educación superior              | 71  | 13.4%      |
| 51 >                                      | 85  | 16%        |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 58  | 10.9%      | Comercio                        | 395 | 74.5%      |
| 2 a 3 años                                | 116 | 21.9%      | Servicios                       | 117 | 22.1%      |
| 4 a 6 años                                | 134 | 25.3%      | Manufactura                     | 18  | 3.4%       |
| 6 >                                       | 222 | 41.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 517 | 97.5%      | Sin mujeres                     | 65  | 12.3%      |
| De 11 a 30                                | 13  | 2.5%       | De 1 a 10                       | 463 | 87.4%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 2   | 0.4%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 69  | 13%        |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 431 | 81.3%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 30  | 5.7%       |                                 |     |            |

## 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 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 69.3).

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= 3.851, DE= 0.655), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 3.988, DE= 0.665), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 3.99, DE= 0.668) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.018, DE= 0.689). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.132, DE= 0.69) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.136, DE= 0.682). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.148, DE= 0.722) y Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.172, DE= 0.77).

**Tabla 69.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.883            | 4.050 | 0.494               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.481            | 4.018 | 0.689               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.721            | 4.132 | 0.690               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.478            | 3.988 | 0.665               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.239            | 3.851 | 0.655               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.677            | 3.990 | 0.668               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.726            | 4.172 | 0.770               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.510            | 4.136 | 0.682               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.747            | 4.148 | 0.722               |

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.883 como se muestra en la Tabla 69.3.

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 (88.1%), la falta de pensiones (98.7%) y de bonos o primas de servicios (84.3%), con un nivel moderado la participación de utilidades (83%) y las vacaciones pagadas (90.4%).

**Tabla 69.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 88.1%            | 98.7%   | 84.3%  | 83%        | 90.4%              |
| Sí         | 11.9%            | 1.3%    | 15.7%  | 17%        | 9.6%               |
| Total      | 100.0%           | 100.0%  | 100.0% | 100.0%     | 100.0%             |

### Comparativo por tipo de empresa

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 69.1).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

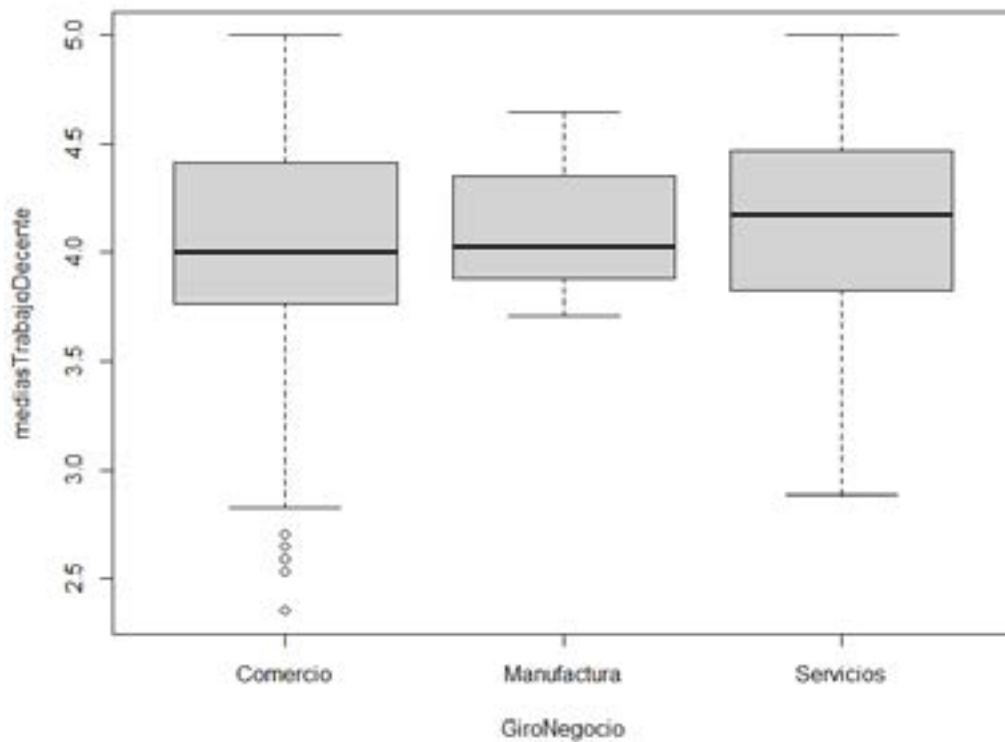
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.337. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 2  | 0.53   | 0.2658  | 1.089   | 0.337  |
| Residuals         |    |        | 527     | 128.60  | 0.2440 |

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

**Figura 69.5**

*Medias del trabajo decente por giro de negocio.*



### 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 69.2).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

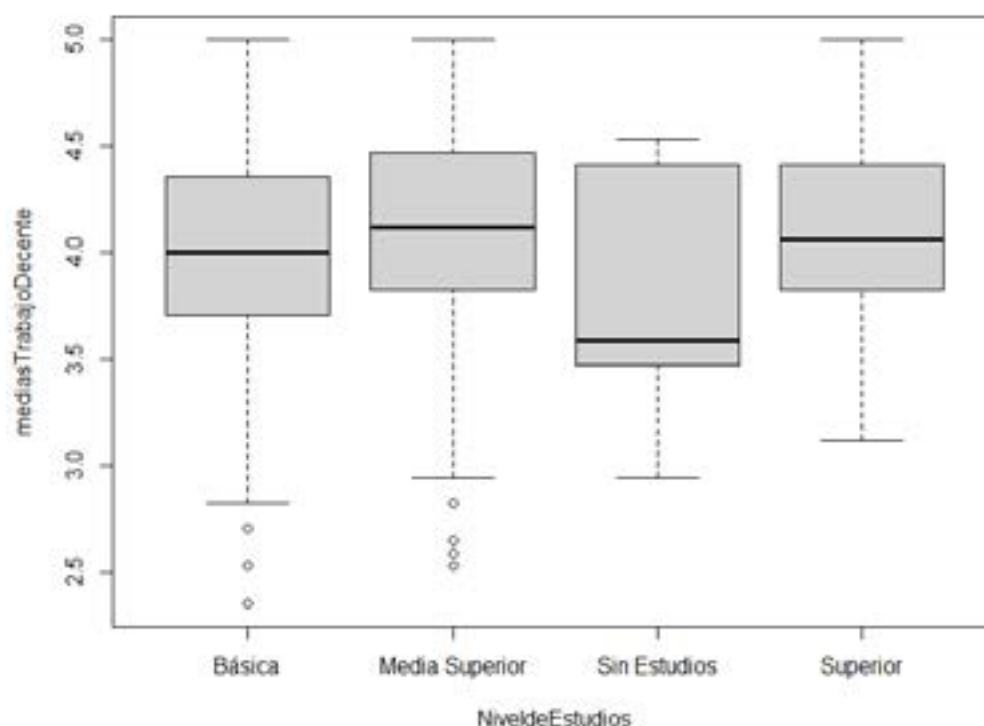
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $\text{Pr}( > F)$  de 0.017. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 2.48   | 0.8270  | 3.435   | 0.0168 |
| Residuals         |    |        | 526     | 126.65  | 0.2408 |

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

**Figura 69.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



## Discusión

El presente estudio fue diseñado para determinar el TD desde la perspectiva de los directivos de las pymes localizadas en el municipio de San Matías Tlalancaleca, Puebla, México, con la finalidad de identificar las posibles diferencias, considerando el nivel educativo del directivo y el giro de la empresa, derivado de que en México, no son suficientes las políticas públicas en torno a las condiciones del TD, principalmente en la micro y pequeñas empresas.

En este municipio, no se encontró información que señale si los directivos llevan a cabo prácticas de gestión adecuadas para cumplir con las condiciones de TD. Esta investiga-

ción fue de tipo descriptivo, siendo el TD la variable de análisis. De las mypes de este municipio, la mayoría se dedica al comercio, el resto a servicios y manufactura.

Una de las dimensiones relevantes derivado de este estudio, es que no se otorga seguridad social, pensiones o bonos, ya que los porcentajes son altos en estos rubros. con lo que se confirma lo señalado en la parte introductoria. En torno a las medias de TD por giro de las mypes, se encontró que, si hay diferencias significativas de medias, confirmando la hipótesis  $H_1$ , mediante la prueba Fisher. Por otro lado, al analizar las medias dependiendo el nivel de estudios del director, se determinó que no hay diferencias significativas.

Los resultados proporcionan soporte concluyente de que, no existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD, dependiendo del nivel de estudios de los directivos en la mype de municipio de San Matías Tlalancaleca, Puebla, México.

## **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> RECIBIDO:
- 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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>



## **Capítulo 70. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tecamachalco, Puebla, México.**

Blanca Rosa Velázquez Merino  
Sara Rodríguez Bucio  
Paulino Rojas Romero  
Dalila Velázquez Merino

**Universidad Tecnológica de Tecamachalco**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.15>

### **Resumen**

La agenda 2030 de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) propone el logro de condiciones de trabajo decente (TD) de todo trabajador en el mundo. El objetivo de esta investigación es caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas en Tecamachalco, Puebla, México. La hipótesis es que no existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y si en el nivel educativo del directivo. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con una muestra de 486 directivos, a quienes se les aplicó la escala de trabajo decente para empresarios (TDE).

Los resultados indican que si existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del director (a) de la mype, toda vez que un alto número de los empresarios del municipio de Tecamachalco, Puebla, no tienen estudios universitarios, lo que sugiere la no homogeneidad en la percepción de los sujetos y la necesidad de implementar estrategias generales para mejorar el TD, adicionalmente reflejaron que predominan las micro empresas familiares en un 75.7%, con empresarios que en su mayoría tienen 45 años edad, que no cuentan y brindan seguridad social a sus empleados, lo que indica que hay poca preocupación por ofrecer un TD a los familiares que colaboran en la empresa como empleados, dato que se corrobora con los resultados mostrados en este trabajo, podemos afirmar que a menor oportunidades de acceso a educación, mayor exposición de vivir casos de injusticia laboral.

### **Palabras clave**

Micro y pequeñas, trabajo decente, directivo

## **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 Tecamachalco, 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. El municipio cuenta con un total de 5120 empresas, de las cuales el 12.2% se dedican a la industria, 50.1% al comercio y 37.7% 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 Tecamachalco, 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 y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

*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>*

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= 0.99), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.997), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.996), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.997) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.031), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.909$ ).



**Tabla 70.1**

*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-<br>5c-5d-<br>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 Tecamachalco, 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 Tecamachalco, Puebla, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 70.2, de los 486 empresarios que respondieron el cuestionario, el 52.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 47.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 78 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 20.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 42.4% con nivel media superior, 35.6% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58.6% seguidos de los solteros con 20.4%.

La mayoría de los negocios (75.7%) pertenecen al giro comercial, un 22.4% a la prestación de servicios y sólo 1.9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 16.5% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 45 trabajadores, de las empresas el 97.3% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.5% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 75.7% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 70.2**

*Características demográficas de los participantes (n=486).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 254 | 52.3%      | Soltero (a)    | 99  | 20.4%      |
| Masculino      | 232 | 47.7%      | Casado (a)     | 285 | 58.6%      |
|                |     |            | Unión libre    | 65  | 13.4%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 24  | 4.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 13  | 2.7%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 19  | 3.9%       | Sin estudios                    | 6   | 1.2%       |
| 24 a 30 años                              | 74  | 15.2%      | Educación básica                | 173 | 35.6%      |
| 31 a 40 años                              | 155 | 31.9%      | Educación media superior        | 206 | 42.4%      |
| 41 a 50 años                              | 134 | 27.6%      | Educación superior              | 101 | 20.8%      |
| 51 >                                      | 104 | 21.4%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 45  | 9.3%       | Comercio                        | 368 | 75.7%      |
| 2 a 3 años                                | 93  | 19.1%      | Servicios                       | 109 | 22.4%      |
| 4 a 6 años                                | 102 | 21%        | Manufactura                     | 9   | 1.9%       |
| 6>                                        | 246 | 50.6%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 473 | 97.3%      | Sin mujeres                     | 49  | 10.1%      |
| De 11 a 30                                | 11  | 2.3%       | De 1 a 10                       | 435 | 89.5%      |
| De 31 a 50                                | 2   | 0.4%       | De 11 a 30                      | 2   | 0.4%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 104 | 21.4%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 368 | 75.7%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 14  | 2.9%       |                                 |     |            |

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

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 70.3).

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= 4.032, DE= 0.602), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.142, DE= 0.596), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.145, DE= 0.605) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.158, DE= 0.63). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.2, DE= 0.612) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.248, DE= 0.622). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.297, DE= 0.616) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.305, DE= 0.645).

**Tabla 70.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.909            | 4.188 | 0.466               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.504            | 4.158 | 0.630               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.703            | 4.200 | 0.612               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.564            | 4.145 | 0.605               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.468            | 4.032 | 0.602               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.722            | 4.142 | 0.596               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.728            | 4.305 | 0.645               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.584            | 4.248 | 0.622               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.778            | 4.297 | 0.616               |

*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 0.909 como se muestra en la tabla 70.3.

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 (81.5%), la falta de pensiones (96.1%) y de bonos o primas de servicios (77.4%), con un nivel moderado la participación de utilidades (71.8%) y las vacaciones pagadas (90.3%).

**Tabla 70.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 81.5%            | 96.1%   | 77.4%  | 71.8%      | 90.3%              |
| Sí         | 18.5%            | 3.9%    | 22.6%  | 28.2%      | 9.7%               |
| 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 70.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

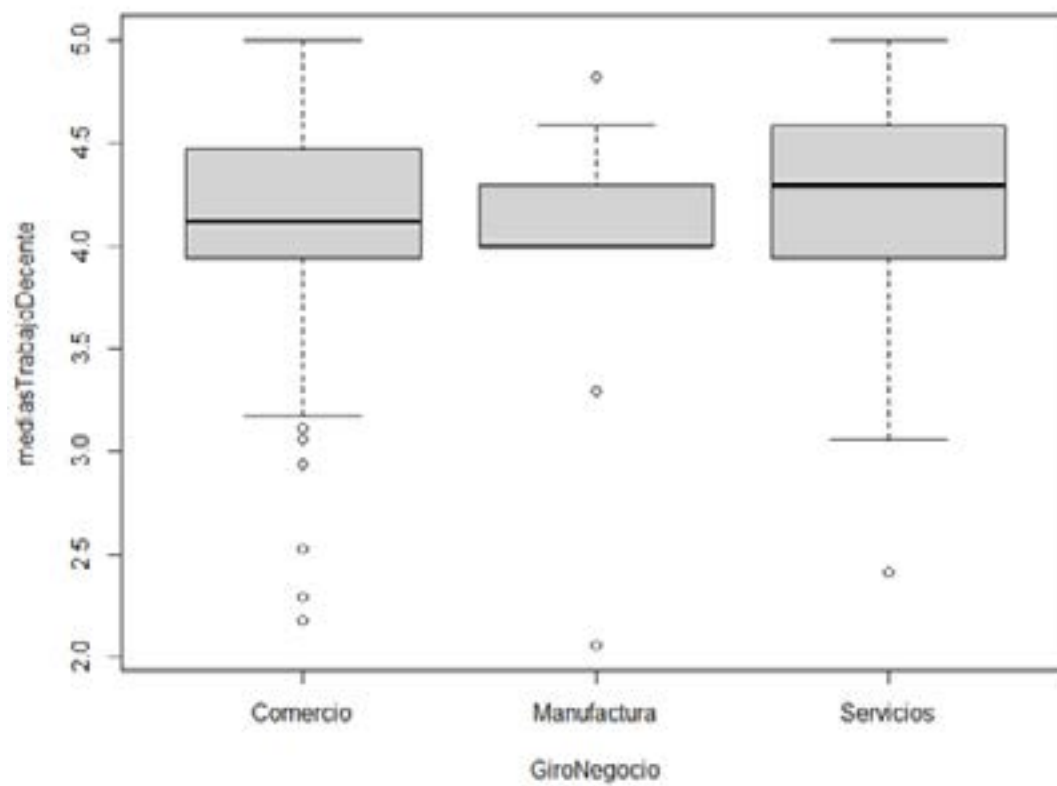
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.054. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que NO hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|--------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Giro Negocio | 2  | 1.27   | 0.6344  | 2.941   | 0.0538 . |
| Residuals    |    |        | 483     | 104.19  | 0.2157   |

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

**Figura 70.5**

*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 70.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

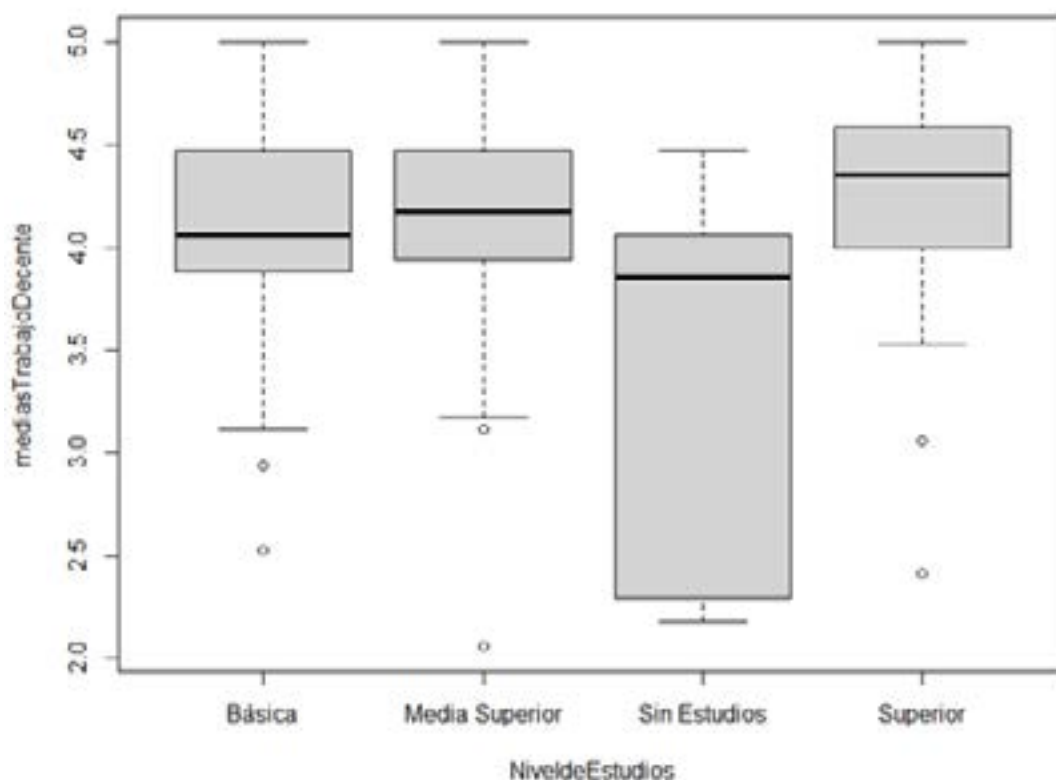
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)      |
|-------------------|----|--------|---------|---------|-------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 4.71   | 1.571   | 7.517 6 | .34e-05 *** |
| Residuals         |    |        | 482     | 100.75  | 0.209       |

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

**Figura 70.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Los resultados de la investigación reflejaron que predominan las microempresas familiares en un 75.7%, con empresarios en un rango de edad de 45 años, que en su mayoría no cuenta ni brindan seguridad social a sus empleados, lo que indica que hay poca preocupación del empresario por brindar un TD a los familiares que colaboran en la empresa como empleados, Añez (2008) lo confirma en su investigación sobre las pequeñas empresas de confección de ropa ubicadas en el municipio Maracaibo, al decir que “no existe una relación laboral formal con los trabajadores, que más bien queda al libre albedrío de los dueños, desdibujándose

así los derechos laborales, lo cual implica que se elimina la protección laboral, económica y respecto a la seguridad social”, en el mismo sentido Sánchez et al. (2010) expone que los salarios de los empleados de las empresas de propiedad y dirección familiar son menores que los de los empleados de empresas no familiares.

Es imperante mencionar que el municipio de Tecamachalco, Pue., tiene 80,771 habitantes con una población económicamente activa (PEA) de 63.5% (51,289,) de la cual 50,827 corresponden a la PEA ocupada (INEGI, 2021) y el 20.3% (16,396) de la población ocupada es derechohabiente del IMSS (INEGI, 2020), lo que indica que un reducido número de trabajadores tienen seguridad social, dato que se corrobora con los resultados mostrados en la Tabla 70.4. Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales. Por otra parte, interpretando a contrario sensu los resultados de la investigación de Kato y Puente (2018) se observa que a menor el tamaño de la empresa la tasa de trabajadores no asegurados aumenta, por tanto, se esperaría que haya mayores tasas de protección social en aquellos sectores con empresas más grandes y más fácilmente fiscalizables, predominando este panorama en los sectores comercio y servicios, aunque realmente no hay diferencias significativas entre todos los sectores económicos.

La educación y el trabajo son hoy dos elementos conformadores de toda sociedad democrática, que están estrechamente vinculados. La igualdad de oportunidades de acceso a la educación facilita el ejercicio efectivo del derecho del trabajo. Podemos decir también, que aquellos pueblos que soportan un mayor nivel de injusticia social se suelen caracterizar por las carencias educativas de gran parte de los ciudadanos y, en consecuencia, por un alto índice de desempleo (González, 1993) bajo esta perspectiva, si existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del director (a) de la mype, toda vez que un alto número de los empresarios del municipio de Tecamachalco, Pue., no tienen estudios universitarios, tal y como representa en la figura 70.6 respecto a medias del trabajo decente por nivel de estudios, Ariza y Fernández (2002) consideran que el nivel de formación de los empleados de las empresas familiares es ligeramente inferior ya que resultan menos preocupantes los costos de personal.



## 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-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>
- DOF (2022) Ley Federal del Trabajo [L.F.T.]. (2022). Ley Federal del Trabajo.
- 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](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>
- 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>

## **Capítulo 71. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Querétaro, Querétaro, México.**

María Paulina Mejía Velázquez  
Ma de Lourdes Martínez Alcaraz  
Erika Morales Juárez  
Silvia Paola Caltzontzi Jiménez

**Universidad Tecnológica de Querétaro**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.16>

### **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 Querétaro, Querétaro, 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 336 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. Se concluye que de acuerdo al análisis por dimensiones y con el planteamiento de la hipótesis H<sub>1</sub> Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype, es verdadera, ya que no existe una misma percepción entre el directivo y el colaborador, ya que se destacan la falta de seguridad social o servicio formal de salud 62.2%, falta de pensiones 87.8%, de bonos o de primas de servicios 67.7%, participación de utilidades 72.6% y las vacaciones pagadas 65.8%.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, percepción, mype

## **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 Querétaro, Querétaro, 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 50010 empresas, de las cuales el 7.6% se dedican a la industria, 49.2% al comercio y 49.4% 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 Querétaro, Querétaro, 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

*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>*

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= 0.98), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.991), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.989), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.991) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.052), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.897$ ).

**Tabla 71.1**

*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 trabajador labora, higiene del lugar, problemas de salud derivados del trabajo realizado, condiciones y servicios internos de salud (dos ítems).                                     | ET                | 22n-22o     |



| <b>Dimensión</b>                   | <b>Definición conceptual</b>                                                                                                                                                                  | <b>Clave Instrumento</b> | <b>No.Ítem</b> |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|----------------|
| 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 Querétaro, Querétaro, 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 Querétaro, Querétaro, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 71.2, de los 336 empresarios que respondieron el cuestionario, el 51.5% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 48.5% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 30.7% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 40.2% con nivel media superior, 25% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 51.8% seguidos de los solteros con 27.4%.

La mayoría de los negocios (69.6%) pertenecen al giro comercial, un 27.4% a la prestación de servicios y sólo 3% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 15.2% 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 87.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 86.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 74.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 71.2**

*Características demográficas de los participantes (n=336).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 173 | 51.5%      | Soltero (a)    | 92  | 27.4%      |
| Masculino      | 163 | 48.5%      | Casado (a)     | 174 | 51.8%      |
|                |     |            | Unión libre    | 26  | 7.7%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 35  | 10.4%      |
|                |     |            | Viudo (a)      | 9   | 2.7%       |
| Edad (años)    |     |            | Escolaridad    |     |            |
| < 23 años      | 34  | 10.1%      | Sin estudios   | 14  | 4.2%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| 24 a 30 años                              | 60  | 17.9%      | Educación básica                | 84  | 25%        |
| 31 a 40 años                              | 62  | 18.5%      | Educación media superior        | 135 | 40.2%      |
| 41 a 50 años                              | 91  | 27.1%      | Educación superior              | 103 | 30.7%      |
| 51 >                                      | 89  | 26.5%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 32  | 9.5%       | Comercio                        | 234 | 69.6%      |
| 2 a 3 años                                | 61  | 18.2%      | Servicios                       | 92  | 27.4%      |
| 4 a 6 años                                | 63  | 18.8%      | Manufactura                     | 10  | 3%         |
| 6>                                        | 180 | 53.6%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 294 | 87.5%      | Sin mujeres                     | 33  | 9.8%       |
| De 11 a 30                                | 35  | 10.4%      | De 1 a 10                       | 292 | 86.9%      |
| De 31 a 50                                | 7   | 2.1%       | De 11 a 30                      | 10  | 3%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.3%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 69  | 20.5%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 249 | 74.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 18  | 5.4%       |                                 |     |            |

## 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 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 71.3).

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= 3.948, DE= 0.727), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.1, DE= 0.792), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.155, DE= 0.734) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.199, DE= 0.8). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.206, DE= 0.726) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.311, DE= 0.716). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.336, DE= 0.818) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.4, DE= 0.67).

**Tabla 71.3**

Alfa de Cronbach.

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.897            | 4.207 | 0.540               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.470            | 4.100 | 0.792               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.722            | 4.199 | 0.800               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.596            | 4.155 | 0.734               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.331            | 3.948 | 0.727               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.781            | 4.206 | 0.726               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.795            | 4.336 | 0.818               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.704            | 4.311 | 0.716               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.826            | 4.400 | 0.670               |

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.897 como se muestra en la Tabla 71.3.

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 (62.2%), la falta de pensiones (87.8%) y

de bonos o primas de servicios (67.6%), con un nivel moderado la participación de utilidades (72.6%) y las vacaciones pagadas (65.8%).

**Tabla 71.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 62.2%            | 87.8%   | 67.6%  | 72.6%      | 65.8%              |
| Sí         | 37.8%            | 12.2%   | 32.4%  | 27.4%      | 34.2%              |
| Total      | 100.0%           | 100.0%  | 100.0% | 100.0%     | 100.0%             |

### **Comparativo por tipo de empresa**

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 71.5.).

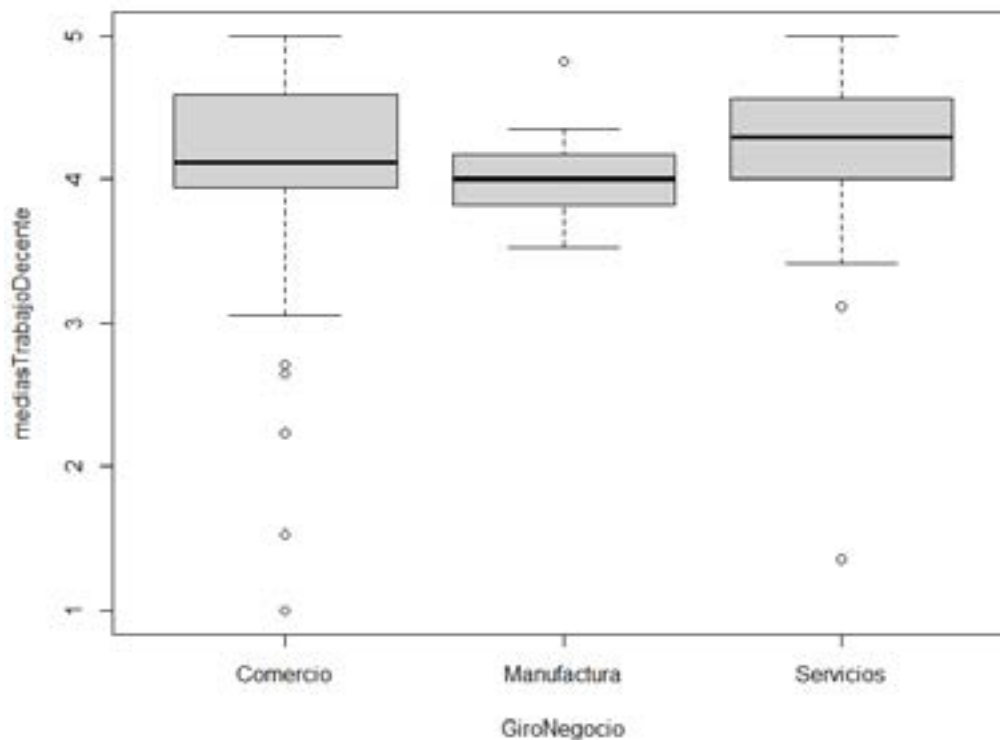
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en 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 0.259. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                  | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro del Negocio | 2  | 0.79   | 0.3939  | 1.355   | 0.259  |
| Residuals        |    |        | 333     | 96.82   | 0.2908 |

### Figura 71.5

Medias del trabajo decente por giro de negocio.



### 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 71.6).

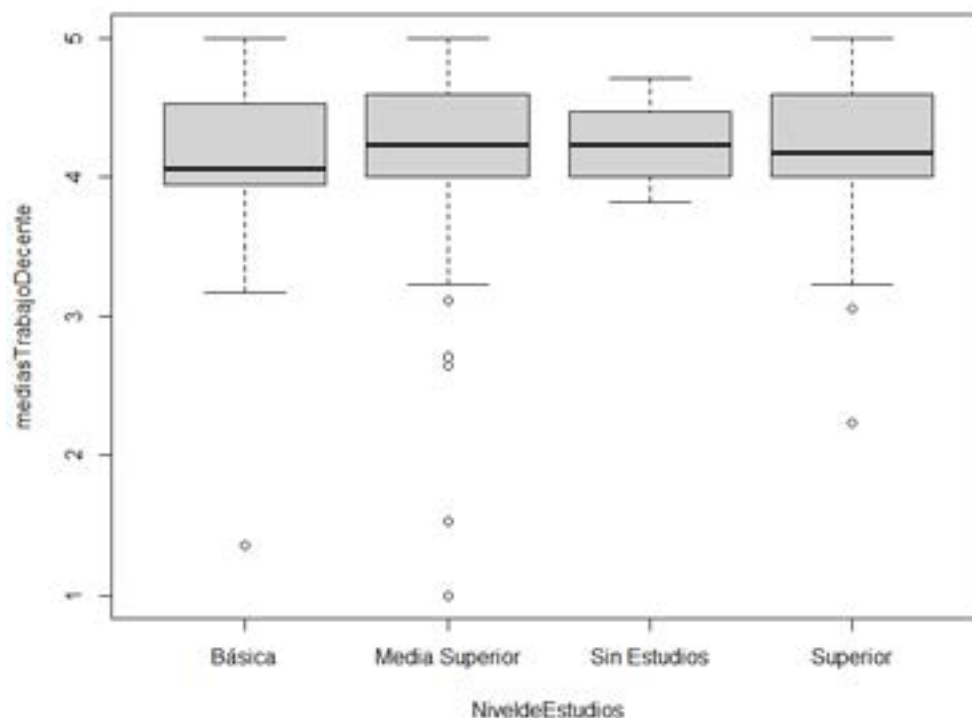
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias 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 0.53. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.65   | 0.2155  | 0.738   | 0.53   |
| Residuals         |    |        | 332     | 96.97   | 0.2921 |

**Figura 71.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



## Discusión

Dentro de las agendas de los gobiernos es un tema que está muy presente en los ODS, “constituyendo así una llamada universal a la acción para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y mejorar las vidas y las perspectivas de las personas en todo el mundo” (Naciones Unidas, 2023). El tema que aquí se aborda lo encontramos en el OD 8 *Trabajo Decente y Crecimiento Económico* que “promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2023). Como podemos darnos cuenta el TD y el crecimiento económico van de la mano, además de que es algo en lo que se ha venido trabajando desde hace muchos años ya. Pero no es hasta ahora cuando se hace un planteamiento para lograr un empleo pleno y un TD para todos, dado que aquí en México las situaciones laborales son precarias y desalentadoras, afectando así a otros rubros analizados en los resultados, lo cual permite identificar las posibles diferencias.

La hipótesis que aquí nos planteamos *existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype* resulta verdadera ya que sí hay diferencias significativas. Con este resultado nos damos cuenta de que está muy relacionado el giro de la mype con la formación profesional, y está a su vez muy ligada con el trabajo decente, porque en realidad no se puede obtener sin una formación profesional, una se vuelve dependiente de la otra, y juntas generan buenas condiciones de trabajo, remuneración adecuada, seguridad social, derechos, condiciones de trabajo, beneficiándose con ello no solo el trabajador sino también su familia y entorno. Además de que se tendría que ser honesto con la diferencia principal que existe, que es la limitante del concepto del trabajo decente, ya que este, desde nuestro punto de vista tiene una transformación continua debido a que tiene una relación estrecha con los cambios constantes en la sociedad y en el mundo. Por lo anteriormente expuesto la hipótesis *no existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype* es totalmente falsa porque si existen diferencias sustanciales en por ejemplo las dimensiones económicas (salarios y jornadas laborales), dimensión de seguridad (seguridad e higiene), dimensión social (derechos y prestaciones).

Otra hipótesis que nos planteamos es la siguiente: existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype, también resulta verdadera. La percepción de TD dependiendo de los estudios la podemos abordar desde dos grandes categorías, la primera la económica y la segunda desde los derechos del trabajador. En la primera categoría, tenemos lo que son los salarios adecuados, así como las jornadas laborales adecuadas. Los estudios definitivamente van a marcar una diferencia en cuanto a la percepción y un horario laboral, donde como directivo se tienen mayores responsabilidades, pero también se cuenta con un mejor salario, y un horario laboral que le permite tener un descanso de sus jornadas. Mientras que en la segunda está la protección social, que incluye el contratado definido, la seguridad social (salud y fondo para el retiro), las prestaciones laborales. Nuevamente se ve el beneficio de tener estudios, al poder acceder a una protección social al contar con un contrato indefinido/de base, con acceso a instituciones de salud, muchas veces privadas, y tener “asegurado” un fondo para el retiro, que hoy por los honorarios no se obtienen, así como las prestaciones laborales, que son un gran beneficio para el trabajador. Por lo tanto, la hipótesis *no existe diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype*, resulta totalmente falsa. Ya que el beneficio es claro y evidente.



## 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> RECIBIDO:
- 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-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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Diálogo social*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente* (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/)

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Condiciones de trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 72. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro, México.**

Angel Custodio Navarrete Fernández  
Sol Karina Sandoval López  
Isabel Ernestina López Navarro  
Ángel Adad Franco Baltazar

**Tecnológico Nacional de México**

**Instituto Tecnológico de San Juan del Río**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.17>

### **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 San Juan del Río, Querétaro, 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. Se destaca también que dentro de los resultados, la menor media corresponde a las horas de trabajo decente (HTD) con 3.975, mientras que la mayor media con 4.435, pertenece a la igualdad de oportunidades y de trato (IO). La perspectiva de los directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Juan del Río, Querétaro, México, es esencial para garantizar la promoción y el cumplimiento del trabajo decente y a pesar de la conciencia sobre la importancia del trabajo decente, existen desafíos en el cumplimiento de las regulaciones laborales.

### **Palabras clave**

Micro y pequeñas empresas, regulaciones laborales, 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 San Juan del Río, Querétaro, 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 168,783 empresas, de las cuales el 8.2% se dedican a la industria, 49.8% al comercio y 42% 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 San Juan del Río, Querétaro, 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

*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>*

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= 0.977), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.989), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.987), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.989) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.047), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.86$ ).



**Tabla 72.1**

*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 San Juan del Río, Querétaro, 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 San Juan del Río, Querétaro, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 72.2, de los 385 empresarios que respondieron el cuestionario, el 43.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 56.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 77 años, con un promedio de 43 años y una moda de 38 años. El 24.2% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 47.8% con nivel media superior, 28.1% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 65.7% seguidos de los solteros con 23.4%.

La mayoría de los negocios (73.8%) pertenecen al giro comercial, un 23.4% a la prestación de servicios y sólo 2.9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 14% 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 93.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 84.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 83.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 72.2

Características demográficas de los participantes (n=385).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 169 | 43.9%      | Soltero (a)    | 90  | 23.4%      |
| Masculino      | 216 | 56.1%      | Casado (a)     | 253 | 65.7%      |
|                |     |            | Unión libre    | 20  | 5.2%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 16  | 4.2%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 6   | 1.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 15  | 3.9%       | Sin estudios                    | 0   | 0%         |
| 24 a 30 años                              | 32  | 8.3%       | Educación básica                | 108 | 28.1%      |
| 31 a 40 años                              | 111 | 28.8%      | Educación media superior        | 184 | 47.8%      |
| 41 a 50 años                              | 117 | 30.4%      | Educación superior              | 93  | 24.2%      |
| 51 >                                      | 110 | 28.6%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 29  | 7.5%       | Comercio                        | 284 | 73.8%      |
| 2 a 3 años                                | 54  | 14%        | Servicios                       | 90  | 23.4%      |
| 4 a 6 años                                | 84  | 21.8%      | Manufactura                     | 11  | 2.9%       |
| 6 >                                       | 218 | 56.6%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 360 | 93.5%      | Sin mujeres                     | 49  | 12.7%      |
| De 11 a 30                                | 23  | 6%         | De 1 a 10                       | 327 | 84.9%      |
| De 31 a 50                                | 2   | 0.5%       | De 11 a 30                      | 8   | 2.1%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.3%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 53  | 13.8%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 320 | 83.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 12  | 3.1%       |                                 |     |            |

*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 72.3).

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= 3.975, DE= 0.697), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.07, DE= 0.741), Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.195, DE= 0.704) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.21, DE= 0.593). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.31, DE= 0.58) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.313, DE= 0.574). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.382, DE= 0.589) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.435, DE= 0.673).

**Tabla 72.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.860            | 4.241 | 0.432               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.514            | 4.070 | 0.741               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.753            | 4.195 | 0.704               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.442            | 4.210 | 0.593               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.304            | 3.975 | 0.697               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.693            | 4.313 | 0.574               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.748            | 4.435 | 0.673               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.401            | 4.310 | 0.580               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.735            | 4.382 | 0.589               |

*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 0.86 como se muestra en la Tabla 72.3.

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 (78.7%), la falta de pensiones (93.8%) y de bonos o primas de servicios (76.9%), con un nivel moderado la participación de utilidades (78.2%) y las vacaciones pagadas (69.9%).

**Tabla 72.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 78.7%            | 93.8%   | 76.9%  | 78.2%      | 69.9%              |
| Sí         | 21.3%            | 6.2%    | 23.1%  | 21.8%      | 30.1%              |
| 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 72.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

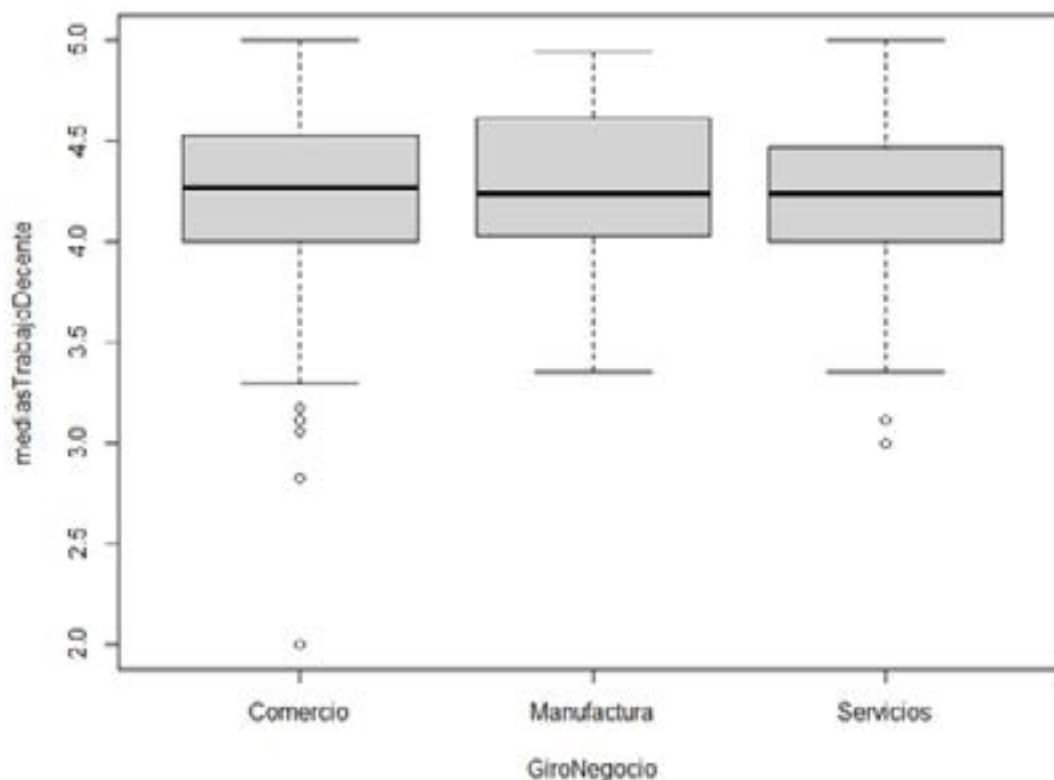
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.963. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.01   | 0.00704 | 0.037   | 0.963   |
| Residuals    |    |        | 382     | 71.75   | 0.18782 |

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

**Figura 72.5**

*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 72.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

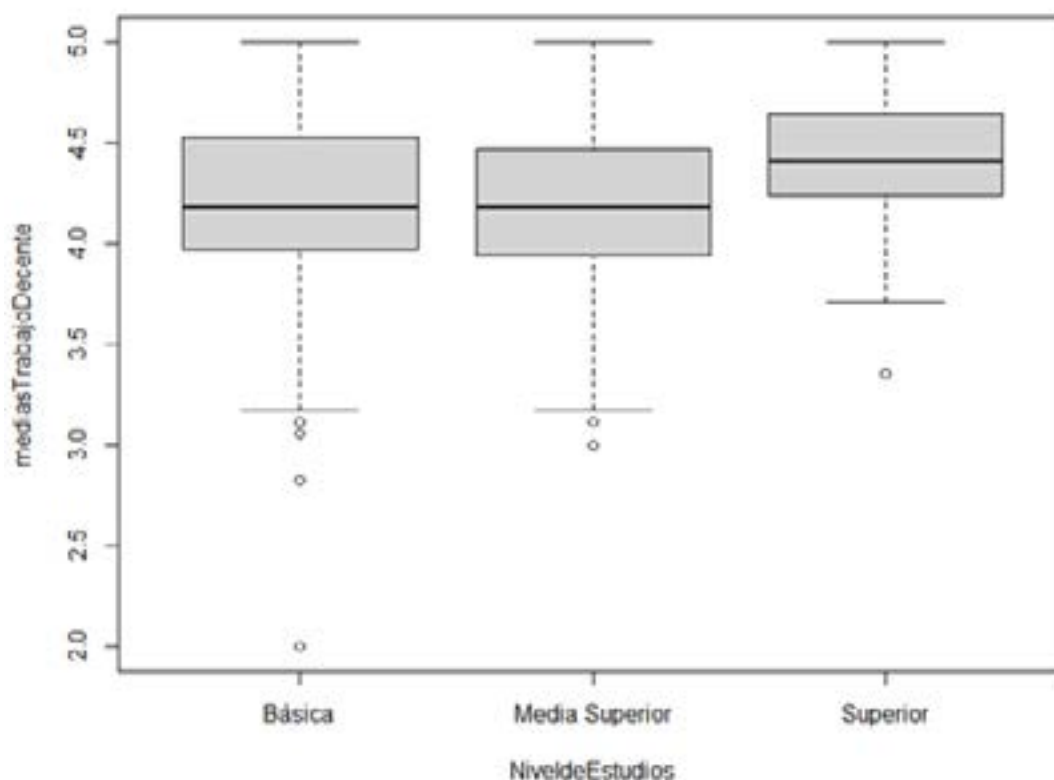
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)       |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------------|
| Nivel de Estudios | 2  | 2.97   | 1.4866  | 8.255   | 0.000309 *** |
| Residuals         |    |        | 382     | 68.79   | 0.1801       |

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

**Figura 72.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

La creación de empleos que respeten los derechos laborales, promuevan la igualdad de género, ofrezcan salarios dignos, y proporcionen condiciones de trabajo seguras y saludables, es fundamental en el ámbito laboral y por tanto para el trabajo decente, como menciona Duffy et al. (2017), comprender en qué medida se cumple cada subcomponente del trabajo digno ayudará a los asesores a centrarse con mayor eficacia en las partes específicas de la vida laboral de una persona que necesitan mejorar.

Considerando los resultados del Análisis de Varianza, en lo referente a las medias del trabajo decente por giro de negocio, obteniendo un  $\Pr(>F)$  de 0.963, de acuerdo con la prueba de Fisher, nos indica que no hay una diferencia significativa de medias, por lo que se rechaza la hipótesis  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype, aceptándose la hipótesis nula  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

De manera similar, en relación al comparativo de medias entre el nivel de estudio, se llevó a cabo el Análisis de Varianza obteniendo un  $\Pr(>F)$  de 0, teniendo como resultado en la prueba de Fisher, si hay diferencias significativas de medias, por lo que se acepta la hipótesis  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. Se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

Es de resaltar los resultados mostrados en la tabla 72.3, donde se tiene un Alfa de Cronbach de 0.86 considerado muy bueno para toda la escala del instrumento, dentro de la misma tabla, también se destacan los resultados de las medias de las variables, donde resalta la igualdad de oportunidades y de trato ( $M=4.435$ ), que se le brinda al trabajador en la organización, en contraste, la variable de horas de trabajo decente es la que cuenta con la media más baja ( $M=3.975$ ).

Cabe recalcar la necesidad de una mayor concientización, educación y acción en el ámbito de las micro y pequeñas empresas en San Juan del Río en relación con el trabajo decente. La mejora del cumplimiento normativo, la inversión en seguridad social, la capacitación y desarrollo profesional son áreas clave para el crecimiento y el bienestar tanto de las empresas como de sus empleados.

## **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-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](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>

## **Capítulo 73. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Benito Juárez, Quintana Roo, México.**

Hermelindo Chi Poot  
Elisa Guillén Arguelles  
José Oscar Manuel Duran Quiñones  
José Román Bracamonte Pacheco

**TecNM / Instituto Tecnológico de Cancún**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.18>

### **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 Benito Juárez, Quintana Roo, 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 393 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, sólo con diferencias significativas en el nivel educativo. Con relación a los componentes del TD, los directivos favorecen más la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, así como la promoción del diálogo social. También se encontró que el 69% de los directivos no ofrecen seguridad social y se inclinan más por otorgar bonos y vacaciones pagadas.

### **Palabras clave**

Benito Juárez, mype, trabajo decente, giro, nivel educativo

## **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 Benito Juárez, Quintana Roo, 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 197,334 empresas, de las cuales el 7.7% se dedican a la industria, 48.7% al comercio y 43.6% 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 Benito Juárez, Quintana Roo, 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

*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>*

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= 0.975), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.987), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.984), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.987) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.053), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.858$ ).

**Tabla 73.1***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 Benito Juárez, Quintana Roo, 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 Benito Juárez, Quintana Roo, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 73.2, de los 393 empresarios que respondieron el cuestionario, el 45.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 54.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 75 años, con un promedio de 44 años y una moda de 45 años. El 28.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 32.8% con nivel media superior, 36.6% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 62.6% seguidos de los solteros con 16.3%.

La mayoría de los negocios (59%) pertenecen al giro comercial, un 38.7% a la prestación de servicios y sólo 2.3% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.3% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 2 a 50 trabajadores, de las empresas el 92.9% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 74.8% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 73.2**

*Características demográficas de los participantes (n=393).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 178 | 45.3%      | Soltero (a)    | 64  | 16.3%      |
| Masculino      | 215 | 54.7%      | Casado (a)     | 246 | 62.6%      |
|                |     |            | Unión libre    | 39  | 9.9%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 31  | 7.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 13  | 3.3%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 18  | 4.6%       | Sin estudios                    | 8   | 2%         |
| 24 a 30 años                              | 34  | 8.7%       | Educación básica                | 144 | 36.6%      |
| 31 a 40 años                              | 86  | 21.9%      | Educación media superior        | 129 | 32.8%      |
| 41 a 50 años                              | 137 | 34.9%      | Educación superior              | 112 | 28.5%      |
| 51 >                                      | 118 | 30%        |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 25  | 6.4%       | Comercio                        | 232 | 59%        |
| 2 a 3 años                                | 74  | 18.8%      | Servicios                       | 152 | 38.7%      |
| 4 a 6 años                                | 77  | 19.6%      | Manufactura                     | 9   | 2.3%       |
| 6 >                                       | 217 | 55.2%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 365 | 92.9%      | Sin mujeres                     | 32  | 8.1%       |
| De 11 a 30                                | 26  | 6.6%       | De 1 a 10                       | 353 | 89.8%      |
| De 31 a 50                                | 2   | 0.5%       | De 11 a 30                      | 7   | 1.8%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.3%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 80  | 20.4%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 294 | 74.8%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 19  | 4.8%       |                                 |     |            |

*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 73.3).

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= 4, DE= 0.595), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.184, DE= 0.705), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.314, DE= 0.619) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.314, DE= 0.611). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.412, DE= 0.651) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.435, DE= 0.594). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.497, DE= 0.599) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.509, DE= 0.577).

**Tabla 73.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.858            | 4.332 | 0.415               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.487            | 4.184 | 0.705               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.651            | 4.412 | 0.651               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.522            | 4.314 | 0.619               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.244            | 4.000 | 0.595               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.717            | 4.314 | 0.611               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.604            | 4.497 | 0.599               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.574            | 4.435 | 0.594               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.825            | 4.509 | 0.577               |

*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 0.858 como se muestra en la Tabla 73.3.

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 (69%), la falta de pensiones (88.8%) y de bonos o primas de servicios (58.8%), con un nivel moderado la participación de utilidades (65.4%) y las vacaciones pagadas (60.6%).

**Tabla 73.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 69%              | 88.8%   | 58.8%  | 65.4%      | 60.6%              |
| Sí         | 31%              | 11.2%   | 41.2%  | 34.6%      | 39.4%              |
| 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 73.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

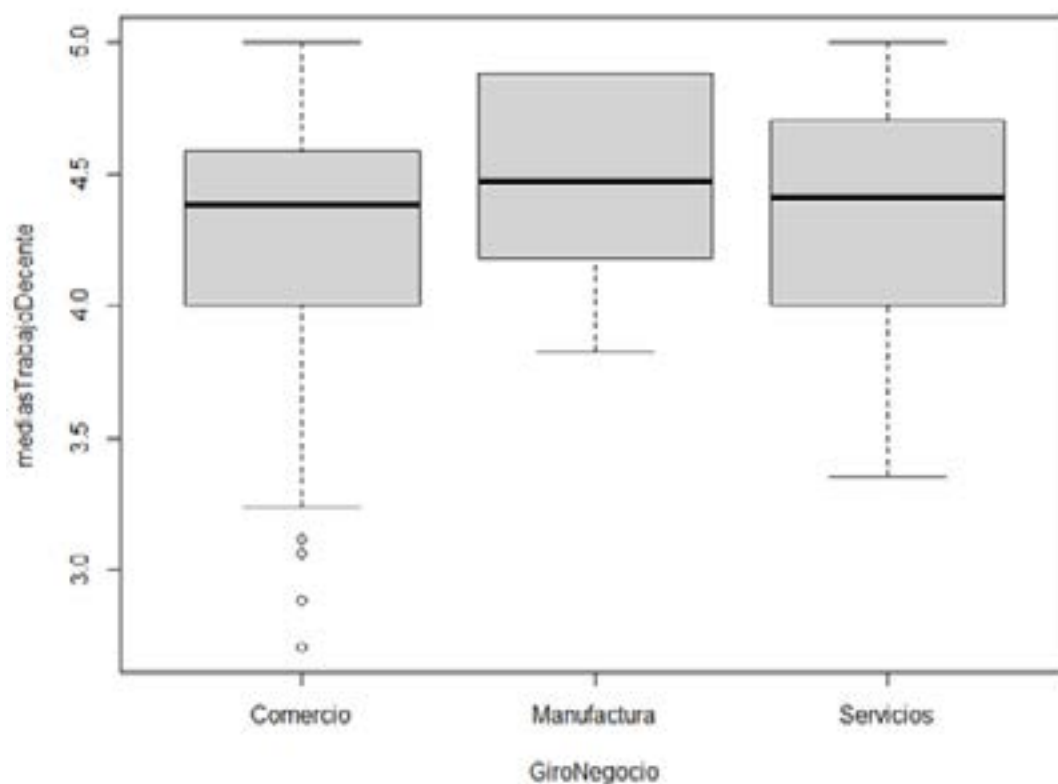
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.359. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.35   | 0.1771  | 1.027   | 0.359  |
| Residuals    |    |        | 390     | 67.26   | 0.1725 |

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

**Figura 73.5**

*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 73.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

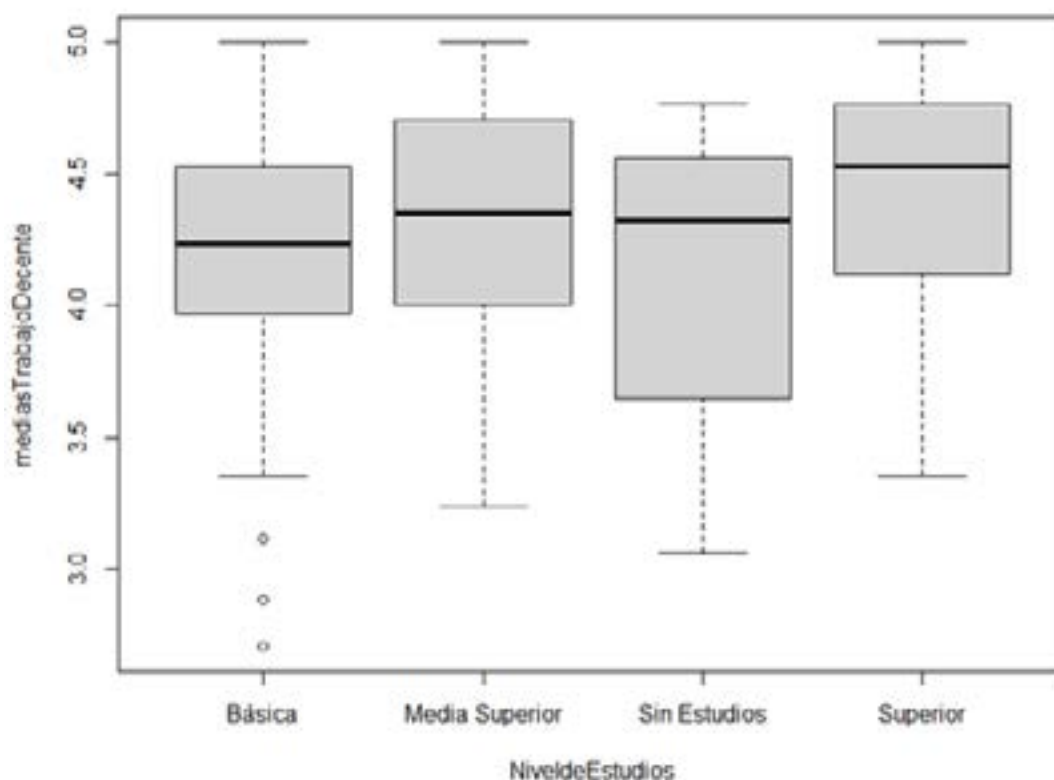
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0. La prueba Fisher señala que sí hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)       |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 4.21   | 1.402   | 8.602   | 1.53e-05 *** |
| Residuals         |    |        | 389     | 63.41   | 0.163        |

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

**Figura 73.6.**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos de las mype de Benito Juárez, de manera genérica, los directivos están a favor de prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente (DT), siendo las que más favorecen las dimensiones de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y promoción del diálogo social con su equipo de trabajo. En cuanto a la seguridad social, los directivos descuidan más la pensión

y el servicio formal de salud de los trabajadores, debido a que una proporción considerable (35%) de las mype de este municipio tiende a estar en la informalidad; en cambio, prefieren más el otorgamiento de bonos y vacaciones pagadas, 41.2 y 39.4 % respectivamente.

Es importante señalar que en la prueba de hipótesis se demuestra que no existe relación significativa entre el TD y el giro del negocio. Esto se corrobora también con la información presentada en el diagrama de cajas, donde los resultados del sector comercio muestran una mediana y una dispersión de datos muy similar al sector servicios, aunque el sector comercio presenta datos atípicos y con un rango mayor. Sin embargo, se observa que, en el sector manufacturero, las opiniones de los directivos son las que tienen menor dispersión en sus resultados con una mediana ligeramente más alta que los otros dos sectores, lo que indica que es el sector que tiende a cumplir mejor con las condiciones de TD.

Con relación a la segunda hipótesis, se comprueba que sí existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo(a) de la mype. Con base en los resultados, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, a medida que el nivel de estudios es mayor, se promueve el TD por parte de los directivos. Se observa también que, aquellos que no tienen estudios, son quienes presentan mayor dispersión en sus respuestas hacia el TD y con asimetría negativa, situación que puede deberse a que varias mype se encuentran en la informalidad.

De acuerdo con lo que encontraron Santillán et al. (2011) en su estudio, se puede afirmar que en las mype de Benito Juárez existe la ausencia del trabajo decente, debido a que el 69% de los directivos no ofrecen seguridad social a sus trabajadores, y como ellos señalan, la falta de uno o más de los componentes que integran este concepto indica la ausencia del mismo, incluso si se compara con los indicadores de la OIT (2016).

En conclusión, el estudio arroja que sólo existen diferencias significativas entre el nivel de estudios y el trabajo decente; por lo que se recomienda que los directivos mejoren sus niveles educativos y cumplan con las disposiciones legales que obligan a las empresas a ofrecer prestaciones de seguridad social, para que de esta manera promueven el trabajo formal, la productividad y el crecimiento económico, que favorezca la mejora de los estándares de vida (desarrollo personal y familiar), al tiempo que se contribuye al cumplimiento del Objetivo 8 de los ODS.



## 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-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>
- DOF (2022) Ley Federal del Trabajo [L.F.T.]. (2022). Ley Federal del Trabajo.
- 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](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>
- 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>

## **Capítulo 74. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, México.**

Pedro José Rivero Turriza  
Efrén David Turriza Borges  
María del Carmen Chulim López

**Instituto Tecnológico Superior de Felipe Carrillo Puerto**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.19>

### **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 Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, 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 473 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.

Entre las conclusiones más importantes se puede afirmar que no existe una relación importante entre el nivel educativo de los empresarios, a diferencia en cuanto al tipo de empresa ya que en la rama manufacturera se encuentra una media más baja de TD, respecto al sector comercio y servicios.

Otro punto a destacar es el referido a la jornada laboral ya las prestaciones sociales, estudiadas como dimensiones del TD, en el primer caso la media más baja ( $M= 3.946$ ) y la segunda variable la falta de pensiones con un 97% representan puntos a considerar en cuanto al TD en la región estudiada.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, dirección, microempresas

## **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 Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, 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 2187 empresas, de las cuales el 8.8% se dedican a la industria, 47.5% al comercio y 43.7% 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 Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, 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

*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>*

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= 0.988), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.994), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.993), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.994) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.046), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.909$ ).

**Tabla 74.1**
*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 Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, 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 Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 75.2, de los 473 empresarios que respondieron el cuestionario, el 49% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 51% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 94 años, con un promedio de 41 años y una moda de 42 años. El 29.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 36.4% con nivel media superior, 31.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58.8% seguidos de los solteros con 22%.

La mayoría de los negocios (76.7%) pertenecen al giro comercial, un 19.7% a la prestación de servicios y sólo 3.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.8% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 28 trabajadores, de las empresas el 97.7% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 78.2% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 74.2**

*Características demográficas de los participantes (n=473).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 232 | 49%        | Soltero (a)    | 104 | 22%        |
| Masculino      | 241 | 51%        | Casado (a)     | 278 | 58.8%      |
|                |     |            | Unión libre    | 56  | 11.8%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 18  | 3.8%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 17  | 3.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 32  | 6.8%       | Sin estudios                    | 10  | 2.1%       |
| 24 a 30 años                              | 68  | 14.4%      | Educación básica                | 150 | 31.7%      |
| 31 a 40 años                              | 125 | 26.4%      | Educación media superior        | 172 | 36.4%      |
| 41 a 50 años                              | 130 | 27.5%      | Educación superior              | 141 | 29.8%      |
| 51 >                                      | 118 | 24.9%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 46  | 9.7%       | Comercio                        | 363 | 76.7%      |
| 2 a 3 años                                | 92  | 19.5%      | Servicios                       | 93  | 19.7%      |
| 4 a 6 años                                | 88  | 18.6%      | Manufactura                     | 17  | 3.6%       |
| 6 >                                       | 247 | 52.2%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 462 | 97.7%      | Sin mujeres                     | 46  | 9.7%       |
| De 11 a 30                                | 11  | 2.3%       | De 1 a 10                       | 425 | 89.9%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 2   | 0.4%       |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         |                                 |     |            |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 89  | 18.8%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 370 | 78.2%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 14  | 3%         |                                 |     |            |

**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 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 74.3).

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= 3.946, DE= 0.671), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.183, DE= 0.717), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.199, DE= 0.66) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.241, DE= 0.693). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.262, DE= 0.715) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.374, DE= 0.716). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.403, DE= 0.609) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.437, DE= 0.598).

**Tabla 74.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.909            | 4.255 | 0.501               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.504            | 4.183 | 0.717               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.797            | 4.262 | 0.715               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.620            | 4.199 | 0.660               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.296            | 3.946 | 0.671               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.834            | 4.241 | 0.693               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.750            | 4.374 | 0.716               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.735            | 4.403 | 0.609               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.827            | 4.437 | 0.598               |

**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 0.909 como se muestra en la Tabla 74.3.

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 (71.2%), la falta de pensiones (97%) y de bonos o primas de servicios (72.1%), con un nivel moderado la participación de utilidades (71.5%) y las vacaciones pagadas (81.8%).

**Tabla 74.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 71.2%            | 97%     | 72.1%  | 71.5%      | 81.8%              |
| Sí         | 28.8%            | 3%      | 27.9%  | 28.5%      | 18.2%              |
| 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 que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 74.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: 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 0.072. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

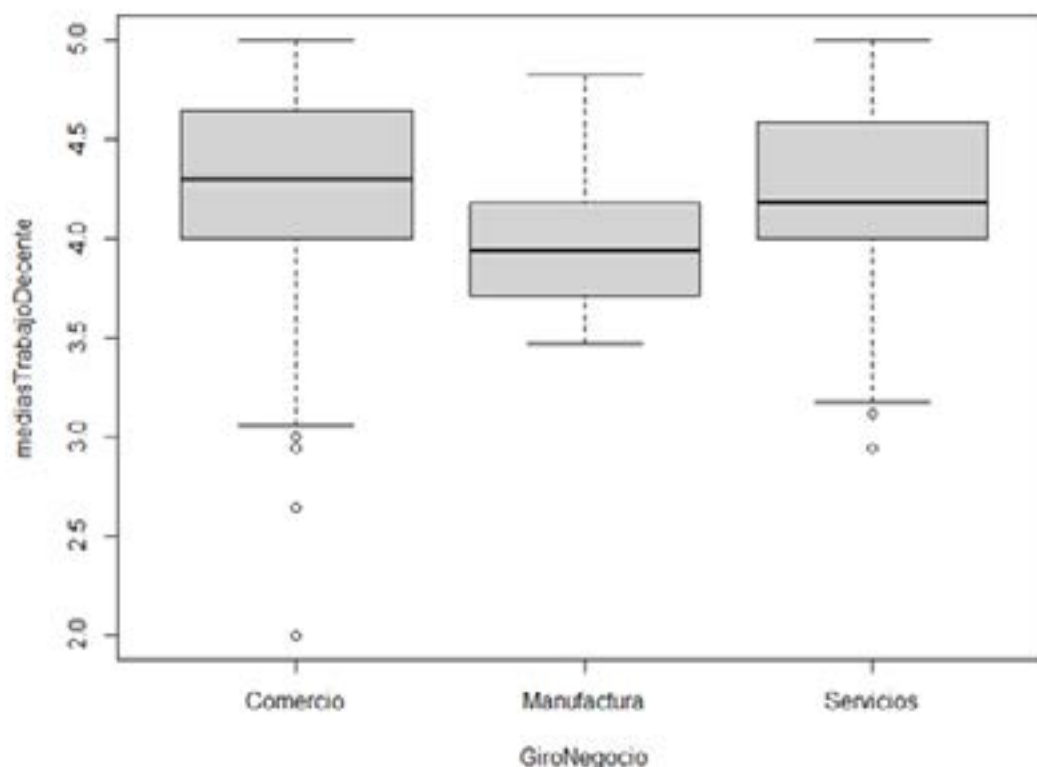
|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 1.32   | 0.6598  | 2.651   | 0.0716 |
| Residuals    |    | 470    | 116.96  | 0.2488  |        |

---

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

**Figura 74.5**

*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 74.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : 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  $\text{Pr}( > F)$  de 0.001. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

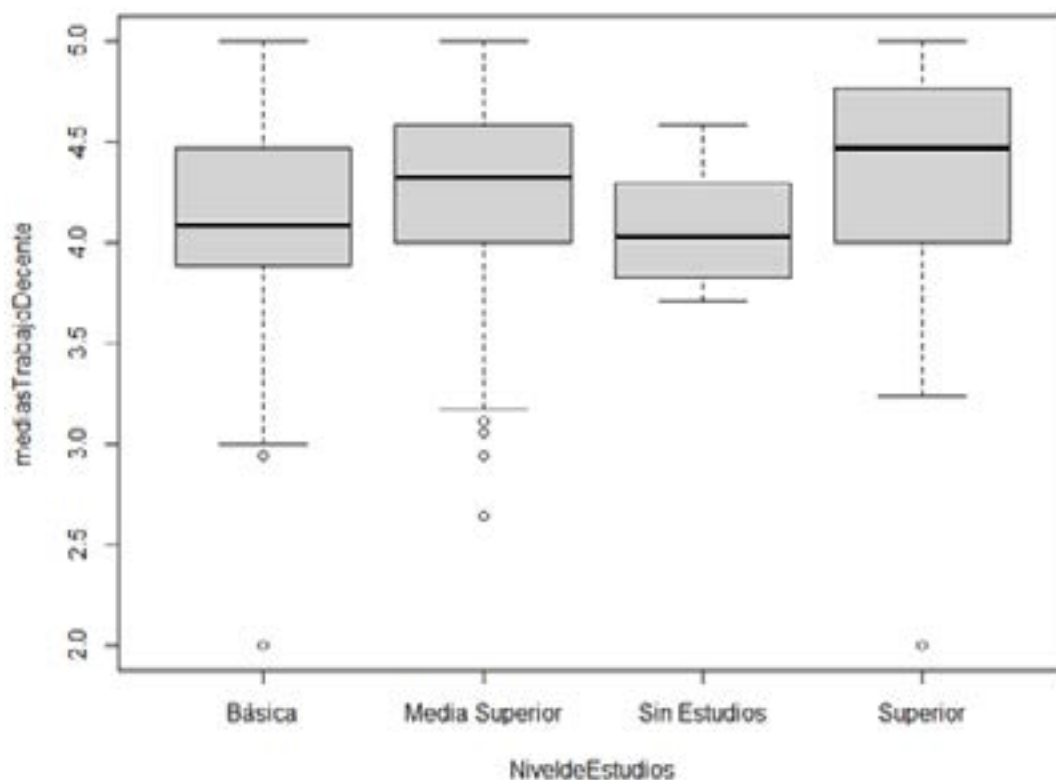
|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)     |
|-------------------|----|--------|---------|---------|------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 3.91   | 1.3034  | 5.345   | 0.00126 ** |
| Residuals         |    |        | 469     | 114.37  | 0.2439     |

---

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

Figura 74.6

Medias del trabajo decente por nivel de estudios.



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

## Discusión

De acuerdo a los resultados obtenidos, se puede afirmar que en cuanto a la hipótesis referente a la diferencia en el trabajo decente en cuanto al “tipo de negocio” se acepta la hipótesis

alternativa, ya que como se muestra en la Figura 74.5 el giro de manufactura presenta una media más baja respecto a los giros de comercio y servicios.

Respecto a las hipótesis planteadas en cuanto a al nivel de estudios se puede afirmar de acuerdo a los resultados plasmados en la Figura 74.6, que no existen diferencias significativas al trabajo decente en relación al nivel de estudios de los microempresarios entrevistados.

Si bien el TD medido de acuerdo a las dimensiones estudiadas en la presente investigación han sido objeto de análisis previos de manera aislada, en la región en que se desarrolló el trabajo de campo, son relativamente nuevos estos estudios.

Entre la información a destacar como un rezago en el TD se puede mencionar la variable de seguridad social ofrecida a los colaboradores, el porcentaje más alto es la falta de pensiones (97%), seguido de las vacaciones pagadas (81.8%), lo que resalta no solo en la región estudiada, sino en América Latina (Navarro Cejas et al., 2021).

Como se mencionó anteriormente 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 ( $M = 3.946$ ,  $DE = 0.671$ ), lo anterior nos muestra algo que ya se había observado con antelación; aunque la norma establece una jornada laboral de ocho horas, con nueve horas semanales pagadas de manera extraordinaria, en la práctica esto no se cumple de manera regular, situación asimismo compartida en otros países latinoamericanos como Colombia (Montoya Agudelo et al, 2017).

## **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> RECIBIDO:
- 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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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 Agudelo, C. A., Méndez Cruz, J. R., & Boyero Saavedra, M. R. (2017). TRABAJO DIGNO Y DECENTE: UNA MIRADA DESDE LA OIT PARA LA GENERACIÓN DE INDICADORES PARA LAS PYME MEXICANAS Y COLOMBIANAS. Revista Científica “Visión de Futuro”, 21(2), 84-106.
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Navarro Cejas, M. C., , D. D., & , N. L. (2021). Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. Revista Venezolana de Gerencia, 26(95), 578-594.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 75. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Solidaridad, Quintana Roo, México.**

Eustacio Díaz Rodríguez  
Corina Santana Duarte  
Robert Beltrán López  
Pedro Citlac Chargoy Loustaunau  
**TecNM , Campus Chetumal**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.20>

### **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 Solidaridad, Quintana Roo, 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 384 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.

El estudio presenta un análisis cuantitativo sobre el trabajo decente en las micro y pequeñas empresas en Solidaridad, Quintana Roo, México. La investigación se enfoca en la percepción de los directivos sobre el trabajo decente y su relación con el nivel de estudios y el giro de las empresas. Los resultados indican que los directivos tienen una percepción regular sin diferencias significativas sobre el trabajo decente con relación al giro y nivel educativo, lo que sugiere la homogeneidad en la percepción y la necesidad de estrategias generales respecto de cada dimensión con el fin de mejorar la valoración.

### **Palabras clave**

Administración de empresas, análisis cuantitativo, condiciones de trabajo

## **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 Solidaridad, Quintana Roo, 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 10,636 empresas, de las cuales el 5.4% se dedican a la industria, 41.5% al comercio y 53.1% 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 Solidaridad, Quintana Roo, 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

*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>*

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= 0.983), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.993), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.991), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.993) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.044), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.91$ ).

**Tabla 75.1***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), 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 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 Solidaridad, Quintana Roo, 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 Solidaridad, Quintana Roo, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 75.2, de los 384 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.6% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.4% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 75 años, con un promedio de 39 años y una moda de 45 años. El 28.6% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 47.7% con nivel media superior, 20.3% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58.3% seguidos de los solteros con 22.1%.

La mayoría de los negocios (67.4%) pertenecen al giro comercial, un 28.6% a la prestación de servicios y sólo 3.9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 22.9% 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 92.7% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85.2% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 65.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 75.2**

*Características demográficas de los participantes (n=384).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 179 | 46.6%      | Soltero (a)    | 85  | 22.1%      |
| Masculino      | 205 | 53.4%      | Casado (a)     | 224 | 58.3%      |
|                |     |            | Unión libre    | 35  | 9.1%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 32  | 8.3%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 8   | 2.1%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 30  | 7.8%       | Sin estudios                    | 13  | 3.4%       |
| 24 a 30 años                              | 64  | 16.7%      | Educación básica                | 78  | 20.3%      |
| 31 a 40 años                              | 114 | 29.7%      | Educación media superior        | 183 | 47.7%      |
| 41 a 50 años                              | 123 | 32%        | Educación superior              | 110 | 28.6%      |
| 51 >                                      | 53  | 13.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 57  | 14.8%      | Comercio                        | 259 | 67.4%      |
| 2 a 3 años                                | 68  | 17.7%      | Servicios                       | 110 | 28.6%      |
| 4 a 6 años                                | 75  | 19.5%      | Manufactura                     | 15  | 3.9%       |
| 6 >                                       | 184 | 47.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 356 | 92.7%      | Sin mujeres                     | 41  | 10.7%      |
| De 11 a 30                                | 23  | 6%         | De 1 a 10                       | 327 | 85.2%      |
| De 31 a 50                                | 5   | 1.3%       | De 11 a 30                      | 16  | 4.2%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 124 | 32.3%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 250 | 65.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 10  | 2.6%       |                                 |     |            |

*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 75.3).

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= 4.004, DE= 0.865), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.054, DE= 0.937), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.165, DE= 0.926) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.169, DE= 0.914). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.228, DE= 0.835) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.254, DE= 0.913). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.27, DE= 0.939) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.35, DE= 0.844).

**Tabla 75.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.910            | 4.179 | 0.661               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.593            | 4.228 | 0.835               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.769            | 4.169 | 0.914               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.763            | 4.165 | 0.926               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.505            | 4.004 | 0.865               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.789            | 4.054 | 0.937               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.807            | 4.270 | 0.939               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.718            | 4.254 | 0.913               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.816            | 4.350 | 0.844               |

*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 0.91 como se muestra en la tabla 75.3.

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 (60.2%), la falta de pensiones (85.2%) y de bonos o primas de servicios (62.2%), con un nivel moderado la participación de utilidades (63.3%) y las vacaciones pagadas (60.7%).

**Tabla 75.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 60.2%            | 85.2%   | 62.2%  | 63.3%      | 60.7%              |
| Sí         | 39.8%            | 14.8%   | 37.8%  | 36.7%      | 39.3%              |
| 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 75.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

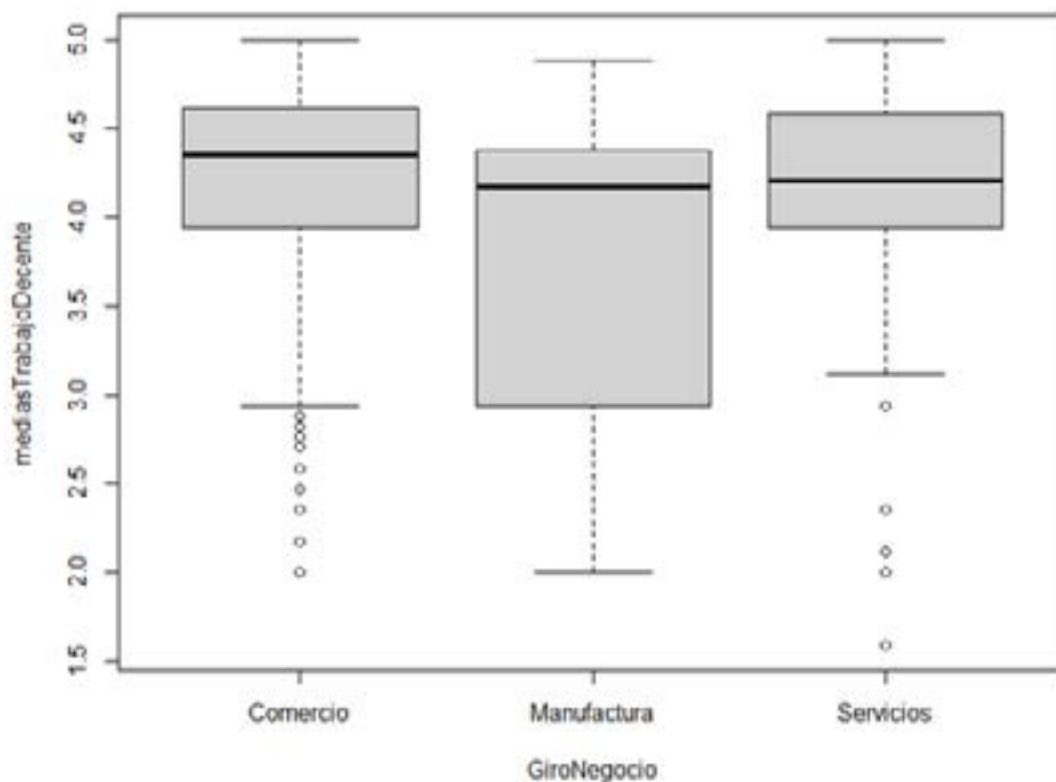
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.069. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|--------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Giro Negocio | 2  | 2.33   | 1.1668  | 2.695   | 0.0688 . |
| Residuals    |    |        | 381     | 164.94  | 0.4329   |

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

**Figura 75.5.**

*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 75.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

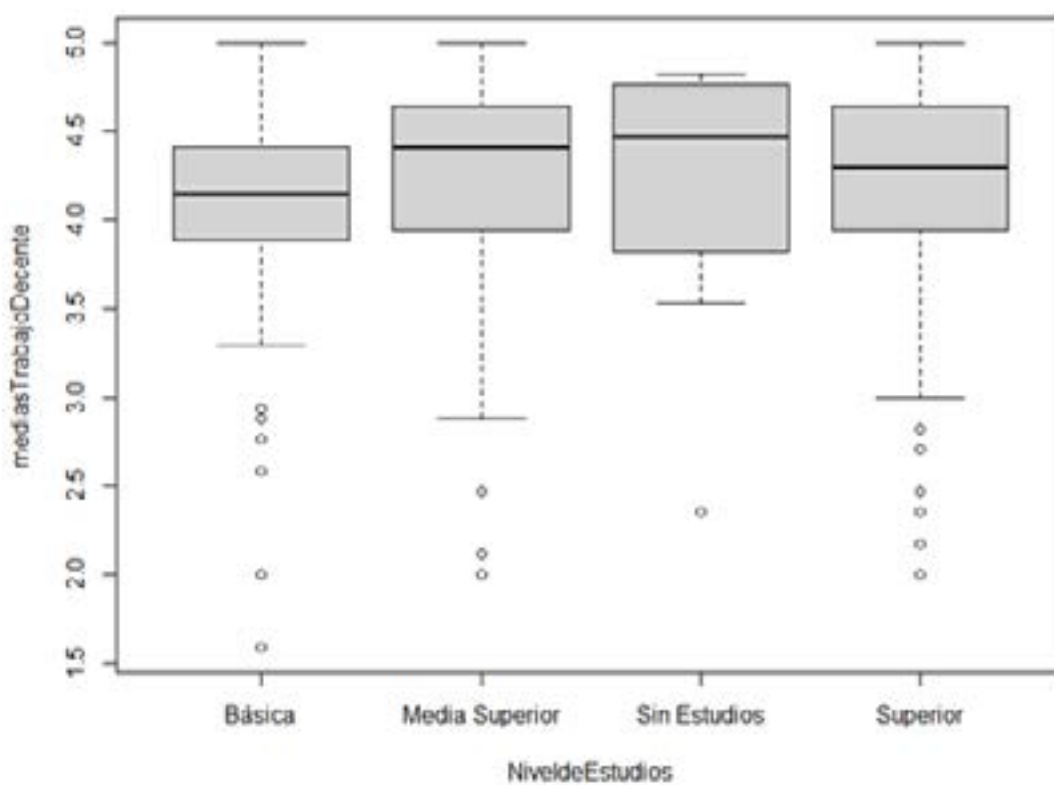
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.131. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 2.45   | 0.8182  | 1.886   | 0.131  |
| Residuals         |    |        | 380     | 164.82  | 0.4337 |

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

**Figura 75.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Se planteó la importancia del trabajo decente como un elemento clave para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible, de igual forma se mencionó que el trabajo decente es un concepto amplio que abarca aspectos como la remuneración justa, la seguridad en el empleo, la igualdad de oportunidades y la protección social, entre otros. Considerando lo anterior, en la sección de resultados, se presentan los hallazgos del estudio donde; uno de los resultados más interesantes fue que no se encontraron diferencias significativas en la percepción

del trabajo decente entre los directivos con diferentes niveles de estudios. Esto contradice la hipótesis planteada en la introducción, que sugería que los directivos con mayor nivel de estudios tendrían una percepción más positiva del trabajo decente.

Este resultado puede ser sorprendente, ya que se podría pensar que los directivos con mayor nivel de estudios tendrían una mayor conciencia sobre la importancia del trabajo decente y estarían más comprometidos con este objetivo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la educación formal no es el único factor que influye en la percepción del trabajo decente. Otros factores, como la experiencia laboral, la cultura organizacional y las condiciones económicas y sociales del entorno, también pueden tener un impacto significativo.

Otro resultado interesante del estudio es que los directivos de las micro y pequeñas empresas, sin importar el giro al que correspondan, perciben el trabajo decente como un elemento importante para la competitividad y el éxito empresarial. Esto es consistente con la teoría que se aborda en un principio, la cual sugiere que el trabajo decente puede ser beneficioso tanto para los trabajadores como para las empresas. Al ofrecer condiciones laborales justas y seguras, las empresas pueden mejorar la productividad, reducir la rotación de personal y mejorar la imagen y reputación de la empresa.

En general, los resultados presentados sobre trabajo decente en micro y pequeñas empresas de Solidaridad, Quintana Roo, México, ofrecen una visión interesante sobre la percepción de los directivos sobre el trabajo decente. Si bien es cierto que algunos de los resultados no se corresponden exactamente con las hipótesis planteadas en la introducción, esto no significa que la teoría sea incorrecta o que los resultados sean irrelevantes. Por el contrario, los resultados pueden ser útiles para identificar áreas de mejora y oportunidades para promover el trabajo decente en las micro y pequeñas empresas.

## **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-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](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>

## **Capítulo 76. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Matehuala, San Luis Potosí, México.**

Ma Patricia Torres Rivera  
Isabel Cristina Flores Rueda  
Beatriz Virginia Tristán Monrroy  
Juan Manuel Espinosa Delgado

**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.21>

### **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 Matehuala, San Luis Potosí, 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 213 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. Así mismo, se tiene la percepción de que las jornadas laborales son agotadoras para el personal; sin embargo, se ofrece la misma igualdad de oportunidades y trato entre el personal. Cabe destacar que el 81.2% son empresas familiares con más de seis años en el mercado que no ofrecen las condiciones de seguridad social a los trabajadores, el 59.6% no cuenta con servicio de salud formal, el 83.1% no tiene acceso a un sistema de pensión, el 63.4% cuenta con un nivel moderado de participación de utilidades y el 55.4% no tiene vacaciones pagadas.

### **Palabras clave:**

Trabajo decente, micro y pequeñas empresas, labores

## **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 Matehuala, San Luis Potosí, 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 8499 empresas, de las cuales el 11% se dedican a la industria, 65.7% al comercio y 46.7% 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 Matehuala, San Luis Potosí, 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

*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>*

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= 0.964), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.982), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.978), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.982) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.068), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.848$ ).

**Tabla 76.1.**

*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 Matehuala, San Luis Potosí, 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 Matehuala, San Luis Potosí, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 76.2, de los 213 empresarios que respondieron el cuestionario, el 41.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 58.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 83 años, con un promedio de 43 años y una moda de 54 años. El 46.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 28.6% con nivel media superior, 24.4% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 64.8% seguidos de los solteros con 21.6%.

La mayoría de los negocios (65.7%) pertenecen al giro comercial, un 31.9% a la prestación de servicios y sólo 2.3% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 11.7% 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 90.1% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 92% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 78.4% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 76.2.**

*Características demográficas de los participantes (n=213).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 89  | 41.8%      | Soltero (a)    | 46  | 21.6%      |
| Masculino      | 124 | 58.2%      | Casado (a)     | 138 | 64.8%      |
|                |     |            | Unión libre    | 8   | 3.8%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 11  | 5.2%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10  | 4.7%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 26  | 12.2%      | Sin estudios                    | 1   | 0.5%       |
| 24 a 30 años                              | 25  | 11.7%      | Educación básica                | 52  | 24.4%      |
| 31 a 40 años                              | 41  | 19.2%      | Educación media superior        | 61  | 28.6%      |
| 41 a 50 años                              | 52  | 24.4%      | Educación superior              | 99  | 46.5%      |
| 51 >                                      | 69  | 32.4%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 15  | 7%         | Comercio                        | 140 | 65.7%      |
| 2 a 3 años                                | 34  | 16%        | Servicios                       | 68  | 31.9%      |
| 4 a 6 años                                | 32  | 15%        | Manufactura                     | 5   | 2.3%       |
| 6 >                                       | 132 | 62%        |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 192 | 90.1%      | Sin mujeres                     | 15  | 7%         |
| De 11 a 30                                | 20  | 9.4%       | De 1 a 10                       | 196 | 92%        |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.5%       | De 11 a 30                      | 2   | 0.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 40  | 18.8%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 167 | 78.4%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 6   | 2.8%       |                                 |     |            |

## 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 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 76.3).

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= 3.923, DE= 0.626), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.167, DE= 0.645), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.202, DE= 0.616) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.261, DE= 0.601). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.308, DE= 0.663) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.317, DE= 0.656). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.397, DE= 0.63) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.458, DE= 0.512).

**Tabla 76.3.**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.848            | 4.254 | 0.410               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.268            | 4.167 | 0.645               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.711            | 4.317 | 0.656               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.511            | 4.202 | 0.616               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | -0.019           | 3.923 | 0.626               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.715            | 4.261 | 0.601               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.754            | 4.397 | 0.630               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.612            | 4.308 | 0.663               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.781            | 4.458 | 0.512               |

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.848 como se muestra en la Tabla 78.3.

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 (59.6%), la falta de pensiones (83.1%) y de bonos o primas de servicios (54.9%), con un nivel moderado la participación de utilidades (63.4%) y las vacaciones pagadas (55.4%).

**Tabla 76.4.**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 59.6%            | 83.1%   | 54.9%  | 63.4%      | 55.4%              |
| Sí         | 40.4%            | 16.9%   | 45.1%  | 36.6%      | 44.6%              |
| Total      | 100.0%           | 100.0%  | 100.0% | 100.0%     | 100.0%             |

### **Comparativo por tipo de empresa**

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 76.5.).

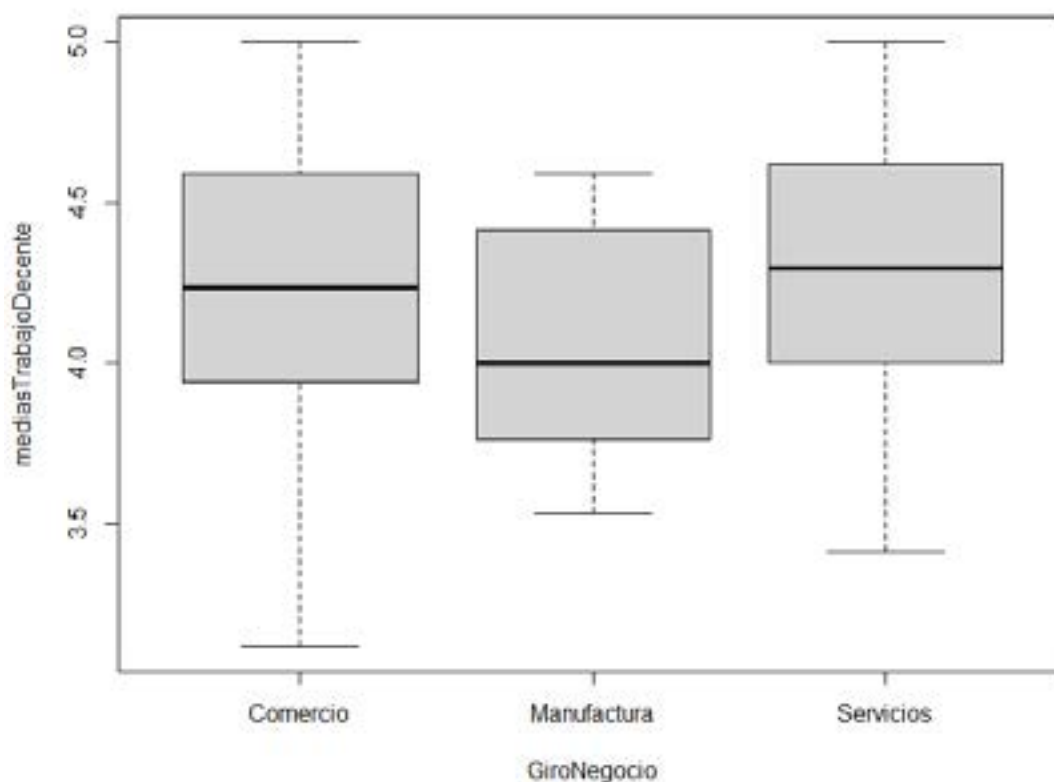
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en 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 0.442. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.28   | 0.1379  | 0.819   | 0.442  |
| Residuals    |    |        | 210     | 35.35   | 0.1683 |

**Figura 76.5.**

*Medias del trabajo decente por giro de negocio.*



### 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 76.6),

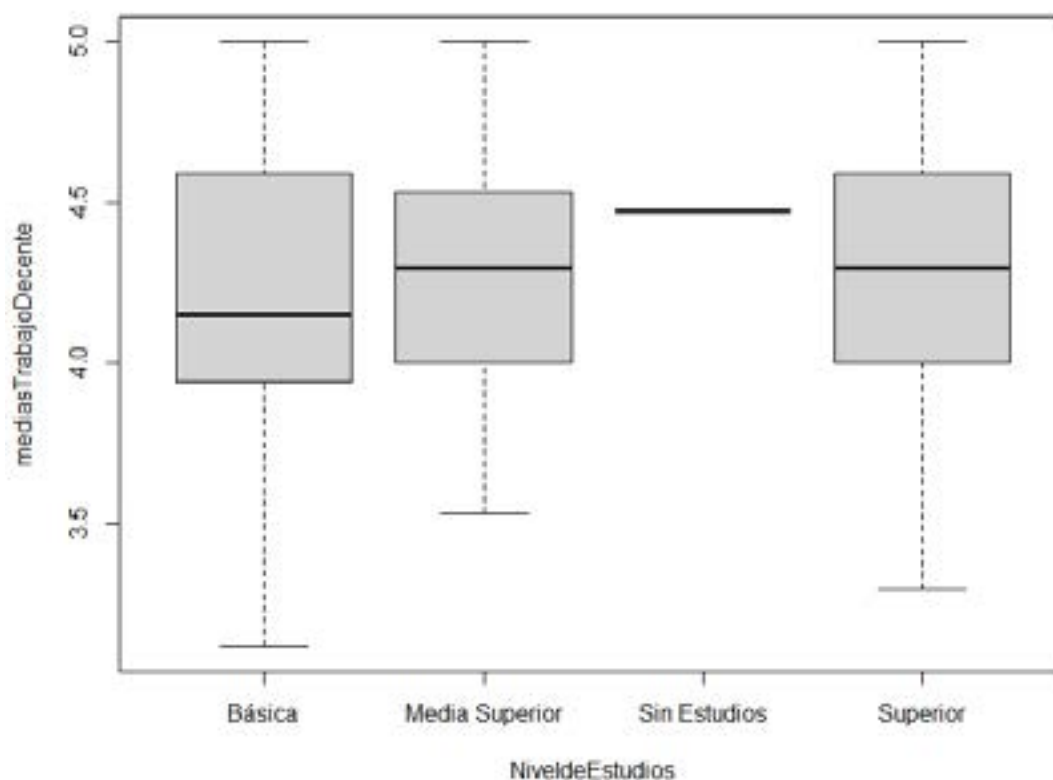
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas 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  $\text{Pr}( > F )$  de 0.438. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.46   | 0.1527  | 0.907   | 0.438  |
| Residuals         |    |        | 209     | 35.16   | 0.1683 |

**Figura 76.6.**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



## Discusión

Desde la firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) México se ha ocupado de generar las condiciones económicas, sociales, políticas y jurídicas, por mencionar algunas; para que todas las empresas (micro, pequeñas, medianas y grandes) puedan incursionar y ser competitivas dentro de un mundo globalizado. Esta oportunidad obliga a las empresas a fijar su atención en el recurso humano, debiendo ofrecer las condiciones óptimas a sus trabajadores donde cuenten con un Trabajo Decente que les permita también ser competitivos dentro de un mundo globalizado y digno de un salario justo. Sin embargo, la realidad a la que se enfrentan estos trabajadores es diferente, sobre todo en las micro y pequeñas empresas que no cuentan con las condiciones laborales adecuadas. Cabe resaltar

que el nivel de estudios, así como el giro de la empresa son variables que inciden respecto a la percepción que se tiene del Trabajo Decente.

Si bien los resultados obtenidos son desde la perspectiva del empresario de acuerdo a Robles (2023), vale la pena considerar la percepción de los trabajadores para contrastar ambas percepciones. Dichos resultados muestran las condiciones favorables para los trabajadores, condiciones que son propuestas por la OIT (2016), Santillán, Garza y Palencia (2011) y plasmadas en la Ley Federal del Trabajo, (2022); estas dimensiones conforman la propuesta de trabajo decente que se presupone todas las organizaciones deben cumplir y que tienen los recursos para hacerlo; respecto a la Seguridad Social de los trabajadores, los resultados se contraponen con los expuestos por el Banco Mundial, (2019), pues la mayoría de los directivos no ofrecen las condiciones de seguridad social a los trabajadores, al no contar con servicio de salud formal, y no tener acceso a un sistema de pensión.

Bajo este panorama es necesario plantear estrategias enfocadas a mejorar las condiciones de seguridad social en los trabajadores que les permita trabajar en un entorno confiable que los motive a mejorar, contar con una buena satisfacción laboral y por ende elevar los índices de desempeño laboral; pues de acuerdo con Schermerhorn (2005), la satisfacción laboral es causa del desempeño y el desempeño es causa de la satisfacción laboral.

## **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> RE-CIBIDO:
- 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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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/10.1177/089484532211080980>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Diálogo social*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente* (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). *Condiciones de trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (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.
- Schermerhorn, J., Hunt, J.; Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa Wiley.
- 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>

## **Capítulo 77. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, México.**

Israel Serrato López  
Rosa Argelia Maldonado Lozano  
María Teresa Nájera Chúa  
Alejandra Ponce Álvarez

**Universidad Tecnológica de San Luis Potosí**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.22>

### **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 San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, 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 430 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.

Finalmente, los resultados muestran una relación directa con el 3er. factor que la OIT (2014) considera dentro del Programa de Formación y Trabajo Decente “La protección social, el diálogo social y la negociación colectiva”; temáticas abordadas en la Ley Federal del Trabajo, que regula en México las relaciones y condiciones de trabajo; los derechos y obligaciones de los trabajadores y patrones. En términos de “Seguridad social” es la Ley del IMSS la que busca garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales y la pensión para el bienestar de los trabajadores.

### **Palabras clave:**

Diferencias de giro del negocio, Micro y pequeñas empresas, Nivel de Estudios, Protección Social, 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 San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, 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 46159 empresas, de las cuales el 9.5% se dedican a la industria, 40.9% al comercio y 49.5% 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 San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, 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

*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>*

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 recrudescimiento 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= 0.976), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.985), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.982), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.985) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.06), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.884$ ).

**Tabla 77.1.**

*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 San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, 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 San Luis Potosí y Soledad de Graciano Sánchez, San Luis Potosí, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 77.2, de los 430 empresarios que respondieron el cuestionario, el 41.2% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 58.8% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 88 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 30.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 39.3% con nivel media superior, 25.3% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 59.3% seguidos de los solteros con 22.1%.

La mayoría de los negocios (73.7%) pertenecen al giro comercial, un 24.2% a la prestación de servicios y sólo 2.1% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 14.4% 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 90.9% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 90% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 67.2% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 77.2.

Características demográficas de los participantes (n=430).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 177 | 41.2%      | Soltero (a)    | 95  | 22.1%      |
| Masculino      | 253 | 58.8%      | Casado (a)     | 255 | 59.3%      |
|                |     |            | Unión libre    | 27  | 6.3%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 34  | 7.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 19  | 4.4%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 15  | 3.5%       | Sin estudios                    | 19  | 4.4%       |
| 24 a 30 años                              | 81  | 18.8%      | Educación básica                | 109 | 25.3%      |
| 31 a 40 años                              | 109 | 25.3%      | Educación media superior        | 169 | 39.3%      |
| 41 a 50 años                              | 128 | 29.8%      | Educación superior              | 133 | 30.9%      |
| 51 >                                      | 97  | 22.6%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 39  | 9.1%       | Comercio                        | 317 | 73.7%      |
| 2 a 3 años                                | 72  | 16.7%      | Servicios                       | 104 | 24.2%      |
| 4 a 6 años                                | 86  | 20%        | Manufactura                     | 9   | 2.1%       |
| 6 >                                       | 233 | 54.2%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 391 | 90.9%      | Sin mujeres                     | 35  | 8.1%       |
| De 11 a 30                                | 32  | 7.4%       | De 1 a 10                       | 387 | 90%        |
| De 31 a 50                                | 7   | 1.6%       | De 11 a 30                      | 7   | 1.6%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.2%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 106 | 24.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 289 | 67.2%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 35  | 8.1%       |                                 |     |            |

## 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 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 77.3).

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= 4.124, DE= 0.647), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.309, DE= 0.607), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.333, DE= 0.583) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.355, DE= 0.639). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.356, DE= 0.654) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.374, DE= 0.592). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.397, DE= 0.621) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.41, DE= 0.635).

**Tabla 77.3.**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.884            | 4.331 | 0.441               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.611            | 4.355 | 0.639               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.609            | 4.374 | 0.592               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.586            | 4.333 | 0.583               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.217            | 4.124 | 0.647               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.714            | 4.309 | 0.607               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.704            | 4.410 | 0.635               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.645            | 4.356 | 0.654               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.743            | 4.397 | 0.621               |

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.884 como se muestra en la Tabla 77.3.

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 (63.7%), la falta de pensiones (88.8%) y de bonos o primas de servicios (60.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (63.5%) y las vacaciones pagadas (65.8%).

**Tabla 77.4.**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 63.7%            | 88.8%   | 60.5%  | 63.5%      | 65.8%              |
| Sí         | 36.3%            | 11.2%   | 39.5%  | 36.5%      | 34.2%              |
| Total      | 100.0%           | 100.0%  | 100.0% | 100.0%     | 100.0%             |

### **Comparativo por tipo de empresa**

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 77.5).

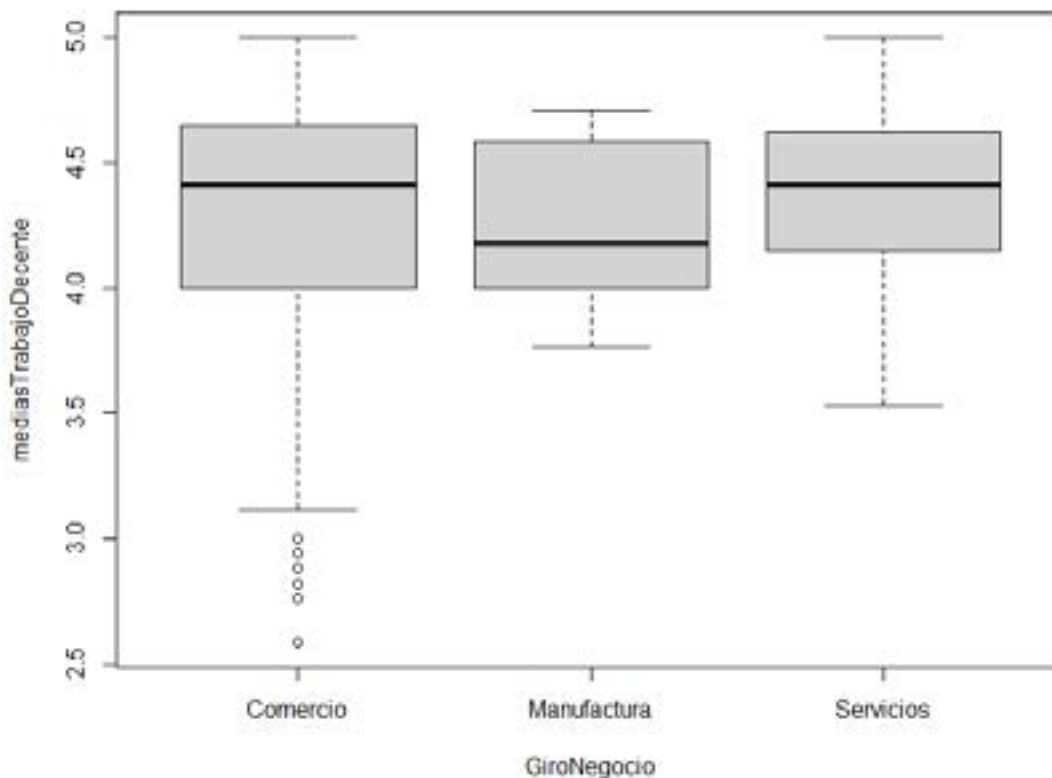
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en 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 0.173. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.68   | 0.3421  | 1.763   | 0.173  |
| Residuals    |    |        | 427     | 82.88   | 0.1941 |

**Figura 77.5.**

*Medias del trabajo decente por giro de negocio.*



### 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 77.6),

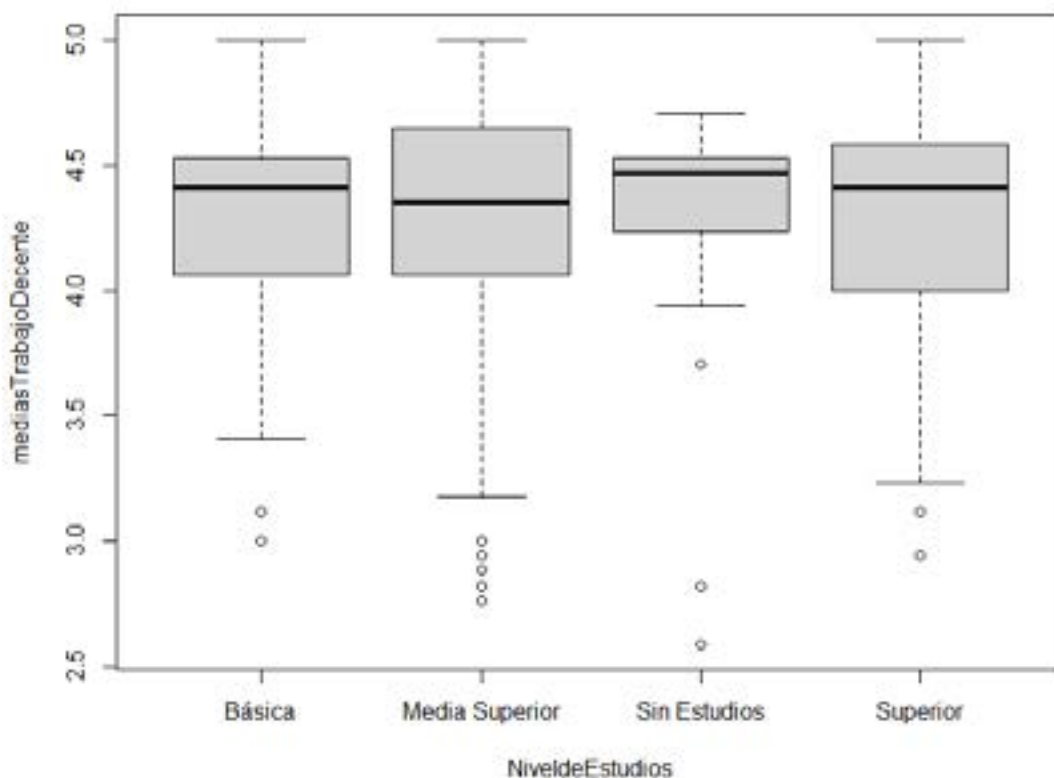
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas 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 0.701. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 3  | 0.28   | 0.09245 | 0.473   | 0.781   |
| Residuals    |    |        | 426     | 83.29   | 0.19552 |

**Figura 77.6.**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



## Discusión

Con base en los resultados de la Tabla 77.4 se observa en materia de seguridad social que el 63% de los empresarios encuestados comenta no contar con la prestación; el rubro de pensión, el 89% manifiesta no contar con ella, los datos con mayor participación pero por debajo de la media es el de bonos, el 40% comenta que si recibe algún tipo de bono, 65.8% argumentó que no recibe la prestación de vacaciones pagadas ni prima vacacional, éstas son de las prestaciones que establece la LFT como mínimas requeridas, así como en las acciones que se establecen en la NOM-035 y es un componente esencial del trabajo decente.

En la Figura 77.5 se observó que los directivos del sector manufacturero tiene una percepción menor de los elementos del TD, la ubicación de la media caracterizada por debajo

del primer cuartil en el diagrama de caja demuestra que se percibe el TD como un parámetro de cumplimiento con el mínimo suficiente; el sector servicios muestra que tiene una mayor percepción del cumplimiento de los componentes que acreditan el TD, al encontrar la media en el centro de la distribución de la caja, esto significa que hay una percepción clara de dichos elementos del TD.

El sector del comercio tiene mayor percepción, dado que observa mejor las condiciones del TD, sin embargo, el diagrama de caja muestra más variabilidad que el sector de servicios, esto pone de manifiesto que si bien el nivel de importancia de los elementos que conforman el TD es mayor en el sector de comercio, el sector de servicios son quienes tienen mejor uniformidad, dado que la mayoría de los datos observados mantienen opiniones cercanas entre ellos; asimismo al observar que la caja es ancha, se distingue que hay datos observados que le dan poca importancia al cumplimiento de las condiciones del TD. Por lo que se concluye que la hipótesis  $H_1$  referente a las diferencias por giro se comprueba.

Respecto a la percepción del TD de acuerdo al grado de estudios, la Figura 79.6 muestra que a menor nivel de estudios se tiene una mejor valoración del TD, se observa en el diagrama de caja la barra “Sin Estudios” son quienes presentan el mayor promedio de percepción del TD, es decir que los directivos perciben que se cumplen los componentes del TD, por lo que se interpreta que a menor nivel de estudios se considera que casi cualquier empleo legal es considerado como TD. También se observa que la variabilidad de los datos acerca de la percepción TD del nivel medio superior y el superior es muy parecido, sin embargo, el promedio es más bajo en el nivel medio superior, se infiere que la percepción del TD es más exigida en directivos de las mypes con este nivel, mientras que el superior tiene una mayor percepción del TD debido a que sus condiciones educativas le permiten identificar mejor el cumplimiento de los componentes que contempla la OIT como parte del TD. Se concluye que  $H_1$  es aceptada.

## 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> RE-CIBIDO:
- 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-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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Diálogo social*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente* (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). *Condiciones de trabajo*.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 78. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Ahome, Sinaloa, México.**

Cristiangely Rivera Verduzco  
Héctor Omar Sandoval Soto  
Luisy Lizeth Vega Parra  
Héctor Javier López López

**Universidad Autónoma de Occidente**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.23>

### **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 Ahome, Sinaloa, 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 381 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. Se identificó que las dimensiones con menor media fueron Horas de trabajo decente y Estabilidad y Seguridad en el empleo, mientras que con un nivel elevado el Entorno del trabajo Seguro y Promoción del diálogo social. Las características generales de la mayoría de los negocios encuestados presentan que el 60.6% pertenecen al giro comercial, un 37.5% a la prestación de servicios y sólo 1.8% a la producción de manufacturas, colaborando en ellas un rango de 1 a 50 trabajadores donde 1 a 5 son familiares del propietario y de 1 a 10 mujeres.

### **Palabras clave**

Desarrollo Económico, Mype, Perspectiva del gerente, Trabajo decente (TD)

## **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 Ahome, Sinaloa, 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 21030 empresas, de las cuales el 13.7% se dedican a la industria, 37.4% al comercio y 48.9% 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 Ahome, Sinaloa, 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

*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>*

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= 0.996), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 1), índice Tucker-Lewis (TLI= 1.001), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 1) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.953$ ).

**Tabla 78.1***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 Ahome, Sinaloa, 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 Ahome, Sinaloa, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la tabla 78.2, de los 381 empresarios que respondieron el cuestionario, el 43% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 57% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 86 años, con un promedio de 43 años y una moda de 45 años. El 55.6% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 30.7% con nivel media superior, 12.9% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 60.4% seguidos de los solteros con 26.5%.

La mayoría de los negocios (60.6%) pertenecen al giro comercial, un 37.5% a la prestación de servicios y sólo 1.8% 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 86.9% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 76.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 78.2

Características demográficas de los participantes (n=381).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 164 | 43%        | Soltero (a)    | 101 | 26.5%      |
| Masculino      | 217 | 57%        | Casado (a)     | 230 | 60.4%      |
|                |     |            | Unión libre    | 11  | 2.9%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 28  | 7.3%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 11  | 2.9%       |
| Edad (años)    |     |            | Escolaridad    |     |            |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| < 23 años                                 | 34  | 8.9%       | Sin estudios                    | 3   | 0.8%       |
| 24 a 30 años                              | 58  | 15.2%      | Educación básica                | 49  | 12.9%      |
| 31 a 40 años                              | 59  | 15.5%      | Educación media superior        | 117 | 30.7%      |
| 41 a 50 años                              | 109 | 28.6%      | Educación superior              | 212 | 55.6%      |
| 51 >                                      | 121 | 31.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 38  | 10%        | Comercio                        | 231 | 60.6%      |
| 2 a 3 años                                | 54  | 14.2%      | Servicios                       | 143 | 37.5%      |
| 4 a 6 años                                | 58  | 15.2%      | Manufactura                     | 7   | 1.8%       |
| 6>                                        | 231 | 60.6%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 331 | 86.9%      | Sin mujeres                     | 44  | 11.5%      |
| De 11 a 30                                | 42  | 11%        | De 1 a 10                       | 324 | 85%        |
| De 31 a 50                                | 8   | 2.1%       | De 11 a 30                      | 12  | 3.1%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.3%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 72  | 18.9%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 290 | 76.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 19  | 5%         |                                 |     |            |

## 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 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 78.3).

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= 4.209, DE= 0.633), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.262, DE= 0.655), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.323, DE= 0.591) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.331, DE= 0.591). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.335, DE= 0.617) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.385, DE= 0.564). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.396, DE= 0.561) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.408, DE= 0.573).

**Tabla 78.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.953            | 4.331 | 0.506               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.629            | 4.262 | 0.655               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.785            | 4.335 | 0.617               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.798            | 4.323 | 0.591               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.617            | 4.209 | 0.633               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.884            | 4.331 | 0.591               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.792            | 4.385 | 0.564               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.788            | 4.396 | 0.561               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.902            | 4.408 | 0.573               |

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.953 como se muestra en la Tabla 78.3.

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 (55.4%), la falta de pensiones (78.5%) y de bonos o primas de servicios (55.1%), con un nivel moderado la participación de utilidades (55.4%) y las vacaciones pagadas (55.9%).

**Tabla 78.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 55.4%            | 78.5%   | 55.1%  | 55.4%      | 55.9%              |
| Sí         | 44.6%            | 21.5%   | 44.9%  | 44.6%      | 44.1%              |
| Total      | 100.0%           | 100.0%  | 100.0% | 100.0%     | 100.0%             |

### Comparativo por tipo de empresa

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 78.1).

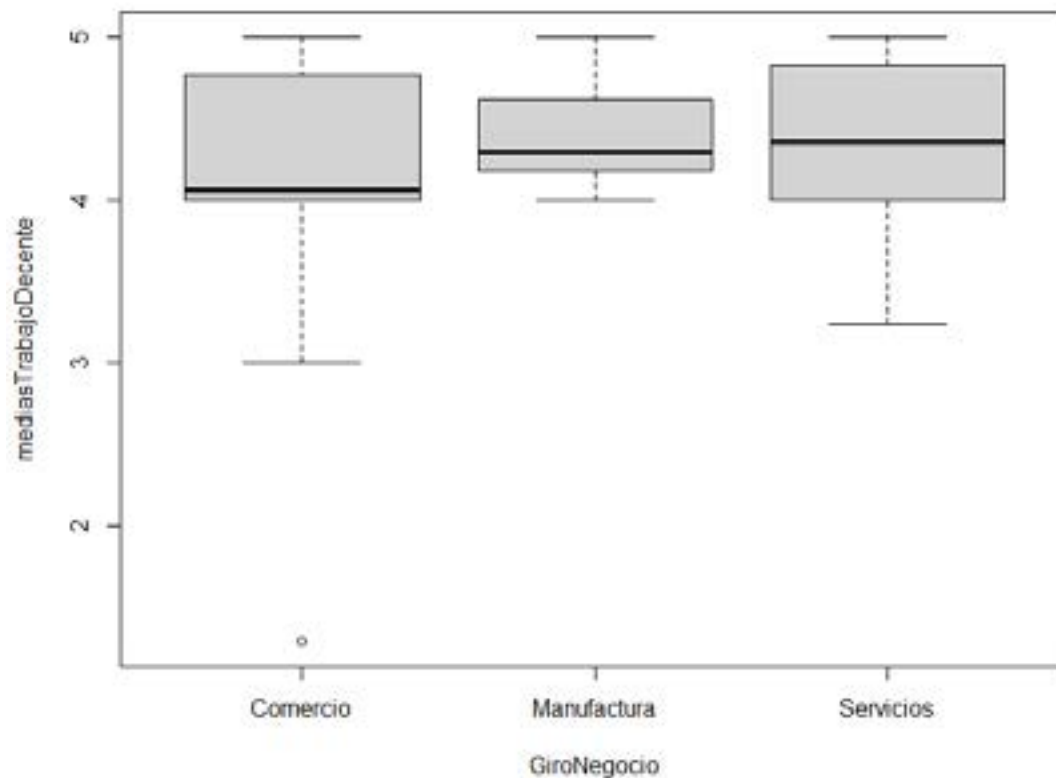
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.196. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que se acepta que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.84   | 0.4181  | 1.639   | 0.196  |
| Residuals    |    |        | 378     | 96.44   | 0.2551 |

**Figura 78.1**

*Medias del trabajo decente por giro de negocio.*



### 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 78.2),

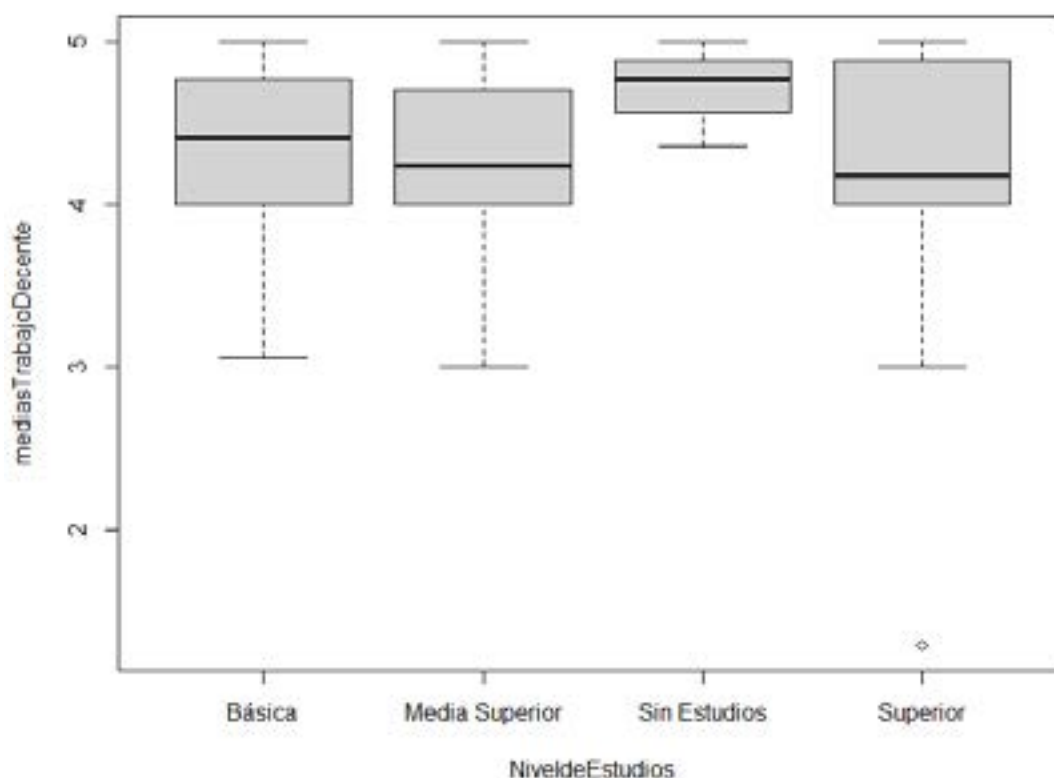
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas 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  $\text{Pr}( > F )$  de 0.4. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.76   | 0.2519  | 0.984   | 0.4    |
| Residuals         |    |        | 377     | 96.52   | 0.2560 |

**Figura 78.2**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios*



## Discusión

Por lo que se puede atender el proceso de formación y fortalecimiento de empresas se constituyen, como elementos indispensables para dinamizar la economía a través de individuos que como respuesta a un mercado laboral hostil se conviertan en nuevos empresarios capacitados para emplearse a ellos mismos y a otros (Coduras, 2006).

Teniendo como referencia que en el presente estudio no se encontró significancia en la perspectiva del directo respecto al TD, es cuando se plantea el aspecto de la suficiencia del ingreso como uno de los indicadores para definir si el trabajo que se genera es decente o no, siendo la variable de ingreso económico el que el director percibe mayor mente cubierto por encima de los demás factores que constituyen el TD.

El poder de las micro y pequeñas empresas según la perspectiva del director para poder otorgar un trabajo decente y como lo propone Bonnet (2003), según las mediciones desde la perspectiva de la sociedad (nivel macro), de la empresa (nivel meso) y del trabajador en lo individual (nivel micro), así mismo las dimensiones definidas por Galardhi (2011) quien presenta una serie de indicadores dividido en cuatro ejes; Igualdad laboral: acceder a un puesto de trabajo, sin importar su edad, sexo, religión, estatus social, raza y nivel de estudio. Equidad salarial: no ser sujeto de discriminación, que su remuneración sea suficiente y acorde a su productividad laboral. Seguridad social: dentro de las prestaciones laborales, su empleo debe garantizar una pensión contra vejez o accidente de trabajo, así como el acceso a un sistema de salud eficiente y de calidad, con cobertura universal ante cualquier accidente o enfermedad. Educación y capacitación: debe tener derecho a becas para estudiar él o sus hijos; derecho a capacitación constante y continua, que le permita hacer frente a los cambios tecnológicos vertiginosos.

Es entonces importante el poder analizar el nivel de ingreso que generan las mypes para poder cubrir estas necesidades básicas de TD ya que la estructura del mercado laboral en América Latina es bastante fragmentada, pues más de la mitad del empleo corresponde a trabajadores independientes, domésticos, trabajadores familiares no remunerados, o asalariados en microempresas de hasta cinco trabajadores. En estos sectores se concentra no sólo gran parte de la pobreza, sino también la informalidad y, por tanto, el déficit de trabajo decente en la región (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

No obstante el director de estas micro y pequeñas empresas se centra en otorgar una prestación de sueldo y salario con mayor importancia, haciendo menos retribuidas el resto de las dimensiones. Donde el origen de estas organizaciones son el emprendimiento para cubrir necesidad de ingresos dentro de la familia como se comprueba en el estudio 1 de cada 5 son familiares del director.

## **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> RECIBIDO:



- 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-org-psych-031921-024847>
- Bonnet, F., Figueiredo, J., & Standing, G. (2003). Una familia de índices de trabajo decente. *Revista internacional del trabajo*, 122(2), 233-261.
- 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. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*.
- Coduras, M. (2006). Entrepreneurship y Creación de Empleo: El caso de Andalucía. *Estudios de Economía Aplicada*, 24(2), 567-593.
- 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>
- Galhardi, A. (29/11/2011). Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado 01/03/2013 de <http://www.izt.uam.mx/sotraem/FundacionEbert/Regina.pdf>
- 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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2011, julio). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 27/03/2013 de [http://www.ilo.org/empent/areas/startandimproveyourbusiness/WCMS\\_161439/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/empent/areas/startandimproveyourbusiness/WCMS_161439/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 79. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Mazatlán y Rosario, Sinaloa, México.**

María Amparo Lizárraga Morales  
Juana Eugenia Olaguez Torres  
Daniel Alberto Aguirre Castillo  
Marco Antonio Prieto García

**Universidad Autónoma de Occidente**

**Universidad Politécnica de Sinaloa**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.24>

### **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 Mazatlán y Rosario, Sinaloa, 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 480 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. La perspectiva del directivo sobre el entorno laboral del empleado, particularmente en lo que respecta a la facilidad para conseguir empleo y la oferta laboral disponible presentó mayor variabilidad. Además, se destaca la importancia de un entorno laboral que promueva la equidad de género, la seguridad social; un ambiente libre, justo, seguro y digno tanto para hombres como para mujeres. Se sugiere que los líderes fomentan reuniones empresariales con el fin de fortalecer esta uniformidad de perspectivas. Lo que puede propiciar propuestas sostenibles que generen las condiciones adecuadas para el trabajo digno y el crecimiento económico.

### **Palabras clave**

Directivos, Mypes, Trabajo decente, Trabajo digno

## **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 Mazatlán y Rosario, Sinaloa, 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 24,552 empresas, de las cuales el 10.5% se dedican a la industria, 39.2% al comercio y 50.3% 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 Mazatlán y Rosario, Sinaloa, 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

*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>*

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 recrudescimiento 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= 0.989), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.995), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.994), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.995) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.041), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.905$ ).

**Tabla 79.1**

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 Mazatlán y Rosario, Sinaloa, 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 Mazatlán y Rosario, Sinaloa, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 79.2, de los 480 empresarios que respondieron el cuestionario, el 48.1% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 51.9% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 89 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 43.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 35.4% con nivel media superior, 18.3% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58.8% seguidos de los solteros con 25.2%.

La mayoría de los negocios (63.5%) pertenecen al giro comercial, un 32.5% a la prestación de servicios y sólo 4% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 16.2% 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 89.8% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 84.2% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 79.2% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 79.2

Características demográficas de los participantes (n=480).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 231 | 48.1%      | Soltero (a)    | 121 | 25.2%      |
| Masculino      | 249 | 51.9%      | Casado (a)     | 282 | 58.8%      |
|                |     |            | Unión libre    | 40  | 8.3%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 25  | 5.2%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 12  | 2.5%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 51  | 10.6%      | Sin estudios                    | 12  | 2.5%       |
| 24 a 30 años                              | 68  | 14.2%      | Educación básica                | 88  | 18.3%      |
| 31 a 40 años                              | 116 | 24.2%      | Educación media superior        | 170 | 35.4%      |
| 41 a 50 años                              | 140 | 29.2%      | Educación superior              | 210 | 43.8%      |
| 51 >                                      | 105 | 21.9%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 55  | 11.5%      | Comercio                        | 305 | 63.5%      |
| 2 a 3 años                                | 62  | 12.9%      | Servicios                       | 156 | 32.5%      |
| 4 a 6 años                                | 76  | 15.8%      | Manufactura                     | 19  | 4%         |
| 6 >                                       | 287 | 59.8%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 431 | 89.8%      | Sin mujeres                     | 52  | 10.8%      |
| De 11 a 30                                | 38  | 7.9%       | De 1 a 10                       | 404 | 84.2%      |
| De 31 a 50                                | 11  | 2.3%       | De 11 a 30                      | 23  | 4.8%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.2%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 78  | 16.2%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 380 | 79.2%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 22  | 4.6%       |                                 |     |            |

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 79.3).

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= 4.198, DE= 0.636), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.355, DE= 0.628), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.36, DE= 0.645) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.415, DE= 0.609). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.432, DE= 0.634) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.482, DE= 0.584). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.498, DE= 0.679) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.52, DE= 0.565).

**Tabla 79.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.905            | 4.408 | 0.459               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.522            | 4.360 | 0.645               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.682            | 4.432 | 0.634               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.647            | 4.355 | 0.628               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.321            | 4.198 | 0.636               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.830            | 4.415 | 0.609               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.816            | 4.498 | 0.679               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.639            | 4.482 | 0.584               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.806            | 4.520 | 0.565               |

*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 0.905 como se muestra en la Tabla 79.3.

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 (55.8%), la falta de pensiones (85.4%) y de bonos o primas de servicios (52.3%), con un nivel moderado la participación de utilidades (57.7%) y las vacaciones pagadas (58.1%).

**Tabla 79.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 55.8%            | 85.4%   | 52.3%  | 57.7%      | 58.1%              |
| Sí         | 44.2%            | 14.6%   | 47.7%  | 42.3%      | 41.9%              |
| 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 79.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

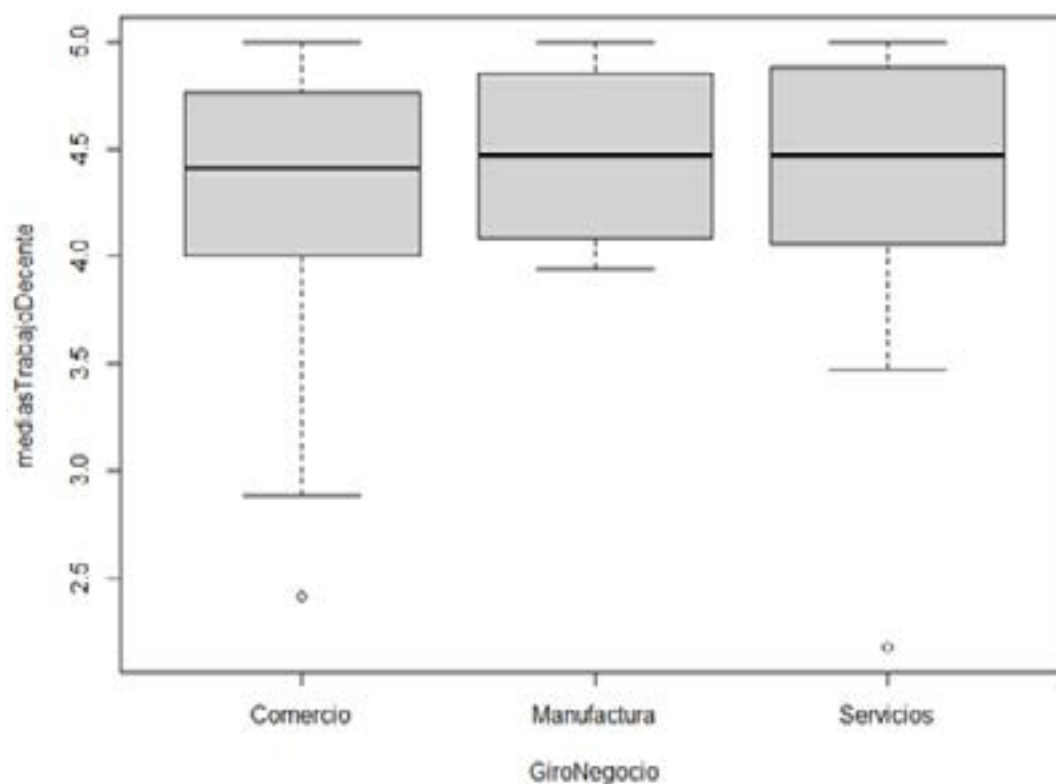
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.146. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.81   | 0.4053  | 1.935   | 0.146  |
| Residuals    |    |        | 477     | 99.92   | 0.2095 |

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

**Figura 79.5.**

*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 79.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

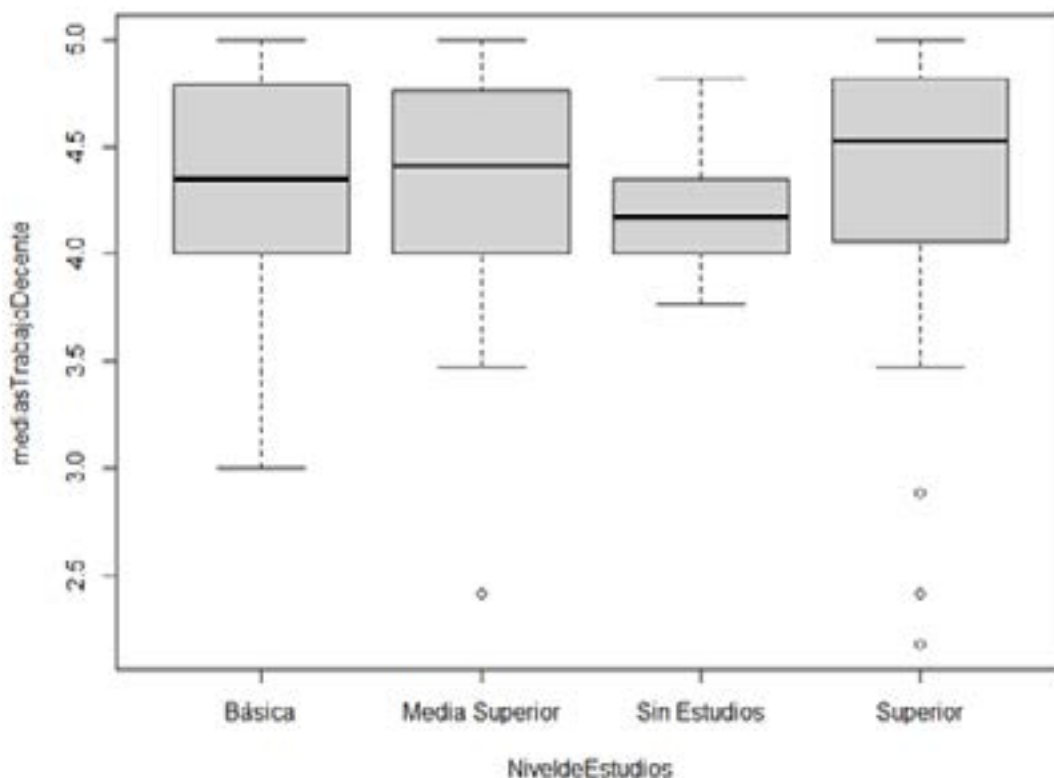
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.145. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.13   | 0.3778  | 1.806   | 0.145  |
| Residuals         |    |        | 476     | 99.60   | 0.2092 |

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

**Figura 79.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Una vez analizados los resultados obtenidos de las micro y pequeñas empresas (Mypes) ubicadas en los municipios de Mazatlán y Rosario, Sinaloa, se revelaron factores que delinear una visión directiva con respecto al trabajo digno. Este enfoque tiene como meta impulsar el crecimiento económico y fomentar empleos de calidad que mejoren los estándares de vida en la región. Todo esto se alinea con el objetivo 8 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que comprende 17 objetivos fundamentados en los principios de universalidad, integridad y la transformación positiva de las condiciones de vida en el planeta.

El análisis estadístico de los datos recopilados arrojó un nivel de confianza adecuado, con un Alfa de Cronbach de 0,905. Esto valida la utilización de los datos para llevar a cabo un análisis estadístico descriptivo que permita obtener información detallada sobre la percepción del trabajo digno por parte de los directivos de las Mypes en los municipios de Mazatlán y Rosario, Sinaloa, México. Se pone énfasis en las posibles variaciones en función del sector de la empresa y el nivel educativo del líder. La muestra para este estudio consistió en 480 directivos, de los cuales el 43.8% cuenta con educación superior, seguido por un 35.4% con formación media superior y un 18.3% con educación básica. En cuanto a la naturaleza de las actividades empresariales, el 63,5% corresponde al ámbito comercial, un 32.5% a la prestación de servicios y sólo 4% a la producción de manufacturas.

Respecto a las dimensiones, se observa una tendencia uniforme con una dispersión de medidas más amplias en comparación con el total del instrumento ( $M= 4.408$ ,  $DE= 0.459$ ). Las variables que presentan mayor variabilidad están relacionadas con la perspectiva del directivo sobre el entorno laboral del empleado, particularmente en lo que respecta a la facilidad para conseguir empleo y la oferta laboral disponible ( $DE= 0.645$ ). Además, se destaca la importancia de un entorno laboral que promueva la equidad de género, la seguridad social, así como un ambiente libre, justo, seguro y digno tanto para hombres como para mujeres.

Al aplicar el análisis de varianza, se evidencia una diferencia significativa limitada al comparar el tipo de empresa y el nivel de formación del directivo. De esto, se concluye que existe una relativa uniformidad en la perspectiva de los directivos con respecto a la creación de empleos de calidad que contribuyan a la mejora de los estándares de vida y al crecimiento económico en la región, independientemente del tipo de empresa o nivel educativo del líder.

Por tanto, se sugiere que los directivos promuevan asambleas empresariales con el fin de fortalecer esta cohesión de perspectivas. Esto, a su vez, puede propiciar propuestas sostenibles que creen las condiciones propicias para el trabajo digno y el crecimiento económico, en concordancia con el objetivo 8 de la Agenda 2030 de la AGNU.



## 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-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](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>

## **Capítulo 80. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cajeme, Sonora, México.**

María Beatriz Vega López  
Laura Elena Hernández Encinas  
María de Los Ángeles Burgos  
Ana María García Nevares

**Universidad Tecnológica del Sur de Sonora**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.25>

### **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 Cajeme, Sonora, México.

Este estudio es de enfoque cuantitativo, transversal de tipo causal y descriptivo, ya que pretende caracterizar la percepción del trabajo decente como variable del análisis de casos de las mypes en el municipio.

La hipótesis  $H_0$  se acepta ya que no existen diferencias significativas en la percepción del empresario encuestado sobre el trabajo decente (TD); por lo tanto, se rechaza la hipótesis  $H_1$  donde afirma que si existen diferencias significativas en las medias.

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 455 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.

### **Palabras clave**

Horas de trabajo decente, Nivel de estudios, Servicio Social, Tipo de empresa, 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 Cajeme, Sonora, 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 24,896 empresas según el directorio actualizado. 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 Cajeme, Sonora, 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 recrudecimiento de las dificultades que el 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= 0.974), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.984), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.981), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.984) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.057), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.856$ ).

**Tabla 80.1***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), 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 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 Cajeme, Sonora, 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 Cajeme, Sonora, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 80.2, de los 455 empresarios que respondieron el cuestionario, el 41.8% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 58.2% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 79 años, con un promedio de 41 años y una moda de 40 años. El 27.7% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 42.6% con nivel media superior, 27.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 57.8% seguidos de los solteros con 25.5%.

La mayoría de los negocios (64.4%) pertenecen al giro comercial, un 31.4% a la prestación de servicios y sólo 4.2% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 21.3% 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 94.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 82.2% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 71.9% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 80.2**

*Características demográficas de los participantes (n=455).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 190 | 41.8%      | Soltero (a)    | 116 | 25.5%      |
| Masculino      | 265 | 58.2%      | Casado (a)     | 263 | 57.8%      |
|                |     |            | Unión libre    | 44  | 9.7%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 21  | 4.6%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 11  | 2.4%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 41  | 9%         | Sin estudios                    | 9   | 2%         |
| 24 a 30 años                              | 69  | 15.2%      | Educación básica                | 126 | 27.7%      |
| 31 a 40 años                              | 115 | 25.3%      | Educación media superior        | 194 | 42.6%      |
| 41 a 50 años                              | 114 | 25.1%      | Educación superior              | 126 | 27.7%      |
| 51 >                                      | 116 | 25.5%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 45  | 9.9%       | Comercio                        | 293 | 64.4%      |
| 2 a 3 años                                | 98  | 21.5%      | Servicios                       | 143 | 31.4%      |
| 4 a 6 años                                | 83  | 18.2%      | Manufactura                     | 19  | 4.2%       |
| 6 >                                       | 229 | 50.3%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 430 | 94.5%      | Sin mujeres                     | 77  | 16.9%      |
| De 11 a 30                                | 23  | 5.1%       | De 1 a 10                       | 374 | 82.2%      |
| De 31 a 50                                | 2   | 0.4%       | De 11 a 30                      | 4   | 0.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 109 | 24%        |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 327 | 71.9%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 19  | 4.2%       |                                 |     |            |

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 80.3).

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= 4.034, DE= 0.787), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.164, DE= 0.849), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.214, DE= 0.861) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.311, DE= 0.693). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.333, DE= 0.758) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.362, DE= 0.758). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.421, DE= 0.739) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.465, DE= 0.684).

**Tabla 80.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.856            | 4.289 | 0.502               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.586            | 4.214 | 0.861               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.620            | 4.333 | 0.758               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.587            | 4.164 | 0.849               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.361            | 4.034 | 0.787               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.723            | 4.311 | 0.693               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.804            | 4.421 | 0.739               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.554            | 4.362 | 0.758               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.703            | 4.465 | 0.684               |

*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 0.856 como se muestra en la tabla 80.3.

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 (68.8%), la falta de pensiones (89.5%) y de bonos o primas de servicios (65.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (70.8%) y las vacaciones pagadas (73%).

**Tabla 80.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 68.8%            | 89.5%   | 65.5%  | 70.8%      | 73%                |
| Sí         | 31.2%            | 10.5%   | 34.5%  | 29.2%      | 27%                |
| 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 80.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

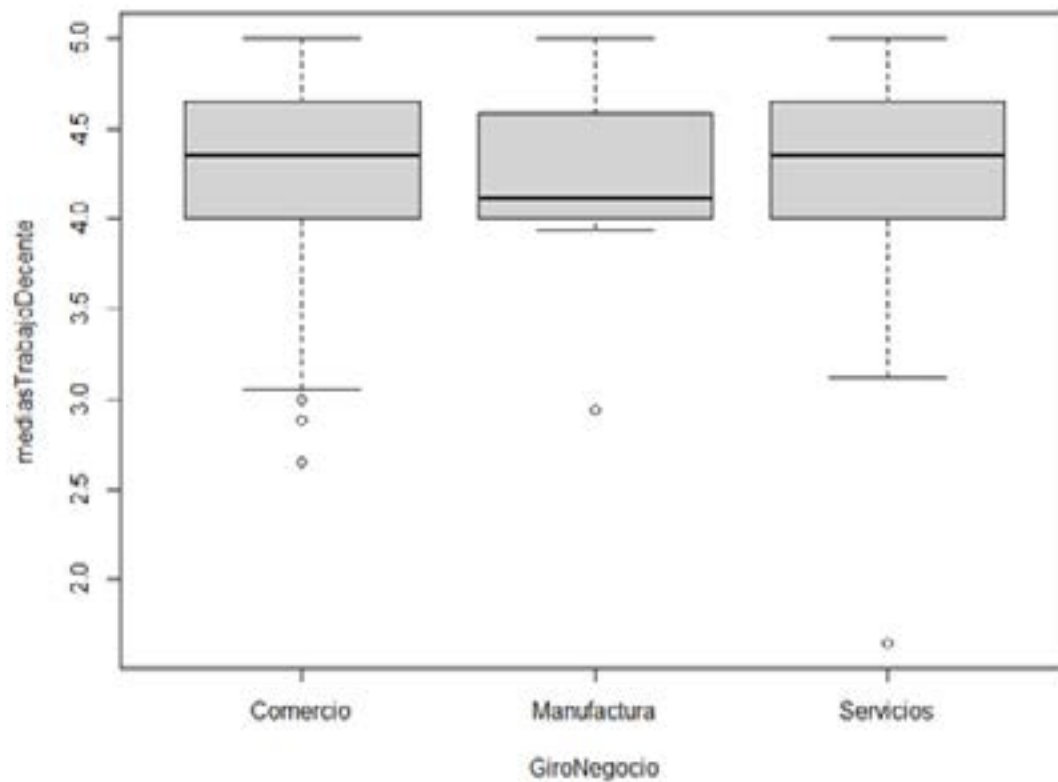
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.889. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.06   | 0.02976 | 0.118   | 0.889   |
| Residuals    |    |        | 452     | 114.39  | 0.25307 |

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

**Figura 80.5**

*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 80.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

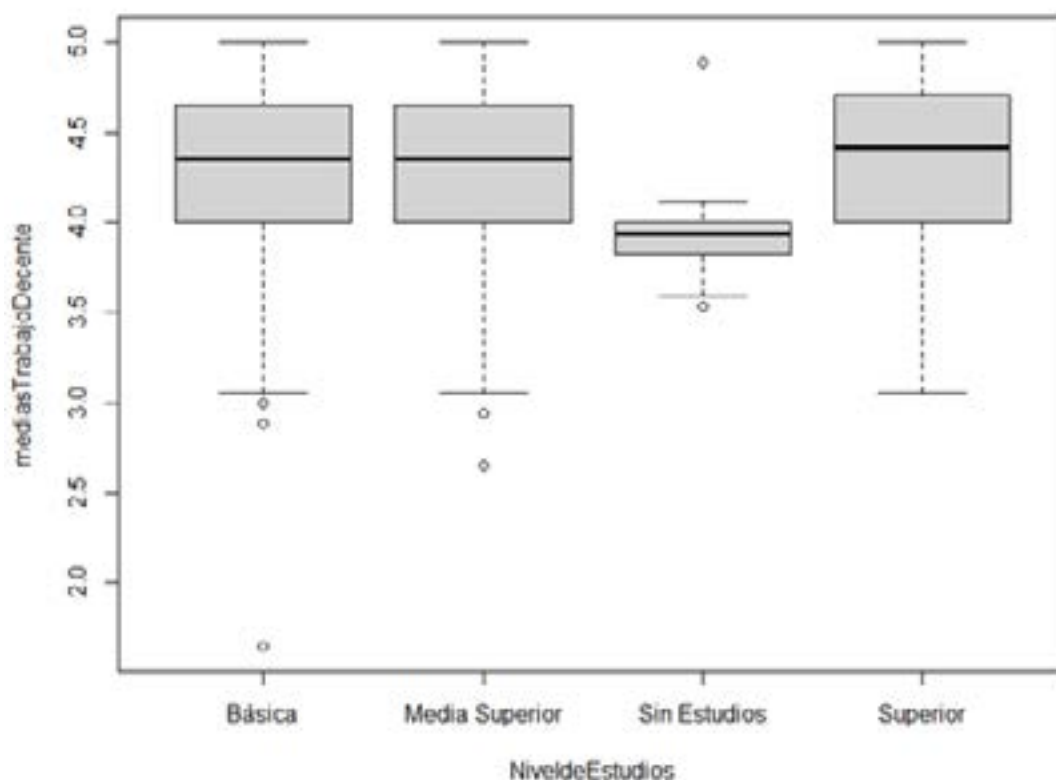
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.243. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.05   | 0.3509  | 1.396   | 0.243  |
| Residuals         |    |        | 451     | 113.39  | 0.2514 |

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

**Figura 80.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

La OIT (2014), implementó el Programa de Formación Trabajo Decente, para fortalecer el trabajo decente afianzando sus cuatro componentes: Los derechos humanos de los trabajadores, el empleo productivo, la protección social y, el diálogo social y la negociación colectiva. Estos cuatro componentes conforman la propuesta de trabajo que todas las organizaciones deben cumplir, sin embargo, el análisis realizado sobre las medias de los sujetos estudiados

en Cajeme, permite identificar seis dimensiones, las cuales tienen un comportamiento a nivel regular, siendo la dimensión con menor media (M), horas de trabajo decente (HTD) con una desviación estándar (DE) menor a la unidad (M=4.034, DE=0.787).

El Coeficiente Alfa de Cronbach mide la consistencia interna entre la correlación de los ítems que forman una escala. Respecto al instrumento utilizado en ésta investigación, para la escala tipo Likert es de 0.856, lo que nos indica una alta consistencia interna aceptable con poco margen de error.

La variable de seguridad social ofrecida a los colaboradores, muestra que en Cajeme hay ciertos aspectos que no se ofrecen al trabajador, siendo uno de ellos la falta de seguridad social o lo que es lo mismo, servicio formal de salud; falta de pensiones, falta de bonos o primas de servicios; aunque es importante señalar que la participación de utilidades y las vacaciones pagadas si se ofrecen al trabajador.

En cuanto al comparativo por tipo de empresas realizado, se compararon las medias de TD en Cajeme, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos, es importante resaltar que no hay diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

En cuanto al comparativo realizado en Cajeme sobre la percepción que tiene el directivo sobre el TD dependiendo de su nivel de estudio, se encontró que no existen diferencias significativas de medias.

## **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-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](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>

## **Capítulo 81. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Benito Juárez, Sonora, México.**

Daniel Paredes Zempual  
Luis Enrique Ibarra Morales  
Gimena Vianey Cervantes Hurtado  
Emma Vanessa Casas Medina

**Universidad Estatal de Sonora**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.26>

### **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 Benito Juárez, Sonora, México. La hipótesis es que existen diferencias significativas en la percepción del trabajo decente dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con una muestra de 314 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 trabajo decente con nulas diferencias significativas tanto por giro económico de la empresa y del nivel educativo acreditado por el directivo; sin embargo, se sugiere diseñar y establecer estrategias generales para mejorar la percepción de los sujetos, de tal forma que garanticen los derechos en el trabajo y extender la protección social de los empleados, ya que el principal reto que presentan las empresas del Municipio de Benito Juárez, no es sólo garantizar el derecho al empleo, sino que dicho trabajo debe de proporcionar las condiciones básicas de protección social, remuneración y dignidad para los trabajadores en aras de poder cumplir con el Objetivo 8 de la Agenda 2030.

### **Palabras clave**

Palabras clave: Agenda 2030, mypes, protección social, 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 Benito Juárez, Sonora, 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 149,588 empresas, de las cuales el 9.3% se dedican a la industria, 43.1% al comercio y 47.6% 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 trabajo decente desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de Benito Juárez, Sonora, 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

*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>*

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= 0.995), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 1), índice Tucker-Lewis (TLI= 1), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 1) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.958$ ).

**Tabla 81.1***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), 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 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 Benito Juárez, Sonora, México., al tratar de identificar posibles diferencias dependiendo del giro al que pertenecen y al nivel de estudios de sus directivos.

## Participantes

La presente investigación se llevó a cabo en 2023 con propietarios de micro y pequeñas empresas ubicadas en Benito Juárez, Sonora, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 84.2, de los 314 empresarios que respondieron el cuestionario, 52.2% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 47.8% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 87 años, con un promedio de 43 años y una moda de 55 años. El 29.6% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 43.6% con nivel media superior, 19.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 59.2% seguidos de los solteros con 25.2%.

La mayoría de los negocios (82.2%) pertenecen al giro comercial, un 17.8% a la prestación de servicios y sólo a la producción de manufacturas, La antigüedad del 14.6% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 42 trabajadores, de las empresas, 93.3% emplea de 1 a 10 trabajadores y 84.1% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y, en 71.3% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 81.2**

*Características demográficas de los participantes (n=314).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 164 | 52.2%      | Soltero (a)    | 79  | 25.2%      |
| Masculino      | 150 | 47.8%      | Casado (a)     | 186 | 59.2%      |
|                |     |            | Unión libre    | 20  | 6.4%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 19  | 6.1%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10  | 3.2%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 15  | 4.8%       | Sin estudios                    | 22  | 7%         |
| 24 a 30 años                              | 40  | 12.7%      | Educación básica                | 62  | 19.7%      |
| 31 a 40 años                              | 79  | 25.2%      | Educación media superior        | 137 | 43.6%      |
| 41 a 50 años                              | 90  | 28.7%      | Educación superior              | 93  | 29.6%      |
| 51 >                                      | 90  | 28.7%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 25  | 8%         | Comercio                        | 258 | 82.2%      |
| 2 a 3 años                                | 40  | 12.7%      | Servicios                       | 56  | 17.8%      |
| 4 a 6 años                                | 45  | 14.3%      | Manufactura                     | 0   | 0%         |
| 6 >                                       | 204 | 65%        |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 293 | 93.3%      | Sin mujeres                     | 44  | 14%        |
| De 11 a 30                                | 20  | 6.4%       | De 1 a 10                       | 264 | 84.1%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.3%       | De 11 a 30                      | 6   | 1.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 60  | 19.1%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 224 | 71.3%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 30  | 9.6%       |                                 |     |            |

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 RStudio. 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.*

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 81.3).

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= 4.438, DE= 0.59), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo (IA) (M= 4.457, DE= 0.6), Estabilidad y Seguridad en el Empleo (ES) (M= 4.486, DE= 0.595) y Conciliación del Trabajo con la Vida Familiar (CTF) (M= 4.493, DE= 0.562). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.51, DE= 0.655) y Promoción del Diálogo Social (PDS) (M= 4.513, DE= 0.602). Con un nivel ya elevado, Igualdad de Oportunidades y de Trato (IO) (M= 4.522, DE= 0.612) y Entorno del Trabajo Seguro (ET) (M= 4.529, DE= 0.573).

**Tabla 81.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.958            | 4.493 | 0.505               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.844            | 4.510 | 0.655               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.804            | 4.486 | 0.595               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.822            | 4.457 | 0.600               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.730            | 4.438 | 0.590               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.868            | 4.493 | 0.562               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.864            | 4.522 | 0.612               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.753            | 4.529 | 0.573               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.912            | 4.513 | 0.602               |

*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 0.958 como se muestra en la Tabla 81.3.

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 (68.5%), la falta de pensiones (79.3%) y de bonos o primas de servicios (65.6%), con un nivel moderado la participación de utilidades (72.6%) y las vacaciones pagadas (70.7%).

**Tabla 81.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 68.5%            | 79.3%   | 65.6%  | 72.6%      | 70.7%              |
| Sí         | 31.5%            | 20.7%   | 34.4%  | 27.4%      | 29.3%              |
| 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 81.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

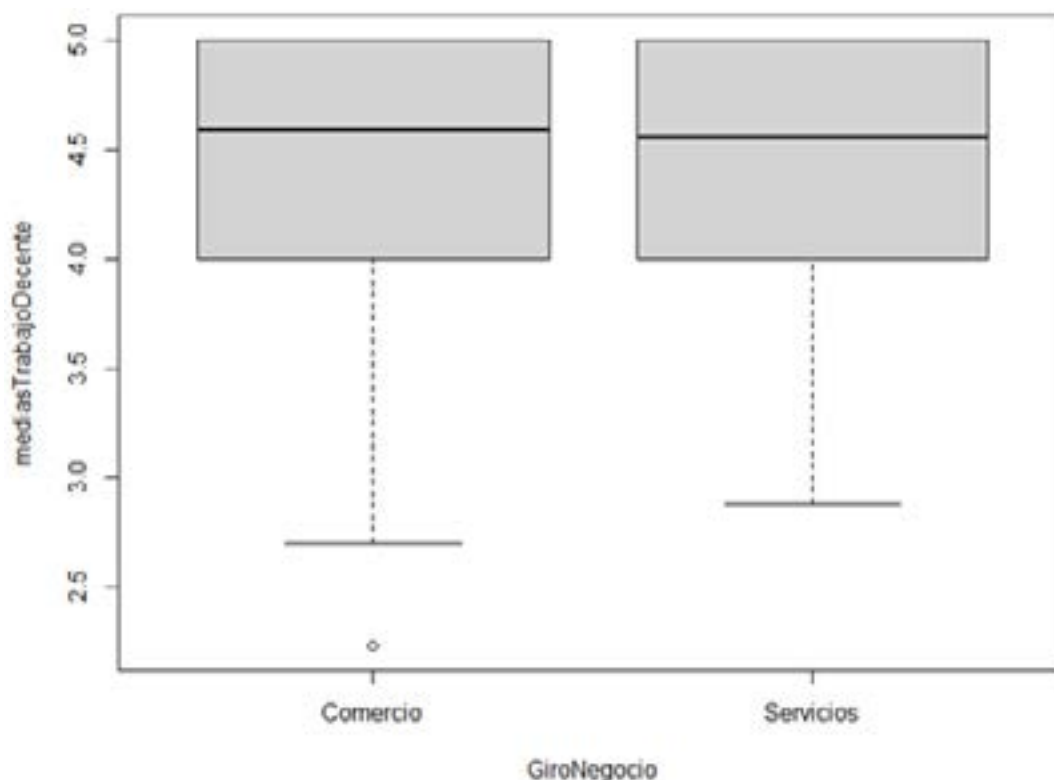
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.674. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 1  | 0.05   | 0.04543 | 0.177   | 0.674   |
| Residuals    |    |        | 312     | 79.88   | 0.25602 |

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

**Figura 81.5**

*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 81.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo de la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo de la mype.

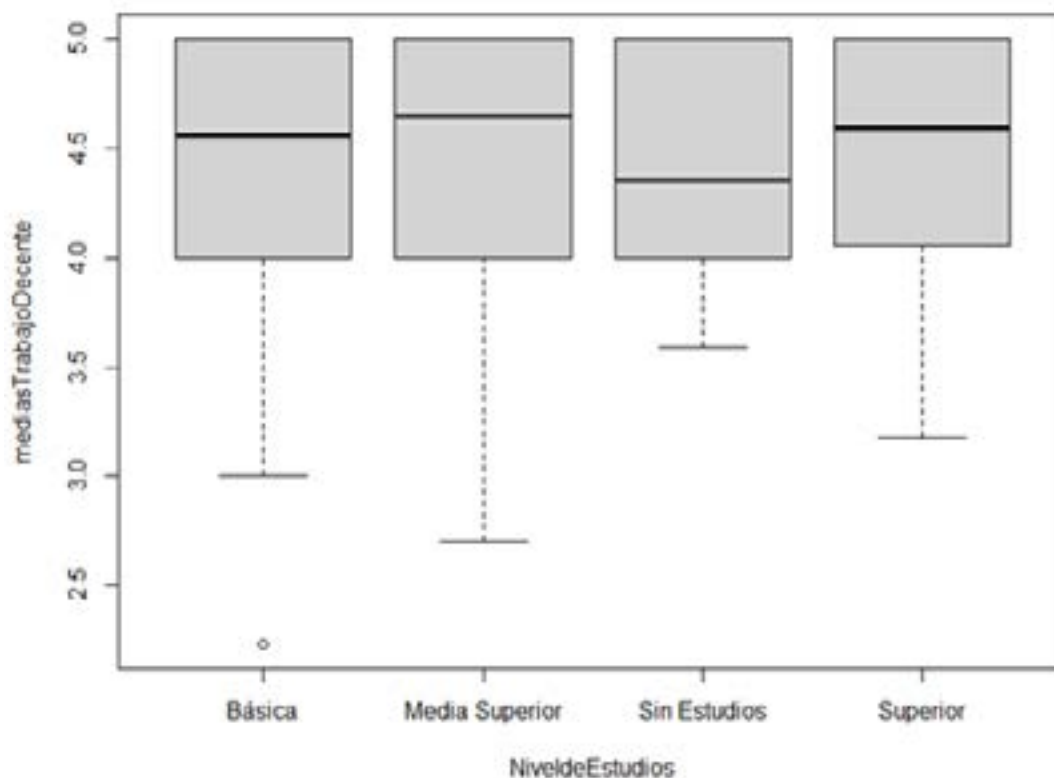
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $\text{Pr}( > F )$  de 0.671. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.40   | 0.1326  | 0.517   | 0.671  |
| Residuals         |    |        | 310     | 79.53   | 0.2565 |

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

**Figura 81.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Los resultados generados a partir de una muestra aleatoria de 314 empresas (mypes) en el Municipio de Benito Juárez, Sonora, se puede observar que, los directivos tienen una percepción regular del trabajo decente; asimismo, no se presentan diferencias significativas de medias en la misma percepción del trabajo decente, pero desde la perspectiva del giro económico de la mype, en este caso, los dos más representativos en el Municipio: servicios y comercio. En ese sentido, es importante resaltar que, 93.3% de la muestra está conformada por microempresas, donde predomina la inclusión de familiares en las unidades de negocio en un 71.3%. Todo indica que la percepción del trabajo decente en las mypes de Benito Juárez, de acuerdo con la literatura, no está promocionando oportunidades de trabajo productivo desde la

perspectiva de ofrecer y/o generar ingresos adecuados, seguridad y protección social, tanto para hombres como mujeres. Así lo hacen ver los diferentes indicadores de seguridad social que tienen relación directa con las prestaciones económicas y sociales que, por derecho deberían de tener los empleados y, que se observan altos porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador, entre los que destacan: la falta de un servicio formal de salud con un 68.5%, el ingreso a un sistema formal de pensiones con un 79.3%, otorgamiento de bonos o primas de servicios con un 65.6%, la participación en las utilidades generadas por la empresa en un 72.6% y, el pago de vacaciones con un 70.7%.

En cuanto al comparativo con el nivel de estudios de los directores de las mypes, se encontró que tampoco existen diferencias significativas de medias en la percepción del trabajo decente dependiendo del nivel de estudios del directivo de la mype. En ese sentido, el máximo porcentaje por nivel de educación es el bachillerato o educación media superior con un 43.6%, seguido por el nivel superior en un 29.6%.

De forma global, se puede confirmar que los resultados obtenidos indican distintos enfoques perceptivos para el trabajo decente por parte de los directivos de las mypes del Municipio de Benito Juárez, Sonora; sin embargo, se observa el no cumplimiento de al menos dos objetivos estratégicos como pilares del trabajo decente: garantizar los derechos en el trabajo y extender la protección social, lo que limita las aspiraciones de los empleados durante su vida productiva y laboral. En esa línea puntual de ideas, el principal reto que tienen las empresas del Municipio de Benito Juárez, no es sólo garantizar el derecho al empleo, sino que dicho trabajo debe de proporcionar las condiciones básicas de protección social, remuneración y dignidad para los trabajadores, en aras de poder cumplir con el Objetivo 8 de la Agenda 2030, el cual insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el 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-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](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>

## **Capítulo 82. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Hermosillo, Sonora, México.**

Raúl Guadalupe Paredes Barceló  
José Jesús Ferrales Montes  
Zonia Aydeé Gastélum  
Diego Alberto Aviles Quintanar

**Universidad Tecnológica de Hermosillo**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.27>

### **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 Hermosillo, Sonora, 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 457 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. Uno de los principales hallazgos del estudio es en relación con la falta de seguridad social y sus prestaciones como utilidades, vacaciones pagadas, bonos y pensiones, lo que representa una problemática al impactar en las condiciones actuales de las familias, así como a mediano plazo en la afectación por la falta de pensiones y de planeación para el retiro. Esto resalta la importancia del impulso para el desarrollo de la micro y pequeña empresa.

### **Palabras clave**

agenda 2030, análisis sistémico, micro y pequeña empresa, 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 Hermosillo, Sonora, 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 204423 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 47.3% al comercio y 43.8% 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 Hermosillo, Sonora, 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

*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>*

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= 0.986), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.993), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.992), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.993) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.045), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.877$ ).

**Tabla 82.1***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), 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 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 Hermosillo, Sonora, 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 Hermosillo, Sonora, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 82.2, de los 457 empresarios que respondieron el cuestionario, el 45.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 54.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 89 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 36.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 40% con nivel media superior, 22.5% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 56.9% seguidos de los solteros con 28.2%.

La mayoría de los negocios (60.2%) pertenecen al giro comercial, un 37% a la prestación de servicios y sólo 2.8% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 23.2% 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 93% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85.1% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 75.7% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 82.2**

*Características demográficas de los participantes (n=457).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 207 | 45.3%      | Soltero (a)    | 129 | 28.2%      |
| Masculino      | 250 | 54.7%      | Casado (a)     | 260 | 56.9%      |
|                |     |            | Unión libre    | 41  | 9%         |
|                |     |            | Divorciado (a) | 20  | 4.4%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 7   | 1.5%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 47  | 10.3%      | Sin estudios                    | 4   | 0.9%       |
| 24 a 30 años                              | 71  | 15.5%      | Educación básica                | 103 | 22.5%      |
| 31 a 40 años                              | 119 | 26%        | Educación media superior        | 183 | 40%        |
| 41 a 50 años                              | 116 | 25.4%      | Educación superior              | 167 | 36.5%      |
| 51 >                                      | 104 | 22.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 60  | 13.1%      | Comercio                        | 275 | 60.2%      |
| 2 a 3 años                                | 97  | 21.2%      | Servicios                       | 169 | 37%        |
| 4 a 6 años                                | 92  | 20.1%      | Manufactura                     | 13  | 2.8%       |
| 6 >                                       | 208 | 45.5%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 425 | 93%        | Sin mujeres                     | 60  | 13.1%      |
| De 11 a 30                                | 27  | 5.9%       | De 1 a 10                       | 389 | 85.1%      |
| De 31 a 50                                | 5   | 1.1%       | De 11 a 30                      | 8   | 1.8%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 94  | 20.6%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 346 | 75.7%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 17  | 3.7%       |                                 |     |            |

*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 82.3).

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= 4.168, DE= 0.634), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.367, DE= 0.692), Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.369, DE= 0.692) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.383, DE= 0.617). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.439, DE= 0.542) y Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.49, DE= 0.752). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.528, DE= 0.552) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.581, DE= 0.528).

**Tabla 82.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.877            | 4.417 | 0.425               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.639            | 4.367 | 0.692               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.723            | 4.369 | 0.692               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.584            | 4.383 | 0.617               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.312            | 4.168 | 0.634               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.698            | 4.439 | 0.542               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.874            | 4.490 | 0.752               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.676            | 4.528 | 0.552               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.818            | 4.581 | 0.528               |

*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 0.877 como se muestra en la Tabla 82.3.

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 (58.9%), la falta de pensiones (85.6%) y de bonos o primas de servicios (51%), con un nivel moderado la participación de utilidades (55.8%) y las vacaciones pagadas (56.9%).

**Tabla 82.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 58.9%            | 85.6%   | 51%    | 55.8%      | 56.9%              |
| Sí         | 41.1%            | 14.4%   | 49%    | 44.2%      | 43.1%              |
| 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 82.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : 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.

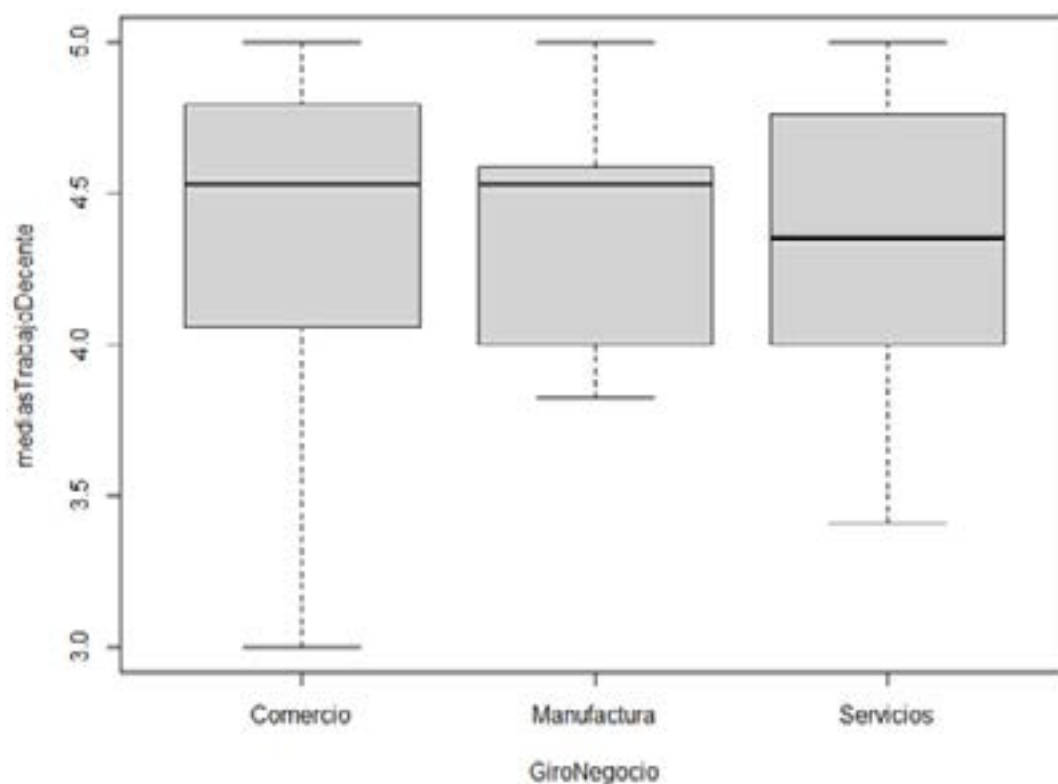
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.609. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.18   | 0.0901  | 0.497   | 0.609  |
| Residuals    |    |        | 454     | 82.27   | 0.1812 |

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

**Figura 82.5**

*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 82.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

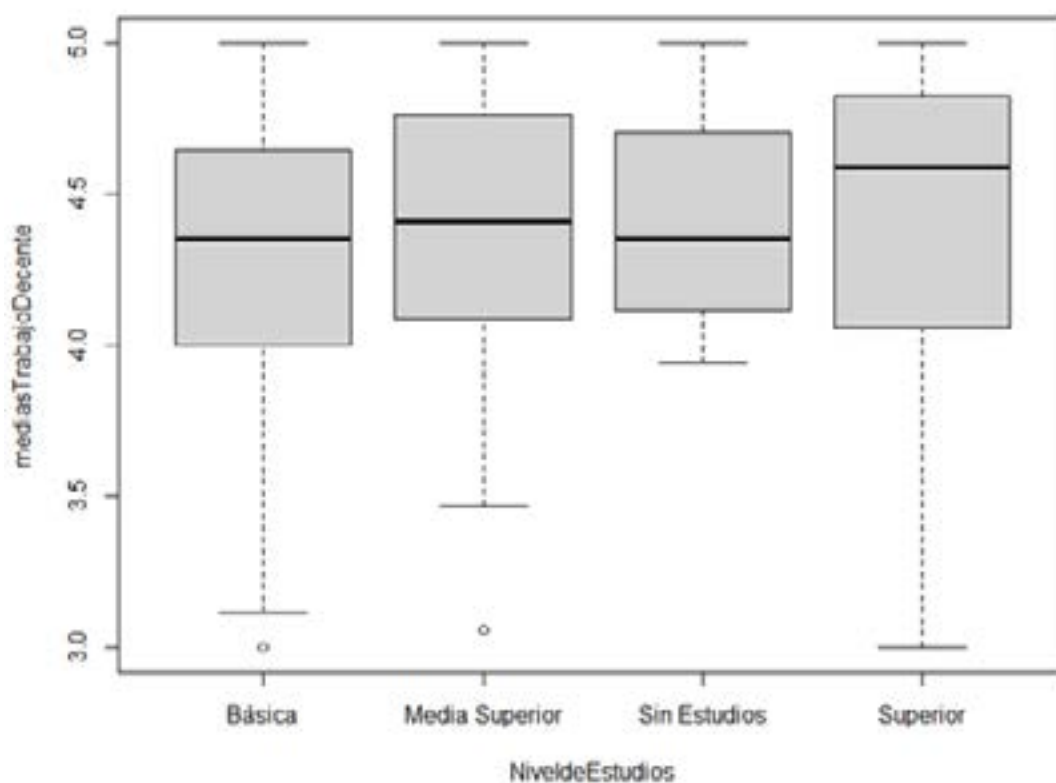
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.098. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|-------------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.14   | 0.3790  | 2.111   | 0.098 . |
| Residuals         |    |        | 453     | 81.31   | 0.1795  |

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

**Figura 82.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

En México, el impulso que el presidente Andrés Manuel López Obrador ha generado para el aumento del salario mínimo, así como la propuesta legislativa para la reducción de horas en la jornada laboral, son esfuerzos encaminados a tener un trabajo decente. Sin embargo, aún falta camino por recorrer en el tema considerando que el indicador de Pobreza laboral de las personas ocupadas tiene un valor promedio de 37.8% en los últimos 18 años (IPADE, 2022).

Pese a los esfuerzos emprendidos por el gobierno mexicano en los últimos años, factores como la pandemia, la brecha de género y la informalidad afectan los indicadores del trabajo decente (Villanueva, 2023).

Como se puede observar en las comparativas por tipo de empresa (figura 82.5) y el nivel de estudio (figura 82.6) no hay diferencias significativas, por lo que se puede considerar el TD como una problemática general por lo tanto, las propuestas de solución pueden generalizarse independientemente de la formación del director y el tipo de empresa. Si bien es cierto hay factores estructurales que deberán gestionarse desde el gobierno para mejorar los indicadores del TD, es importante que desde la dirección de la mype se generen condiciones laborales adecuadas más allá de lo que la ley obliga. Entre las acciones que el gobierno federal promueve a través de la página de economía destacan: Generar ambientes que cuiden el clima laboral; la inclusión y equidad económica; la incorporación de jóvenes; capacitación e innovación; eliminación del abuso (Secretaría de Economía, 2022).

En la tabla 82.4 se observan altos porcentajes en elementos que no se otorgan al trabajador respecto a seguridad social, aspecto que impacta directamente al TD, lo cual puede explicarse por el grado de informalidad de las mypes, las cuales, si bien es cierto representan ingresos y sustento para las familias, sin bonos, sin seguridad social, sin vacaciones, sin utilidades, se ven afectadas las condiciones de bienestar de las mismas; si consideramos que el 85.6% no ofrece pensión, el problema se puede agravar en el mediano plazo. Este escenario, permite indicar la relevancia que estas unidades económicas tienen para el desarrollo socioeconómico y la necesidad de una atención integral, que no sólo busque su integración a la formalidad, sino además un esquema que fortalezca su estructura y las incorpore a cadenas de valor o mercados que impulsen su crecimiento.

## **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-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](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>
- IPADE. (2022, 28 octubre). *Trabajo decente en México*. Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa - IPADE CIMAD. Recuperado 20 de septiembre de 2023, de [https://www.cimad.ipade.mx/wp-content/uploads/2023/02/Reporte-Trabajo-decente\\_2005\\_2022\\_28oct2022.pdf](https://www.cimad.ipade.mx/wp-content/uploads/2023/02/Reporte-Trabajo-decente_2005_2022_28oct2022.pdf)
- 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.
- Secretaría de Economía. (2022). Guía para empresas. Crear condiciones para el trabajo decente y el crecimiento económico. Secretaría de Economía. <https://e.economia.gob.mx/guias/crear-condiciones-para-el-trabajo-decente-y-el-crecimiento-economico/>
- 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>
- Villanueva, D. (2023, 9 febrero). En México persiste un “déficit de trabajo decente”: ONU. *La Jornada*. Recuperado 20 de septiembre de 2023, de <https://www.jornada.com.mx/notas/2023/02/09/economia/en-mexico-persiste-un-deficit-de-trabajo-decente-onu/>

## **Capítulo 83. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Magdalena y Santa Ana, Sonora, México.**

Juan Manuel Luján Gil  
María Guadalupe Torres Figueroa  
Yessica Lara Soto  
Elsa Armida Ortega Verdugo

**Universidad de Sonora**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.28>

### **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 Magdalena y Santa Ana, Sonora, 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 293 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. En Magdalena y Santa Ana, Sonora, México el 53.6% de los empresarios cuenta con educación media superior, el 29.7 % con educación superior y con educación básica el 16.7%. La educación es necesaria para tener un trabajo decente, a medida que aumentan los años de estudio mejoran los indicadores del TD, así que a menor educación de nivel primaria completa, el índice puede variar mucho, en contraste con quienes sí tienen educación media y superior.

### **Palabras clave**

Derechos humanos, Estrategias integrales, Mypes, 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 Magdalena y Santa Ana, Sonora, 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 170,731 empresas, de las cuales el 8.2% se dedican a la industria, 49.6% al comercio y 42.2% 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 Magdalena y Santa Ana, Sonora, 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

*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>*

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= 0.478), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.566), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.446), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.547) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.09), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.404$ ).

**Tabla 83.1***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), 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 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 Magdalena y Santa Ana, Sonora, 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 Magdalena y Santa Ana, Sonora, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 83.2, de los 293 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.4% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.6% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 97 años, con un promedio de 47 años y una moda de 63 años. El 29.7% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 53.6% con nivel media superior, 16.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 56% seguidos de los solteros con 18.8%.

La mayoría de los negocios (70.6%) pertenecen al giro comercial, un 27.3% a la prestación de servicios y sólo 2% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 0% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 25 trabajadores, de las empresas el 93.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 90.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 84% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 83.2**

*Características demográficas de los participantes (n=293).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 136 | 46.4%      | Soltero (a)    | 55  | 18.8%      |
| Masculino      | 157 | 53.6%      | Casado (a)     | 164 | 56%        |
|                |     |            | Unión libre    | 27  | 9.2%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 31  | 10.6%      |
|                |     |            | Viudo (a)      | 16  | 5.5%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 7   | 2.4%       | Sin estudios                    | 0   | 0%         |
| 24 a 30 años                              | 37  | 12.6%      | Educación básica                | 49  | 16.7%      |
| 31 a 40 años                              | 73  | 24.9%      | Educación media superior        | 157 | 53.6%      |
| 41 a 50 años                              | 45  | 15.4%      | Educación superior              | 87  | 29.7%      |
| 51 >                                      | 131 | 44.7%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 0   | 0%         | Comercio                        | 207 | 70.6%      |
| 2 a 3 años                                | 1   | 0.3%       | Servicios                       | 80  | 27.3%      |
| 4 a 6 años                                | 76  | 25.9%      | Manufactura                     | 6   | 2%         |
| 6>                                        | 216 | 73.7%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 274 | 93.5%      | Sin mujeres                     | 27  | 9.2%       |
| De 11 a 30                                | 19  | 6.5%       | De 1 a 10                       | 266 | 90.8%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 0   | 0%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 37  | 12.6%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 246 | 84%        |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 10  | 3.4%       |                                 |     |            |

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 83.3).

La dimensión con la menor media (M), que puede considerarse regular, fue Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) con una desviación estándar (DE) menor a la unidad (M= 3.945, DE= 0.48), con un comportamiento similar, Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 3.993, DE= 0.528), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.012, DE= 0.497) y Horas de trabajo decente (HTD) (M= 4.012, DE= 0.492). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.026, DE= 0.432) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.048, DE= 0.449). Con un nivel ya elevado Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.048, DE= 0.46) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.048, DE= 0.423).

**Tabla 83.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.404            | 4.012 | 0.199               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.266            | 4.012 | 0.497               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.047            | 4.048 | 0.449               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.362            | 4.048 | 0.460               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.353            | 4.012 | 0.492               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.267            | 3.945 | 0.480               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.235            | 3.993 | 0.528               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.371            | 4.048 | 0.423               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.253            | 4.026 | 0.432               |

*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 0.404 como se muestra en la Tabla 83.3.

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 (7.5%), la falta de pensiones (93.2%) y de bonos o primas de servicios (85.3%), con un nivel moderado la participación de utilidades (72%) y las vacaciones pagadas (11.9%).

**Tabla 83.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 7.5%             | 93.2%   | 85.3%  | 72%        | 11.9%              |
| Sí         | 92.5%            | 6.8%    | 14.7%  | 28%        | 88.1%              |
| 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 83.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

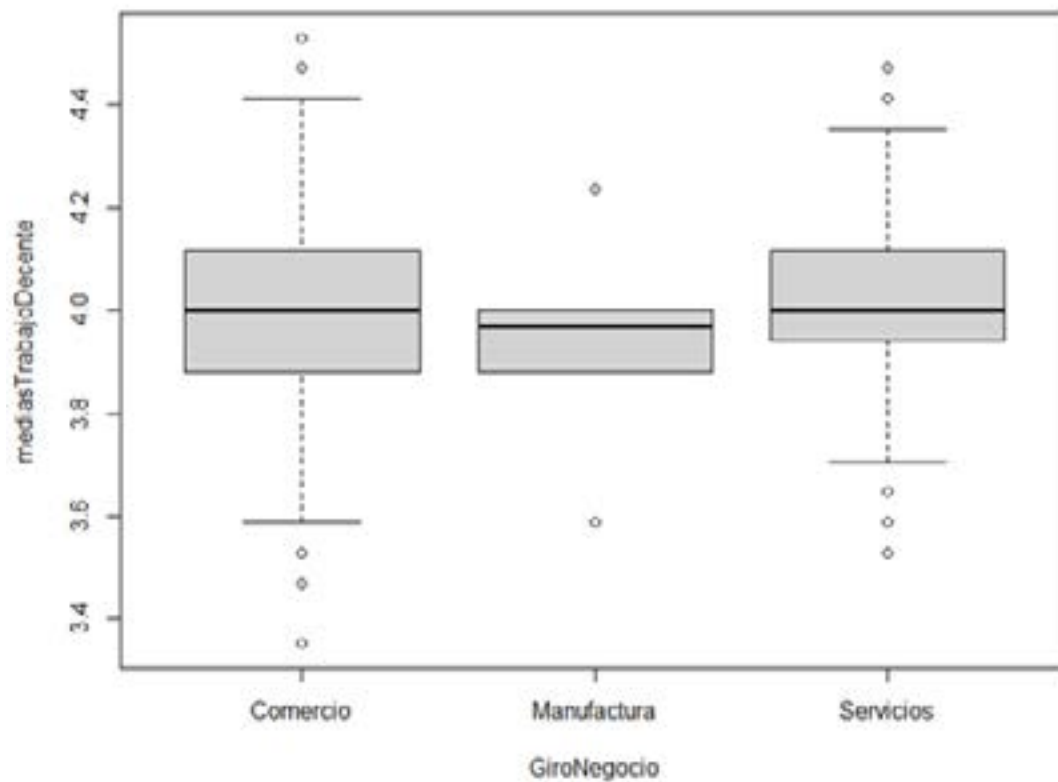
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.631. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.037  | 0.01828 | 0.462   | 0.631   |
| Residuals    |    |        | 290     | 11.480  | 0.03959 |

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

**Figura 83.5**

*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 83.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

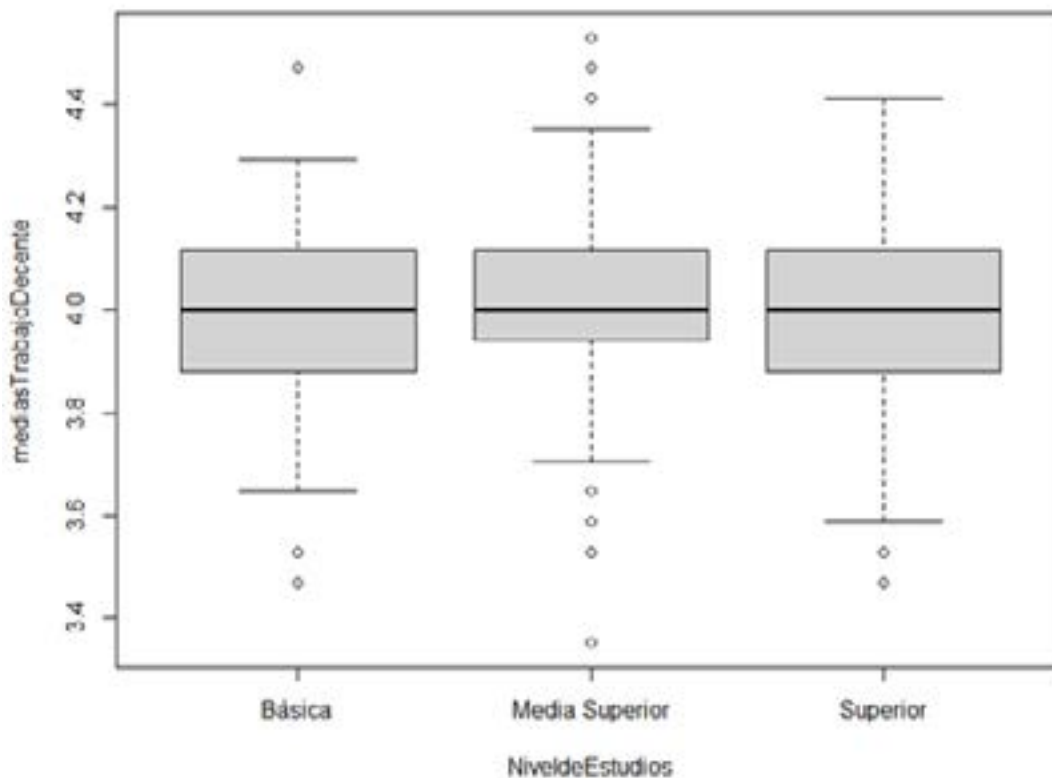
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.598. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|-------------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Nivel de Estudios | 2  | 0.041  | 0.02041 | 0.516   | 0.598   |
| Residuals         |    |        | 290     | 11.476  | 0.03957 |

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

**Figura 83.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Para realizar este estudio se consideraron 9 variables dependientes que se describen en la Tabla 83.1: 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, y por último, la Seguridad social, la variable mide la percepción del directivo respecto a las prestaciones sociales y seguridad que establece la ley así como apoyos adicionales de este rubro ofrecidos al trabajador.

La Tabla 83.2 muestra los resultados de Características demográficas de los participantes, de la muestra de 293 empresarios de pymes de los municipios de Santa Ana y Magdalena, Sonora; las características demográficas, se definen: el 46.4% fueron del sexo femenino y el 53.6% representa al sexo masculino; de los empresarios encuestados el 44.7% refiere tener más de 51 años, el 24.9% menciona contar de 31 a 40 años, el 15.4% se ubica entre los 41 y 50 años.

Los datos de la Tabla 83.3 muestran que algunas de las variables consideradas dentro del concepto de trabajo decente muestran resultados por debajo de los rangos aceptables, tomando en consideración el resultado de media y desviación estándar, se observa que las variables tienen un comportamiento similar, alejándose un poco del promedio las variables de conciliación del trabajo con la vida familiar (CTF) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO), los demás resultados pueden estar relacionados con la percepción que se tiene de la importancia de estas variables en el concepto de lo que representa el trabajo decente.

El estudio analiza los principales aspectos que contempla la variable seguridad social, según se observa en la tabla 83.4, los aspectos que en menor medida están recibiendo los trabajadores son pensiones (sólo un 6.8%), bonos (sólo en un 14.7%) y, utilidades (sólo en un 28%), mientras que las empresas están incumpliendo en otorgar seguridad social al 7.5% y pago de vacaciones a un 11.9% de los trabajadores.

En concordancia con las figuras 83.5 y 83.6 y de acuerdo al objetivo de la investigación de caracterizar el TD, los resultados según la escala de trabajo decente para empresarios (TDE), indican que no existen diferencias significativas tanto por los giros de las empresas y por el nivel de estudios; aunque los directivos encuestados tienen una percepción regular de ambas dimensiones ya que para ellos no son diferencias significativas, sin embargo, se necesitan estrategias integrales para mejorar su percepción respecto de cada dimensión valorada.

El giro de negocio de comercio y de servicios obtuvo una media de trabajo decente de 4.0, seguido del giro de manufactura por debajo de ese rango. En razón de lo anterior, se rechaza la hipótesis  $H_1$ , dado que en esta investigación se comprobó que no existen diferencias significativas entre las medias de percepción del trabajo decente según el giro de las mypes. De igual forma se comprueba la hipótesis  $H_0$ , al no existir diferencia significativa entre las medias de percepción del trabajo decente según el giro de las mypes.

En referencia al nivel de estudios se refleja que los estudios básicos y de la media superior es de 4.0, y en rango mínimo inferior se sitúa el nivel de estudios superior. En razón de lo anterior, se confirma la hipótesis  $H_1$ , dado que en esta investigación se comprobó que



existe diferencia significativa entre las medias de percepción del trabajo decente según el nivel de estudios de los directivos; así mismo se contradice la hipótesis  $H_0$  al existir diferencia significativa entre las medias de percepción del trabajo decente según los niveles de estudios con que cuentan los directivos de las mypes.

## **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-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](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>

## **Capítulo 84. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Balancán, Tabasco, México.**

Yhadira Huicab García  
Kenia Landero Valenzuela  
Raziel Esau Coop Abreu  
Luis Alfredo Méndez Jiménez

**TecNM**

**Instituto Tecnológico Superior de Los Ríos**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.29>

### **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 Balancán, Tabasco, 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 431 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. Esta investigación se llevó a cabo en el municipio de Balancán del estado de Tabasco, teniendo como resultados que la hipótesis se acepta y se comprueba al analizar los resultados, donde el 75.9% de los negocios pertenecen al giro comercial, un 21.6% a la prestación de servicios y sólo 2.6% a la producción de manufacturas y las empresas del giro manufacturero son las que presentan un indicador más alto en variables orientadas al TD y las empresas de servicios las que presentan el nivel más bajo; también se puede observar que el perfil de estudios de nivel medio superior y superior de Directores que dirigen empresas son las que presentan acciones orientadas al TD por parte de sus directivos hacia sus colaboradores.

### **Palabras clave**

Motivación, MyPES, Objetivos de Desarrollo Sostenible, 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 Balancán, Tabasco, 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 170,324 empresas, de las cuales el 8.2% se dedican a la industria, 49.8% al comercio y 42% 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 Balancán, Tabasco, 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

*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>*

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= 0.996), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 1), índice Tucker-Lewis (TLI= 1), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 1) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.953$ ).

**Tabla 84.1***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), 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 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 Balancán, Tabasco, 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 Balancán, Tabasco, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 84.2, de los 431 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.6% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.4% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 42 años y una moda de 40 años. El 23.2% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 36.7% con nivel media superior, 29% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 57.5% seguidos de los solteros con 17.6%.

La mayoría de los negocios (75.9%) pertenecen al giro comercial, un 21.6% a la prestación de servicios y sólo 2.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 13.7% 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 93.7% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 88.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 81.7% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 84.2

Características demográficas de los participantes (n=431).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 218 | 50.6%      | Soltero (a)    | 76  | 17.6%      |
| Masculino      | 213 | 49.4%      | Casado (a)     | 248 | 57.5%      |
|                |     |            | Unión libre    | 66  | 15.3%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 29  | 6.7%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 12  | 2.8%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 17  | 3.9%       | Sin estudios                    | 48  | 11.1%      |
| 24 a 30 años                              | 59  | 13.7%      | Educación básica                | 125 | 29%        |
| 31 a 40 años                              | 124 | 28.8%      | Educación media superior        | 158 | 36.7%      |
| 41 a 50 años                              | 140 | 32.5%      | Educación superior              | 100 | 23.2%      |
| 51 >                                      | 91  | 21.1%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 34  | 7.9%       | Comercio                        | 327 | 75.9%      |
| 2 a 3 años                                | 55  | 12.8%      | Servicios                       | 93  | 21.6%      |
| 4 a 6 años                                | 90  | 20.9%      | Manufactura                     | 11  | 2.6%       |
| 6 >                                       | 252 | 58.5%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 404 | 93.7%      | Sin mujeres                     | 35  | 8.1%       |
| De 11 a 30                                | 26  | 6%         | De 1 a 10                       | 383 | 88.9%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.2%       | De 11 a 30                      | 13  | 3%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 44  | 10.2%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 352 | 81.7%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 35  | 8.1%       |                                 |     |            |

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 84.3).

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= 4.164, DE= 0.628), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.217, DE= 0.647), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.219, DE= 0.656) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.245, DE= 0.634). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.249, DE= 0.587) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.256, DE= 0.608). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.281, DE= 0.638) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.289, DE= 0.57).

**Tabla 84.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.953            | 4.239 | 0.531               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.713            | 4.245 | 0.634               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.791            | 4.256 | 0.608               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.745            | 4.219 | 0.656               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.591            | 4.164 | 0.628               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.814            | 4.217 | 0.647               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.874            | 4.281 | 0.638               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.720            | 4.249 | 0.587               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.880            | 4.289 | 0.570               |

*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 0.953 como se muestra en la Tabla 84.3.

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 (65.9%), la falta de pensiones (89.1%) y de bonos o primas de servicios (79.1%), con un nivel moderado la participación de utilidades (69.8%) y las vacaciones pagadas (82.8%).

**Tabla 84.4**

Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 65.9%            | 89.1%   | 79.1%  | 69.8%      | 82.8%              |
| Sí         | 34.1%            | 10.9%   | 20.9%  | 30.2%      | 17.2%              |
| 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 84.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

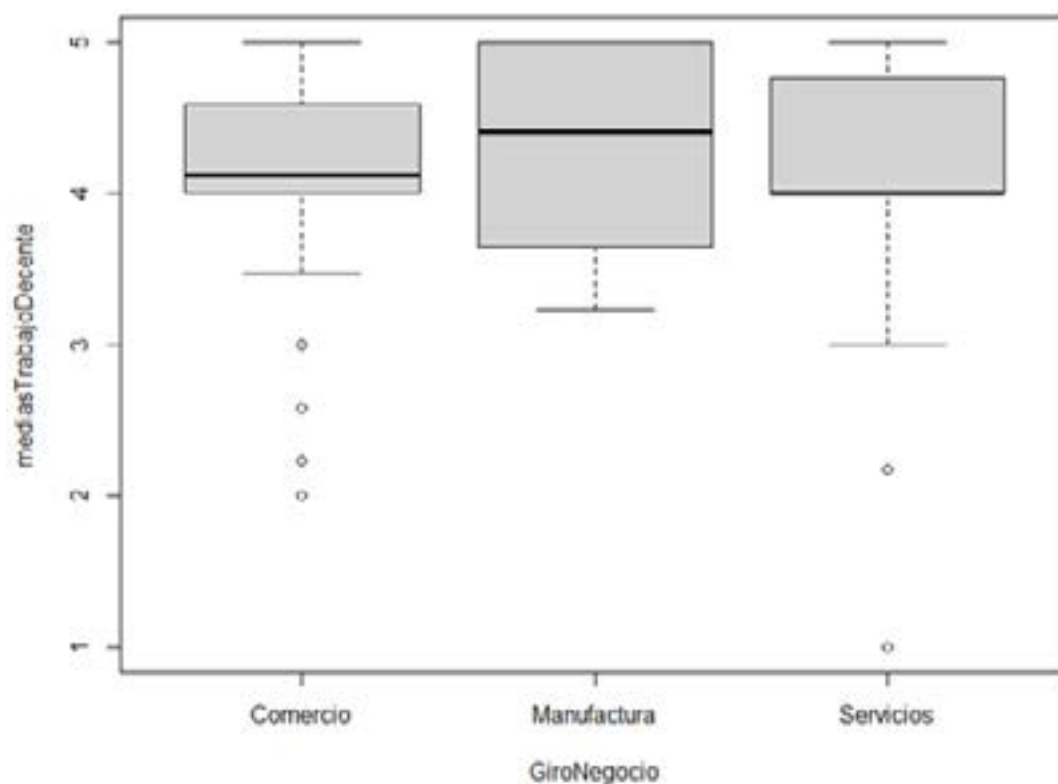
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.843. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.1    | 0.04845 | 0.171   | 0.843   |
| Residuals    |    |        | 428     | 121.2   | 0.28310 |

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

**Figura 84.5**

*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 84.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

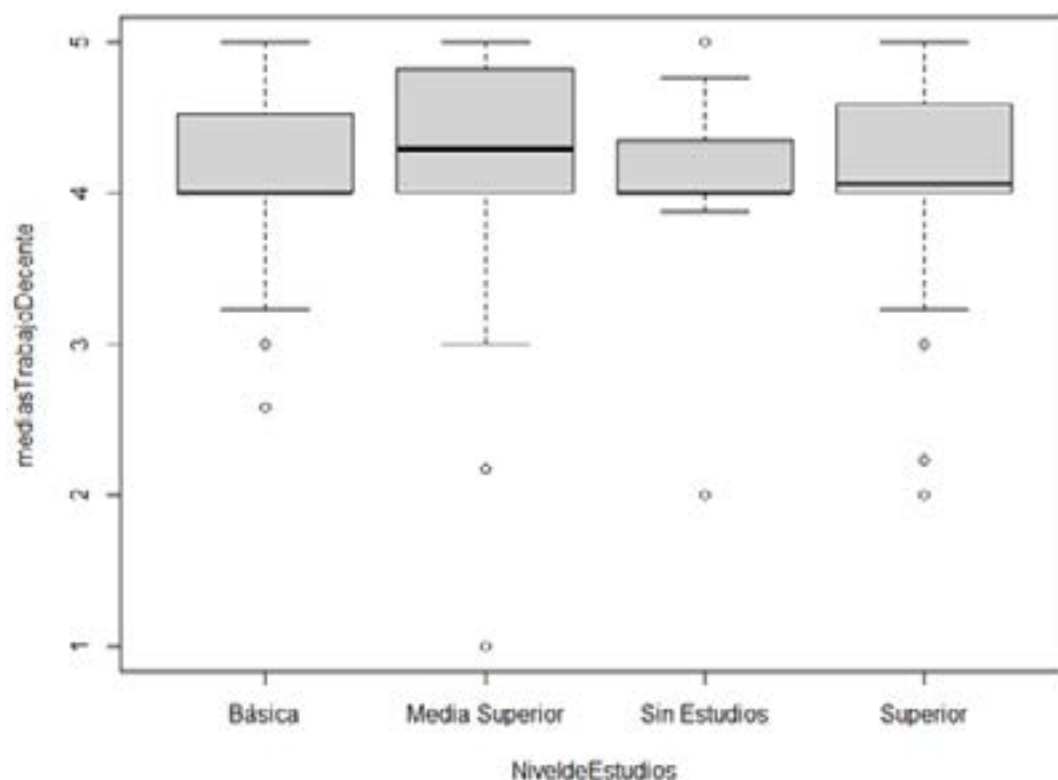
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.132. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.58   | 0.5274  | 1.882   | 0.132  |
| Residuals         |    |        | 427     | 119.68  | 0.2803 |

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

**Figura 84.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

El trabajo decente y crecimiento económico que se encuentra en el número ocho de los Objetivos de Desarrollo Sostenible se enfoca en la preocupación por promover el crecimiento económico y los empleos decentes que favorezcan la mejora de los estándares de vida (OIT, 2015), esto se encuentra vinculado a estrategias de Gestión del talento humano que desarrollan diversas organizaciones, dónde Gestión de talento humano: es un conjunto integrado de

procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores., esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados (Huicab, 2023; Pérez, 2021).

Es por lo anterior que se realiza el estudio por parte de la Red de estudios Latinoamericanos de Administración y Negocios y miembros del CAEC ITESLR-CA2 Ciencias Socioeconómico Administrativas que tiene como objetivo caracterizar el trabajo decente (TD) desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas en Balancán, Tabasco, México, donde se establece la hipótesis de que existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. De acuerdo con un estudio realizado por Landero, et. Al. en el municipio de Balancán el 74% de los empresarios que son dueños de su propio negocio, el 57% ocupan el puesto de gerente, aunque la mayoría de los empresarios encuestados de Balancán poseen limitados conocimientos en cuanto a habilidades gerenciales, pues 68% tienen educación básica y sólo el 19% cuentan con educación superior (Landero, et. Al., 2019) está es una de las causas por que las empresas cuyos directivos tienen un perfil de estudios de nivel medio superior y superior, dirigen empresas que presentan mayores acciones orientadas al TD por parte de sus directivos hacia sus colaboradores, en este estudio también se observa que el 75.9% de los negocios pertenecen al giro comercial, un 21.6% a la prestación de servicios y sólo 2.6% a la producción de manufacturas y las empresas del giro manufacturero son las que presentan un indicador más alto en variables orientadas al TD y las empresas de servicios las que presentan el nivel más bajo, por lo anterior se concluye que la hipótesis se acepta y se comprueba al analizar los resultados presentados en las tablas de esta investigación.

## **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](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>

## **Capítulo 85. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Paraíso, Tabasco, México.**

Abi Roxana de la Cruz Alcudia  
Ninive Ligonio Hernández  
Florelis Valenzuela Córdova  
Flor de la Cruz González

**Universidad Politécnica del Golfo de México**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.30>

### **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 Paraíso, Tabasco, 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 390 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 con diferencias significativas por giro o nivel educativo, lo que sugiere la heterogeneidad en la percepción de los sujetos y la necesidad de estrategias enfocadas a cada giro de negocio y de acuerdo al nivel educativo de los directivos, para mejorar la percepción de los sujetos respecto de cada dimensión.

Es importante destacar, que el 42.3% de los empresarios encuestados, tienen estudios de nivel superior y la mayoría de los negocios (63.8%) pertenecen al giro comercial.

Con respecto al análisis de las medias, la dimensión Horas de Trabajo Decente (HTD) que permitió identificar si las jornadas laborales agotadoras y/o suficientes para cumplir con las labores de los empleados, obtuvo la menor media; mientras que Entorno del Trabajo Seguro (ET) e Igualdad de Oportunidades y de Trato (IO), resultaron las dimensiones más elevadas, mediante las cuales se indagó sobre el entorno físico en que el trabajador labora, así como la igualdad de oportunidad en crecimiento y remuneración para hombres y mujeres.

### **Palabras clave**

Mype, seguridad laboral, 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 Paraíso, Tabasco, 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 171,519 empresas, de las cuales el 8.1% se dedican a la industria, 49.6% al comercio y 42.2% 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 Paraíso, Tabasco, 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

*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>*

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= 0.977), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.987), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.984), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.987) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.055), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.876$ ).

### **Tabla 85.1**

*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), 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 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 Paraíso, Tabasco, 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 Paraíso, Tabasco, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 85.2, de los 390 empresarios que respondieron el cuestionario, el 44.6% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 55.4% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 84 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 42.3% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 37.4% con nivel media superior, 18.5% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 64.6% seguidos de los solteros con 23.1%.

La mayoría de los negocios (63.8%) pertenecen al giro comercial, un 34.6% a la prestación de servicios y sólo 1.5% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 21.3% 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 91.3% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.5% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 73.8% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 85.2

Características demográficas de los participantes (n=390).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 174 | 44.6%      | Soltero (a)    | 90  | 23.1%      |
| Masculino      | 216 | 55.4%      | Casado (a)     | 252 | 64.6%      |
|                |     |            | Unión libre    | 20  | 5.1%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 18  | 4.6%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10  | 2.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 26  | 6.7%       | Sin estudios                    | 7   | 1.8%       |
| 24 a 30 años                              | 68  | 17.4%      | Educación básica                | 72  | 18.5%      |
| 31 a 40 años                              | 106 | 27.2%      | Educación media superior        | 146 | 37.4%      |
| 41 a 50 años                              | 101 | 25.9%      | Educación superior              | 165 | 42.3%      |
| 51 >                                      | 89  | 22.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 43  | 11%        | Comercio                        | 249 | 63.8%      |
| 2 a 3 años                                | 69  | 17.7%      | Servicios                       | 135 | 34.6%      |
| 4 a 6 años                                | 88  | 22.6%      | Manufactura                     | 6   | 1.5%       |
| 6>                                        | 190 | 48.7%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 356 | 91.3%      | Sin mujeres                     | 36  | 9.2%       |
| De 11 a 30                                | 29  | 7.4%       | De 1 a 10                       | 349 | 89.5%      |
| De 31 a 50                                | 5   | 1.3%       | De 11 a 30                      | 5   | 1.3%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 74  | 19%        |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 288 | 73.8%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 28  | 7.2%       |                                 |     |            |

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 85.3).

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= 4.044, DE= 0.639), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.179, DE= 0.721), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.206, DE= 0.72) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.244, DE= 0.663). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.328, DE= 0.67) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.392, DE= 0.714). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.409, DE= 0.626) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.446, DE= 0.752).

**Tabla 85.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.876            | 4.275 | 0.476               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.597            | 4.206 | 0.720               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.622            | 4.328 | 0.670               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.541            | 4.244 | 0.663               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.306            | 4.044 | 0.639               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.713            | 4.179 | 0.721               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.834            | 4.446 | 0.752               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.563            | 4.409 | 0.626               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.766            | 4.392 | 0.714               |

*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 0.876 como se muestra en la Tabla 85.3.

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 (67.9%), la falta de pensiones (94.4%) y de bonos o primas de servicios (61%), con un nivel moderado la participación de utilidades (61.5%) y las vacaciones pagadas (78.2%).

**Tabla 85.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 67.9%            | 94.4%   | 61%    | 61.5%      | 78.2%              |
| Sí         | 32.1%            | 5.6%    | 39%    | 38.5%      | 21.8%              |
| 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 85.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

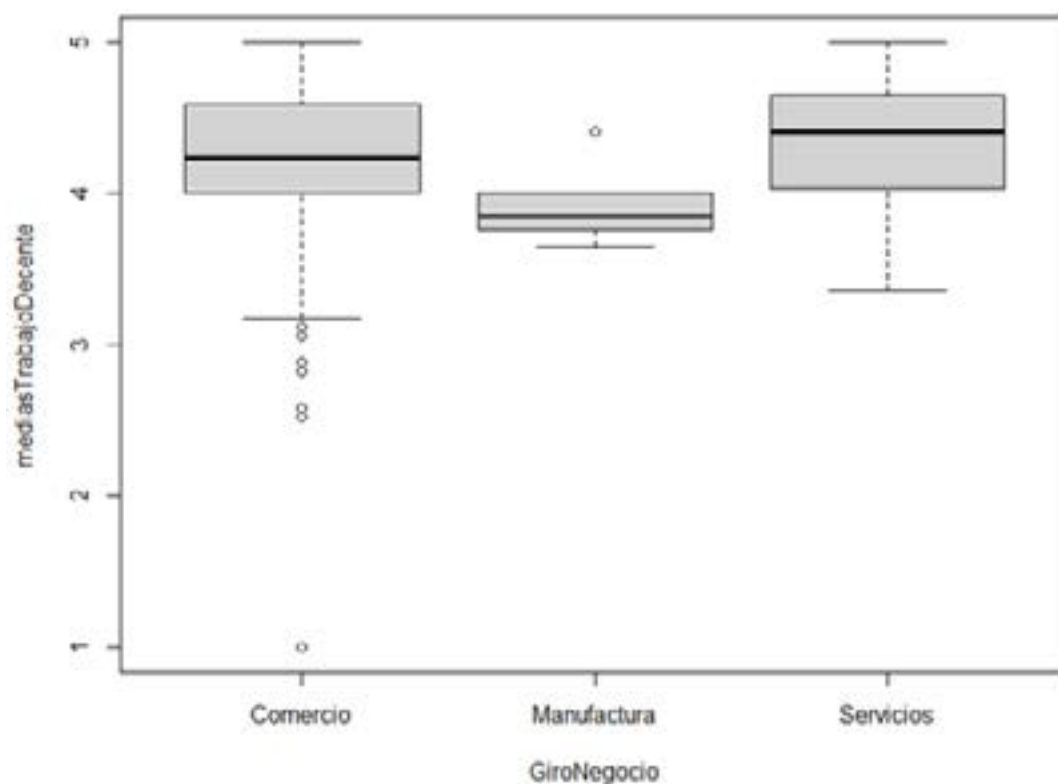
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.01. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|--------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Giro Negocio | 2  | 2.06   | 1.0301  | 4.627   | 0.0103 * |
| Residuals    |    |        | 387     | 86.16   | 0.2226   |

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

**Figura 85.5**

*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 85.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

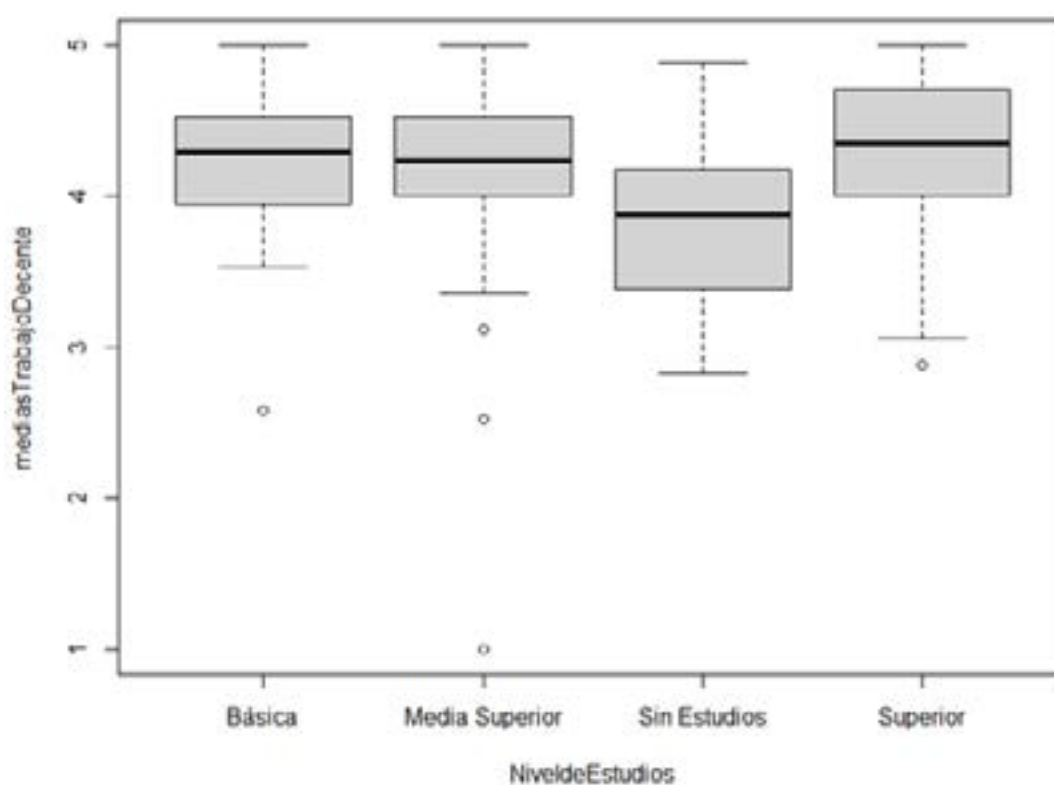
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.014. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 2.39   | 0.7982  | 3.59    | 0.0139 * |
| Residuals         |    |        | 386     | 85.83   | 0.2223   |

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

**Figura 85.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Uno de los objetivos de Desarrollo sostenible, que busca promover el crecimiento económico a través de empleos que favorezcan la mejora de los estándares de vida, es el trabajo decente (OIT, 2015).

En México, las principales unidades económicas que generan la mayor parte de los empleos son las micros y pequeñas empresas, por lo que el objetivo de este estudio consistió en caracterizar desde la perspectiva de quienes dirigen estas empresas, cómo se percibe el trabajo decente, enfatizando las posibles diferencias a partir del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo.

De acuerdo a la hipótesis planteada, se logró identificar que en el caso del municipio de Paraíso, Tabasco, México, si existen diferencias significativas de medias en la percepción del trabajo decente, dependiendo del giro y del nivel educativo del directivo de la Mype.

Es importante mencionar que la mayor parte de las empresas establecidas en el municipio de Paraíso, Tabasco, pertenecen al giro comercial con un 49.6% y del giro de servicios con un 42.2% (INEGI, 2022). Lo cual también se reflejó en este estudio, ya que el 63.8% de las empresas encuestadas son del giro comercial y el 34.6% son del giro de servicios.

Por lo anterior, se concluye que las diferencias significativas en cuanto a la percepción del trabajo decente de acuerdo al giro de la empresa, se debe principalmente a que la mayor parte de los establecimientos tanto comerciales como de servicio, operan en la informalidad, por lo que las jornadas laborales son mayores a ocho horas, no hay regulación de tareas insalubres y como son empresas pequeñas tampoco hay oportunidades de formación y capacitación.

Lo anterior, también se complementa con los resultados obtenidos en la variable de seguridad social, donde se identificaron varios aspectos que no se ofrecen al trabajador, entre los que destacan: la falta de Seguridad social o servicio formal de salud (67.9%), la falta de pensiones (94.4%) y de bonos o primas de servicios (61%), con un nivel moderado la participación de utilidades (61.5%) y las vacaciones pagadas (78.2%).

Se propone sensibilizar a los empresarios, ya que es quien toma las decisiones administrativas para procurar las condiciones adecuadas para que sus colaboradores tengan trabajos decentes.

## **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-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](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>

## **Capítulo 86. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Altamira, Tamaulipas, México.**

Sergio Bado Rodríguez  
Myrna Elizabeth Sigríst Álvarez  
Ma. De Lourdes Cuéllar Hernández  
Alejandro Haro Muñoz

**Universidad Tecnológica de Altamira**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.31>

### **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 Altamira, Tamaulipas, 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 570 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. El estudio se enfocó en las micro y pequeñas empresas de la Ciudad de Altamira, Tamaulipas, Mx; estableciendo que no se cuenta con datos que indiquen, si los empresarios realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente. Por lo tanto se estableció, como el propósito de esta investigación el caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de Altamira, Tamaulipas.

### **Palabras clave**

Altamira, micro y pequeñas empresas, 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 Altamira, Tamaulipas, 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 8067 empresas, de las cuales el 11.6% se dedican a la industria, 42.5% al comercio y 45.9% 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 Altamira, Tamaulipas, 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

*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>*

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= 0.986), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.992), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.99), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.992) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.05), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.896$ ).

**Tabla 86.1***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), 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 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 Altamira, Tamaulipas, 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 Altamira, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 86.2, de los 570 empresarios que respondieron el cuestionario, el 53.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 46.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 81 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 23.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 43.3% con nivel media superior, 29.5% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 54.7% seguidos de los solteros con 23.7%.

La mayoría de los negocios (76.7%) pertenecen al giro comercial, un 20.2% a la prestación de servicios y sólo 3.2% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 22.1% 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 91.1% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.3% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 69.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 86.2

Características demográficas de los participantes (n=570).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 307 | 53.9%      | Soltero (a)    | 135 | 23.7%      |
| Masculino      | 263 | 46.1%      | Casado (a)     | 312 | 54.7%      |
|                |     |            | Unión libre    | 58  | 10.2%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 44  | 7.7%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 21  | 3.7%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 44  | 7.7%       | Sin estudios                    | 19  | 3.3%       |
| 24 a 30 años                              | 71  | 12.5%      | Educación básica                | 168 | 29.5%      |
| 31 a 40 años                              | 159 | 27.9%      | Educación media superior        | 247 | 43.3%      |
| 41 a 50 años                              | 175 | 30.7%      | Educación superior              | 136 | 23.9%      |
| 51 >                                      | 121 | 21.2%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 69  | 12.1%      | Comercio                        | 437 | 76.7%      |
| 2 a 3 años                                | 132 | 23.2%      | Servicios                       | 115 | 20.2%      |
| 4 a 6 años                                | 102 | 17.9%      | Manufactura                     | 18  | 3.2%       |
| 6 >                                       | 267 | 46.8%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 519 | 91.1%      | Sin mujeres                     | 52  | 9.1%       |
| De 11 a 30                                | 48  | 8.4%       | De 1 a 10                       | 509 | 89.3%      |
| De 31 a 50                                | 3   | 0.5%       | De 11 a 30                      | 9   | 1.6%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 126 | 22.1%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 397 | 69.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 47  | 8.2%       |                                 |     |            |

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 86.3).

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= 4.13, DE= 0.675), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.254, DE= 0.749), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.27, DE= 0.692) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.287, DE= 0.716). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.345, DE= 0.699) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.444, DE= 0.599). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.455, DE= 0.717) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.488, DE= 0.607).

**Tabla 86.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.896            | 4.330 | 0.495               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.604            | 4.287 | 0.716               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.702            | 4.345 | 0.699               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.666            | 4.254 | 0.749               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.324            | 4.130 | 0.675               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.728            | 4.270 | 0.692               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.821            | 4.455 | 0.717               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.603            | 4.444 | 0.599               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.772            | 4.488 | 0.607               |

*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 0.896 como se muestra en la Tabla 86.3.

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 (62.6%), la falta de pensiones (90.7%) y de bonos o primas de servicios (61.8%), con un nivel moderado la participación de utilidades (63.7%) y las vacaciones pagadas (70.7%).

**Tabla 86.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 62.6%            | 90.7%   | 61.8%  | 63.7%      | 70.7%              |
| Sí         | 37.4%            | 9.3%    | 38.2%  | 36.3%      | 29.3%              |
| 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 86.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

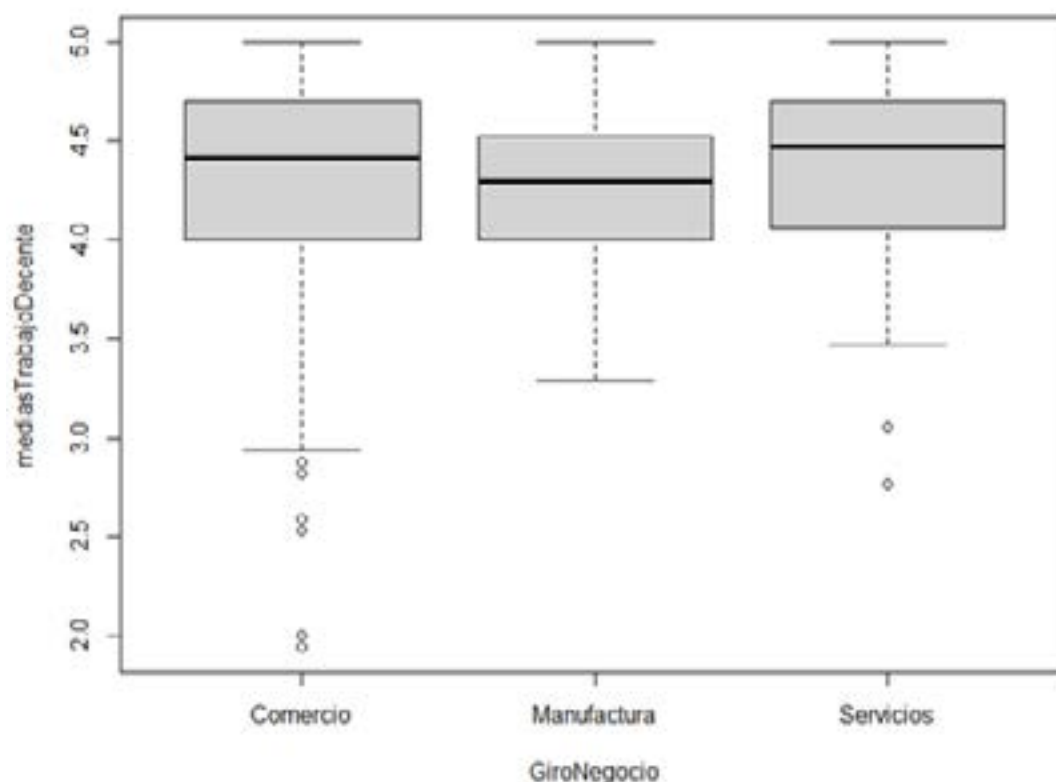
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.181. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.84   | 0.4188  | 1.716   | 0.181  |
| Residuals    |    |        | 567     | 138.42  | 0.2441 |

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

**Figura 86.5**

*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 86.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

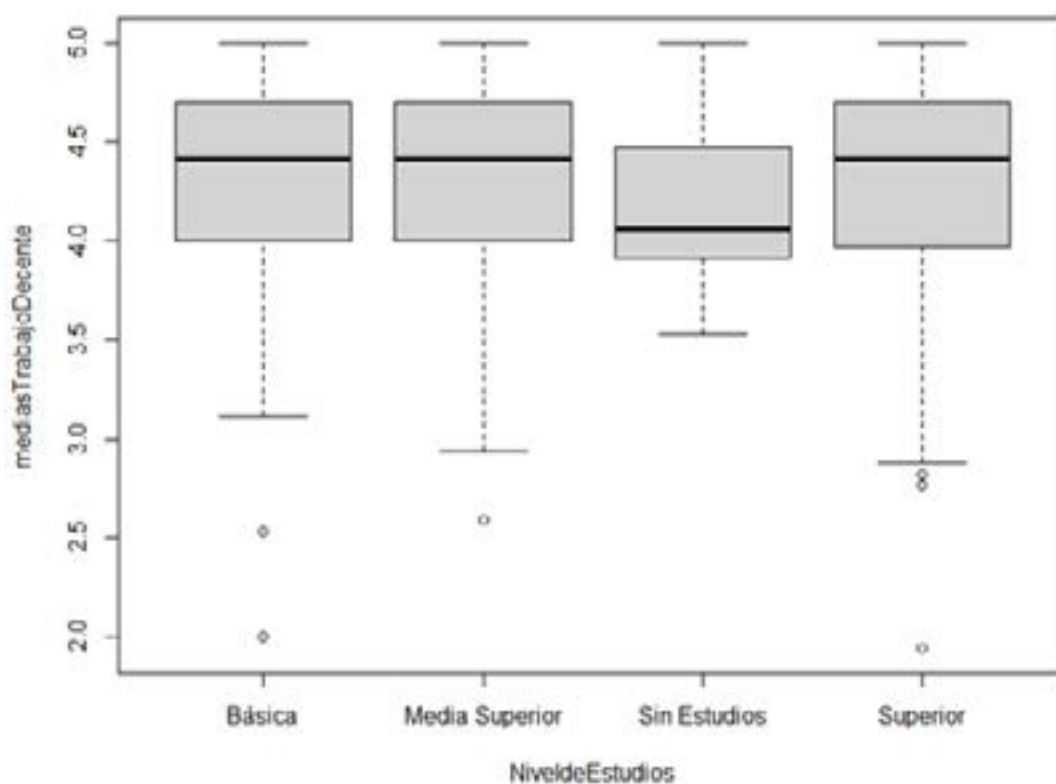
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.407. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.71   | 0.2373  | 0.969   | 0.407  |
| Residuals         |    |        | 566     | 138.55  | 0.2448 |

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

**Figura 86.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión.

La presente investigación se llevó a cabo en 2023 con propietarios de micro y pequeñas empresas ubicadas en Altamira, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la tabla 86.2. Características demográficas de los participantes (n=570). Las medidas reflejan la media de cada una de las variables del instrumento aplicado, se confirma que la variable que obtuvo el menor puntaje es HTD, lo cual indica que los sujetos encuestados manifestaron que tienen la percepción de

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

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

que la duración de las jornadas laborales, puede ser agotadora o bien que se ven en la necesidad de trabajar tiempos extra en una jornada laboral.

De la misma forma la variable que obtuvo la mejor evaluación por parte de los sujetos fue la PDS, que muestra un valor de  $M=4.488$ , lo cual indicaría que hay una buena percepción de los empleados respecto a la comunicación con sus jefes.

En la tabla 86.3. Alfa de Cronbach, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. Tomando en cuenta lo anterior se puede decir que el valor del alpha de Cronbach que se obtuvo con la aplicación del cuestionario cumple con ser un valor aceptable cercano a lo deseable que es .90.

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 (62.6%), la falta de pensiones (90.7%) y de bonos o primas de servicios (61.8%), con un nivel moderado la participación de utilidades (63.7%) y las vacaciones pagadas (70.7%).

Al observar la tabla 86.4 se puede inferir que una de las carencias más importantes que tienen los sujetos de la presente investigación; es la falta de seguridad social, ya que el 62% no cuenta con este beneficio, lo cual trae como consecuencia que no estén registrados en el Seguro Social.

En los diagramas 86.5 y 86.6, se establece que ambas cajas, se realizaron por separado para los sujetos con educación básica, con educación media superior, superior y para los sujetos sin estudios. Lo anterior con la intención de observar y hacer una prueba e indagar, cuál es la percepción que se tiene por categoría de estudios respecto a las medias del trabajo decente.

Para finalizar, la figura 86.6 da evidencia de cajas que parecen similares, con una mediana cercana al 4.5, que no es similar a la moda ni a la media. Lo cual confirma la hipótesis  $H_0$ : que afirma “No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype”. Lo anterior también es corroborado por el valor de  $Pr(>F)$  de 0.407 en la prueba Fisher se señala que no hay diferencias significativas de medias. Lo anterior significa que la media de la percepción de TD parece ser igual independientemente del nivel de estudios de los sujetos.



## 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> RECIBIDO:
- 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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 87. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México.**

Carlos Enrique Aguirre Llanes  
Juan Pedro Monsiváis Díaz  
Luis Gustavo Rocha Ríos  
Heriberto René Saldaña Saldaña

**Universidad Politécnica de la Región Ribereña**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.32>

### **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 Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, 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 300 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. En los municipios de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz existen un total de 1581 mypes, las actividades productivas de la región son principalmente comercio y servicios. Al comparar el TD por tipo de empresa se obtuvo que no existen diferencias significativas según los resultados de la prueba exacta de Fisher. En la comparación de las medias de la percepción del TD y el nivel de estudios del directivo de la mype el resultado indica que si existen diferencias significativas

### **Palabras clave**

Trabajo decente, mype, nivel es estudios del directivo.

## **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 Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, 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 1,581 empresas, de las cuales el 52.2% se dedican a la industria, 37.5% al comercio y 10.2% 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 Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, 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

*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>*

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= 0.985), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.996), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.995), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.996) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.035), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.928$ ).

**Tabla 87.1***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), 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 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 Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, 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 Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 87.2, de los 300 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.7% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.3% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 28% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 46.3% con nivel media superior, 23% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 73% seguidos de los solteros con 19.7%.

La mayoría de los negocios (70.3%) pertenecen al giro comercial, un 22.7% a la prestación de servicios y sólo 7% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 14% 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 90% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85.7% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 72.3% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 87.2**

*Características demográficas de los participantes (n=300).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 140 | 46.7%      | Soltero (a)    | 59  | 19.7%      |
| Masculino      | 160 | 53.3%      | Casado (a)     | 219 | 73%        |
|                |     |            | Unión libre    | 2   | 0.7%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 20  | 6.7%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 0   | 0%         |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 20  | 6.7%       | Sin estudios                    | 8   | 2.7%       |
| 24 a 30 años                              | 49  | 16.3%      | Educación básica                | 69  | 23%        |
| 31 a 40 años                              | 78  | 26%        | Educación media superior        | 139 | 46.3%      |
| 41 a 50 años                              | 88  | 29.3%      | Educación superior              | 84  | 28%        |
| 51 >                                      | 65  | 21.7%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 13  | 4.3%       | Comercio                        | 211 | 70.3%      |
| 2 a 3 años                                | 67  | 22.3%      | Servicios                       | 68  | 22.7%      |
| 4 a 6 años                                | 58  | 19.3%      | Manufactura                     | 21  | 7%         |
| 6 >                                       | 162 | 54%        |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 270 | 90%        | Sin mujeres                     | 40  | 13.3%      |
| De 11 a 30                                | 27  | 9%         | De 1 a 10                       | 257 | 85.7%      |
| De 31 a 50                                | 3   | 1%         | De 11 a 30                      | 3   | 1%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 68  | 22.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 217 | 72.3%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 15  | 5%         |                                 |     |            |

*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 87.3).

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= 4.013, DE= 0.712), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.09, DE= 0.724), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.112, DE= 0.786) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.139, DE= 0.688). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.178, DE= 0.808) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.192, DE= 0.74). Con un nivel ya elevado Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.227, DE= 0.671) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.245, DE= 0.733).

**Tabla 87.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.928            | 4.149 | 0.570               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.725            | 4.112 | 0.786               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.644            | 4.227 | 0.671               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.665            | 4.090 | 0.724               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.504            | 4.013 | 0.712               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.806            | 4.139 | 0.688               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.821            | 4.178 | 0.808               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.809            | 4.245 | 0.733               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.789            | 4.192 | 0.740               |

*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 0.928 como se muestra en la Tabla 87.3.

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 (65.3%), la falta de pensiones (84%) y de bonos o primas de servicios (63%), con un nivel moderado la participación de utilidades (71.7%) y las vacaciones pagadas (62.3%).

**Tabla 87.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 65.3%            | 84%     | 63%    | 71.7%      | 62.3%              |
| Sí         | 34.7%            | 16%     | 37%    | 28.3%      | 37.7%              |
| 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 87.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

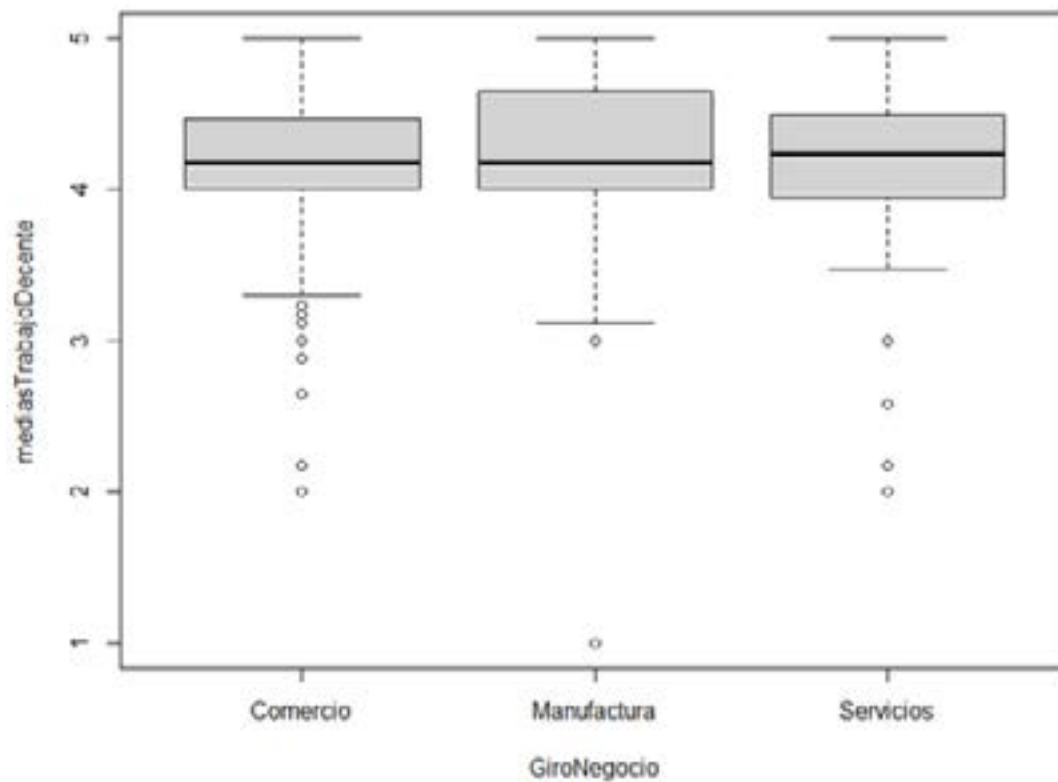
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.611. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.32   | 0.1607  | 0.494   | 0.611  |
| Residuals    |    |        | 297     | 96.68   | 0.3255 |

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

**Figura 87.5**

*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 87.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

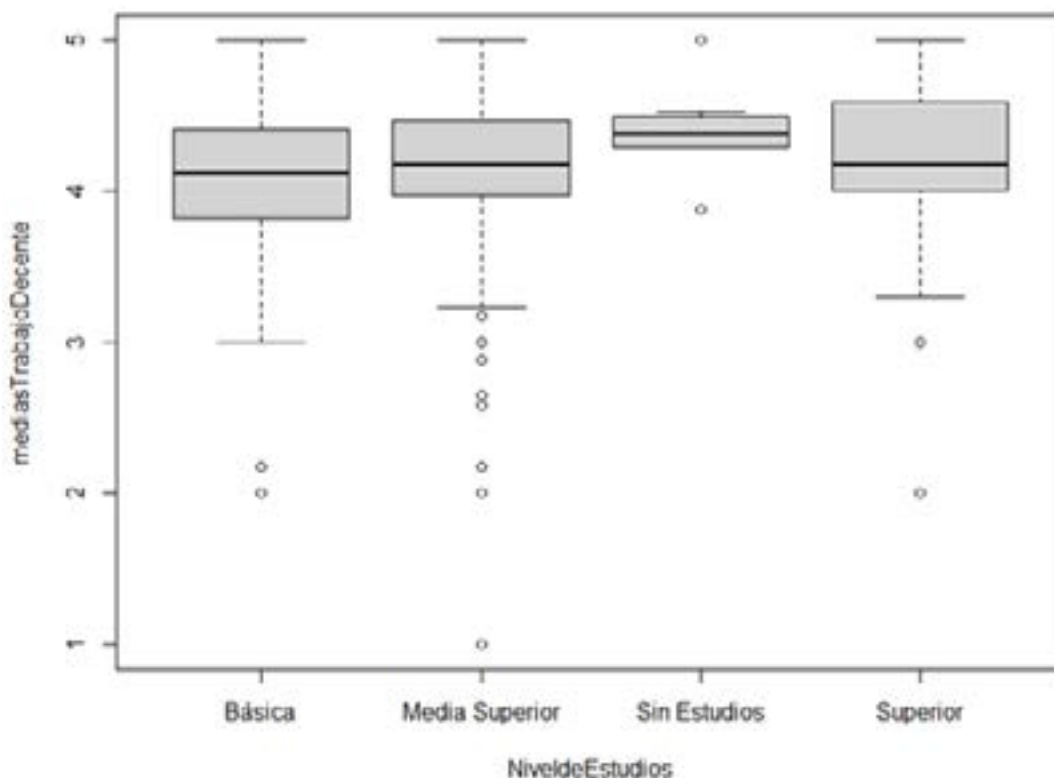
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.178. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.60   | 0.5324  | 1.652   | 0.178  |
| Residuals         |    |        | 296     | 95.41   | 0.3223 |

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

**Figura 87.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Acorde a los resultados obtenidos, se puede establecer la existencia de 3 variables que no son confiables en el instrumento, siendo la de mayor impacto la de horas de trabajo decente (HTD), la cual presentó un menor valor en la media de 4.013, con una desviación estándar de 0.712, y que además en el alfa de Cronbach presentó un valor de 0.504 lo que establece que la confiabilidad y consistencia de esta variable es muy pobre, no se tiene la certeza de que los empleados estén conformes con las horas de trabajo diarias adecuadas o trabajar tiempo extra si así lo requieran los empresarios. La siguiente variable que impacta de forma signifi-

cativa es la de Ingresos Adecuados (IA), donde se puede observar un valor de media pequeño de 4.09 con una desviación estándar de 0.724, y en la que el alfa de Cronbach es de 0.66, lo cual indica una confiabilidad y certeza controvertibles, por lo que en general es discutible que los empresarios brinden ingresos adecuados a sus trabajadores que les permitan cubrir sus necesidades básicas o la posibilidad de mejorar este ingreso, y la otra variable que impacta de manera negativa, es la referente a la estabilidad y seguridad en el empleo (ES), aquí se tiene una media apenas por encima de las horas de trabajo decente, con un valor de 4.22 y desviación estándar de 0.671, en esta variable se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.644, lo cual establece que es discutible el establecer si los trabajadores firman un contrato laboral con las prestaciones que ello conlleva, además de sentir su empleo seguro.

En contraparte se tiene una consistencia aceptable en lo referente a las variables de oportunidad de empleo (OE) con una media de 4.11 y desviación estándar de 0.786 y un alfa de Cronbach de 0.72, en donde el empresario sabe que su trabajador tiene la posibilidad de emplearse en un entorno muy similar a su empresa, así como la variable referente a promoción del trabajo social (PDS) con media de 4.19 y desviación estándar de 0.74, y alfa de Cronbach de 0.78 en el cual existe la posibilidad de que sus empleados puedan formar parte de algún sindicato. En estos casos la confiabilidad de las variables es asequible.

Las variables que representan una buena confiabilidad y consistencia son las referentes a la conciliación del trabajo con la vida familiar (CTF), la cual presenta una media de 4.139 con una desviación estándar de 0.688 y un alfa de Cronbach de 0.80, por lo que se puede establecer que el trabajador sí puede contar con tiempo suficiente para atender a su familia fuera del horario laboral. Una situación similar se presenta con la variable referente al entorno de trabajo seguro (ET), con una media de 4.245 y desviación estándar de 0.733 y un alfa de Cronbach de 0.80, lo cual indica que el trabajador labora en condiciones muy adecuadas en cuanto a seguridad, además de laborar en condiciones higiénicas adecuadas sin tener riesgos de salud. La variable con mayor fortaleza en cuanto a confiabilidad y consistencia del instrumento es la referente a Igualdad de oportunidades (IO) que presenta una media de 4.178, desviación estándar de 0.808 (la más alta), además de un alfa de Cronbach de 0.821, por lo que podemos establecer que en las empresas se presenta 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 trabajador.

En las pruebas de Fisher para comparar las medias por tipo de empresa y acorde a los resultados obtenidos, se acepta la  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype, y se rechaza la  $H_1$ , debido a que



la prueba de Fisher es de 0.611, siendo mayor a 0.05 lo que indica que es estadísticamente significativa. En cuanto al comparativo entre el nivel de estudio como estimulador de actitud hacia el TD, se acepta la  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo ya que en la prueba de Fisher se obtuvo un  $Pr=0.178$ , lo que indica que existen diferencias significativas.

## 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](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>

## **Capítulo 88. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Matamoros, Tamaulipas, México.**

Erandi Lizzete Contreras Ocegueda  
Irma Leticia García Treviño  
Corina Guillermina Ocegueda Mercado  
Miguel Ángel Medina Álvarez

**TecNM /Instituto Tecnológico de Matamoros**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.33>

### **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. La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo de diseño transversal de tipo causal. El objetivo de este trabajo es caracterizar el trabajo decente (TD) desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas en Matamoros, Tamaulipas, 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 389 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. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias en la percepción del TD en el giro y el nivel educativo de los directivos.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, Mype, 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 Matamoros, Tamaulipas, 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 188,989 empresas, de las cuales el 8% se dedican a la industria, 48.7% al comercio y 43.2% 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 Matamoros, Tamaulipas, 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 y Palencia, 2011). Aquí se aprecian como

*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>*

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= 0.924), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.936), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.922), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.936) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.111), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.833$ ).

**Tabla 88.1***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. Ver tabla 88.1 en la que se definen las dimensiones del instrumento utilizado, las claves y número de ítems.

## 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 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 Matamoros, Tamaulipas, 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 Matamoros, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla .2, de los 389 empresarios que respondieron el cuestionario, el 37% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 63% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 85 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 42.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 31.6% con nivel media superior, 23.1% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58.4% seguidos de los solteros con 26.2%.

La mayoría de los negocios (58.1%) pertenecen al giro comercial, un 39.3% a la prestación de servicios y sólo 2.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 20.8% 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 88.9% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 76.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 64.5% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 88.2

Características demográficas de los participantes (n=389).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Femenino       | 144 | 37%        | Soltero (a)    | 102 | 26.2%      |
| Masculino      | 245 | 63%        | Casado (a)     | 227 | 58.4%      |
|                |     |            | Unión libre    | 28  | 7.2%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 22  | 5.7%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10  | 2.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 31  | 8%         | Sin estudios                    | 9   | 2.3%       |
| 24 a 30 años                              | 58  | 14.9%      | Educación básica                | 90  | 23.1%      |
| 31 a 40 años                              | 85  | 21.9%      | Educación media superior        | 123 | 31.6%      |
| 41 a 50 años                              | 123 | 31.6%      | Educación superior              | 167 | 42.9%      |
| 51 >                                      | 92  | 23.7%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 43  | 11.1%      | Comercio                        | 226 | 58.1%      |
| 2 a 3 años                                | 81  | 20.8%      | Servicios                       | 153 | 39.3%      |
| 4 a 6 años                                | 74  | 19%        | Manufactura                     | 10  | 2.6%       |
| 6 >                                       | 191 | 49.1%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 346 | 88.9%      | Sin mujeres                     | 69  | 17.7%      |
| De 11 a 30                                | 34  | 8.7%       | De 1 a 10                       | 299 | 76.9%      |
| De 31 a 50                                | 9   | 2.3%       | De 11 a 30                      | 20  | 5.1%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.3%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 119 | 30.6%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 251 | 64.5%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 19  | 4.9%       |                                 |     |            |

*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

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 88.3).

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= 3.987, DE= 0.855), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.242, DE= 0.661), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.285, DE= 0.684) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.296, DE= 0.678). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.468, DE= 0.6) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.506, DE= 0.619). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.518, DE= 0.587) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.524, DE= 0.656).

**Tabla 88.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.833            | 4.350 | 0.424               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.229            | 4.242 | 0.661               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.647            | 4.468 | 0.600               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.557            | 4.285 | 0.684               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.620            | 3.987 | 0.855               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.670            | 4.296 | 0.678               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.737            | 4.524 | 0.656               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.583            | 4.506 | 0.619               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.769            | 4.518 | 0.587               |

*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 0.833 como se muestra en la Tabla 88.3.

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 (70.4%), la falta de pensiones (89.7%) y de bonos o primas de servicios (68.6%), con un nivel moderado la participación de utilidades (67.4%) y las vacaciones pagadas (58.4%).

**Tabla 88.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 70.4%            | 89.7%   | 68.6%  | 67.4%      | 58.4%              |
| Sí         | 29.6%            | 10.3%   | 31.4%  | 32.6%      | 41.6%              |
| 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 88.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

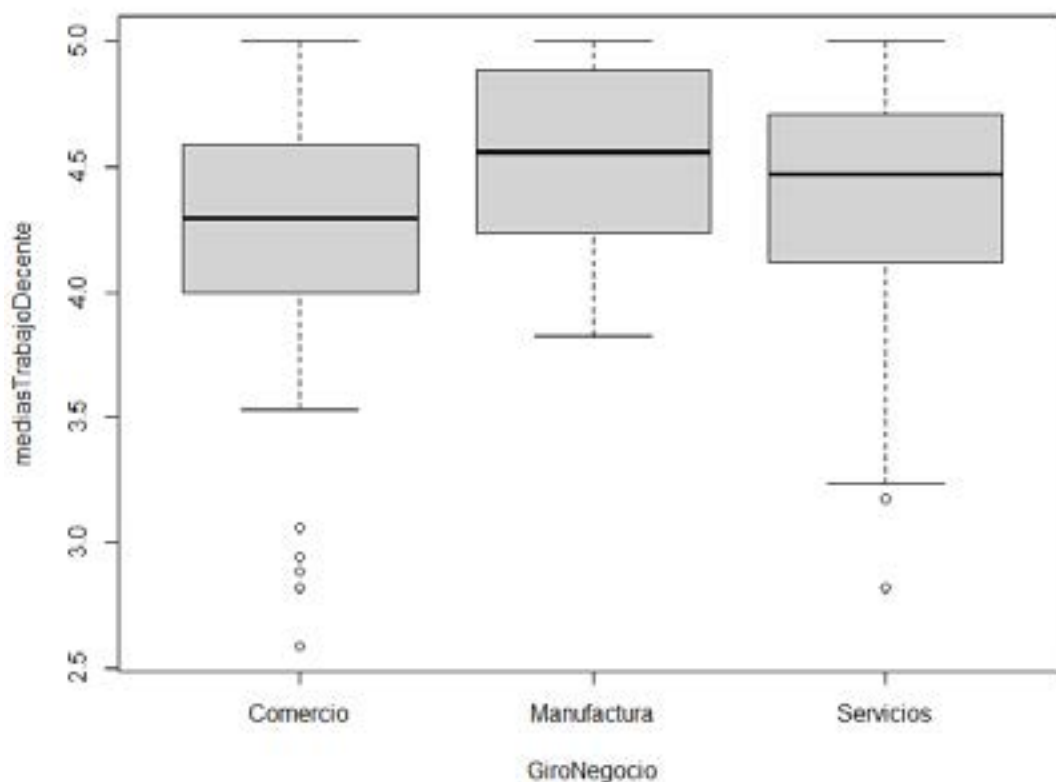
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.008. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)    |
|--------------|----|--------|---------|---------|-----------|
| Giro Negocio | 2  | 1.72   | 0.8595  | 4.877   | 0.0081 ** |
| Residuals    |    |        | 386     | 68.03   | 0.1762    |

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

**Figura 88.5.**

*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 88.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

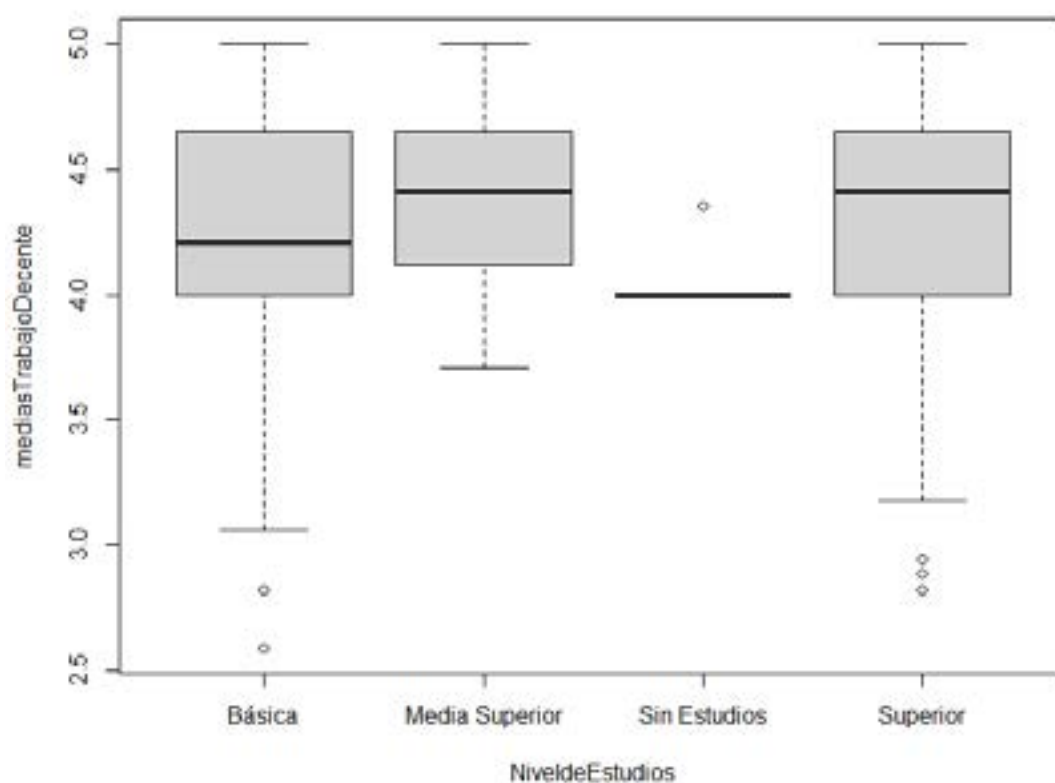
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.034. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.55   | 0.5156  | 2.911   | 0.0344 * |
| Residuals         |    |        | 385     | 68.20   | 0.1771   |

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

**Figura 88.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Las medias de cada dimensión de la variable Trabajo Decente tienen un comportamiento regular siendo la media de las 8 dimensiones 4.350, la menor Hr de TD (3.987) y la de mayor media Igualdad de oportunidades y de trato (IO) de 4.524. Respecto a la seguridad social se observa que el 70.9% de los dueños de negocios no ofrecen pensión, seguridad social, bonos,

utilidades o vacaciones pagadas, situación que pone en riesgo la estabilidad laboral y posible causa de problemas de rotación de personal por la falta compromiso del trabajador hacia la empresa.

De acuerdo a la hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. Y como H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. Los resultados muestran que sí existen diferencias en la percepción del TD por giro, observando medias más altas en las de manufactura y servicios y ligeramente más bajas en las empresas comerciales.

Se infiere que los directivos tienen una percepción regular del TD y se observan 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, viéndose como necesario la implementación del Programa de Formación Trabajo Decente al Cubo, mediante el cual se pretende fortalecer el trabajo decente afianzando los cuatro componentes: Derechos humanos de los trabajadores; Empleo productivo encaminado a la satisfacción de necesidades, expectativas y oportunidades de formación; 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 y el 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.

## 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-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](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>

## **Capítulo 89. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, México.**

Zinthia Alejandra Ayala Melchor  
Manuel de Jesús Barrena Rodríguez  
Héctor Diez Rodríguez  
Daniel Sánchez Martínez

**Universidad Politécnica de la Región Ribereña**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.34>

### **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 Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, 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 405 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. Un resultado alarmante para los empresarios de las mype de los municipios del estudio son los elevados porcentajes de las prestaciones que no ofrecen a sus empleados. Las condiciones laborales de los trabajadores mexicanos y la calidad de estos con respecto a prestaciones laborales siguen siendo precarios como se demuestra en este estudio a través de la falta de prestaciones como la seguridad social, pensión, bonos, pago de utilidades y vacaciones pagadas. Se propone como línea futura de investigación estudiar cómo la falta de prestaciones laborales influye en el trabajo decente desde la perspectiva de los trabajadores de las mypes.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, seguridad social, prestaciones, mypes, directores

## **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 Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, 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 2348 empresas, de las cuales el 50.1% se dedican a la industria, 42% al comercio y 7.9% 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 Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, 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

*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>*

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= 0.98), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.987), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.984), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.987) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.063), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.925$ ).

**Tabla 89.1**

*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), 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 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 descriptivo.

## 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 Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, 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 Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 89.2, de los 405 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 30.4% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 42.5% con nivel media superior, 24.9% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 63.2% seguidos de los solteros con 20.7%.

La mayoría de los negocios (66.7%) pertenecen al giro comercial, un 25.9% a la prestación de servicios y sólo 7.4% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 20% 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 92.8% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 83.2% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 69.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 89.2.**

*Características demográficas de los participantes (n=405).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 206 | 50.9%      | Soltero (a)    | 84  | 20.7%      |
| Masculino      | 199 | 49.1%      | Casado (a)     | 256 | 63.2%      |
|                |     |            | Unión libre    | 29  | 7.2%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 22  | 5.4%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 14  | 3.5%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 36  | 8.9%       | Sin estudios                    | 9   | 2.2%       |
| 24 a 30 años                              | 50  | 12.3%      | Educación básica                | 101 | 24.9%      |
| 31 a 40 años                              | 96  | 23.7%      | Educación media superior        | 172 | 42.5%      |
| 41 a 50 años                              | 107 | 26.4%      | Educación superior              | 123 | 30.4%      |
| 51 >                                      | 116 | 28.6%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 34  | 8.4%       | Comercio                        | 270 | 66.7%      |
| 2 a 3 años                                | 98  | 24.2%      | Servicios                       | 105 | 25.9%      |
| 4 a 6 años                                | 66  | 16.3%      | Manufactura                     | 30  | 7.4%       |
| 6 >                                       | 207 | 51.1%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 376 | 92.8%      | Sin mujeres                     | 66  | 16.3%      |
| De 11 a 30                                | 26  | 6.4%       | De 1 a 10                       | 337 | 83.2%      |
| De 31 a 50                                | 3   | 0.7%       | De 11 a 30                      | 2   | 0.5%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 115 | 28.4%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 282 | 69.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 8   | 2%         |                                 |     |            |

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 89.3).

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= 3.925, DE= 0.835), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.025, DE= 0.895), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.037, DE= 0.911) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.099, DE= 0.819). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.222, DE= 0.838) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.262, DE= 0.862). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.263, DE= 0.837) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.288, DE= 0.86).

**Tabla 89.3.**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.925            | 4.138 | 0.662               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.633            | 4.025 | 0.895               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.669            | 4.222 | 0.838               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.655            | 4.037 | 0.911               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.581            | 3.925 | 0.835               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.776            | 4.099 | 0.819               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.839            | 4.288 | 0.860               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.738            | 4.263 | 0.837               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.857            | 4.262 | 0.862               |

*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 0.925 como se muestra en la Tabla 89.3.

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 (67.9%), la falta de pensiones (87.7%) y de bonos o primas de servicios (69.4%), con un nivel moderado la participación de utilidades (73.1%) y las vacaciones pagadas (59.8%).

**Tabla 89.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 67.9%            | 87.7%   | 69.4%  | 73.1%      | 59.8%              |
| Sí         | 32.1%            | 12.3%   | 30.6%  | 26.9%      | 40.2%              |
| 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 89.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

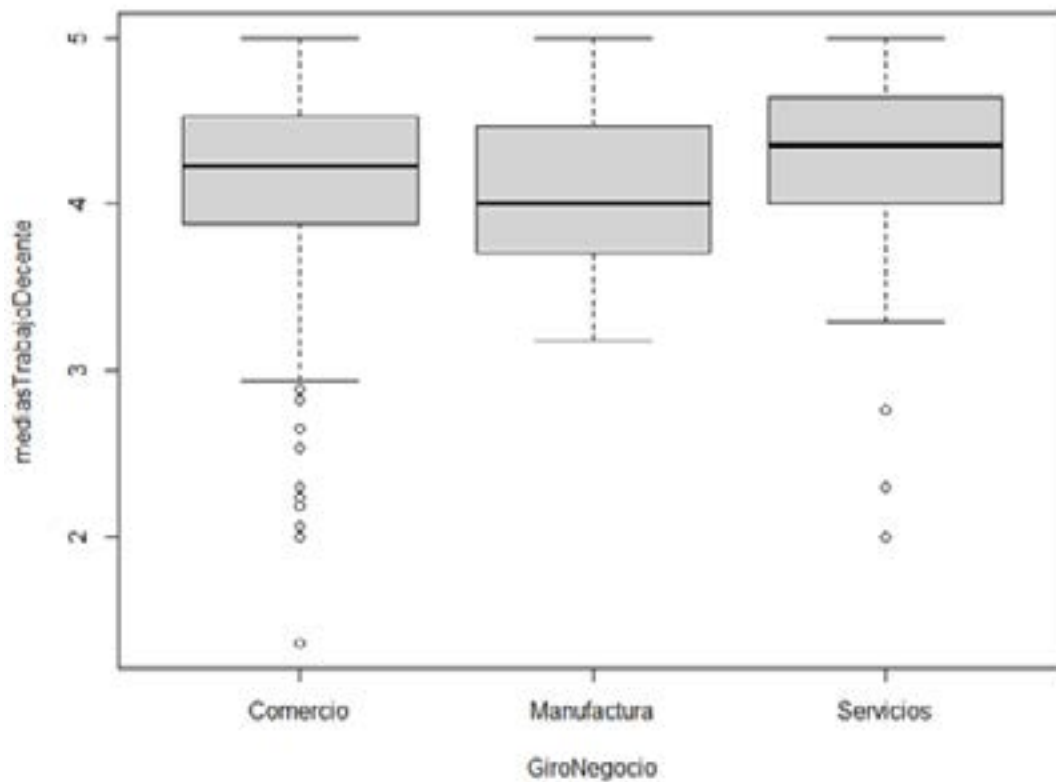
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.279. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 1.12   | 0.5601  | 1.279   | 0.279  |
| Residuals    |    |        | 402     | 176.02  | 0.4379 |

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

**Figura 89.5**

*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 89.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

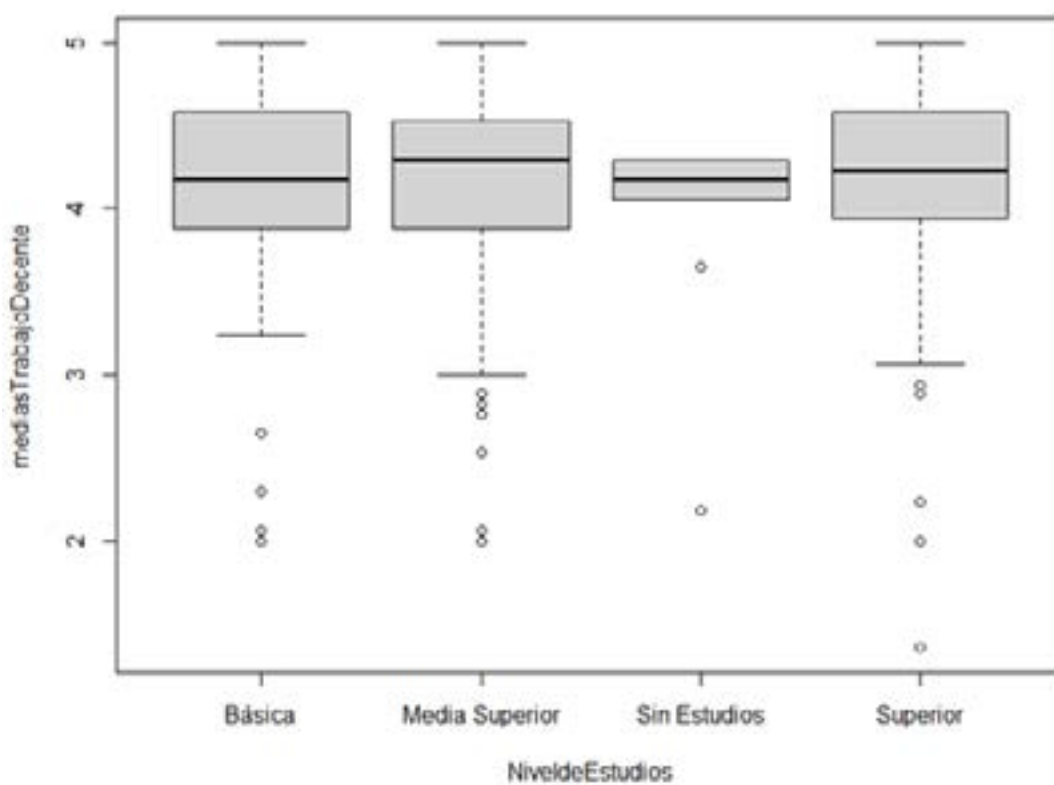
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.534. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.96   | 0.3213  | 0.731   | 0.534  |
| Residuals         |    |        | 401     | 176.17  | 0.4393 |

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

**Figura 89.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

El estudio tiene como objetivo caracterizar el trabajo decente desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas en las ciudades de Miguel Alemán, Guerrero y Mier, Tamaulipas, México para esto se llevó a cabo un estudio cuantitativo con una muestra de 405 directivos, a quienes se les aplicó la escala de trabajo decente. Los empresarios que participaron están uniformemente distribuidos entre hombres y mujeres, de las cuales 6 de cada 10 están casados(as), y casi el 98 por ciento de los propietarios de las mype tiene

algún nivel de formación académica predominado la educación media superior seguida de la superior. Además, el 92 por ciento de estas empresas tienen de 1 hasta 10 trabajadores predominando más el número de las mujeres trabajadoras respecto a los hombres trabajadores, también, es relevante destacar que cerca de 70 por ciento de los trabajadores presentan lazos familiares con los directores.

Para caracterizar el trabajo decente desde la perspectiva de los directivos de las mypes se evaluó su percepción sobre ocho dimensiones. La dimensión con menor media ponderada fue Horas de trabajo decente con 3.925, la cual 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. Otro punto que se resalta es la alta proporción de los aspectos que no se les otorgan a los trabajadores en materia de seguridad social es decir la falta de servicio formal de salud (67.9%), la falta de pensiones (87.7%) y de bonos o primas de servicios (69.4%), con un nivel moderado la participación de utilidades (73.1%) y las vacaciones pagadas (59.8%).

Se realizó un comparativo en el tipo de empresas como comercio manufactura y servicios a los que podemos concluir que la prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype esto se presenta de manera similar con el nivel de estudios de los dueños no existe evidencia que hubiera cambios de percepción con el aumento de preparación academias por parte de los dueños de las mype de la región.

## **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-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](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>

## **Capítulo 90. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Nuevo Laredo, Tamaulipas, México.**

Javier Inzunza Angulo  
José María Canes Lázaro  
Juan Enrique González Rocha  
Martha Alicia Ramírez Rosales

**Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.35>

### **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 Nuevo Laredo, Tamaulipas, 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 418 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.

Aunque, como se puede observar, en todos los indicadores que se aplicaron para medir el TD, los empresarios dijeron que apoyaban la totalidad de las medidas que se les preguntaban; a la hora de pedirles que expusieran si contaban con medidas concretas para que un TD lo sea, los resultados fueron bastante desalentadores. Esperamos que los resultados de este estudio alienten a autoridades, micro y pequeños empresarios a mejorar las condiciones del TD para sus trabajadores y por ende para una mejora de la sociedad neolaredense.

### **Palabras clave**

Colaboradores, mypes, percepciones, 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 Nuevo Laredo, Tamaulipas, 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 15,105 empresas, de las cuales el 5.2% se dedican a la industria, 36.1% al comercio y 52.8% a servicios (INEGI, 2022). (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 Nuevo Laredo, Tamaulipas, 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

*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>*

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= 0.99), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.997), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.996), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.997) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.031), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.924$ ).

**Tabla 90.1**

*peracionalización 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), 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 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 Nuevo Laredo, Tamaulipas, 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 Nuevo Laredo, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 90.2, de los 418 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.5% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.5% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 81 años, con un promedio de 40 años y una moda de 45 años. El 23.2% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 36.4% con nivel media superior, 36.4% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 64.1% seguidos de los solteros con 21.1%.

La mayoría de los negocios (61.7%) pertenecen al giro comercial, un 32.3% a la prestación de servicios y sólo 6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 23.7% 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% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 83% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 71.5% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

Tabla 90.2

Características demográficas de los participantes (n=418).

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 211 | 50.5%      | Soltero (a)    | 88  | 21.1%      |
| Masculino      | 207 | 49.5%      | Casado (a)     | 268 | 64.1%      |
|                |     |            | Unión libre    | 28  | 6.7%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 26  | 6.2%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 8   | 1.9%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 56  | 13.4%      | Sin estudios                    | 17  | 4.1%       |
| 24 a 30 años                              | 51  | 12.2%      | Educación básica                | 152 | 36.4%      |
| 31 a 40 años                              | 96  | 23%        | Educación media superior        | 152 | 36.4%      |
| 41 a 50 años                              | 133 | 31.8%      | Educación superior              | 97  | 23.2%      |
| 51 >                                      | 82  | 19.6%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 57  | 13.6%      | Comercio                        | 258 | 61.7%      |
| 2 a 3 años                                | 92  | 22%        | Servicios                       | 135 | 32.3%      |
| 4 a 6 años                                | 82  | 19.6%      | Manufactura                     | 25  | 6%         |
| 6>                                        | 187 | 44.7%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 393 | 94%        | Sin mujeres                     | 61  | 14.6%      |
| De 11 a 30                                | 17  | 4.1%       | De 1 a 10                       | 347 | 83%        |
| De 31 a 50                                | 8   | 1.9%       | De 11 a 30                      | 10  | 2.4%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 96  | 23%        |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 299 | 71.5%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 23  | 5.5%       |                                 |     |            |

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 90.3).

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= 4.096, DE= 0.771), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.158, DE= 0.803), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.172, DE= 0.757) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.23, DE= 0.78). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.232, DE= 0.784) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.266, DE= 0.798). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.289, DE= 0.833) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.341, DE= 0.806).

**Tabla 90.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.924            | 4.220 | 0.613               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.622            | 4.158 | 0.803               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.646            | 4.232 | 0.784               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.754            | 4.230 | 0.780               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.497            | 4.096 | 0.771               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.752            | 4.172 | 0.757               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.802            | 4.289 | 0.833               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.631            | 4.266 | 0.798               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.846            | 4.341 | 0.806               |

*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 0.924 como se muestra en la Tabla 90.3.

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 (69.9%), la falta de pensiones (90.2%) y de bonos o primas de servicios (71.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (76.1%) y las vacaciones pagadas (67.7%).

**Tabla 90.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 69.9%            | 90.2%   | 71.5%  | 76.1%      | 67.7%              |
| Sí         | 30.1%            | 9.8%    | 28.5%  | 23.9%      | 32.3%              |
| 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 90.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

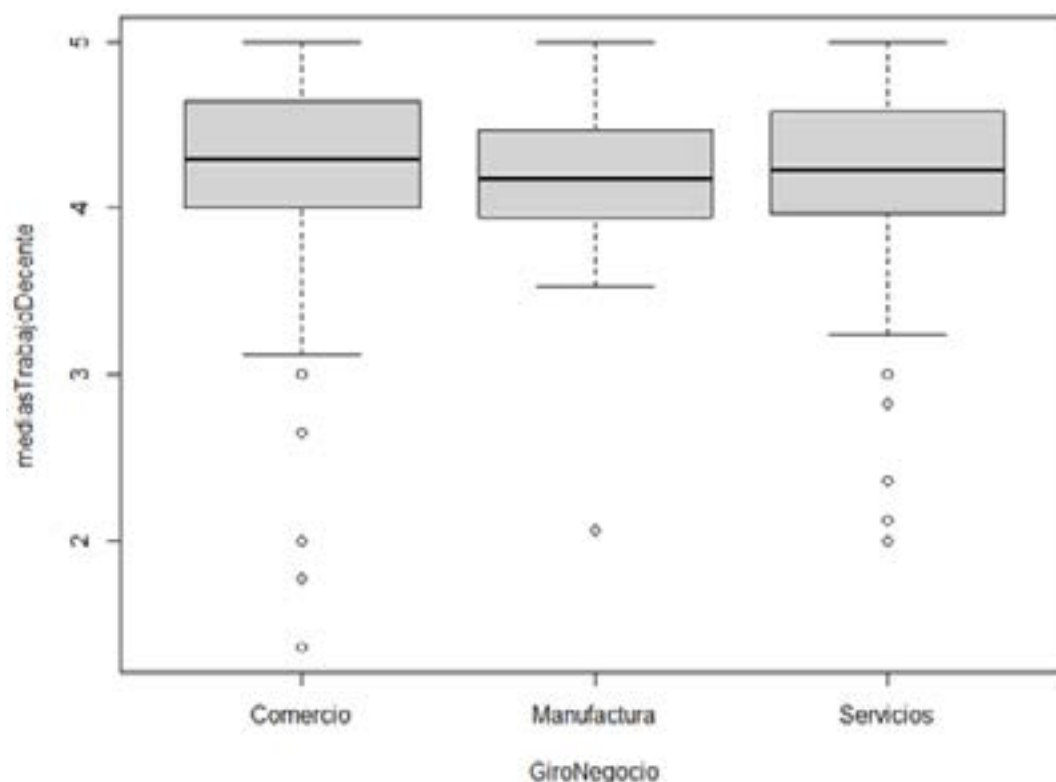
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.295. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.92   | 0.4608  | 1.226   | 0.295  |
| Residuals    |    |        | 415     | 156.01  | 0.3759 |

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

**Figura 90.5**

*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 90.6),

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

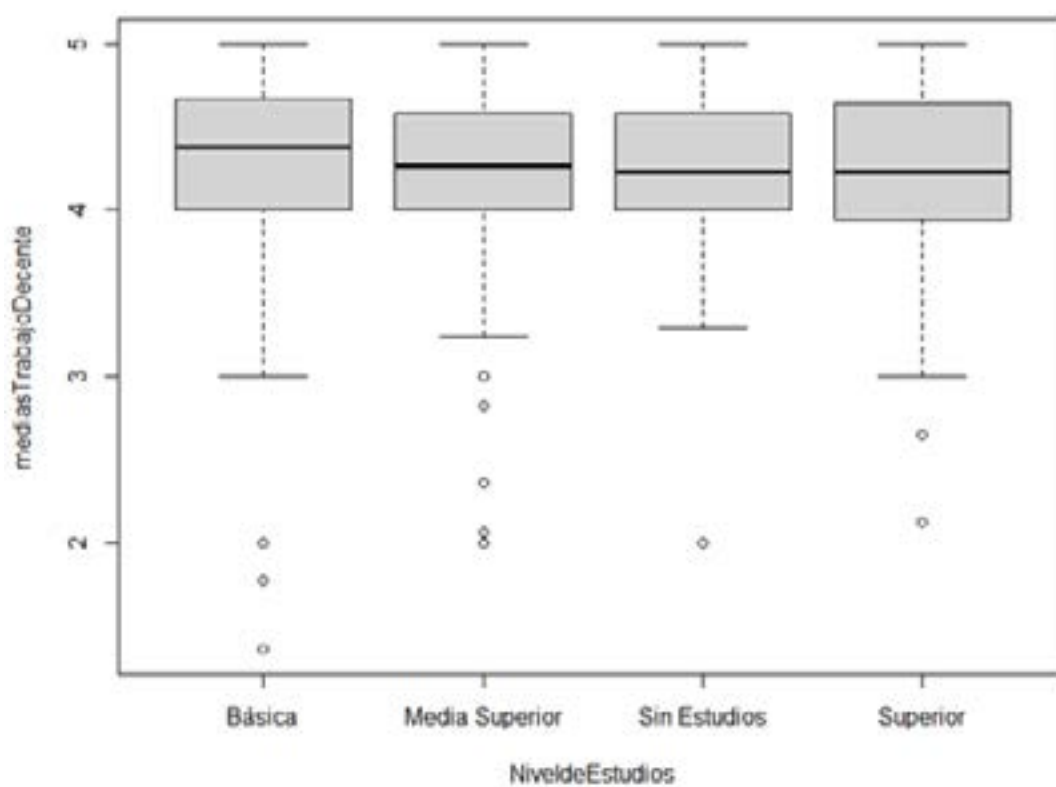
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.857. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.29   | 0.0969  | 0.256   | 0.857  |
| Residuals         |    |        | 414     | 156.64  | 0.3784 |

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

**Figura 90.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Primeramente se inicia comentando que el cuidado del TD que tienen los microempresarios de Nuevo Laredo es bastante elevado, pues todas las variables de medición fueron superiores al valor de 4, aunque ninguna superó los 4.3.

Respecto a la significación de si los valores cambiaban según el giro empresarial o el nivel de estudio de los directores de la mypes, vimos que dichos cambios no son significativos, pues prácticamente son los mismos valores en todos los casos.

Expuestos los resultados podemos ver como los micro y pequeños empresarios de Nuevo Laredo destacan, según ellos, en el Diálogo Social, la Igualdad de trato y de oportunidades y el Entorno de trabajo seguro (con un 4.3 de promedio). Esto nos indica que dichos empresarios valoran mucho las opiniones de sus trabajadores y no hay prácticamente discriminación entre hombres y mujeres, solamente el 14.6% de las empresas no cuentan con alguna mujer entre sus trabajadores.

Por otro lado, donde se ve que las mypes neolaredenses tienen que trabajar más es en las Horas del trabajo decente y en la conciliación del trabajo con la vida familiar. Si vemos los resultados del informe de país employer brand resarch 2023, para México (Randstad, 2023), tenemos que la principal causa de los empleados para dejar a su empleador es la conciliación de la vida laboral con la familiar con un 49%. De esta manera debemos indicar a los microempresarios de Nuevo Laredo que cuiden más este aspecto.

Además, resulta un poco estremecedor los valores de que más del 65% de dichas mypes no ofrecen ningún beneficio de Seguridad Social a sus trabajadores destacando el 90.2%, de los que no pagan por la pensión.

Si sumamos los dos datos anteriores y lo comparamos con el número de empleados que están dispuestos a cambiar de empleo en México, los cuales rondan el 48% (Randstad, 2023). Tenemos que los microempresarios deben de ser mucho más cuidadosos con el trato a sus empleados, sino quieren quedarse sin ellos, con el consiguiente perjuicio de pérdida de conocimiento empresarial y de tener que hacer procesos de contratación.

## **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-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](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?.
- Randstad. (2023) Informe de país employer brand research 2023, 23-24
- 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>

## **Capítulo 91. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Valle Hermoso, Tamaulipas, México.**

Claudio Alejandro Alcalá Salinas  
Apolinar Zapata Reboloso Reboloso  
José Javier Treviño Uribe  
Luz Oralia Pérez Charles

**TecNM/Instituto Tecnológico de Matamoros**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.36>

### **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 Valle Hermoso, Tamaulipas, 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 255 directivos, a quienes se les aplicó la escala de trabajo decente para empresarios (TDE). La información fue organizada usando gráficas de caja apreciándose que no hay diferencia entre la percepción del TD por giro de la empresa y por nivel educativo del directivo. 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. Comparando las medias calculadas de las variables, las que mayormente impactan en el TD son la igualdad de oportunidades y de trato, promoción del diálogo social, y el entorno del trabajo seguro, luego, el TD se logra mayormente cuando los directivos ofrecen a sus empleados las mismas oportunidades de promoción, que estos estén abiertos al diálogo, y que estos vigilen que las áreas de trabajo sean seguras.

### **Palabras clave**

MYPE , Seguridad Social, 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 Valle Hermoso, Tamaulipas, 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 3,687 empresas, de las cuales el 9.8% se dedican a la industria, 42% al comercio y 48.2% 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 Valle Hermoso, Tamaulipas, 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

*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>*

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= 0.988), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.998), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.997), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.998) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.03), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.927$ ).

**Tabla 91.1**
*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), 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 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 Valle Hermoso, Tamaulipas, 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 Valle Hermoso, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la tabla 91.2, de los 255 empresarios que respondieron el cuestionario, el 51.4 %de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 48.6% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 86 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 34.1% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 34.5% con nivel media superior, 29.4% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 63.5% seguidos de los solteros con 23.5%.

La mayoría de los negocios (72.5%) pertenecen al giro comercial, un 27.1% a la prestación de servicios y sólo 0.4% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 24.3% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 22 trabajadores, de las empresas el 98% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 78.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 65.5% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 91.2**

*Características demográficas de los participantes (n=255).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 131 | 51.4%      | Soltero (a)    | 60  | 23.5%      |
| Masculino      | 124 | 48.6%      | Casado (a)     | 162 | 63.5%      |
|                |     |            | Unión libre    | 17  | 6.7%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 14  | 5.5%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 2   | 0.8%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 17  | 6.7%       | Sin estudios                    | 5   | 2%         |
| 24 a 30 años                              | 36  | 14.1%      | Educación básica                | 75  | 29.4%      |
| 31 a 40 años                              | 63  | 24.7%      | Educación media superior        | 88  | 34.5%      |
| 41 a 50 años                              | 69  | 27.1%      | Educación superior              | 87  | 34.1%      |
| 51 >                                      | 70  | 27.5%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 40  | 15.7%      | Comercio                        | 185 | 72.5%      |
| 2 a 3 años                                | 62  | 24.3%      | Servicios                       | 69  | 27.1%      |
| 4 a 6 años                                | 48  | 18.8%      | Manufactura                     | 1   | 0.4%       |
| 6 >                                       | 105 | 41.2%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 250 | 98%        | Sin mujeres                     | 53  | 20.8%      |
| De 11 a 30                                | 5   | 2%         | De 1 a 10                       | 201 | 78.8%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 1   | 0.4%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 87  | 34.1%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 167 | 65.5%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 1   | 0.4%       |                                 |     |            |

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 91.3).

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= 4.271, DE= 0.718), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.331, DE= 0.676), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.359, DE= 0.613) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.388, DE= 0.62). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.398, DE= 0.653) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.437, DE= 0.607). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.471, DE= 0.594) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.473, DE= 0.644).

**Tabla 91.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.927            | 4.387 | 0.507               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.584            | 4.388 | 0.620               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.661            | 4.398 | 0.653               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.701            | 4.359 | 0.613               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.550            | 4.271 | 0.718               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.832            | 4.331 | 0.676               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.708            | 4.473 | 0.644               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.587            | 4.437 | 0.607               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.800            | 4.471 | 0.594               |

*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 0.927 como se muestra en la Tabla 91.3.

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 (76.9%), la falta de pensiones (90.2%) y de bonos o primas de servicios (67.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (70.2%) y las vacaciones pagadas (63.5%).

**Tabla 91.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 76.9%            | 90.2%   | 67.5%  | 70.2%      | 63.5%              |
| Sí         | 23.1%            | 9.8%    | 32.5%  | 29.8%      | 36.5%              |
| 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 91.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

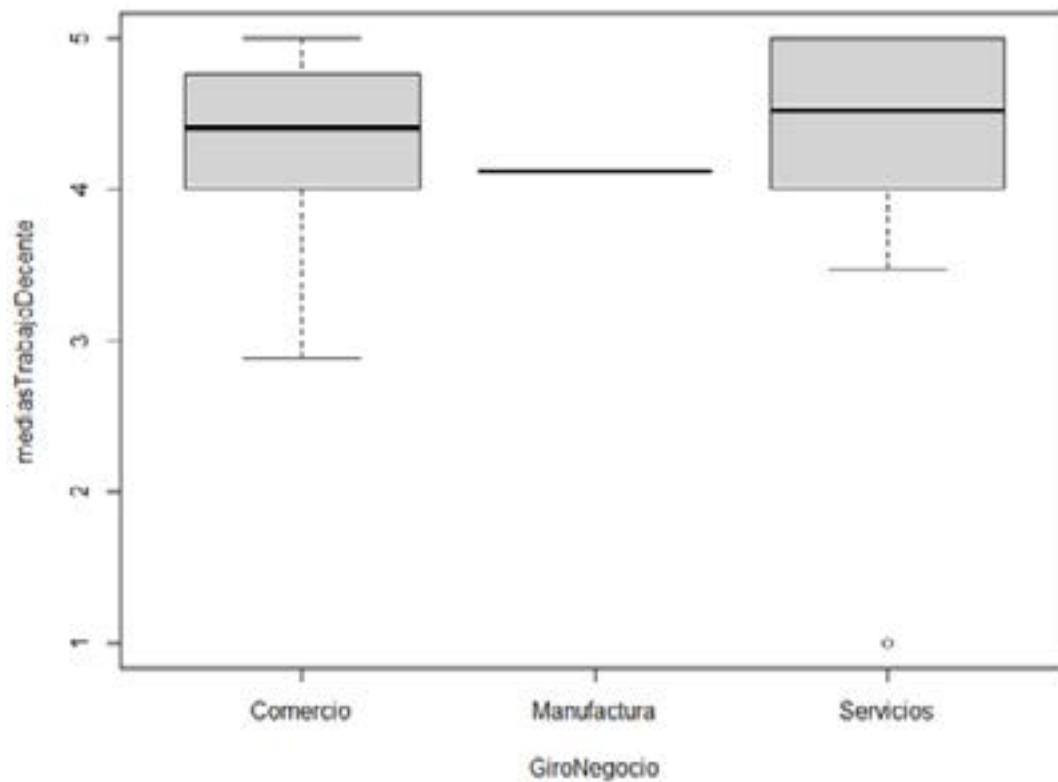
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.78. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.13   | 0.06434 | 0.249   | 0.78    |
| Residuals    |    |        | 252     | 65.22   | 0.25881 |

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

**Figura 91.5**

*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 91.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

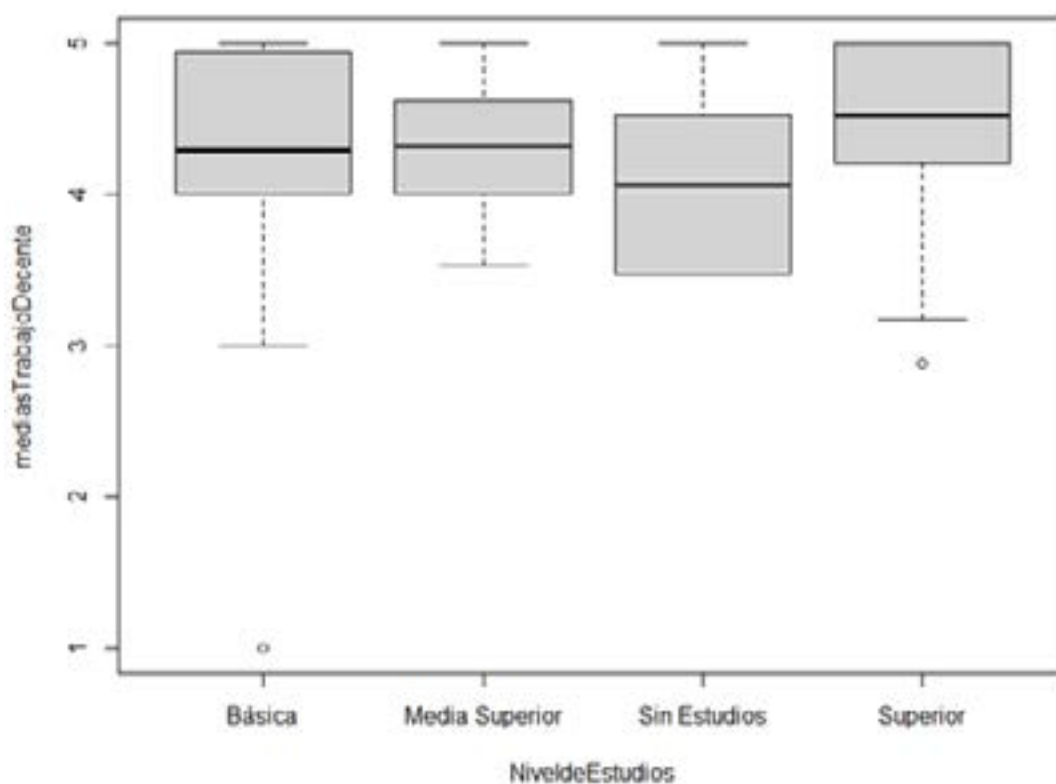
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.093. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.65   | 0.5495  | 2.165   | 0.0926 . |
| Residuals         |    |        | 251     | 63.70   | 0.2538   |

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

**Figura 91.6.**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

No se puede objetar la significancia de los resultados obtenidos argumentando que la muestra es pequeña. Aunque es verdad que la muestra ( $n=255$ ) representa aproximadamente el 7% de la población ( $N=3687$ ), se debe poner al frente que el tamaño de la muestra es considerable, y en segundo plano, que las respuestas de los empresarios son consistentes, avalado por

el hecho de que la menor media obtenida en la variables fue de 4.271. Por lo tanto, el tamaño de la muestra se considera apropiado y, en consecuencia, las conclusiones están respaldadas por los resultados obtenidos.

Con respecto al TD, todas las variables obtuvieron una media mayor a 4. Esto implica que los directivos en las micro y pequeñas empresas del municipio de Valle Hermoso, Tamaulipas, se preocupan por promover el crecimiento económico y los empleos decentes de la ciudad, favoreciendo con ello a la mejora de los estándares de vida. Además, no se encontraron diferencias significativas por gestionar el TD basándose en el giro de la empresa ni por el nivel educativo de los directivos al mando. Se observan tres puntos bajos anormales en las gráficas de caja y bigotes. Uno de ellos relacionado con las empresas de servicios, y los otros dos relacionados con el nivel de estudios básico y superior, respectivamente. Sería interesante identificar dichos directivos para aclarar sus respuestas.

Algo alarmante, pero a la vez un reto interesante, resulta del hecho de que los directivos no muestran empatía por la seguridad social ofrecida a sus colaboradores. Los altos porcentajes son alarmantes, el 76.9% de los directivos no ofrecen un servicio formal para el cuidado de la salud de sus trabajadores, el 90.2% de los directivos no planean pensionarse, el 67.5% no considera importante premiar económicamente la productividad de sus empleados, y el 70.2% de los directivos no está de acuerdo en compartir las ganancias de la empresa con sus trabajadores, y el 63.5% de los directivos no quiere pagar las vacaciones de sus empleados. El reto que se presenta, será convencer a los directivos de estas micro y pequeñas empresas en el municipio de Valle Hermoso, Tamaulipas, de que la cantidad de dinero gastados en cada uno de esos rubros, a la larga, se convertirá en retribuciones que beneficiarán a la empresa.

## **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-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](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>

## **Capítulo 92. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Río Bravo, Tamaulipas, México.**

Emma Ibeth García Hernández  
Silvia Yurika Dorado Balderas  
Rey David Del Ángel Jiménez  
Eric Sánchez López

**Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.37>

### **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 Río Bravo, Tamaulipas, 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 396 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. Sin embargo, un aspecto importante a recalcar para las variables, entorno de trabajo decente, seguridad en el trabajo, seguridad social los datos muestran que no se les ofrece a los trabajadores (primas, bonos, utilidades, vacaciones) y esto a su vez es un factor determinante en el desempeño del trabajo y crecimiento económico de la mype, pero más allá en el crecimiento personal, familiar, seguridad del hogar y su entorno. Por tal motivo con los resultados obtenidos en esta investigación aquí planteada se busca aportar información que ayude a desarrollar estrategias encaminadas al trabajo decente y poder aumentar los estándares de calidad laboral.

### **Palabras clave**

Decente, entorno, estabilidad, directivos, trabajo

## **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 Río Bravo, Tamaulipas, 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 5,257 empresas, de las cuales el 8.7% se dedican a la industria, 41.5% al comercio y 49.7% 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 Río Bravo, Tamaulipas, 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

*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>*

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= 0.993), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.999), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.999), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.999) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.015), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.931$ ).

**Tabla 92.1**

*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), 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 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 Río Bravo, Tamaulipas, 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 Río Bravo, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 92.2, de los 396 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.7% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.3% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 43 años y una moda de 53 años. El 33.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 41.9% con nivel media superior, 22% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 67.4% seguidos de los solteros con 22.5%.

La mayoría de los negocios (58.1%) pertenecen al giro comercial, un 39.4% a la prestación de servicios y sólo 2.5% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.9% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 22 trabajadores, de las empresas el 97.2% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 78.3% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 55.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 92.2**

*Características demográficas de los participantes (n=396).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 185 | 46.7%      | Soltero (a)    | 89  | 22.5%      |
| Masculino      | 211 | 53.3%      | Casado (a)     | 267 | 67.4%      |
|                |     |            | Unión libre    | 15  | 3.8%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 15  | 3.8%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10  | 2.5%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 26  | 6.6%       | Sin estudios                    | 9   | 2.3%       |
| 24 a 30 años                              | 43  | 10.9%      | Educación básica                | 87  | 22%        |
| 31 a 40 años                              | 105 | 26.5%      | Educación media superior        | 166 | 41.9%      |
| 41 a 50 años                              | 99  | 25%        | Educación superior              | 134 | 33.8%      |
| 51 >                                      | 123 | 31.1%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 46  | 11.6%      | Comercio                        | 230 | 58.1%      |
| 2 a 3 años                                | 55  | 13.9%      | Servicios                       | 156 | 39.4%      |
| 4 a 6 años                                | 65  | 16.4%      | Manufactura                     | 10  | 2.5%       |
| 6>                                        | 230 | 58.1%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 385 | 97.2%      | Sin mujeres                     | 84  | 21.2%      |
| De 11 a 30                                | 11  | 2.8%       | De 1 a 10                       | 310 | 78.3%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 2   | 0.5%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 169 | 42.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 220 | 55.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 7   | 1.8%       |                                 |     |            |

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 92.3).

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= 4.162, DE= 0.742), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.244, DE= 0.78), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.245, DE= 0.718) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.295, DE= 0.779). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.319, DE= 0.738) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.324, DE= 0.752). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.355, DE= 0.751) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.389, DE= 0.693).

**Tabla 92.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.931            | 4.289 | 0.585               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.687            | 4.295 | 0.779               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.757            | 4.324 | 0.752               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.761            | 4.244 | 0.780               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.541            | 4.162 | 0.742               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.791            | 4.245 | 0.718               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.840            | 4.355 | 0.751               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.609            | 4.319 | 0.738               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.810            | 4.389 | 0.693               |

*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 0.931 como se muestra en la Tabla 92.3.

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 (63.9%), la falta de pensiones (86.1%) y de bonos o primas de servicios (67.9%), con un nivel moderado la participación de utilidades (65.7%) y las vacaciones pagadas (59.8%).

**Tabla 92.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 63.9%            | 86.1%   | 67.9%  | 65.7%      | 59.8%              |
| Sí         | 36.1%            | 13.9%   | 32.1%  | 34.3%      | 40.2%              |
| 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 92.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

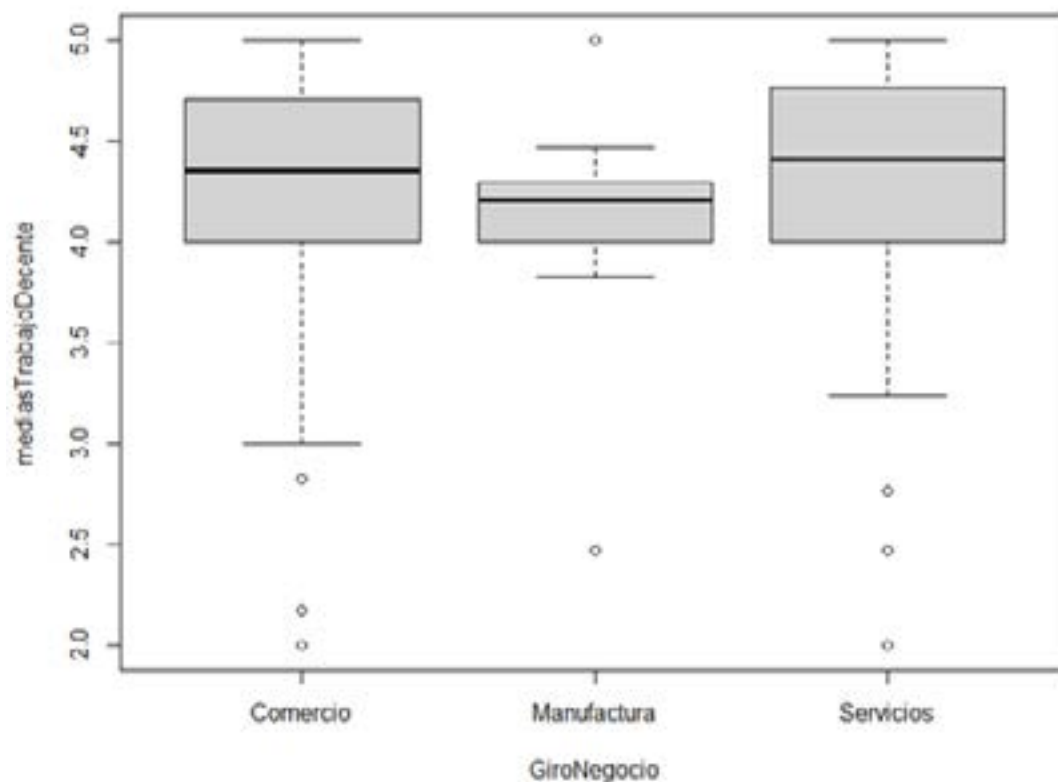
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.437. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.57   | 0.2842  | 0.829   | 0.437  |
| Residuals    |    |        | 393     | 134.71  | 0.3428 |

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

**Figura 92.5**

*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 92.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

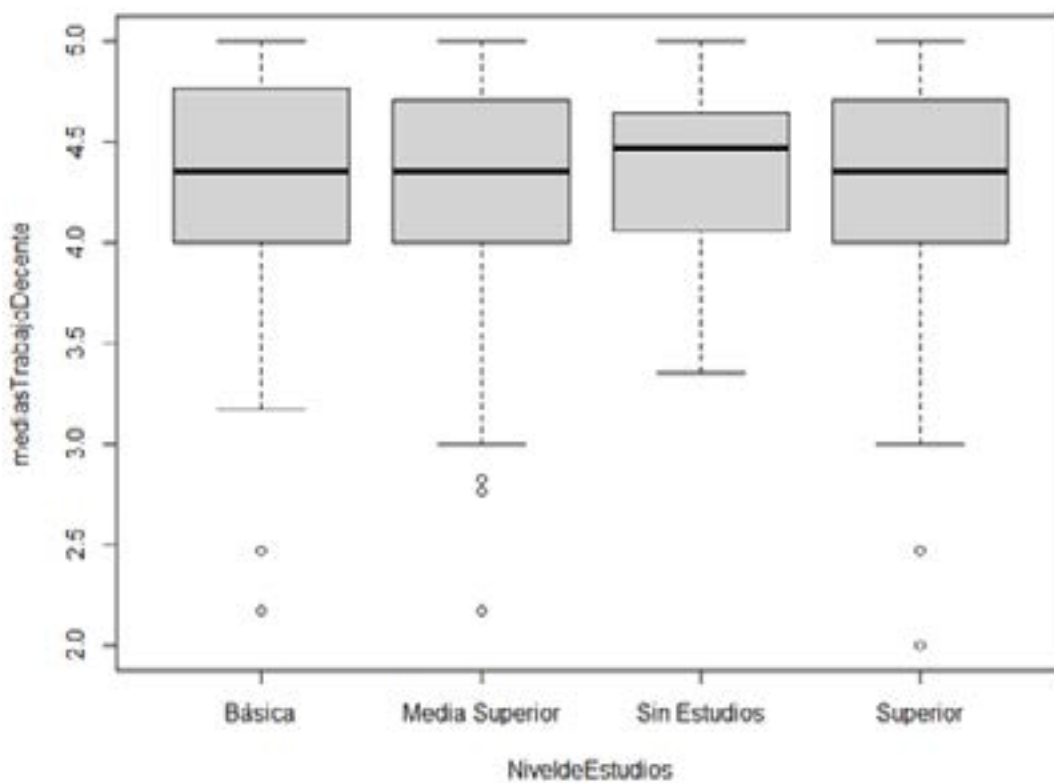
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.852. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.27   | 0.0907  | 0.263   | 0.852  |
| Residuals         |    |        | 392     | 135.01  | 0.3444 |

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

**Figura 92.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo con el Programa de Formación Trabajo docente al cubo de la OIT, es apremiante fortalecer el trabajo decente desde sus cuatro componentes: derechos humanos, empleo productivo, protección social y diálogo social. En México, se han implementado políticas públicas para promover el trabajo decente, como regulaciones sobre subcontratación, promoción de la equidad de género y regulación del trabajo doméstico, sin embargo, la efectividad de estas medidas no siempre es evidente, especialmente en las micro y pequeñas empresas. En

la ciudad de Río Bravo, Tamaulipas no hay datos específicos disponibles que indiquen si los empresarios están implementando prácticas de gestión que cumplan con las condiciones de trabajo decente. Por esta razón al analizar los resultados de esta investigación, podemos observar que la muestra estudiada es una zona de interés comercial (58.1 %) y de servicios (39.4%) lo que nos indica la necesidad de desarrollar estrategias integrales e incluyentes que se adapten a los modelos de negocios y tipos de empresas en esta zona del país. El 82.6% de los empresarios de este estudio tiene más de 31 años (tabla 92.2), esto podría estar relacionado con la variación en los datos que se observan en la tabla 92.3, debido a que, en la dimensión “promoción del diálogo social” puede deberse a la madurez y experiencias de los empresarios en lo que respecta al diálogo social, la comunicación y negociación que ayuda a garantizar acuerdos en beneficio de ambas, como lo es la incorporación sindical. Las microempresas enfrentan diversas problemáticas para ofrecer trabajos decentes como la deficiencia en los programas de ayuda gubernamental, limitadas fuentes de financiación privadas, altas tasas impositivas y excesivos controles privados/gubernamentales, así como una mala gestión estratégica y administrativa interna. Es importante notar que el 53.3% de los empresarios son de sexo masculino (tabla 92.2) lo que podría estar involucrado en los niveles elevados obtenidos al medir la percepción del directivo respecto a la “igualdad de oportunidades y de trato” ya que podría verse afectada 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 empresario ofrece a sus empleados.

A pesar de que el 66.2 % de los empresarios encuestados NO cuenta con un nivel de estudio superior, esto no influyó en la percepción del trabajo decente pues así lo evidencia los resultados obtenidos al momento de estimar que tanto el nivel de estudios estimula la actitud hacia esta variable ya que no existe diferencia significativa de medias (figura 92.6). Se puede considerar la promoción de la formalidad empresarial como una buena alternativa para mejorar las condiciones de trabajo existentes en las microempresas, pero, apelando a políticas gubernamentales que permitan flexibilidad en las tasas de interés o herramientas de financiamiento/comisiones, no dejando de lado el papel fundamental de la educación y capacitación continua a los empresarios (tengan o no algún antecedente de formación administrativa); permitiendo entonces reducir la brecha entre el desempeño laboral y una retribución justa.



## 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-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](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>

## **Capítulo 93. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Victoria, Tamaulipas, México.**

Julio César García Martínez  
Daniela Cruz Delgado  
Estela Torres Ramírez  
Víctor Manuel Martínez Rocha

**Universidad Politécnica de Victoria**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.38>

### **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 Victoria, Tamaulipas, 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 180 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. La medición de la percepción sobre el TD se abordó mediante ocho dimensiones; en seis la percepción fue regular: Horas de trabajo decente ( $M= 3.95$ ,  $DE= 0.603$ ), Ingresos adecuados y trabajo productivo ( $M= 4.061$ ,  $DE= 0.735$ ), Oportunidad de Empleo ( $M= 4.136$ ,  $DE= 0.683$ ), Conciliación del trabajo con la vida Familiar ( $M= 4.241$ ,  $DE= 0.624$ ), Estabilidad y Seguridad en el empleo ( $M= 4.339$ ,  $DE= 0.754$ ) y Promoción del diálogo social ( $M= 4.425$ ,  $DE= 0.563$ ), mientras que en Entorno del trabajo Seguro ( $M= 4.431$ ,  $DE= 0.604$ ) e Igualdad de oportunidades y de trato ( $M= 4.531$ ,  $DE= 0.687$ ) la percepción fue elevada.

### **Palabras clave**

Condiciones laborales, desarrollo sostenible, capital humano

## **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 Victoria, Tamaulipas, 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 181,039 empresas, de las cuales el 8.2% se dedican a la industria, 49.1% al comercio y 42.7% 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 Victoria, Tamaulipas, 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

*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>*

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= 0.957), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.98), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.975), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.979) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.071), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.845$ ).

**Tabla 93.1***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), 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 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 Victoria, Tamaulipas, 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 Victoria, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 93.2, de los 180 empresarios que respondieron el cuestionario, el 44.4% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 55.6% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 86 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45, 56 años. El 57.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 25.6% con nivel media superior, 16.1% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 55% seguidos de los solteros con 27.8%.

La mayoría de los negocios (59.4%) pertenecen al giro comercial, un 36.7% a la prestación de servicios y sólo 3.9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 25.6% 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 92.8% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 82.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 72.2% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 93.2**

*Características demográficas de los participantes (n=180).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N  | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |    |            |
| Femenino       | 80  | 44.4%      | Soltero (a)    | 50 | 27.8%      |
| Masculino      | 100 | 55.6%      | Casado (a)     | 99 | 55%        |
|                |     |            | Unión libre    | 11 | 6.1%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 10 | 5.6%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 10 | 5.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 22  | 12.2%      | Sin estudios                    | 1   | 0.6%       |
| 24 a 30 años                              | 25  | 13.9%      | Educación básica                | 29  | 16.1%      |
| 31 a 40 años                              | 36  | 20%        | Educación media superior        | 46  | 25.6%      |
| 41 a 50 años                              | 55  | 30.6%      | Educación superior              | 104 | 57.8%      |
| 51 >                                      | 42  | 23.3%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 29  | 16.1%      | Comercio                        | 107 | 59.4%      |
| 2 a 3 años                                | 34  | 18.9%      | Servicios                       | 66  | 36.7%      |
| 4 a 6 años                                | 39  | 21.7%      | Manufactura                     | 7   | 3.9%       |
| 6 >                                       | 78  | 43.3%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 167 | 92.8%      | Sin mujeres                     | 24  | 13.3%      |
| De 11 a 30                                | 8   | 4.4%       | De 1 a 10                       | 149 | 82.8%      |
| De 31 a 50                                | 5   | 2.8%       | De 11 a 30                      | 7   | 3.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 39  | 21.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 130 | 72.2%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 11  | 6.1%       |                                 |     |            |

*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 93.3).

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= 3.95, DE= 0.603), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.061, DE= 0.735), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.136, DE= 0.683) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.241, DE= 0.624). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.339, DE= 0.754) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.425, DE= 0.563). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.431, DE= 0.604) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.531, DE= 0.687).

**Tabla 93.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.845            | 4.263 | 0.426               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.362            | 4.136 | 0.683               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.712            | 4.339 | 0.754               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.465            | 4.061 | 0.735               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.171            | 3.950 | 0.603               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.680            | 4.241 | 0.624               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.880            | 4.531 | 0.687               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.663            | 4.431 | 0.604               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.788            | 4.425 | 0.563               |

*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 0.845 como se muestra en la Tabla 93.3.

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 (65.6%), la falta de pensiones (90.6%) y de bonos o primas de servicios (68.3%), con un nivel moderado la participación de utilidades (55.6%) y las vacaciones pagadas (71.7%).

**Tabla 93.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 65.6%            | 90.6%   | 68.3%  | 55.6%      | 71.7%              |
| Sí         | 34.4%            | 9.4%    | 31.7%  | 44.4%      | 28.3%              |
| 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 93.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

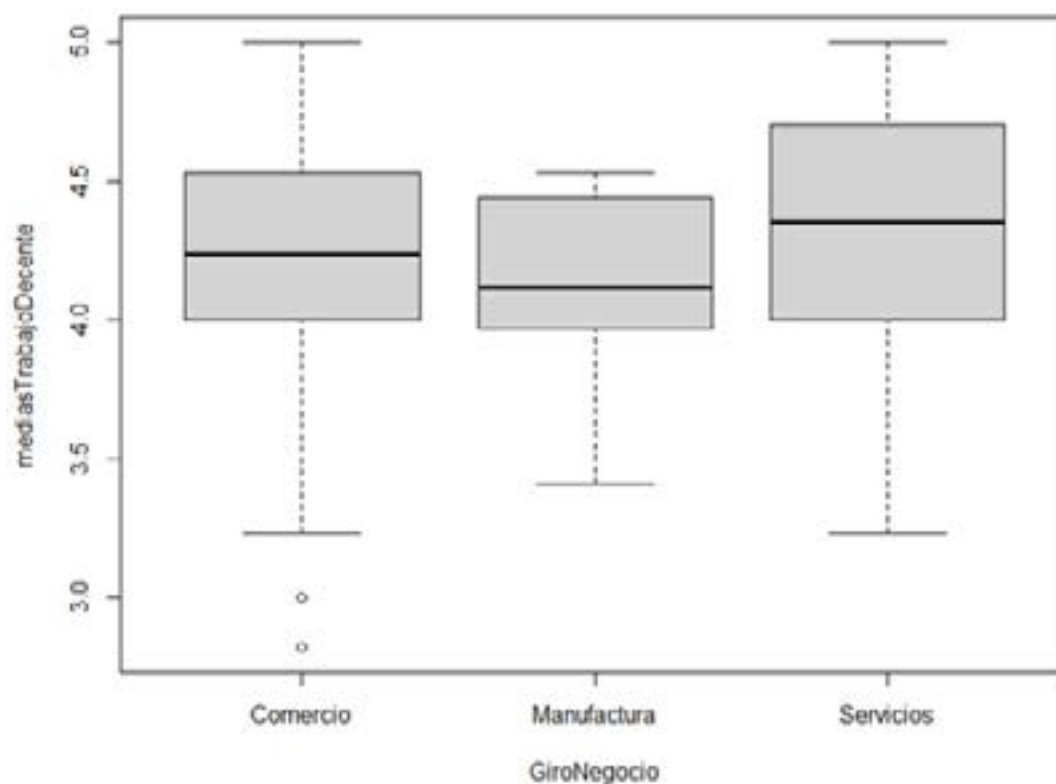
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.367. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.37   | 0.1826  | 1.009   | 0.367  |
| Residuals    |    |        | 177     | 32.05   | 0.1810 |

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

**Figura 93.5**

*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 93.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

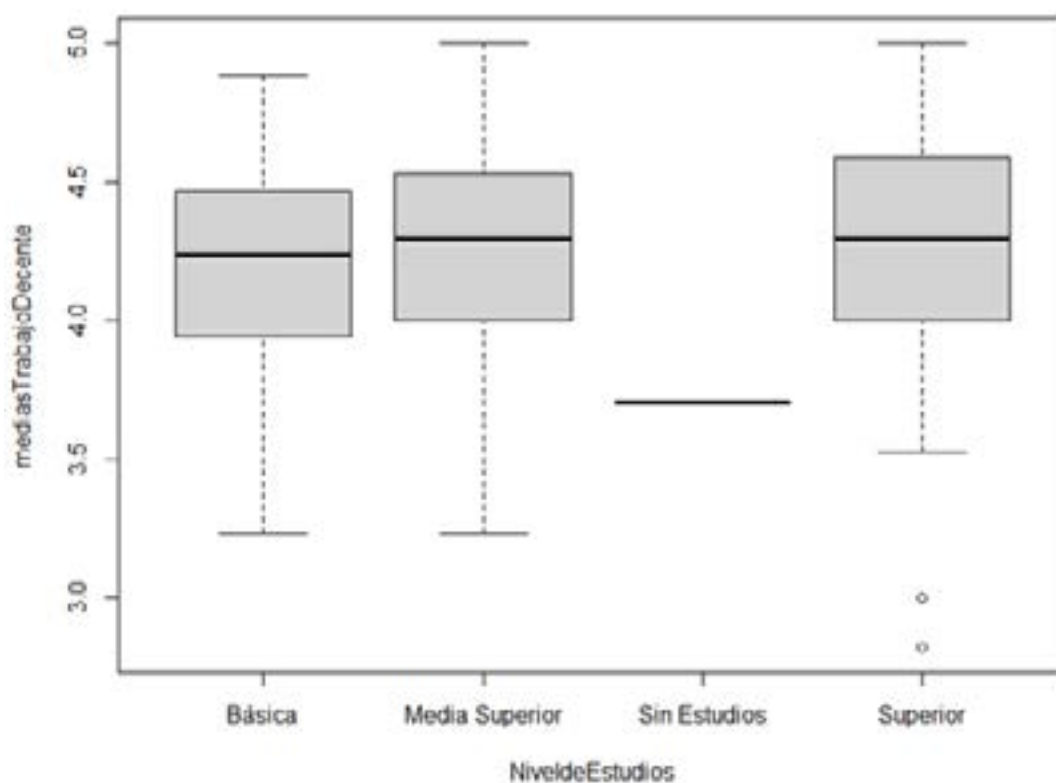
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.474. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.46   | 0.1523  | 0.839   | 0.474  |
| Residuals         |    |        | 176     | 31.95   | 0.1816 |

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

**Figura 93.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

La información recabada permitió lograr el propósito de caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de Victoria, Tamaulipas, México, encontrándose que la percepción sobre el mismo es regular y que no existen diferencias significativas en términos estadísticos a partir del giro de la empresa y del niv-

el educativo del directivo. De esta manera, no fue posible aportar evidencia a favor de las hipótesis alternativas sobre la existencia de diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype y del nivel de estudios del directivo.

El reto durante los próximos seis años es grande en el sector empresarial de Victoria, Tamaulipas para su contribución al logro del objetivo 8 del Desarrollo sostenible. Lo anterior es especialmente relevante si se considera el resultado obtenido como trabajo decente regular y que la meta 8.5 establece el logro del trabajo decente, tanto para hombres como para mujeres, en 2030 (ONU, 2023). Algunos indicadores pueden mejorarse en el corto y mediano plazo, tales como las horas de trabajo decente y la conciliación del trabajo con la vida familiar, ya que son factores que pueden gestionarse desde dentro de las organizaciones.

Los resultados de esta investigación podrían confirmarse con una muestra probabilística representativa para la generalización de los resultados. De manera similar, el estudio puede abordarse desde la perspectiva del empleado o colaborador, para de esta manera recoger la opinión de los sujetos implicados directamente en el fenómeno. También surgen líneas futuras de complementación de los resultados de este trabajo, como la búsqueda de diferencias en la percepción del trabajo decente en diferentes grupos como por sexo, estado civil, la edad, así como tamaño de empresa.

## **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-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](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>

## **Capítulo 94. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tlaxcala, Tlaxcala, México.**

Cesar Saldaña Carro  
Julio César Becerra Díaz  
Sergio Muñoz González  
Román Torres Romero

**Universidad Politécnica de Tlaxcala**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.39>

### **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 Tlaxcala, Tlaxcala, 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 455 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. Sin embargo, la comparación de medias de TD por tipo de empresa se realizó mediante una prueba de análisis de varianza y se obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.128. Con respecto a la comparación entre nivel de estudio se obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.031. Por lo consiguiente, muestra que los directivos con estudios más avanzados tienen mayor compromiso en el cumplimiento del trabajo docente ofreciendo mejores condiciones laborales a los empleados de las empresas que dirigen, seguidos de los directivos que no tienen estudios y dejando al final a los directivos con educación básica.

### **Palabras clave**

Directivo, educación, empresa y trabajo docente

## **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 Tlaxcala, Tlaxcala, 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 176,655 empresas, de las cuales el 8.3% se dedican a la industria, 49.4% al comercio y 42.3% 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 Tlaxcala, Tlaxcala, 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

*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>*

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= 0.978), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.987), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.984), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.987) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.057), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.882$ ).

**Tabla 94.1***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), 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 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 Tlaxcala, Tlaxcala, 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 Tlaxcala, Tlaxcala, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 94.2, de los 455 empresarios que respondieron el cuestionario, el 35.4% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 64.6% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 81 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 45.3% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 37.8% con nivel media superior, 15.4% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 63.1% seguidos de los solteros con 23.5%.

La mayoría de los negocios (59.3%) pertenecen al giro comercial, un 33.2% a la prestación de servicios y sólo 7.5% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 8.1% 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 81.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 86.4% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 59.8% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 94.2**

*Características demográficas de los participantes (n=455).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 161 | 35.4%      | Soltero (a)    | 107 | 23.5%      |
| Masculino      | 294 | 64.6%      | Casado (a)     | 287 | 63.1%      |
|                |     |            | Unión libre    | 35  | 7.7%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 22  | 4.8%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 4   | 0.9%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 14  | 3.1%       | Sin estudios                    | 7   | 1.5%       |
| 24 a 30 años                              | 65  | 14.3%      | Educación básica                | 70  | 15.4%      |
| 31 a 40 años                              | 129 | 28.4%      | Educación media superior        | 172 | 37.8%      |
| 41 a 50 años                              | 139 | 30.5%      | Educación superior              | 206 | 45.3%      |
| 51 >                                      | 108 | 23.7%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 13  | 2.9%       | Comercio                        | 270 | 59.3%      |
| 2 a 3 años                                | 54  | 11.9%      | Servicios                       | 151 | 33.2%      |
| 4 a 6 años                                | 72  | 15.8%      | Manufactura                     | 34  | 7.5%       |
| 6 >                                       | 316 | 69.5%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 371 | 81.5%      | Sin mujeres                     | 26  | 5.7%       |
| De 11 a 30                                | 74  | 16.3%      | De 1 a 10                       | 393 | 86.4%      |
| De 31 a 50                                | 10  | 2.2%       | De 11 a 30                      | 35  | 7.7%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.2%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 133 | 29.2%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 272 | 59.8%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 50  | 11%        |                                 |     |            |

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 94.3).

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= 4.195, DE= 0.69), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.271, DE= 0.696), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.279, DE= 0.712) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.304, DE= 0.679). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.355, DE= 0.711) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.452, DE= 0.592). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.457, DE= 0.584) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.471, DE= 0.638).

**Tabla 94.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.882            | 4.337 | 0.486               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.469            | 4.304 | 0.679               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.767            | 4.355 | 0.711               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.678            | 4.279 | 0.712               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.463            | 4.195 | 0.690               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.764            | 4.271 | 0.696               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.767            | 4.471 | 0.638               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.548            | 4.452 | 0.592               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.777            | 4.457 | 0.584               |

*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 0.882 como se muestra en la Tabla 94.3.

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 (60.9%), la falta de pensiones (89.5%) y de bonos o primas de servicios (61.3%), con un nivel moderado la participación de utilidades (63.1%) y las vacaciones pagadas (62.9%).

**Tabla 94.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 60.9%            | 89.5%   | 61.3%  | 63.1%      | 62.9%              |
| Sí         | 39.1%            | 10.5%   | 38.7%  | 36.9%      | 37.1%              |
| 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 94.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : 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.

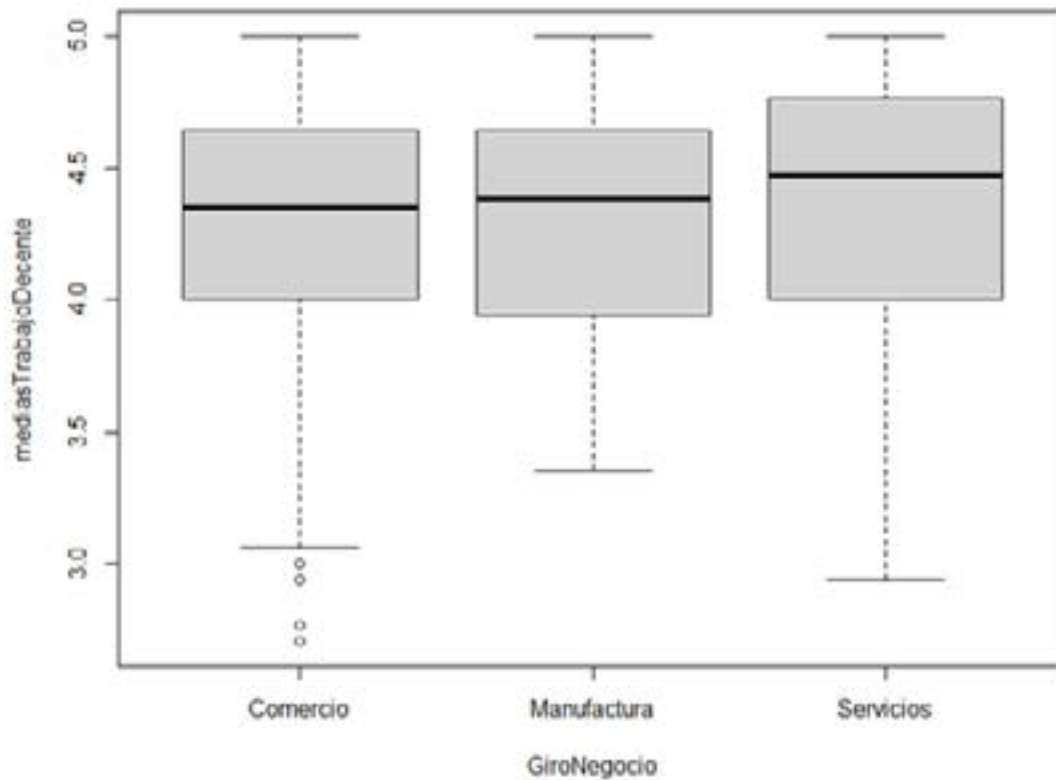
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.128. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.87   | 0.4361  | 2.066   | 0.128  |
| Residuals    |    |        | 451     | 95.21   | 0.2111 |

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

**Figura 94.5**

*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 94.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

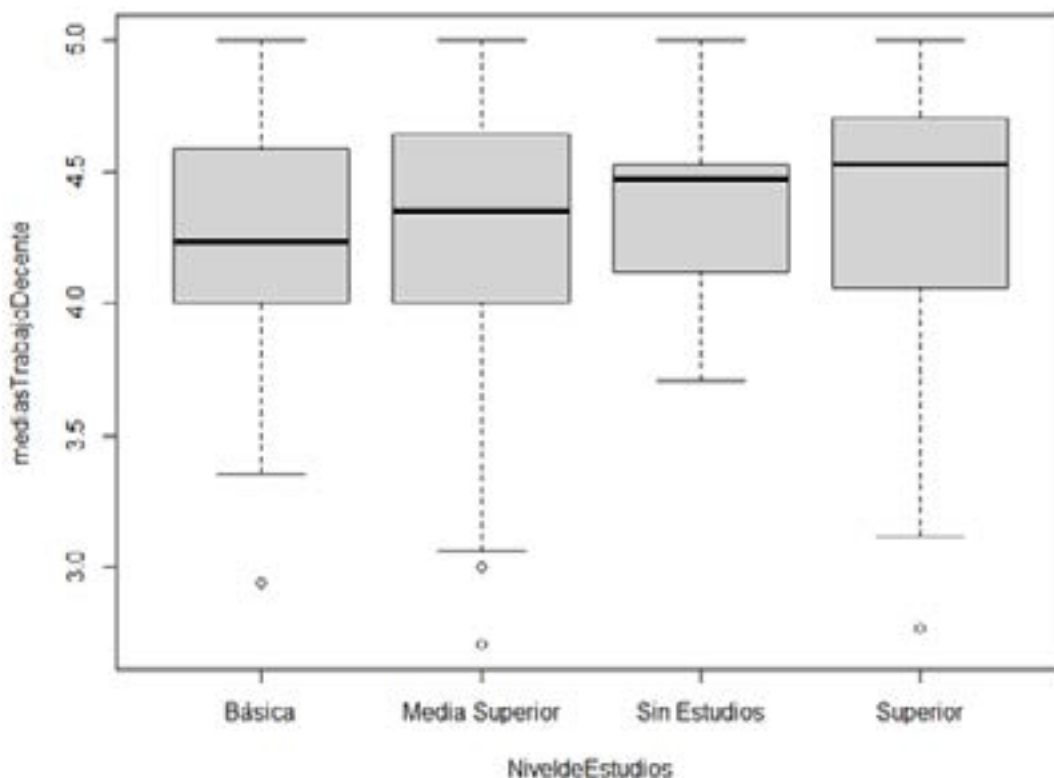
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.031. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.88   | 0.6267  | 2.994   | 0.0306 * |
| Residuals         |    |        | 450     | 94.20   | 0.2093   |

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

**Figura 94.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo a los grupos de variables analizados conforme a la perspectiva de los directivos de las mypes de Tlaxcala, se aprecia que todos están por encima de la escala de indiferencia y se colocan en la escala de que el trabajo decente es importante para los directivos de las mypes, donde la variable ingresos adecuados y trabajo productivo es la que representa una mayor variabilidad implicando que en Tlaxcala los directivos podrían en el peor de los casos ser indiferentes con ofrecer salarios dignos a los empleados, en un nivel similar se encuentra la estabilidad y seguridad en el empleo.

En una perspectiva general, si se agrupan por giro (comercial, servicios y manufactura) el conjunto de todos los instrumentos de investigación realizados, existe una diferencia entre la perspectiva que cada directivo de cada sector o giro respecto a las variables analizadas que conforman el estudio respecto al trabajo decente, donde el sector que más se preocupa por considerar el trabajo decente es el sector de servicios y el que en menor es el sector comercial.

Un ordenamiento de los datos pero respecto a la educación de los directivos de las mypes (básica, media superior, sin estudios y superior), muestra que los directivos con estudios más avanzados tienen un mayor compromiso en el cumplimiento del trabajo decente ofreciendo mejores condiciones a los empleados de las mypes que dirigen, seguidos de los directivos que no tienen estudios, dejando al final a los directivos con educación básica, algo que resulta inconsistente ya que se esperaría que las personas sin estudios pudieran atender en menor medida las variables 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](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>



## **Capítulo 95. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cuitláhuac, Fortín, Yanga y Córdoba, Veracruz, México.**

Jesabel Gómez Sánchez  
Ivette Pérez Hernández  
Rocío Ramos Hernández  
Carlos Alberto Ruiz López

**Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.40>

### **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 Cuitláhuac, Fortín, Yanga y Córdoba, Veracruz, 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 395 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. Además, perciben la existencia de tres de los cuatro componentes identificados por la OIT, la promoción del diálogo social; conciliación del trabajo con la vida familiar; e igualdad de oportunidades y de trato. Sin embargo, respecto a la variable Seguridad Social el 97% afirma que no ofrecen el beneficio de pensión, el 80% no ofrece servicio formal de salud, esto resultado de tener solo 15.7% de las empresas registradas formalmente. Finalmente, cabe mencionar que no existen diferencias significativas en las percepciones del TDE a pesar de tener distintos niveles educativos y giros de las empresas.

### **Palabras clave**

Mype, seguridad social, trabajo decente para empresarios, Veracruz

## **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 Cuitláhuac, Fortín, Yanga y Córdoba, Veracruz, 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 184864 empresas, de las cuales el 8.1% se dedican a la industria, 49.2% al comercio y 42.7% 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 Cuitláhuac, Fortín, Yanga y Córdoba, Veracruz, 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

*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>*

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= 0.954), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.965), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.957), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.965) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.084), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.84$ ).



**Tabla 95.1**

*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), 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 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 Cuitláhuac, Fortín, Yanga y Córdoba, Veracruz, 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 Cuitláhuac, Fortín, Yanga y Córdoba, Veracruz, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 95.2, de los 395 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 81 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 28.9% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 40.8% con nivel media superior, 28.1% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 51.6% seguidos de los solteros con 25.3%.

La mayoría de los negocios (32.4%) pertenecen al giro comercial, un 33.4% a la prestación de servicios y sólo 34.2% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.5% 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 97% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 87.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 71.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 95.2**

*Características demográficas de los participantes (n=395).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 198 | 50.1%      | Soltero (a)    | 100 | 25.3%      |
| Masculino      | 197 | 49.9%      | Casado (a)     | 204 | 51.6%      |
|                |     |            | Unión libre    | 48  | 12.2%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 35  | 8.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 8   | 2%         |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 21  | 5.3%       | Sin estudios                    | 9   | 2.3%       |
| 24 a 30 años                              | 60  | 15.2%      | Educación básica                | 111 | 28.1%      |
| 31 a 40 años                              | 89  | 22.5%      | Educación media superior        | 161 | 40.8%      |
| 41 a 50 años                              | 132 | 33.4%      | Educación superior              | 114 | 28.9%      |
| 51 >                                      | 93  | 23.5%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 36  | 9.1%       | Comercio                        | 128 | 32.4%      |
| 2 a 3 años                                | 75  | 19%        | Servicios                       | 132 | 33.4%      |
| 4 a 6 años                                | 91  | 23%        | Manufactura                     | 135 | 34.2%      |
| 6 >                                       | 193 | 48.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 383 | 97%        | Sin mujeres                     | 45  | 11.4%      |
| De 11 a 30                                | 11  | 2.8%       | De 1 a 10                       | 347 | 87.8%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.3%       | De 11 a 30                      | 3   | 0.8%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 100 | 25.3%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 281 | 71.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 14  | 3.5%       |                                 |     |            |

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 95.3).

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= 3.992, DE= 0.852), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.226, DE= 0.804), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.244, DE= 0.848) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.246, DE= 0.822). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.325, DE= 0.794) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.484, DE= 0.708). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.566, DE= 0.627) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.577, DE= 0.692).

**Tabla 95.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.840            | 4.326 | 0.498               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.581            | 4.244 | 0.848               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.604            | 4.325 | 0.794               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.622            | 4.246 | 0.822               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.307            | 3.992 | 0.852               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.720            | 4.226 | 0.804               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.680            | 4.577 | 0.692               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.386            | 4.484 | 0.708               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.734            | 4.566 | 0.627               |

*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 0.84 como se muestra en la tabla 95.3.

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 (80.5%), la falta de pensiones (97%) y de bonos o primas de servicios (73.9%), con un nivel moderado la participación de utilidades (78.7%) y las vacaciones pagadas (76.5%).

**Tabla 95.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 80.5%            | 97%     | 73.9%  | 78.7%      | 76.5%              |
| Sí         | 19.5%            | 3%      | 26.1%  | 21.3%      | 23.5%              |
| 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 95.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

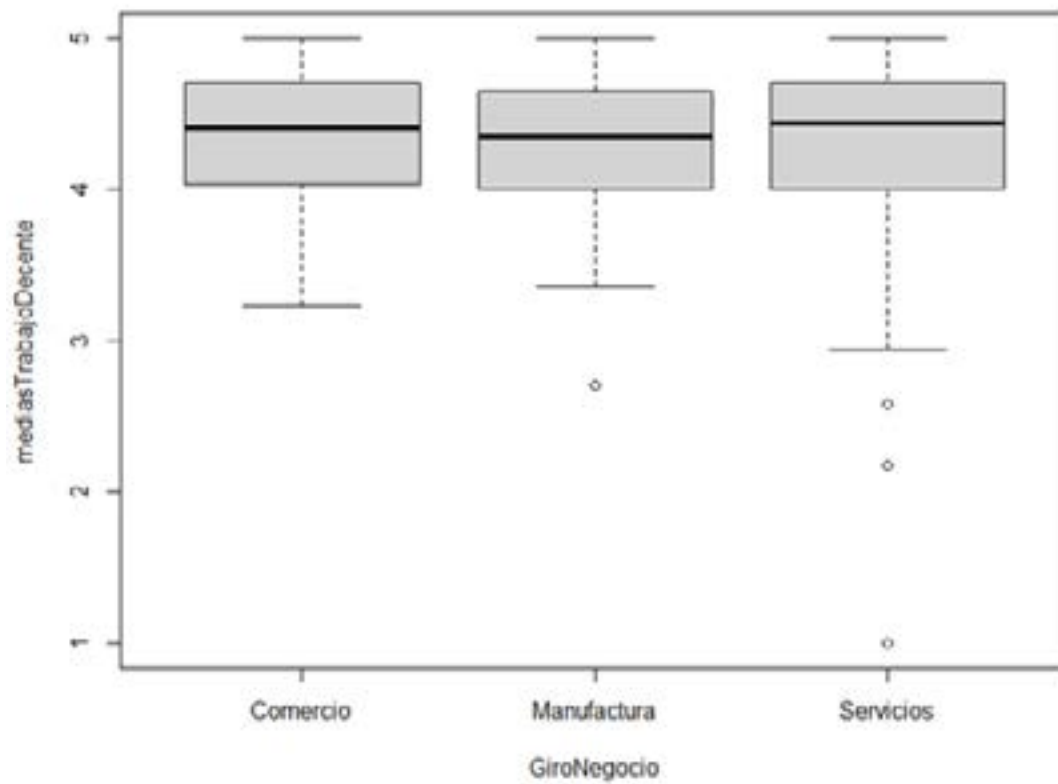
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.645. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.22   | 0.1092  | 0.439   | 0.645  |
| Residuals    |    |        | 392     | 97.51   | 0.2487 |

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

**Figura 95.5**

*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 95.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) de la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

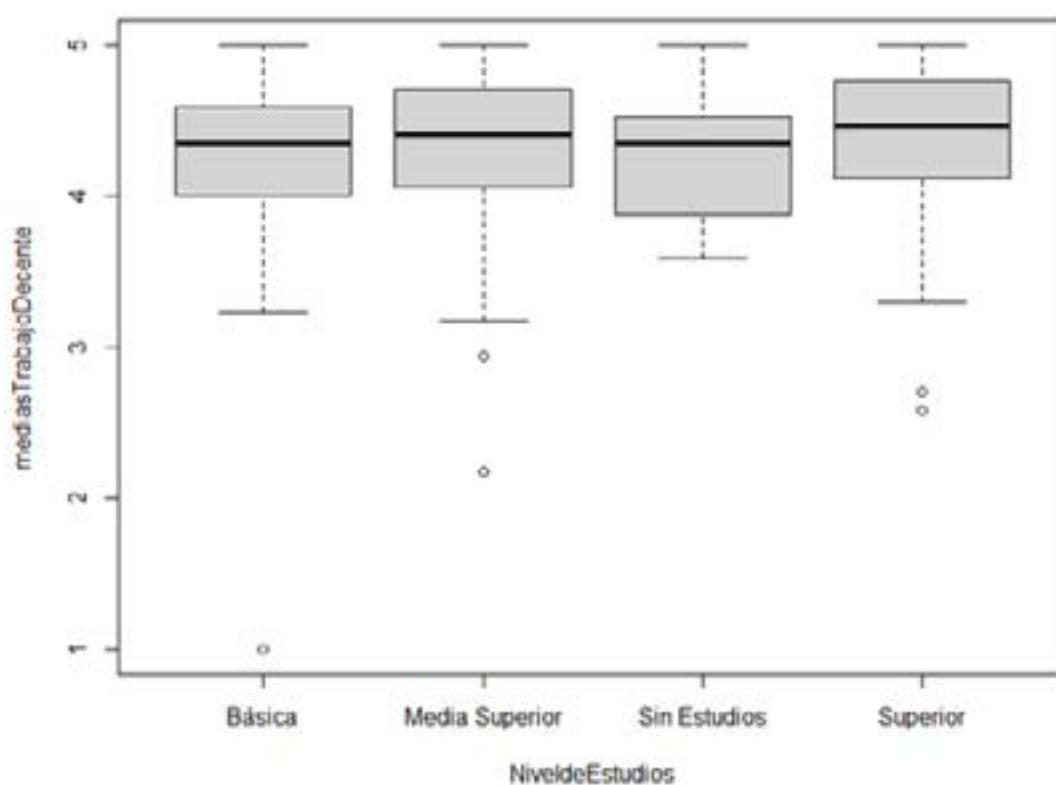
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.262. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.99   | 0.3310  | 1.338   | 0.262  |
| Residuals         |    |        | 391     | 96.74   | 0.2474 |

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

**Figura 95.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo con Santillán, Garza y Palencia (2011) y la OIT (2014) el TD está integrado por el trabajo productivo, empleo duradero, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalentes. Lo cual se afianza en cuatro componentes mencionados. En la zona de estudio, se encontró que los directivos perciben tres de los cuatro componentes identificados por la OIT, tal es el caso de la promoción del diálogo social; conciliación del trabajo con la vida familiar; así como igualdad de oportunidades y de trato.

El instrumento utilizado para la medición del TDE presenta consistencia interna de acuerdo al análisis del Alfa de Cronbach, muestra que los empresarios perciben que sus colaboradores experimentan Trabajo Decente con una media de 4.32 de 5. Las variables consideradas válidas son la Promoción del diálogo social la cual obtuvo un valor de la media de 4.56, que desde la perspectiva del director el trabajador participa en la promoción del diálogo social que mide la incorporación sindical de los trabajadores y diálogo entre jefe y empleados; respecto a la variable Conciliación del trabajo con la vida Familiar, obtuvo un valor medio de 4.22, que muestra la percepción de que el colaborador tiene tiempo disponible para la convivencia familiar y social otorgado por la empresa. La variable Igualdad de oportunidades y de trato obtuvo una media de 4.57, donde el encuestado percibe la existencia de equidad de género y la paridad en la relación de puestos entre hombres y mujeres en su organización.

Resalta cuando se le pregunta al empresario respecto a la variable Seguridad Social ofrecida, el 97% afirma que sus empleados no cuentan con la prestación de pensión, esto puede deberse a que a los trabajadores activos no les aplica la Ley 1973, que marca obligatoria esta prestación, situación ajena al empleador.

Sin embargo, alrededor del 80% afirmó no ofrecer a los empleados un servicio formal de salud, lo que puede ser originado por que sólo el 15.7% de las empresas estudiadas cuentan con NIT-RFC, es decir, no están constituidas formalmente (principalmente en comercio), lo que no los obliga a proveer este beneficio, ni a la participación de las utilidades, del cual sólo el 21.3% afirmó ofrecerlo. Factores como bonos o primas de servicios, capacitación formal, y vacaciones pagadas no superaron el 30%. Por lo que el tercer elemento Protección social no está cubierto para los colaboradores de la empresa.

Derivado de lo anterior, y en concordancia con Santillán, Garza y Palencia (2011) no existe TD en las mypes de los municipios de Cuitláhuac, Córdoba, Fortín y Yanga, Veracruz, al carecer de uno o más de los cuatro componentes señalados, al solo observar la promoción del diálogo social, conciliación del trabajo con la vida social y la igualdad de oportunidades y trato. Quedando fuera, el aspecto de la seguridad social.

Finalmente cabe mencionar que no existen diferencias significativas en las percepciones del TDE a pesar de tener distintos niveles educativos y giros de las empresas.



## 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-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](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>

## **Capítulo 96. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Misantla, Veracruz, México.**

Yodaira Borroto Pentón  
Ana Lilia Sosa Durán  
María Teresa de Jesús Zamora Lobato  
David Reyes González

**Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico Superior de Misantla**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.41>

### **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 Misantla, Veracruz, 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 300 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, no existen diferencias significativas atendiendo al giro del negocio y si existen diferencias significativas por nivel educativo, lo que sugiere la no homogeneidad en la percepción de los mismos y la necesidad de estrategias generales para mejorar la percepción de los sujetos respecto a cada dimensión.

El análisis realizado proporciona información valiosa sobre la situación actual en la región, los resultados muestran una representación equitativa de género en los negocios y una concentración predominante en el sector comercial. Se identificaron áreas de mejora, especialmente en términos de seguridad social. El trabajo decente es un componente fundamental para el desarrollo sostenible, y es necesario implementar estrategias para lograr mejoras significativas en este ámbito. Se debe promover la colaboración y el diálogo entre empleadores, trabajadores y autoridades, fomentando una mayor protección social para los empleados y garantizando igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

### **Palabras clave**

Análisis estadístico, directivos, micro y pequeñas empresas, 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 Miantla, Veracruz, 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 2800 empresas, de las cuales el 16.2% se dedican a la industria, 41.4% al comercio y 42.4% 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 Miantla, Veracruz, 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

*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>*

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= 0.987), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.996), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.995), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.996) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.038), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.918$ ).

**Tabla 96.1**

*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), 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 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 Misantla,

Veracruz, 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 Misantla, Veracruz, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 96.2, de los 300 empresarios que respondieron el cuestionario, el 47.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 52.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 19 a 80 años, con un promedio de 45 años y una moda de 45 años. El 24.3% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 41.7% con nivel media superior, 30.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 64.7% seguidos de los solteros con 14.7%.

La mayoría de los negocios (73.3%) pertenecen al giro comercial, un 22.7% a la prestación de servicios y sólo 4% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 15.3% 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 95.3% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 83.7% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 76% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 96.2**

*Características demográficas de los participantes (n=300).*

| Característica                          | N   | Porcentaje | Característica           | N   | Porcentaje |
|-----------------------------------------|-----|------------|--------------------------|-----|------------|
| Sexo                                    |     |            | Estado Civil             |     |            |
| Femenino                                | 142 | 47.3%      | Soltero (a)              | 44  | 14.7%      |
| Masculino                               | 158 | 52.7%      | Casado (a)               | 194 | 64.7%      |
|                                         |     |            | Unión libre              | 35  | 11.7%      |
|                                         |     |            | Divorciado (a)           | 20  | 6.7%       |
|                                         |     |            | Viudo (a)                | 7   | 2.3%       |
| Edad (años)                             |     |            | Escolaridad              |     |            |
| < 23 años                               | 6   | 2%         | Sin estudios             | 10  | 3.3%       |
| 24 a 30 años                            | 34  | 11.3%      | Educación básica         | 92  | 30.7%      |
| 31 a 40 años                            | 62  | 20.7%      | Educación media superior | 125 | 41.7%      |
| 41 a 50 años                            | 106 | 35.3%      | Educación superior       | 73  | 24.3%      |
| 51 >                                    | 92  | 30.7%      |                          |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio |     |            | Giro                     |     |            |
| <1 año                                  | 25  | 8.3%       | Comercio                 | 220 | 73.3%      |
| 2 a 3 años                              | 45  | 15%        | Servicios                | 68  | 22.7%      |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| 4 a 6 años                                | 64  | 21.3%      | Manufactura                     | 12  | 4%         |
| 6>                                        | 166 | 55.3%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 286 | 95.3%      | Sin mujeres                     | 44  | 14.7%      |
| De 11 a 30                                | 11  | 3.7%       | De 1 a 10                       | 251 | 83.7%      |
| De 31 a 50                                | 3   | 1%         | De 11 a 30                      | 5   | 1.7%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 55  | 18.3%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 228 | 76%        |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 17  | 5.7%       |                                 |     |            |

## 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 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.*

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 96.3).

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= 4.053, DE= 0.656), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.088, DE= 0.689), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.103, DE= 0.665) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.168, DE= 0.597). Con el mismo nivel regular,

pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.205, DE= 0.615) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.213, DE= 0.642). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.218, DE= 0.655) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.227, DE= 0.682).

**Tabla 96.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.918            | 4.160 | 0.503               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.528            | 4.088 | 0.689               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.613            | 4.205 | 0.615               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.556            | 4.103 | 0.665               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.518            | 4.053 | 0.656               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.702            | 4.168 | 0.597               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.739            | 4.227 | 0.682               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.737            | 4.218 | 0.655               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.782            | 4.213 | 0.642               |

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.918 como se muestra en la Tabla 96.3.

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%), la falta de pensiones (96.7%) y de bonos o primas de servicios (77.7%), con un nivel moderado la participación de utilidades (77.3%) y las vacaciones pagadas (89.7%).

**Tabla 96.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 82%              | 96.7%   | 77.7%  | 77.3%      | 89.7%              |
| Sí         | 18%              | 3.3%    | 22.3%  | 22.7%      | 10.3%              |
| Total      | 100.0%           | 100.0%  | 100.0% | 100.0%     | 100.0%             |

### Comparativo por tipo de empresa

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 100.1).

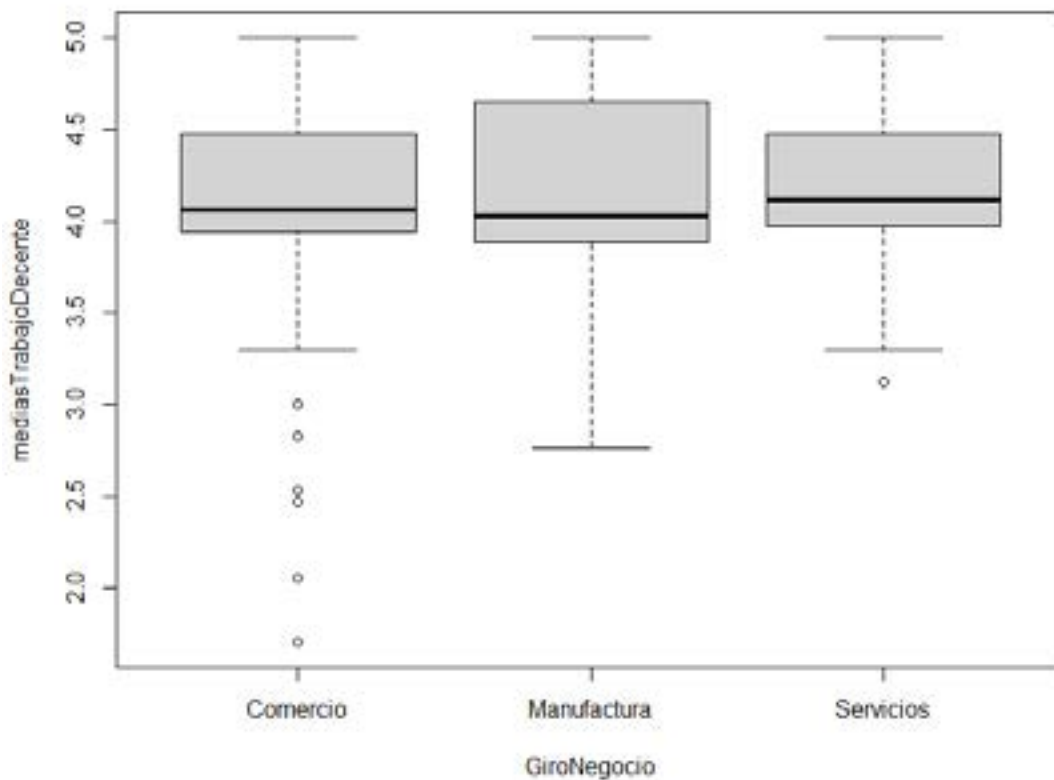
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$  : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.684. 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  | 0.19   | 0.09644 | 0.38    | 0.684   |
| Residuals    |    |        | 297     | 75.39   | 0.25383 |

**Figura 96.5**

*Medias del trabajo decente por giro de negocio.*



### 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 96.6), alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

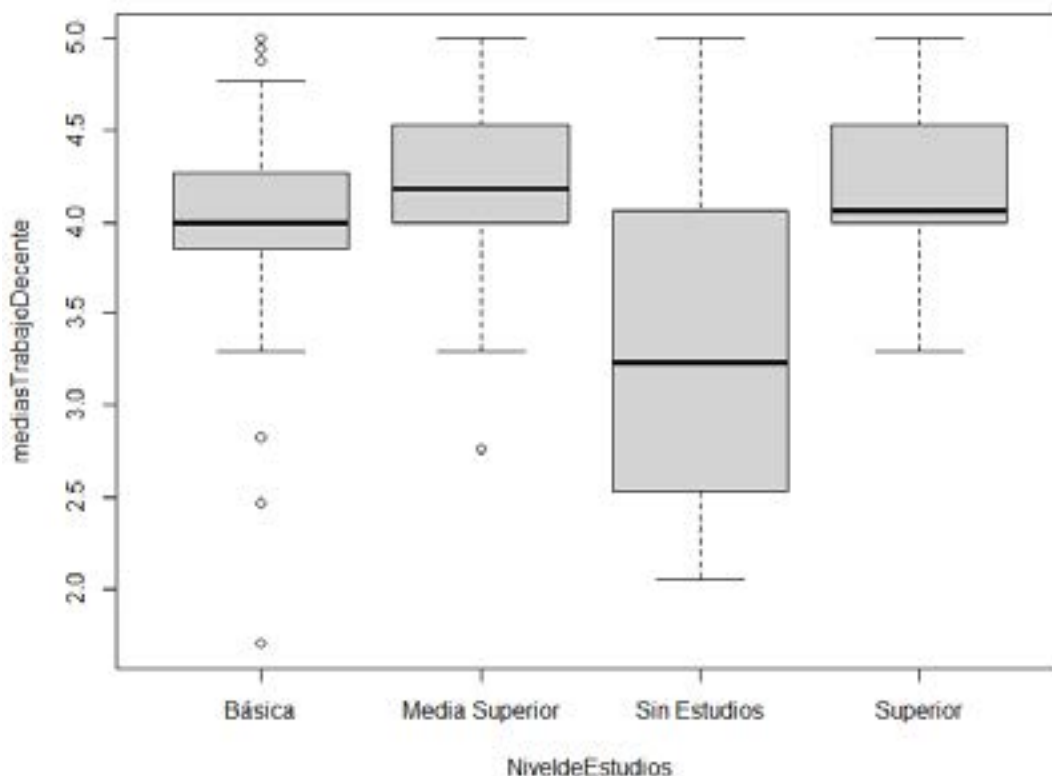
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 8.51   | 2.8370  | 12.52   | 9.92e-08 |
| Residuals         |    |        | 296     | 67.07   | 0.2266   |

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

**Figura 96.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



## Discusión

El trabajo decente forma parte de uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030. El estudio realizado a 300 directivos (as) de Misantla, Veracruz, México permitió caracterizar el trabajo decente desde la perspectiva de estos. Es importante tener en cuenta la buena disposición de los integrantes de la muestra, aunque se presentaron algunas dificultades en el trabajo de campo, como fueron resistencia y desconfianza de algunas personas a compartir datos de su negocio, lo cual puede ser atribuible a la resistencia natural de los administradores de las mypes a compartir información considerada como sensible, y el uso que se le pueda dar a la misma por parte de terceros. En la muestra destaca que el 47.3% son del sexo femenino y el 52.7% restante masculino, el 73.3% de los negocios se dedican al comercio, el 22.7% a los servicios y el 4% a la manufactura. El 66% de los encuestados tiene nivel educativo medio superior y superior.

El cuestionario utilizado presenta una escala con propiedades métricas adecuadas. Al aplicar, el análisis de las medias de los sujetos estudiados, permitió identificar un com-

portamiento a nivel regular en seis de las variables estudiadas, (Horas de trabajo decente, Oportunidad de Empleo, Ingresos Adecuados y trabajo productivo, Conciliación del trabajo con la vida Familiar, Estabilidad y Seguridad en el empleo, Promoción del diálogo social), mostrando un comportamiento con un nivel Elevado de las variables “Entorno del trabajo Seguro” e “Igualdad de oportunidades y de trato”.

En el estudio se evidencia en la variable “Seguridad social ofrecida a los colaboradores”, altos porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador, como son la falta de Seguridad social o servicio formal de salud, la falta de pensiones y de bonos o primas de servicios, la participación de las utilidades y las vacaciones pagadas.

Los estudios exploratorios realizados permiten concluir que no existen diferencias significativas medias en la percepción del trabajo decente dependiendo del giro de la mype y que existen diferencias significativas medias en la percepción del trabajo decente dependiendo del nivel de estudio del directivo (a) de la mype.

Estos hallazgos señalan la necesidad de la implementación de estrategias para lograr mejoras significativas en el ámbito del trabajo decente, que promuevan la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, así como la capacitación y formación continua de los trabajadores. Es fundamental fomentar el diálogo y la colaboración entre empleadores, trabajadores y autoridades locales para diseñar políticas laborales justas y equitativas que impulsen un entorno laboral seguro y saludable. Asimismo, es esencial que las empresas reconozcan la importancia de brindar beneficios y prestaciones adecuadas a sus empleados, como parte de una estrategia para aumentar la satisfacción y el compromiso laboral.

El trabajo decente no solo es un objetivo fundamental para el bienestar de los trabajadores, sino también un componente esencial para el desarrollo sostenible de la comunidad. Al centrar los esfuerzos en la promoción del trabajo decente, se podrá avanzar hacia una sociedad más inclusiva y equitativa para todos.



## 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> RECIBIDO:
- 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-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. (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>
- DOF (2022) Ley Federal del Trabajo [L.F.T.]. (2022). Ley Federal del Trabajo.
- 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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>
- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Condiciones de trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 97. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Orizaba e Ixtaczoquitlán, Veracruz, México.**

Paula Rosalinda Antonio Vidaña  
Alejandro De Jesús Hernández Peralta  
Luz Del Carmen Muñoz Palacios  
Juan Carlos Crudet Balderas

**Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.42>

### **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 Orizaba e Ixtaczoquitlán, Veracruz, 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. Además de que existe en promedio el 70% de empleados que no perciben seguridad social, como consecuencia de ello no cuentan con las prestaciones mínimas de ley, repercutiendo en la generación de un trabajo decente. Las Mypes por su naturaleza, inician operaciones en un contexto familiar, siendo su personal familiares, los resultados mostraron que un 68% lo conforman familiares y un 31.7% sin familiares, lo cual es congruente con el 70% que no cuentan con prestaciones de previsión social, se considera como principio fundamental para un trabajo digno, promover el cumplimiento de obligaciones de seguridad social para un desarrollo económico.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, directivos, Mypes, seguridad social, formalidad

## **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 Orizaba e Ixtaczoquitlán, Veracruz, 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 12784 empresas, de las cuales el 7.1% se dedican a la industria, 44.9% al comercio y 48% 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 Orizaba e Ixtaczoquitlán, Veracruz, 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

*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>*

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 el 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 tercero 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= 0.984), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.981), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.984) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.067), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.887$ ).

**Tabla 97.1**

*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), 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 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 Orizaba e Ixtaczoquitlán, Veracruz, 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 Orizaba e Ixtaczoquitlán, Veracruz, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 97.2, de los 385 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.5% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.5% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 40 años y una moda de 35 años. El 46.2% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 37.4% con nivel media superior, 14.3% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 47% seguidos de los solteros con 34.3%.

La mayoría de los negocios (60.3%) pertenecen al giro comercial, un 27.8% a la prestación de servicios y sólo 11.9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 19.5% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 40 trabajadores, de las empresas el 90.6% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.1% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 62.3% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 97.2**

*Características demográficas de los participantes (n=385).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 179 | 46.5%      | Soltero (a)    | 132 | 34.3%      |
| Masculino      | 206 | 53.5%      | Casado (a)     | 181 | 47%        |
|                |     |            | Unión libre    | 41  | 10.6%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 26  | 6.8%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 5   | 1.3%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 24  | 6.2%       | Sin estudios                    | 8   | 2.1%       |
| 24 a 30 años                              | 72  | 18.7%      | Educación básica                | 55  | 14.3%      |
| 31 a 40 años                              | 121 | 31.4%      | Educación media superior        | 144 | 37.4%      |
| 41 a 50 años                              | 93  | 24.2%      | Educación superior              | 178 | 46.2%      |
| 51 >                                      | 75  | 19.5%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 52  | 13.5%      | Comercio                        | 232 | 60.3%      |
| 2 a 3 años                                | 58  | 15.1%      | Servicios                       | 107 | 27.8%      |
| 4 a 6 años                                | 73  | 19%        | Manufactura                     | 46  | 11.9%      |
| 6 >                                       | 202 | 52.5%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 349 | 90.6%      | Sin mujeres                     | 33  | 8.6%       |
| De 11 a 30                                | 32  | 8.3%       | De 1 a 10                       | 343 | 89.1%      |
| De 31 a 50                                | 4   | 1%         | De 11 a 30                      | 9   | 2.3%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 122 | 31.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 240 | 62.3%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 23  | 6%         |                                 |     |            |

*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 97.3).

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= 4.061, DE= 0.818), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.086, DE= 0.932), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.169, DE= 0.823) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.217, DE= 0.79). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.34, DE= 0.726) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.37, DE= 0.752). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.452, DE= 0.64) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.497, DE= 0.663).

**Tabla 97.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.887            | 4.263 | 0.548               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.520            | 4.169 | 0.823               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.671            | 4.340 | 0.726               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.645            | 4.217 | 0.790               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.531            | 4.061 | 0.818               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.838            | 4.086 | 0.932               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.709            | 4.497 | 0.663               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.526            | 4.370 | 0.752               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.759            | 4.452 | 0.640               |

*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 0.887 como se muestra en la Tabla 97.3.

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 (63.4%), la falta de pensiones (89.6%) y de bonos o primas de servicios (64.7%), con un nivel moderado la participación de utilidades (70.6%) y las vacaciones pagadas (66.8%).

**Tabla 97.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 63.4%            | 89.6%   | 64.7%  | 70.6%      | 66.8%              |
| Sí         | 36.6%            | 10.4%   | 35.3%  | 29.4%      | 33.2%              |
| 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 97.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

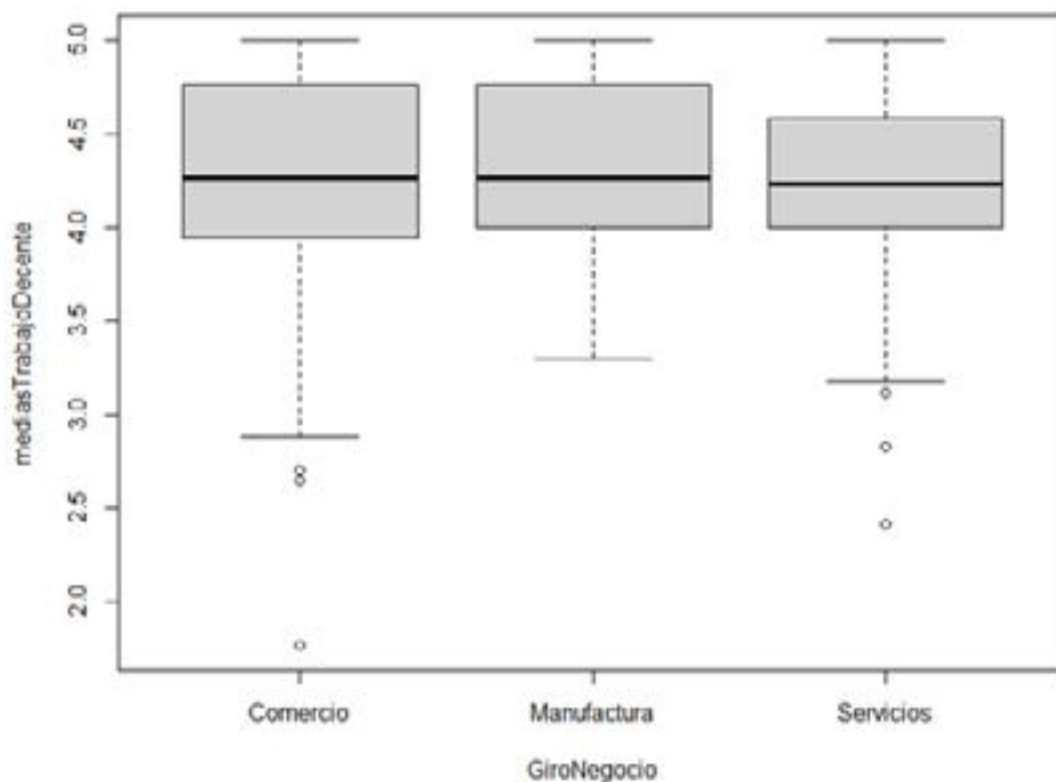
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.859. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.09   | 0.0459  | 0.152   | 0.859  |
| Residuals    |    |        | 382     | 115.26  | 0.3017 |

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

**Figura 97.5**

*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 97.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

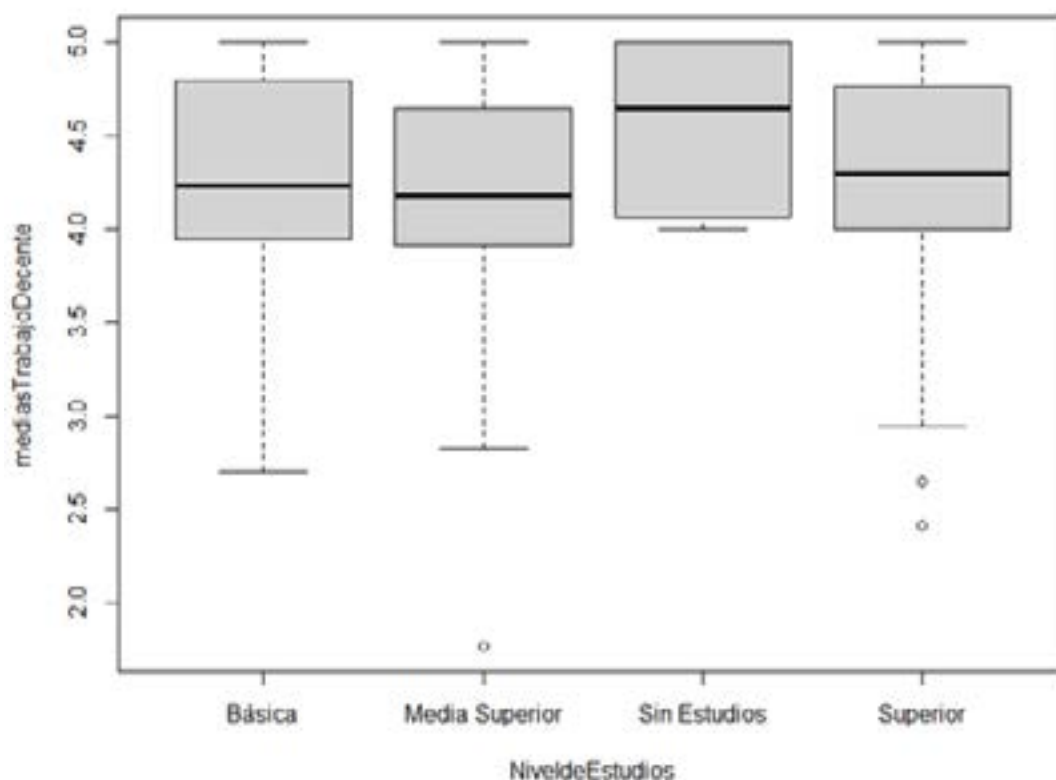
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.273. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.17   | 0.3905  | 1.303   | 0.273  |
| Residuals         |    |        | 381     | 114.18  | 0.2997 |

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

**Figura 97.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo a los resultados de la consistencia interna y confiabilidad de las variables empleadas a nivel individual para medir el trabajo decente (Tabla 97.3) según la concepción de la OIT (2014) para fortalecer el trabajo decente, se detectaron variables en las que debe rediseñarse la escala de likert, ya que son menores a 0.7 en su alfa de Cronbach (Oviedo y Campos, 2005), para asegurar que las preguntas miden las dimensiones del trabajo decente de manera confiable y válida.

Considerando los resultados de la prueba de Fisher no existen diferencias estadísticamente significativas en las medias del TD entre las Mypes de los distintos sectores económicos, ya que el valor de probabilidad del estadístico de prueba F igual a 0.859 es mayor al de la significancia de la prueba igual a 0.05. Estos resultados están limitados espacialmente a las Mypes de los municipios más importantes de la Zona Conurbada de Orizaba (ZCO), Orizaba e Ixtaczoquitlán. En concordancia con estudios previos, estos resultados muestran para ambos municipios qué en promedio, los directores perciben que el empleo de sus colaboradores se da en circunstancias de calidad, buenas relaciones sociales, retribución justa, seguridad y respeto a la dignidad humana (Lanari, 2005; Santillán, Garza y Palencia, 2011).

Por otra parte, al tomar en cuenta el grado de escolaridad de los Directores de las Mypes, la prueba de Fisher volvió a no ser estadísticamente significativa, ya que no pudo rechazarse la hipótesis nula de que no existen diferencias en la percepción del TD en sus colaboradores, al ser el valor probabilidad del estadístico de prueba F igual a 0.273 y mayor al nivel de significancia igual a 0.05. De acuerdo a Taxis et al. (2011) el director de las Mypes es el agente más importante para introducir cambios en las organizaciones, por lo que en el presente estudio se consideró que su percepción es muy importante para evaluar las condiciones en las que se da el TD entre sus colaboradores. Estos resultados ayudan a complementar los resultados obtenidos a partir del diseño de otros instrumentos para medir TD en las Mypes, como el de Duffy et al. (2017).

Con relación a la medición del trabajo decente, en su tercer componente de la OIT (2014), en contraste con los resultados obtenidos en la Tabla 97.4 relativo a la seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales, se demuestra la ausencia en el otorgamiento por parte de los directivos de las prestaciones sociales de ley y el acceso al sistema de salud y por ende de las prestaciones mínimas de ley como previsión social, por lo que en el discurso dado se reflexiona de las estrategias para el programa de formación trabajo decente al cubo y las estrategias pertinentes para lograr el objetivo.

## **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-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](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?.
- Oviedo C., Campo A. (2005), “Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach, *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 12 (4), pp 572-580, Asociación Colombiana de Psiquiatría, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80634409>
- 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.
- Taxis Flores, Michelle; Mungaray-Lagarda, Alejandro; Ramírez-Urquidy, Martin; Ramírez Angulo, Natanael (2011), “Aprendizaje en microempresas de Baja California”, *Estudios Fronterizos*, 12 (23), Mexicali, Universidad Autónoma de Baja California, pp. 95-116, doi: <https://doi.org/10.21670/ref.2011.23.a05>
- 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>

## **Capítulo 98. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Río Blanco, Veracruz, México.**

Omar Juárez Rivera  
Armando Juárez Santiago  
Sergio Argenis Ortega Rojas  
Patricia Espinosa García

**Universidad Veracruzana**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.43>

### **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 Río Blanco, Veracruz, 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 417 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, siendo la Seguridad Social (SS) una de las dimensiones que mayor atención requiere debido a la baja percepción respecto al acceso que tienen los trabajadores hacia las prestaciones sociales y sistemas de salud, entre otros. Caso contrario las dimensiones de Promoción de Diálogo social (PDS) y la de Igualdad de Oportunidades (IO) que sugieren una percepción alta entre los directivos de las empresas. Las otras dimensiones se presentan con una percepción de manera regular por los encuestados.

### **Palabras clave**

Calidad de empleo, Mypes, Relaciones sociales, Sociedad, 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 Río Blanco, Veracruz, 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 1987 empresas, de las cuales el 9% se dedican a la industria, 44.8% al comercio y 46.3% 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 Río Blanco, Veracruz, 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

*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>*

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= 0.991), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.997), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.996), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.997) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.033), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.932$ ).

**Tabla 98.1**

*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), 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 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 Río Blanco, Veracruz, 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 Río Blanco, Veracruz, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 98.2, de los 417 empresarios que respondieron el cuestionario, el 48.7% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 51.3% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 88 años, con un promedio de 44 años y una moda de 45 años. El 23.3% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 43.6% con nivel media superior, 27.8% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 55.9% seguidos de los solteros con 26.6%.

La mayoría de los negocios (82%) pertenecen al giro comercial, un 16.1% a la prestación de servicios y sólo 1.9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 19.2% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 13 trabajadores, de las empresas el 99.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 78.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 70% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 98.2**

*Características demográficas de los participantes (n=417).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 203 | 48.7%      | Soltero (a)    | 111 | 26.6%      |
| Masculino      | 214 | 51.3%      | Casado (a)     | 233 | 55.9%      |
|                |     |            | Unión libre    | 38  | 9.1%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 23  | 5.5%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 12  | 2.9%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 12  | 2.9%       | Sin estudios                    | 22  | 5.3%       |
| 24 a 30 años                              | 52  | 12.5%      | Educación básica                | 116 | 27.8%      |
| 31 a 40 años                              | 99  | 23.7%      | Educación media superior        | 182 | 43.6%      |
| 41 a 50 años                              | 134 | 32.1%      | Educación superior              | 97  | 23.3%      |
| 51 >                                      | 120 | 28.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 40  | 9.6%       | Comercio                        | 342 | 82%        |
| 2 a 3 años                                | 77  | 18.5%      | Servicios                       | 67  | 16.1%      |
| 4 a 6 años                                | 83  | 19.9%      | Manufactura                     | 8   | 1.9%       |
| 6 >                                       | 217 | 52%        |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 415 | 99.5%      | Sin mujeres                     | 88  | 21.1%      |
| De 11 a 30                                | 2   | 0.5%       | De 1 a 10                       | 329 | 78.9%      |
| De 31 a 50                                | 0   | 0%         | De 11 a 30                      | 0   | 0%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 121 | 29%        |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 292 | 70%        |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 4   | 1%         |                                 |     |            |

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 98.3).

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= 4.066, DE= 0.68), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.102, DE= 0.699), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.112, DE= 0.715) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.147, DE= 0.659). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.164, DE= 0.735) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.243, DE= 0.662). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.273, DE= 0.664) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.295, DE= 0.7).

**Tabla 98.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.932            | 4.174 | 0.548               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.552            | 4.102 | 0.699               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.716            | 4.164 | 0.735               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.692            | 4.112 | 0.715               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.588            | 4.066 | 0.680               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.787            | 4.147 | 0.659               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.814            | 4.295 | 0.700               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.726            | 4.243 | 0.662               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.757            | 4.273 | 0.664               |

*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 0.932 como se muestra en la Tabla 98.3.

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 (85.1%), la falta de pensiones (97.1%) y de bonos o primas de servicios (83%), con un nivel moderado la participación de utilidades (81.3%) y las vacaciones pagadas (89.4%).

**Tabla 98.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 85.1%            | 97.1%   | 83%    | 81.3%      | 89.4%              |
| Sí         | 14.9%            | 2.9%    | 17%    | 18.7%      | 10.6%              |
| 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 98.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

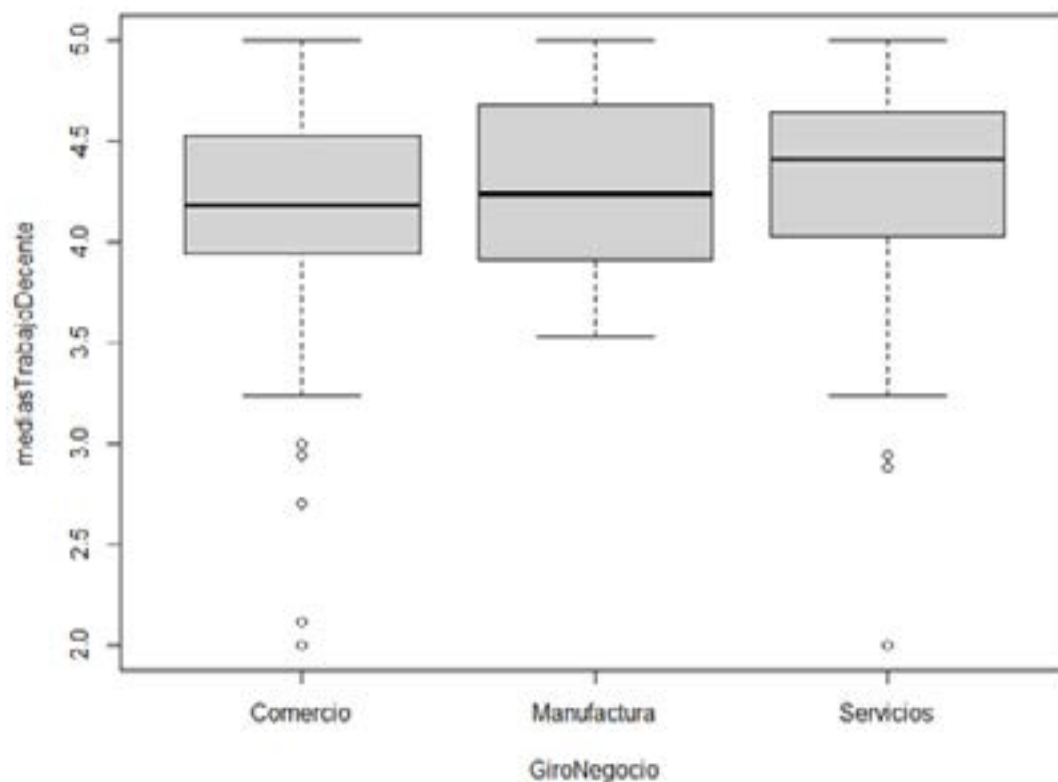
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.149. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 1.15   | 0.5727  | 1.913   | 0.149  |
| Residuals    |    |        | 414     | 123.94  | 0.2994 |

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

**Figura 98.5**

*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 98.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

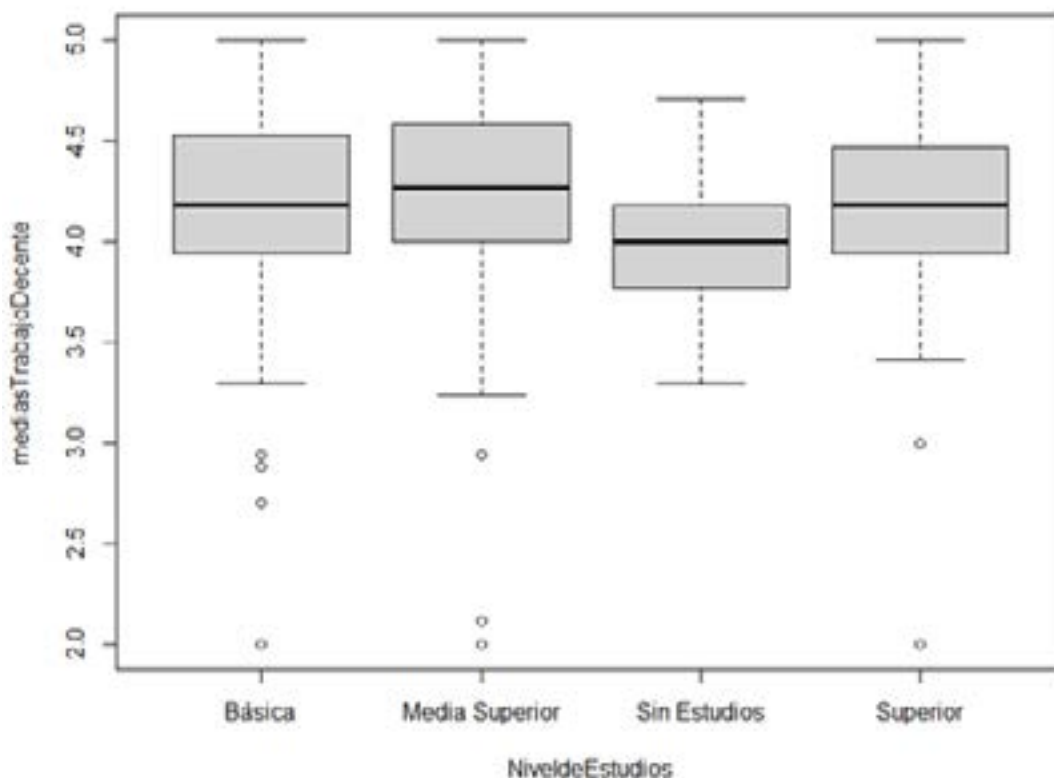
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.286. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.14   | 0.3795  | 1.264   | 0.286  |
| Residuals         |    |        | 413     | 123.95  | 0.3001 |

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

**Figura 98.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Los directivos de las mypes de la ciudad de Río Blanco, Veracruz visualizan al TD de una manera similar, el objetivo de este estudio es conocer si las variables de giro de la empresa (GE) y nivel de estudios (NE) del directivo podrían afectar en la percepción que tienen sobre el trabajo decente. Gracias al análisis de Varianza y con la prueba Fisher se puede concluir que no hay diferencias significativas que permitan establecer que la percepción de los directivos sobre el TD como es una retribución justa o la promoción de oportunidades de trabajo productivo no es afectada por las características demográficas (GE, NE) de los directivos.

Los directivos de las empresas mexicanas deben tener presentes dentro de sus planes estratégicos establecer condiciones para que sus colaboradores tengan un trabajo decente. Esta investigación se basó en la medición de 9 dimensiones sobre el TD, los resultados establecieron en el nivel alto se categorizan las variables de Promoción de diálogo social (PDS) lo cual sugiere que los directivos construyen las condiciones necesarias para que exista una comunicación bilateral entre ellos y sus colaboradores; la otra dimensión con este mismo nivel es la de Igualdad de oportunidades y de trato (IO) con lo que se puede establecer que los directivos consideran que brindan las condiciones favorables en cuanto a equidad de género. Con nivel medio, las dimensiones Horas de trabajo decente (HTD), Oportunidades de Empleo (OE) e Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) se comporta de manera regular lo que indica que temas como mercado laboral, compensación del trabajo y la relación de duración con la jornada laboral se perciben como las necesarias para el TD. Por último, con un nivel bajo fue la variable de Seguridad Social (SS), la cual se debe poner mayor atención y se conforma de los aspectos sobre pensiones hacia los trabajadores, que no se respetan las vacaciones pagadas y la falta de seguridad social o servicio formal de salud.

Concluyendo, se puede establecer que las condiciones de los directivos de las mypes estudiadas, las dimensiones más sobresalientes se pueden ocupar como estrategias para el beneficio entre ambas partes, priorizando las cuestiones de salud y seguridad social.

## 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](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>

## **Capítulo 99. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Veracruz, Veracruz, México.**

Elsa Elena Corona Mayoral  
Noemí del Carmen Tenorio Prieto  
Delia del Carmen Gamboa Olivares  
Adalberto Torreblanca Zorrilla

**TecNM - Instituto Tecnológico de Veracruz**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.44>

### **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 Veracruz, Veracruz, 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 304 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.

Para medir la percepción del trabajo decente desde la perspectiva del empresario se analizaron 8 dimensiones, 6 de ellas dieron como resultado una media regular y dos altas siendo ellas: entorno del trabajo seguro y promoción del diálogo social. En cuanto a la seguridad social ofrecida a los colaboradores se encontraron altos porcentajes de aspectos que no se ofrecen al trabajador destacándose que el 89.1% no reciben pago de pensión y el 66.1% no recibe vacaciones pagadas. Estudios posteriores deben de profundizar para conocer los motivos. Para la aplicación del cuestionario colaboraron alumnos de distintas carreras de este Instituto.

### **Palabras clave**

Condiciones de trabajo, mype, 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 Veracruz, Veracruz, 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 171889 empresas, de las cuales el 8.2% se dedican a la industria, 49.7% al comercio y 42.1% 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 Veracruz, Veracruz, 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

*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>*

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= 0.983), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.995), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.994), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.995) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.034), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.885$ ).

**Tabla 99.1***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), 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 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 Veracruz, Veracruz, 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 Veracruz, Veracruz, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 99.2, de los 304 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.1% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.9% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 20 a 75 años, con un promedio de 42 años y una moda de 50 años. El 42.1% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 40.1% con nivel media superior, 15.8% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 49.3% seguidos de los solteros con 28%.

La mayoría de los negocios (59.9%) pertenecen al giro comercial, un 38.8% a la prestación de servicios y sólo 1.3% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.4% 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 85.9% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 76.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 99.2**

*Características demográficas de los participantes (n=304).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 140 | 46.1%      | Soltero (a)    | 85  | 28%        |
| Masculino      | 164 | 53.9%      | Casado (a)     | 150 | 49.3%      |
|                |     |            | Unión libre    | 28  | 9.2%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 33  | 10.9%      |
|                |     |            | Viudo (a)      | 8   | 2.6%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 25  | 8.2%       | Sin estudios                    | 6   | 2%         |
| 24 a 30 años                              | 39  | 12.8%      | Educación básica                | 48  | 15.8%      |
| 31 a 40 años                              | 77  | 25.3%      | Educación media superior        | 122 | 40.1%      |
| 41 a 50 años                              | 81  | 26.6%      | Educación superior              | 128 | 42.1%      |
| 51 >                                      | 82  | 27%        |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 25  | 8.2%       | Comercio                        | 182 | 59.9%      |
| 2 a 3 años                                | 57  | 18.8%      | Servicios                       | 118 | 38.8%      |
| 4 a 6 años                                | 68  | 22.4%      | Manufactura                     | 4   | 1.3%       |
| 6>                                        | 154 | 50.7%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 261 | 85.9%      | Sin mujeres                     | 30  | 9.9%       |
| De 11 a 30                                | 37  | 12.2%      | De 1 a 10                       | 261 | 85.9%      |
| De 31 a 50                                | 6   | 2%         | De 11 a 30                      | 13  | 4.3%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 63  | 20.7%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 233 | 76.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 8   | 2.6%       |                                 |     |            |

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 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 99.3).

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= 3.972, DE= 0.641), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.164, DE= 0.821), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.168, DE= 0.754) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.208, DE= 0.812). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.294, DE= 0.792) y Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.365, DE= 0.882). Con un nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.4, DE= 0.702) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.408, DE= 0.71).

**Tabla 99.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.885            | 4.245 | 0.535               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.532            | 4.164 | 0.821               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.736            | 4.294 | 0.792               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.578            | 4.168 | 0.754               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.007            | 3.972 | 0.641               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.800            | 4.208 | 0.812               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.890            | 4.365 | 0.882               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.604            | 4.400 | 0.702               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.879            | 4.408 | 0.710               |

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 0.885 como se muestra en la Tabla 99.3.

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 (62.8%), la falta de pensiones (89.1%) y de bonos o primas de servicios (59.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (60.9%) y las vacaciones pagadas (66.1%).

**Tabla 99.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 62.8%            | 89.1%   | 59.5%  | 60.9%      | 66.1%              |
| Sí         | 37.2%            | 10.9%   | 40.5%  | 39.1%      | 33.9%              |
| 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 que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 99.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

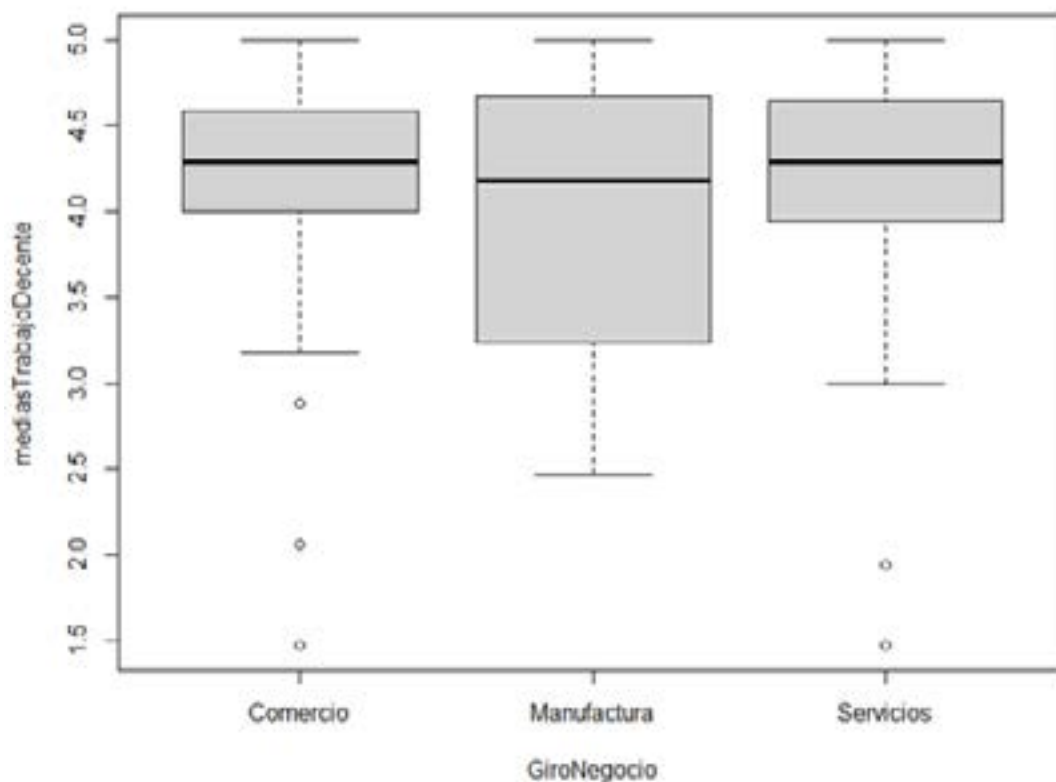
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.496. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.4    | 0.2019  | 0.703   | 0.496  |
| Residuals    |    |        | 301     | 86.4    | 0.2871 |

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

**Figura 99.5**

*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 99.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

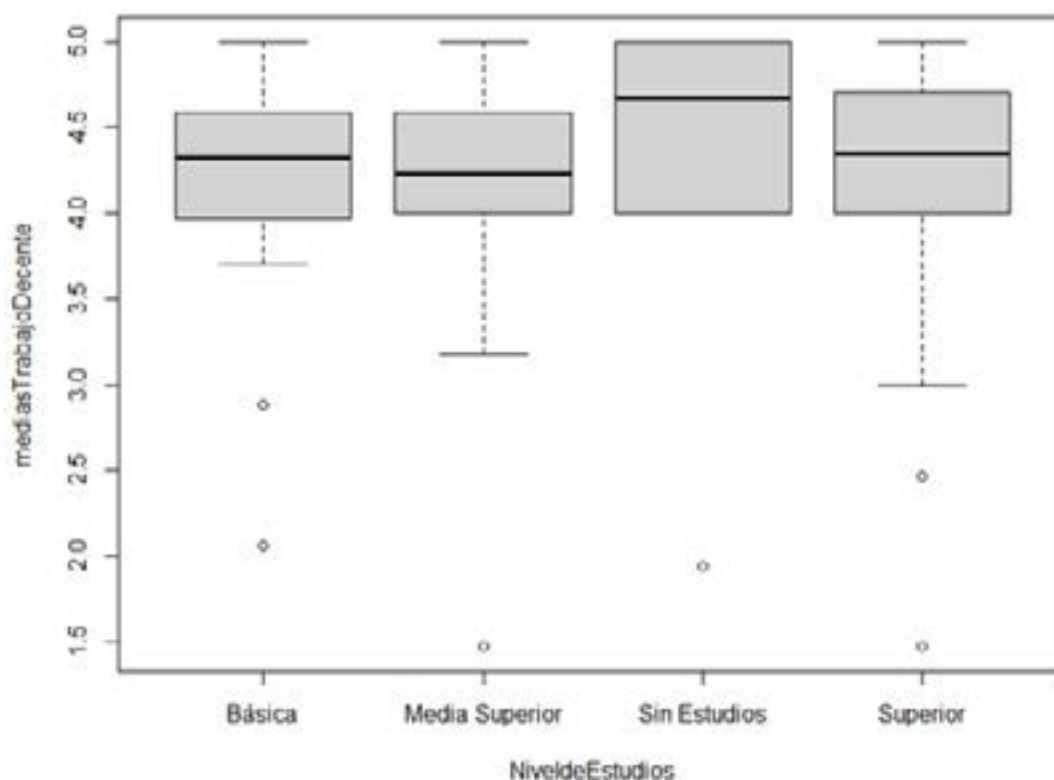
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.865. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|-------------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.21   | 0.07051 | 0.244   | 0.865   |
| Residuals         |    |        | 300     | 86.59   | 0.28864 |

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

**Figura 99.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo a la revisión del estado del arte no se encuentran datos que indiquen si los micro empresarios del municipio de Veracruz realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente por lo que el propósito de esta investigación cubre un campo del conocimiento que no existe como es la caracterización del TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de Veracruz, Veracruz, México.

Es pertinente recalcar que los valores deberán de tomarse con prudencia ya que el tamaño de la muestra considerado fue menor al establecido, aunque si bien es verdad que 304 empresas analizadas es una cifra considerable.

Para medir la percepción del trabajo decente desde la perspectiva del empresario se analizaron 8 dimensiones, 6 de ellas dieron como resultado una media regular y dos altas siendo: entorno del trabajo seguro y promoción del diálogo social. En cuanto a la seguridad social ofrecida a los colaboradores se encontraron altos porcentajes de aspectos que no se ofrecen al trabajador destacándose que el 89.1% no reciben pago de pensión y el 66.1% no recibe vacaciones pagadas. Estudios posteriores deben de profundizar para conocer los motivos pudiéndose tener una hipótesis de que gran parte de las empresas no están formalmente establecidas.

Al enfatizar si existen diferencias significativas de media en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype y del nivel de estudios del directivo se encontró que: No existen diferencias significativas de media en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype así como no existen diferencias significativas de media en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo.

Por lo anterior se puede decir que, en el empleo generado por las microempresas del municipio de Veracruz, Veracruz, México no está ausente el trabajo decente ya que todos sus componentes están presentes.

## 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> RECIBIDO:
- 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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- 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>

- 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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).
- Organización Internacional del Trabajo. (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. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (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>

## **Capítulo 100. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Xalapa, Veracruz, México.**

Carlos Arturo Bolio Yris  
María Dolores Gil Montelongo  
Alejandro Valdez Méndez  
Omar Zabala Arriola

**Universidad Veracruzana**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.45>

### **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 Xalapa, Veracruz, 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 414 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. Xalapa es un municipio cuyo crecimiento económico se ha sustentado en las actividades terciarias que ofrecen trabajos sin el ingreso adecuado, requieren dedicación de más de ocho horas diarias, carentes de prestaciones sociales y con una tasa de informalidad laboral del 50%, lo que obstaculiza el logro del TD. La falta de preparación técnica de algunos directivos y el desconocimiento de los ordenamientos legales para operar formalmente sus negocios representan factores adversos para las gestiones encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente por lo que se requiere trabajar en la formación de la conducta empresarial responsable.

### **Palabras clave**

Mype, Tasa de informalidad laboral, 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 Xalapa, Veracruz, 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 29,670 empresas, de las cuales el 8.5% se dedican a la industria, 49.5% al comercio y 42% 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 Xalapa, Veracruz, 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

*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>*

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= 0.977), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.988), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.986), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.988) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.05), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.849$ ).

**Tabla 100.1**

*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), 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 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 Xalapa, Veracruz, 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 Xalapa, Veracruz, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 100.2, de los 414 empresarios que respondieron el cuestionario, el 44% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 56% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 82 años, con un promedio de 42 años y una moda de 40 años. El 47.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 32.4% con nivel media superior, 19.6% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 49.5% seguidos de los solteros con 25.4%.

La mayoría de los negocios (64%) pertenecen al giro comercial, un 33.1% a la prestación de servicios y sólo 2.9% 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 90.3% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 84.3% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 69.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 100.2**

*Características demográficas de los participantes (n=414).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 182 | 44%        | Soltero (a)    | 105 | 25.4%      |
| Masculino      | 232 | 56%        | Casado (a)     | 205 | 49.5%      |
|                |     |            | Unión libre    | 63  | 15.2%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 30  | 7.2%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 11  | 2.7%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 26  | 6.3%       | Sin estudios                    | 1   | 0.2%       |
| 24 a 30 años                              | 58  | 14%        | Educación básica                | 81  | 19.6%      |
| 31 a 40 años                              | 107 | 25.8%      | Educación media superior        | 134 | 32.4%      |
| 41 a 50 años                              | 116 | 28%        | Educación superior              | 198 | 47.8%      |
| 51 >                                      | 107 | 25.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 39  | 9.4%       | Comercio                        | 265 | 64%        |
| 2 a 3 años                                | 63  | 15.2%      | Servicios                       | 137 | 33.1%      |
| 4 a 6 años                                | 80  | 19.3%      | Manufactura                     | 12  | 2.9%       |
| 6 >                                       | 232 | 56%        |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 374 | 90.3%      | Sin mujeres                     | 52  | 12.6%      |
| De 11 a 30                                | 35  | 8.5%       | De 1 a 10                       | 349 | 84.3%      |
| De 31 a 50                                | 5   | 1.2%       | De 11 a 30                      | 12  | 2.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.2%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 114 | 27.5%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 286 | 69.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 14  | 3.4%       |                                 |     |            |

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 100.3).

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= 3.996, DE= 0.632), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.098, DE= 0.779), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.167, DE= 0.76) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.214, DE= 0.71). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.309, DE= 0.74) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.415, DE= 0.621). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.488, DE= 0.733) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.512, DE= 0.616).

**Tabla 100.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.849            | 4.269 | 0.462               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.440            | 4.098 | 0.779               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.656            | 4.309 | 0.740               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.551            | 4.214 | 0.710               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.168            | 3.996 | 0.632               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.734            | 4.167 | 0.760               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.768            | 4.488 | 0.733               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.365            | 4.415 | 0.621               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.838            | 4.512 | 0.616               |

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 0.849 como se muestra en la Tabla 100.3.

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 (66.4%), la falta de pensiones (92.8%) y de bonos o primas de servicios (57%), con un nivel moderado la participación de utilidades (60.6%) y las vacaciones pagadas (63%).

**Tabla 100.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 66.4%            | 92.8%   | 57%    | 60.6%      | 63%                |
| Sí         | 33.6%            | 7.2%    | 43%    | 39.4%      | 37%                |
| 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 100.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

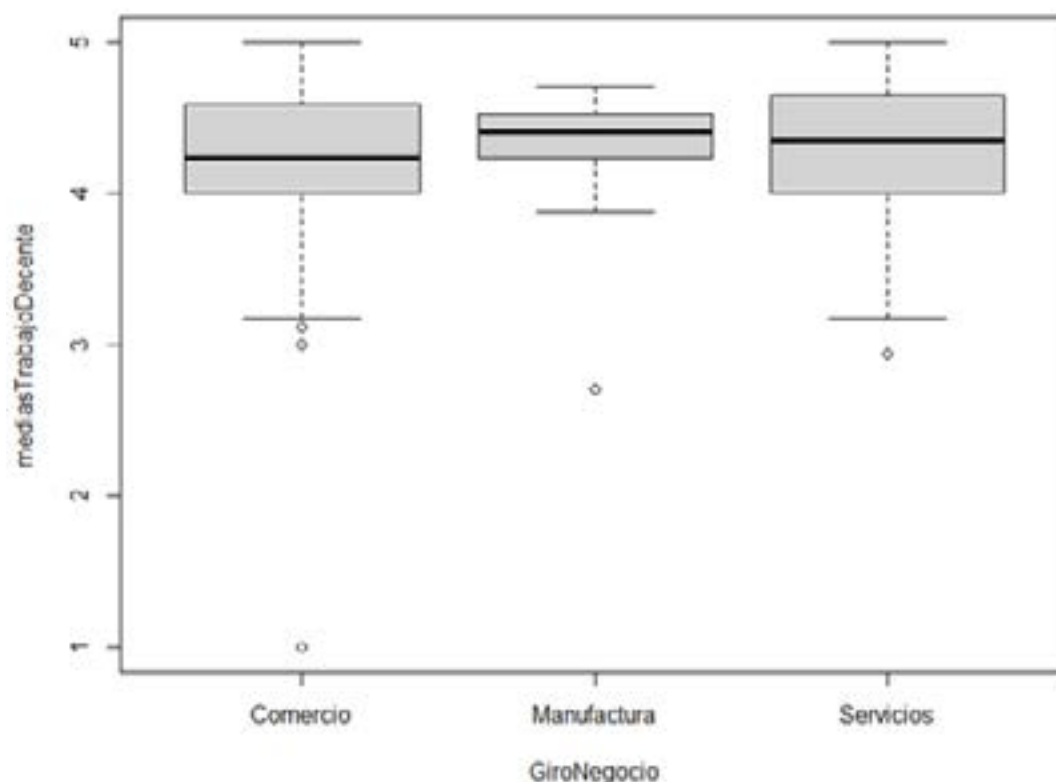
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.225. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.64   | 0.3191  | 1.495   | 0.225  |
| Residuals    |    |        | 411     | 87.69   | 0.2133 |

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

**Figura 100.5**

*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 100.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

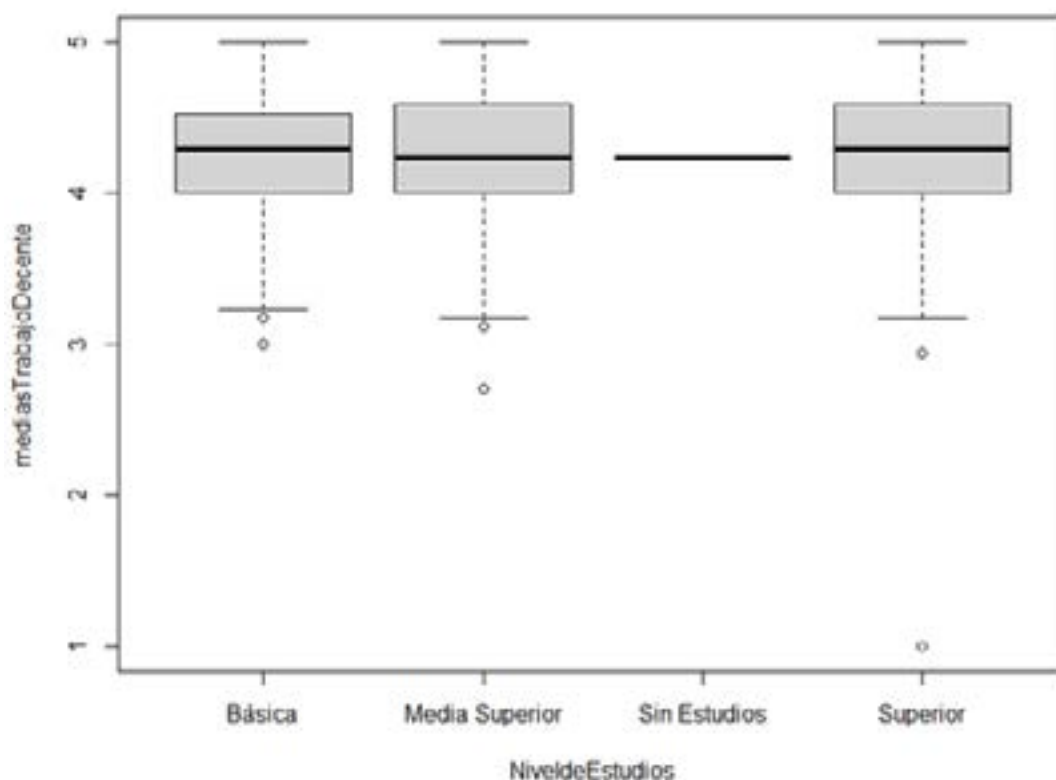
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.983. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.04   | 0.0120  | 0.056   | 0.983  |
| Residuals         |    |        | 410     | 88.29   | 0.2153 |

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

**Figura 100.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

El trabajo decente (TD) integra las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral y de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo es aquel que reúne características tales como: ser una actividad productiva, proporcionar un ingreso justo para los trabajadores, representar un empleo duradero, proveer seguridad en el trabajo, brindar seguridad social al individuo y su familia, entre otras. Las hipótesis planteadas en la presente investigación se refieren a la existencia o no de diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. Al respecto, tanto los

hallazgos hechos en función del giro de la empresa como del nivel educativo del directivo, señalan que ambas Ho no se rechazan, lo anterior sugiere homogeneidad en la manera como los directivos de las mypes xalapeñas interpretan la información externa e interna que reciben respecto del concepto trabajo decente. Xalapa es un municipio cuyo crecimiento económico se ha sustentado en las actividades terciarias siendo el sector secundario poco representativo. Confirmando lo dicho por Messina (2016) y Grupo del Banco Mundial (2019), los trabajos que ofrecen las mypes en Xalapa requieren dedicación de más de ocho horas diarias, no ofrecen ingresos adecuados y en su mayoría, debido al tamaño de la actividad del sector informal en la economía municipal, carecen de prestaciones sociales. Según datos del Plan municipal de desarrollo 2022-2025 de Xalapa, la tasa de informalidad laboral es del 50%, lo que obstaculiza el logro del TD. La falta de preparación técnica de algunos directivos de mypes hace que por desconocimiento no cumplan con los requisitos establecidos por las autoridades para operar de forma legal sus negocios, por lo que no ofrecen prestaciones sociales a sus trabajadores además de evadir otro tipo de responsabilidades, dichos factores tienen efectos adversos en las gestiones encaminadas a cumplir con la generación de TD. Si bien los directivos de las mypes xalapeñas tienen una percepción regular del TD y se observa homogeneidad en la apreciación del citado concepto, es necesario trabajar en la formación de la conducta empresarial responsable que provoque las acciones tendientes a la generación de empleos con las condiciones de trabajo decente para favorecer el incremento de los estándares de vida; el sector gobierno debe diseñar programas y políticas públicas encaminadas al logro del TD, así como promover la mejora regulatoria que simplifique los trámites necesarios para la operación legal de las mypes con la intención de disminuir la tasa de informalidad laboral; el concurso de los académicos es fundamental a través de la realización de investigaciones sobre el TD con el propósito de distribuir socialmente este conocimiento, en tal razón, se sugiere realizar un esfuerzo coordinado de triple hélice con la intervención de los sectores gobierno, empresarial y académico para diseñar e implementar estrategias que mejoren la percepción de los directivos de las mypes respecto del TD.

## **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-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](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>

## **Capítulo 101. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Valladolid, Yucatán, México.**

Mirna Yamili Yam Puc  
Diana Aracelly Loria Arjona  
Erick Alberto Cupul Burgos  
Jesús Antonio Santos Tejero

**TecNM/Instituto Tecnológico Superior de Valladolid**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.46>

### **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 Valladolid, Yucatán, 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 458 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. Entre los resultados obtenidos se tiene en la variable igualdad de oportunidades y de trato, el valor mayor de la media y con un valor menor en la desviación estándar la variable promoción del diálogo social. En cuanto a seguridad social hay altos porcentajes que no se ofrecen al trabajador, entre los cuales destacan la pensión, vacaciones pagadas y seguridad social. No existe diferencia significativa de medias de TD por giro de negocio pero si existe diferencia significativa de medias por nivel de estudios.

### **Palabras clave**

Decente, directores, mype, percepción, trabajo

## **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 Valladolid, Yucatán, 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 177,050 empresas, de las cuales el 8.8% se dedican a la industria, 49.2% al comercio y 42% 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 Valladolid, Yucatán, 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

*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>*

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= 0.983), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.991), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.988), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.991) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.052), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.888$ ).

**Tabla 101.1***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), 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 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 Valladolid, Yucatán, 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 Valladolid, Yucatán, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 101.2, de los 458 empresarios que respondieron el cuestionario, el 36.9% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 63.1% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 79 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 23.1% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 42.4% con nivel media superior, 31.2% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 68.6% seguidos de los solteros con 20.3%.

La mayoría de los negocios (65.9%) pertenecen al giro comercial, un 32.1% a la prestación de servicios y sólo 2% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 18.8% 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 90% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85.6% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 69% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 101.2**

*Características demográficas de los participantes (n=458).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 169 | 36.9%      | Soltero (a)    | 93  | 20.3%      |
| Masculino      | 289 | 63.1%      | Casado (a)     | 314 | 68.6%      |
|                |     |            | Unión libre    | 24  | 5.2%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 14  | 3.1%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 13  | 2.8%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 30  | 6.6%       | Sin estudios                    | 15  | 3.3%       |
| 24 a 30 años                              | 71  | 15.5%      | Educación básica                | 143 | 31.2%      |
| 31 a 40 años                              | 116 | 25.3%      | Educación media superior        | 194 | 42.4%      |
| 41 a 50 años                              | 129 | 28.2%      | Educación superior              | 106 | 23.1%      |
| 51 >                                      | 112 | 24.5%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 52  | 11.4%      | Comercio                        | 302 | 65.9%      |
| 2 a 3 años                                | 74  | 16.2%      | Servicios                       | 147 | 32.1%      |
| 4 a 6 años                                | 85  | 18.6%      | Manufactura                     | 9   | 2%         |
| 6>                                        | 247 | 53.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 412 | 90%        | Sin mujeres                     | 54  | 11.8%      |
| De 11 a 30                                | 42  | 9.2%       | De 1 a 10                       | 392 | 85.6%      |
| De 31 a 50                                | 4   | 0.9%       | De 11 a 30                      | 12  | 2.6%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 107 | 23.4%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 316 | 69%        |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 35  | 7.6%       |                                 |     |            |

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 101.3).

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= 4.11, DE= 0.621), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.199, DE= 0.655), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.251, DE= 0.603) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.26, DE= 0.577). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.295, DE= 0.607) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.349, DE= 0.576). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.396, DE= 0.517) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.416, DE= 0.57).

**Tabla 101.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.888            | 4.283 | 0.425               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.517            | 4.199 | 0.655               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.626            | 4.295 | 0.607               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.575            | 4.260 | 0.577               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.302            | 4.110 | 0.621               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.732            | 4.251 | 0.603               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.753            | 4.416 | 0.570               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.638            | 4.349 | 0.576               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.761            | 4.396 | 0.517               |

*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 0.888 como se muestra en la Tabla 101.3.

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 (61.6%), la falta de pensiones (86.9%) y de bonos o primas de servicios (61.6%), con un nivel moderado la participación de utilidades (60.7%) y las vacaciones pagadas (69%).

**Tabla 101.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 61.6%            | 86.9%   | 61.6%  | 60.7%      | 69%                |
| Sí         | 38.4%            | 13.1%   | 38.4%  | 39.3%      | 31%                |
| 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 101.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

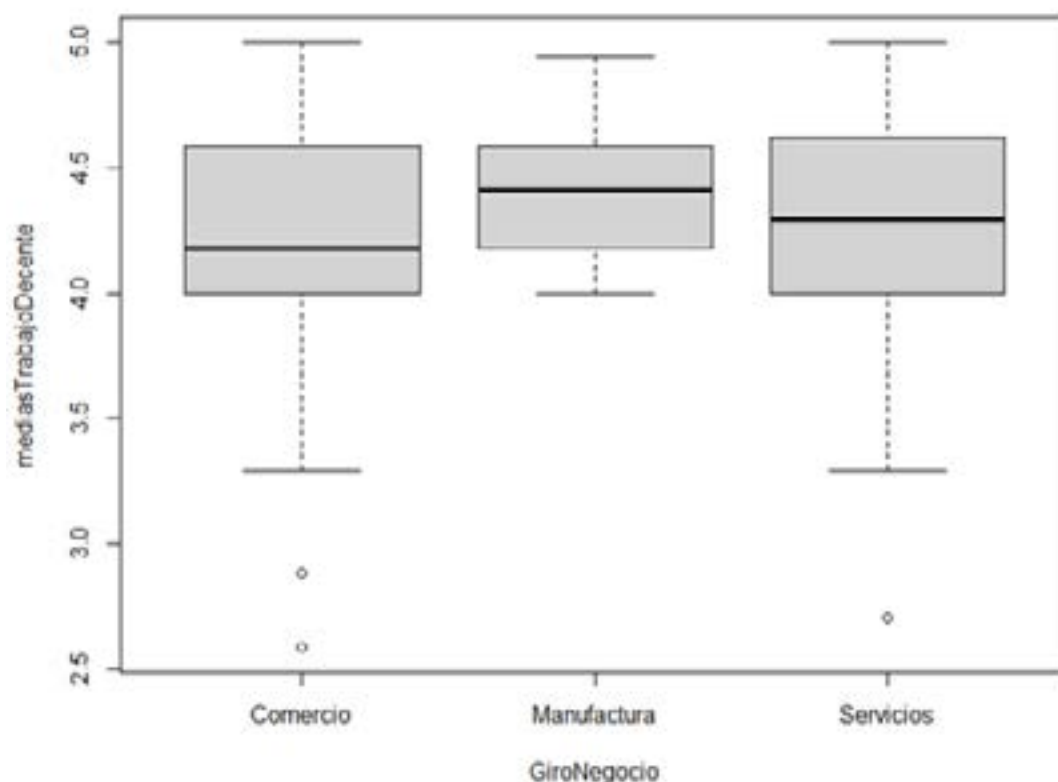
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.521. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.24   | 0.1182  | 0.653   | 0.521  |
| Residuals    |    |        | 455     | 82.31   | 0.1809 |

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

**Figura 101.5**

*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 101.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

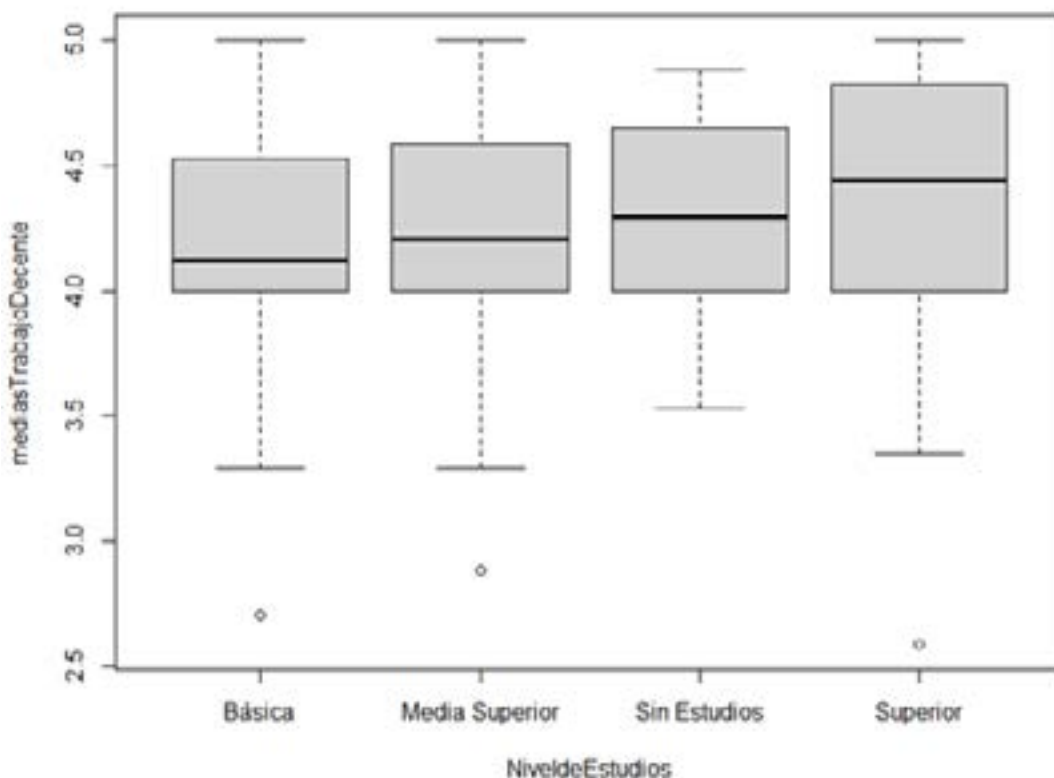
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.021. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.75   | 0.5821  | 3.271   | 0.0211 * |
| Residuals         |    |        | 454     | 80.80   | 0.1780   |

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

**Figura 101.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Entre las características demográficas de los participantes se obtuvo un mayor porcentaje de directivos en el género masculino con el 63.1% y con una edad en el intervalo de 41 a 50 años con un porcentaje de 28.2%. Resaltando un nivel de estudios en educación media superior con un 42.4% y siendo propietarios de su negocio con una antigüedad mayor a 6 años con un 53.9%; empleando en su mayoría a un número de trabajadores entre 1 y 10 con un 90%, dedicados al comercio con un porcentaje del 65.9% y que cuentan con entre 1 y 5 familiares como empleados con un porcentaje del 69%.

Entre los estudios realizados se determina que la variable igualdad de oportunidades y de trato tienen una mayor media pero una menor desviación estándar respecto a la variable de promoción del diálogo social

Referente a la seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales, se tienen altos porcentajes en los indicadores de seguridad social, pensiones, bonos, utilidades y vacaciones pagadas.

Entre los resultados del TD por giro de negocio al aplicarse una prueba de análisis de varianza se obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.521, en la cual la prueba de Fisher señala que no hay diferencias significativas en las medias. Respecto a las medias del TD por nivel de estudios, al aplicarse la prueba de análisis de varianza se obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.021, con lo que se demuestra que si hay diferencias significativas de las medias.

Se determina que el TD desde la perspectiva de los directores de las micro y pequeñas empresas del municipio de Valladolid, Yucatán, México no se tuvieron diferencias significativas en cuanto al giro de la empresa pero si en el nivel educativo del directivo.

## 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-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](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>



## **Capítulo 102. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Engativá, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Fontibón y Teusaquillo de la ciudad de Bogotá D.C., Colombia.**

Myriam Aydee Moreno Garzón  
Eliana Patricia Sánchez Parra  
Helman Baltan Bejarano  
Ivan Dario Medina Rojas

**Corporación Universitaria Minuto de Dios**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.47>

### **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 Engativá, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Fontibón y Teusaquillo, de la ciudad Bogotá, D.C., Colombia. 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 169 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 con diferencias significativas por giro o nivel educativo, lo que sugiere falta de homogeneidad en la percepción de los sujetos y la necesidad de estrategias generales para mejorar la percepción de los sujetos respecto de cada dimensión. En el conjunto de variables analizadas, puede observarse una media relativamente homogénea, siendo la igualdad de oportunidades y de trato, y la promoción de diálogo social las de mayor ponderación; en tanto que las horas de trabajo decente mantienen la menor cuantía de percepción. Esto a su vez, guarda cierta proporción dependiendo del tipo de giro o del nivel de estudios, donde las medias mantienen cierta simetría, a pesar de algunos diferenciales en los cuartiles, más que todo en el segmento de servicios (giro) y superior (nivel de estudios).

### **Palabras clave**

Mypes, Empleo, Trabajo decente, 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 de las localidades de Engativá, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Fontibón y Teusaquillo, de la ciudad Bogotá, D.C., Colombia, no se cuenta con datos que indiquen si los empresarios realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente. En el caso de Colombia de acuerdo con información de la Cámara de Comercio de Bogotá, entidad que trabaja para impulsar el crecimiento y fortalecimiento de las empresas en Bogotá, brindando servicios de apoyo, capacitación y asesoría a los emprendedores y empresarios de la región, es la ciudad capital donde se encuentran las seis localidades objeto del presente estudio, cerró a diciembre del 2022 con 426.905 empresas activas, de estas 93.7% son microempresas, el 4.5% pequeñas, el 1.2% medianas y el 0.6% grandes, con respecto a las localidades analizadas se tienen los siguientes datos: Suba (53.391 - 12.5%), Kennedy (42.435 – 9.9%), Engativá (39.352 – 9.2%), Fontibón (21.477 – 5%), Barrios Unidos (20.295 – 4.8%) y Teusaquillo (15.614 – 3.7%) (Cámara de Comercio de Bogotá, 2023). Entre localidades participantes se cuenta con un total de 192.564 empresas, de las cuales el 13.5% se dedican a la industria, 33% al comercio y 53.5% a servicios. 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 Engativá, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Fontibón y Teusaquillo, de la ciudad Bogotá, D.C., Colombia, 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 ecrudecimiento 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= 0.956),



índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.98), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.976), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.98) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.067), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.855$ ).

**Tabla 102.1**

*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     |



| Dimensión                          | Definición conceptual                                                                                                                                                                         | Clave Instrumento | No.Ítem                |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------|
| 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                |
| 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-<br>5c-5d-<br>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), 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 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 de las localidades de Engativá, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Fontibón y Teusaquillo, de la ciudad Bogotá, D.C., Colombia. 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 las localidades de Engativá, Suba, Barrios Unidos, Kennedy, Fontibón y Teusaquillo, de la ciudad Bogotá, D.C., Colombia. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 102.2, de los 169 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.7% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.3% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 21 a 74 años, con un promedio de 42 años y una moda de 42 años. El 38.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 40.2% con nivel media superior, 20.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 42% seguidos de los solteros con 29.6%.

La mayoría de los negocios (46.7%) pertenecen al giro comercial, un 10.1% a la prestación de servicios y sólo 43.2% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 20.1% 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 82.8% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 82.2% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 73.4% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 102.2**

*Características demográficas de los participantes (n=169).*

| Característica | N  | Porcentaje | Característica | N  | Porcentaje |
|----------------|----|------------|----------------|----|------------|
| Sexo           |    |            | Estado Civil   |    |            |
| Femenino       | 79 | 46.7%      | Soltero (a)    | 50 | 29.6%      |
| Masculino      | 90 | 53.3%      | Casado (a)     | 71 | 42%        |
|                |    |            | Unión libre    | 37 | 21.9%      |
|                |    |            | Divorciado (a) | 8  | 4.7%       |
|                |    |            | Viudo (a)      | 3  | 1.8%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 4   | 2.4%       | Sin estudios                    | 1   | 0.6%       |
| 24 a 30 años                              | 20  | 11.8%      | Educación básica                | 35  | 20.7%      |
| 31 a 40 años                              | 53  | 31.4%      | Educación media superior        | 68  | 40.2%      |
| 41 a 50 años                              | 50  | 29.6%      | Educación superior              | 65  | 38.5%      |
| 51 >                                      | 42  | 24.9%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 18  | 10.7%      | Comercio                        | 79  | 46.7%      |
| 2 a 3 años                                | 27  | 16%        | Servicios                       | 17  | 10.1%      |
| 4 a 6 años                                | 32  | 18.9%      | Manufactura                     | 73  | 43.2%      |
| 6 >                                       | 92  | 54.4%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 140 | 82.8%      | Sin mujeres                     | 19  | 11.2%      |
| De 11 a 30                                | 20  | 11.8%      | De 1 a 10                       | 139 | 82.2%      |
| De 31 a 50                                | 9   | 5.3%       | De 11 a 30                      | 11  | 6.5%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 30  | 17.8%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 124 | 73.4%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 15  | 8.9%       |                                 |     |            |

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 102.3).

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= 3.997, DE= 0.596), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.151, DE= 0.665), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.164, DE= 0.597) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.231, DE= 0.607). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.296, DE= 0.623) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.311, DE= 0.577). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.402, DE= 0.527) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.408, DE= 0.536).

**Tabla 102.3.**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.855            | 4.240 | 0.396               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.582            | 4.151 | 0.665               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.665            | 4.296 | 0.623               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.602            | 4.231 | 0.607               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.030            | 3.997 | 0.596               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.746            | 4.164 | 0.597               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.556            | 4.408 | 0.536               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.522            | 4.311 | 0.577               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.700            | 4.402 | 0.527               |

*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 0.855 como se muestra en la Tabla 102.3.

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 (29.6%), la falta de pensiones (52.1%) y de bonos o primas de servicios (45%), con un nivel moderado la participación de utilidades (56.8%) y las vacaciones pagadas (53.3%).

**Tabla 102.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 29.6%            | 52.1%   | 45%    | 56.8%      | 53.3%              |
| Sí         | 70.4%            | 47.9%   | 55%    | 43.2%      | 46.7%              |
| 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 102.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

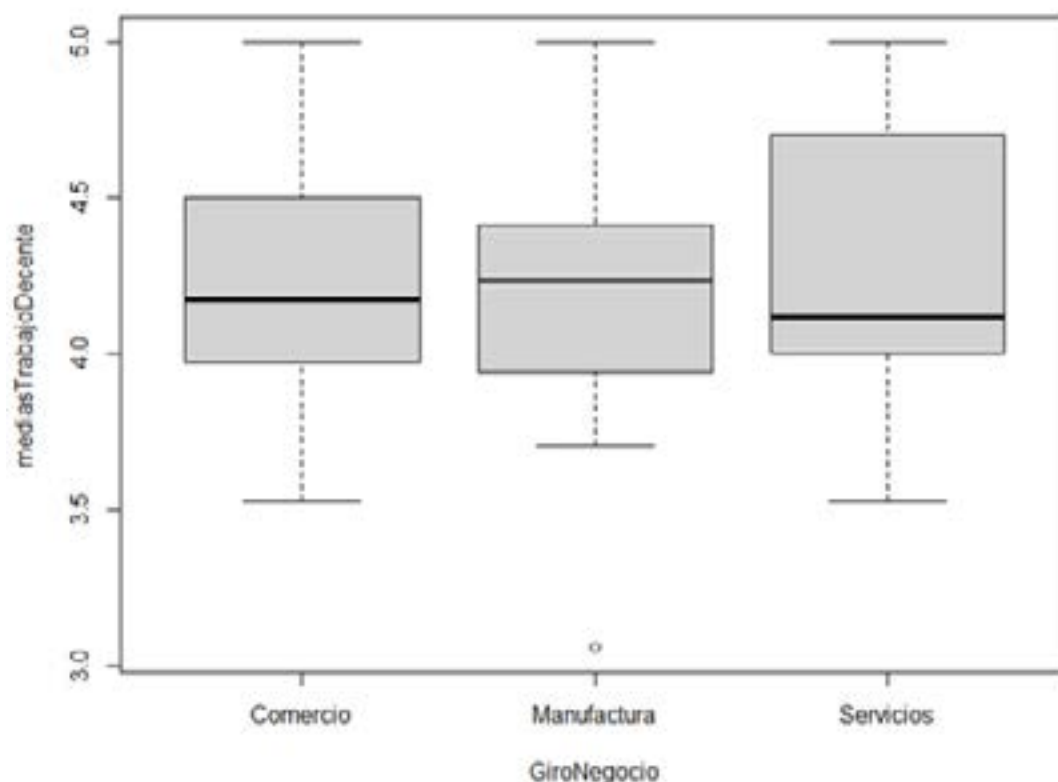
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.6. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.162  | 0.08105 | 0.513   | 0.6     |
| Residuals    |    |        | 166     | 26.228  | 0.15800 |

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

**Figura 102.5**

*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 102.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

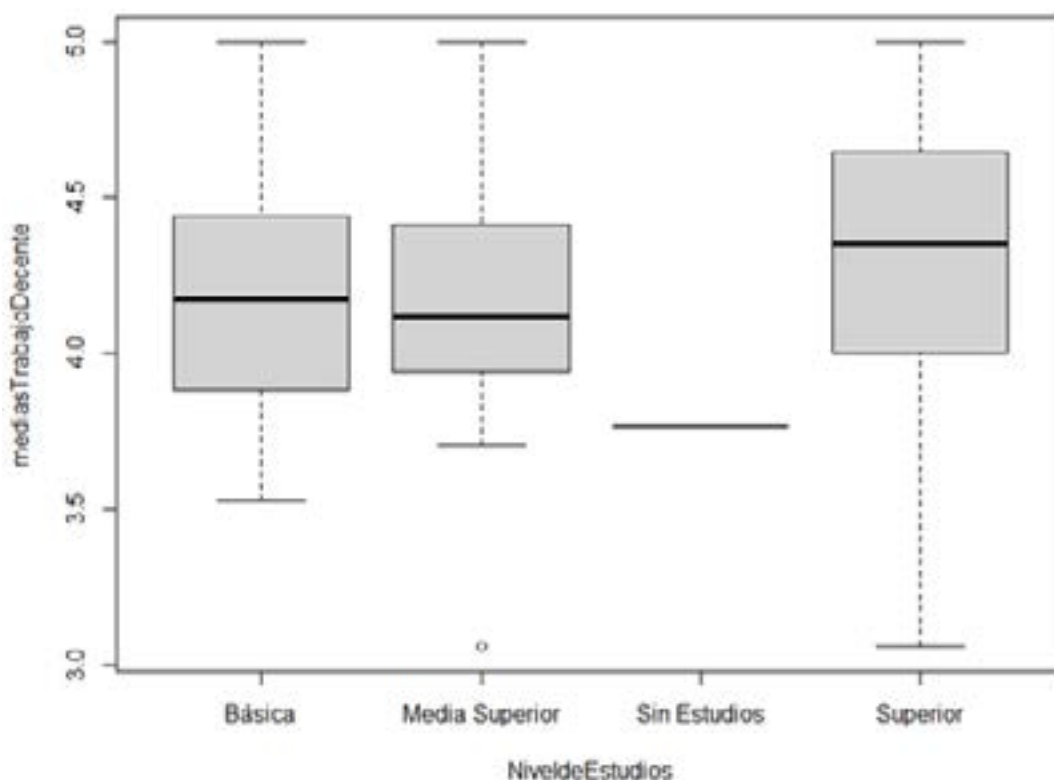
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.026. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.431  | 0.4769  | 3.153   | 0.0264 * |
| Residuals         |    |        | 165     | 24.960  | 0.1513   |

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

**Figura 102.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo con la OIT, (2015) el trabajo decente citado por el Ministerio de trabajo de Colombia, en su marco normativo, mantiene la premisa de ofrecer oportunidades de trabajo productivo con ingresos dignos, seguridad en el trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de crecimiento personal e integración en la sociedad, y oportunidades para que las personas se expresen, se organicen y participen. Se trata de traer libertad. Oportunidad e igualdad de trato para todas las mujeres y hombres. Para ello, la normativa establece que, para el territorio colombiano, y teniendo presente el conjunto de variables estudiadas en

la presente investigación, y en lo concerniente a la seguridad social, la cual es representativa a nivel nacional, el proceso de afiliación a una Empresa Prestadora de Salud (E.P.S), una Administradora de Riesgos Laborales (A.R.L), afiliación a un Fondo de Pensiones, Caja de Compensación Familiar y de hacer parte de las prestaciones sociales las primas por servicios prestados . cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones.

No obstante, según el estudio, algunos elementos no se otorgan al trabajador, como el conjunto de vacaciones pagadas (53.3%), la falta de pensiones (52.1%), bonos o primas de servicios (45%) y la ausencia de Seguridad social o servicio formal de salud (29.6%). Cabe resaltar que en un estudio realizado por la Asociación Nacional de Instituciones financieras (ANIF, 2023), se resalta las razones por las cuales las mypes en el país no ofrecen a sus trabajadores la contribución a la seguridad social, entre ellas se destaca que el 46% manifestó que no lo requieren, 21% se centran en los altos costos del proceso, un 13% al tiempo que debe destinarse al procedimiento, un 5% adolece del conocimiento para efectuar ese tipo de trámites, y un 4% restante señala que no percibe ningún beneficio. Esto en cierta medida puede conectarse con el entorno derivado del tipo de giro y del nivel de estudios, ya que, a pesar de cierta homogeneidad presentada, se observaron algunos diferenciales a nivel de servicio con referencia al giro y a nivel de estudios superior.

## **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> RECIBIDO:
- ANIF. (8 de febrero de 2023). Cerca de 4 microempresas, de cada 10, no garantizaron seguridad social de sus empleados. Obtenido de <https://mascolombia.com/cerca-de-4-microempresas-de-cada-10-no-garantizaron-seguridad-social-de-sus-empleados/>
- 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>



- Cámara de Comercio de Bogotá. (2023). Métricas de dinámica empresarial. Obtenido de <https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/dinamica-empre-sarial>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- 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>

## **Capítulo 103. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cartagena, Cartagena, Colombia.**

Shirli Lucía Hernández Martínez  
Andrea Marcela Torres Payares  
César Gerardo Márquez Morales  
Elkin Negrete Naizir

**Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum, Seccional Cartagena**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.48>

### **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 Cartagena, Cartagena, Colombia. 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 255 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. Este análisis identifica de las 8 dimensiones estudiadas el comportamiento de 6 de forma regular estas son Horas de trabajo decente, Oportunidad de Empleo, Ingresos Adecuados y trabajo productivo, Conciliación del trabajo con la vida Familiar, Seguridad en el empleo y Entorno del trabajo que evidencian la baja percepción de los directores respecto de la garantía del TD, en las dimensiones de Promoción del diálogo social e Igualdad de oportunidades y de trato que en el presente estudio su resultado aunque regular igual que las dimensiones anteriores evidenciaron una mayor desviación estándar confirmando las necesidades expuestas para fortalecer el TD.

### **Palabras clave**

Empresa ,OSD, Trabajo

## **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 Cartagena, Cartagena, Colombia, 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 36.473 empresas, de las cuales el 8% se dedican a la industria, 36% al comercio y 56% a servicios (Cámara de Comercio de Cartagena, 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 Cartagena, Cartagena, Colombia, 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

*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>*

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 recrudescimiento 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= 0.992), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.999), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.999), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.999) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.019), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.939$ ).

**Tabla 103.1***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), 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 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 Cartagena, Cartagena, Colombia. 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 Cartagena, Cartagena, Colombia. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 103.2, de los 255 empresarios que respondieron el cuestionario, el 33.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 66.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 85 años, con un promedio de 43 años y una moda de 45 años. El 67.1% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 22% con nivel media superior, 9.8% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 52.2% seguidos de los solteros con 21.2%.

La mayoría de los negocios (27.5%) pertenecen al giro comercial, un 24.7% a la prestación de servicios y sólo 47.8% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 12.5% 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 67.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 83.9% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 48.2% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 103.2**

*Características demográficas de los participantes (n=255).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 85  | 33.3%      | Soltero (a)    | 54  | 21.2%      |
| Masculino      | 170 | 66.7%      | Casado (a)     | 133 | 52.2%      |
|                |     |            | Unión libre    | 56  | 22%        |
|                |     |            | Divorciado (a) | 10  | 3.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 2   | 0.8%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 12  | 4.7%       | Sin estudios                    | 3   | 1.2%       |
| 24 a 30 años                              | 30  | 11.8%      | Educación básica                | 25  | 9.8%       |
| 31 a 40 años                              | 74  | 29%        | Educación media superior        | 56  | 22%        |
| 41 a 50 años                              | 68  | 26.7%      | Educación superior              | 171 | 67.1%      |
| 51 >                                      | 71  | 27.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 19  | 7.5%       | Comercio                        | 70  | 27.5%      |
| 2 a 3 años                                | 35  | 13.7%      | Servicios                       | 63  | 24.7%      |
| 4 a 6 años                                | 57  | 22.4%      | Manufactura                     | 122 | 47.8%      |
| 6 >                                       | 144 | 56.5%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 172 | 67.5%      | Sin mujeres                     | 15  | 5.9%       |
| De 11 a 30                                | 61  | 23.9%      | De 1 a 10                       | 214 | 83.9%      |
| De 31 a 50                                | 22  | 8.6%       | De 11 a 30                      | 25  | 9.8%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.4%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 112 | 43.9%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 123 | 48.2%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 20  | 7.8%       |                                 |     |            |

*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 103.3).

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= 4.049, DE= 0.615), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.151, DE= 0.723), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.259, DE= 0.577) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.276, DE= 0.573). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.331, DE= 0.596) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.341, DE= 0.554). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.355, DE= 0.549) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.376, DE= 0.568).

**Tabla 103.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.939            | 4.268 | 0.481               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.632            | 4.151 | 0.723               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.776            | 4.331 | 0.596               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.701            | 4.259 | 0.577               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.502            | 4.049 | 0.615               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.830            | 4.276 | 0.573               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.880            | 4.376 | 0.568               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.756            | 4.341 | 0.554               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.899            | 4.355 | 0.549               |

*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 0.939 como se muestra en la Tabla 103.3.

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 (18.4%), la falta de pensiones (23.1%) y de bonos o primas de servicios (17.3%), con un nivel moderado la participación de utilidades (62%) y las vacaciones pagadas (22.4%).

**Tabla 103.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 18.4%            | 23.1%   | 17.3%  | 62%        | 22.4%              |
| Sí         | 81.6%            | 76.9%   | 82.7%  | 38%        | 77.6%              |
| 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 103.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

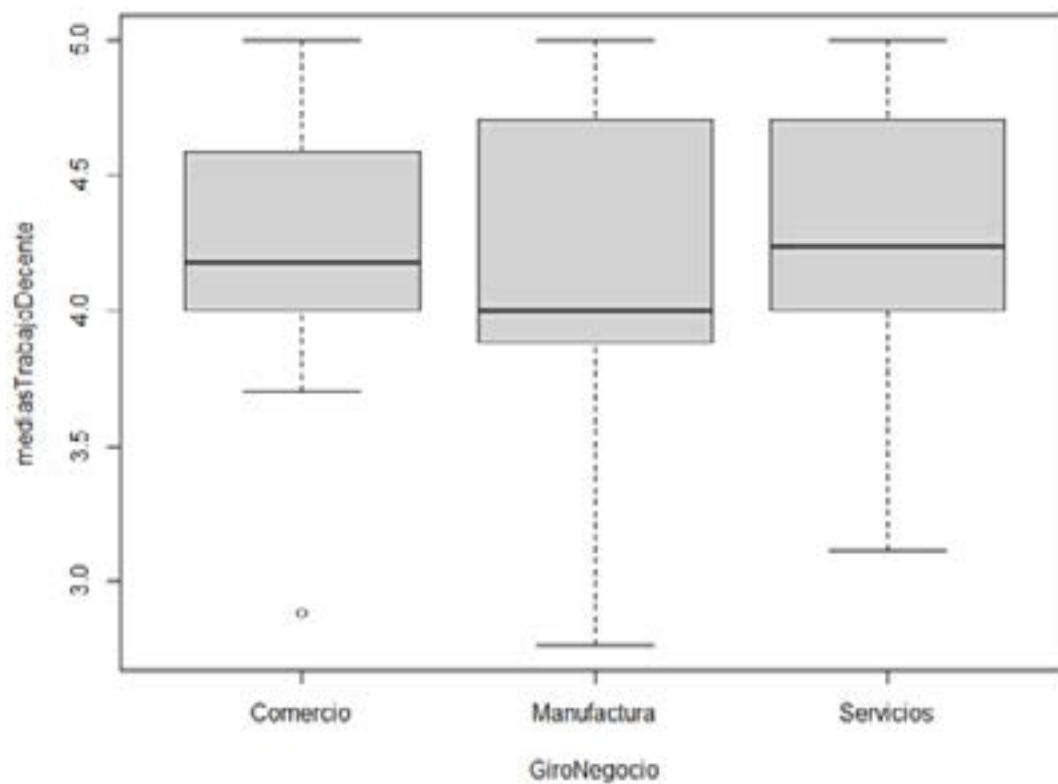
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.642. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.21   | 0.1031  | 0.444   | 0.642  |
| Residuals    |    |        | 252     | 58.51   | 0.2322 |

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

**Figura 103.5**

*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 103.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

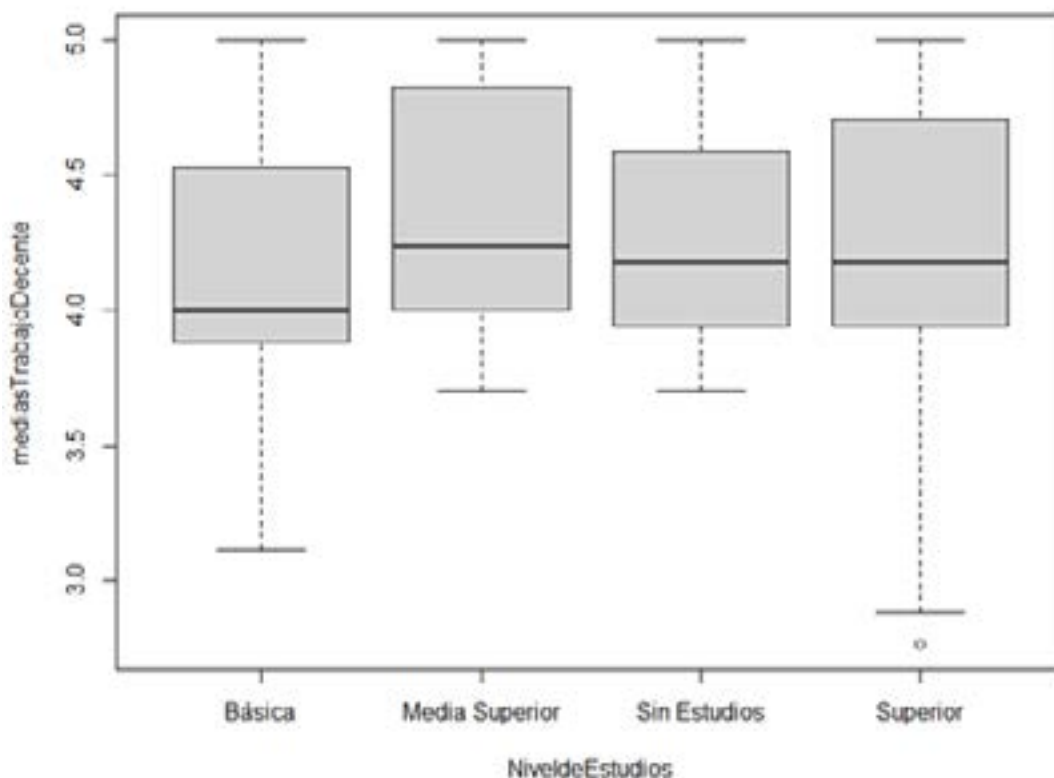
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.176. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.14   | 0.3812  | 1.662   | 0.176  |
| Residuals         |    |        | 251     | 57.57   | 0.2294 |

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

**Figura 103.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

El crecimiento económico sostenido es un catalizador del progreso para cualquier país, esto consecuentemente genera mayor y mejores empleos que trascienden en la mejora de la calidad de vida de las personas. Promover el trabajo decente hace parte de los ODS y debe estar en la agenda de cada país como una prioridad.

En este documento se analizaron 8 variables (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 trato, entorno del trabajo seguro y promoción del diálogo social) encontrando que las percepciones de los directores de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Cartagena se sitúa en un nivel regular, principalmente en las variables de oportunidad de empleo y horas de trabajo decente las cuales presentan las puntuaciones más bajas, por otra parte variables como promoción del diálogo e igualdad de oportunidades y trato presentan puntuaciones más altas, esto guarda coherencia con la información recolectada a través de las encuestas en las que se logró determinar que al menos en cada organización se encuentra vinculada laboralmente una mujer, apuntando así a la igualdad de oportunidades por género.

Es preocupante otros resultados como los hallados en el área de protección y seguridad social en el cual se observa que las empresas no ofrecen a sus colaboradores las prestaciones correspondientes afectando así los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con el análisis de las hipótesis se concluye que no hay diferencias significativas en la percepción de trabajo decente en función del tipo de empresa o nivel de estudio del director.

A partir de lo anterior se determina que evidentemente las mypes de la ciudad de Cartagena deben mejorar en los aspectos relacionados con la formalización laboral y garantía de los derechos de sus trabajadores lo cual se traduce en 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> RECIBIDO:
- 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. (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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- Naciones Unidas (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- 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>

## **Capítulo 104. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Portoviejo, Manabí, Ecuador.**

Martha Yadira García Briones  
María Elizabeth Arteaga García  
Mercedes Elina Intriago Cedeño  
María Elena Torrens Pérez

**Universidad San Gregorio de Portoviejo**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.49>

### **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 Portoviejo, Manabí, Ecuador. 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 383 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. La variable de seguridad social ofrecida a los colaboradores, presenta altos porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador, como la falta de pensiones (52.5%) y de bonos de servicios (61.4%). Se aplicó la prueba Fisher, para el análisis comparativo tipo de empresas y nivel de estudio, teniendo como respuesta que no hay diferencias significativas de medias en ambas, lo que comprueba la hipótesis planteada, sin embargo, el nivel de estudios del directivo, muestra efectos representativos que afectan a los trabajadores al no aplicar la normativa laboral, vulnera derechos y beneficios del trabajador.

### **Palabras clave**

Directores, Empresarios, Mype ,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 Portoviejo, Manabí, Ecuador, 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 de acuerdo a cifras del 2019 con un total de 17.496 empresas, de las cuales el 8.65% se dedican a la industria, 37.21 % al comercio y 44.87% a servicios (INEC, 2022, 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 Portoviejo, Manabí, Ecuador, 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

*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>*

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= 0.994), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.999), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.999), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.999) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.023), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.928$ ).

**Tabla 104.1***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), 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 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 Portoviejo, Manabí, Ecuador. 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 Portoviejo, Manabí, Ecuador. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 104.2, de los 383 empresarios que respondieron el cuestionario, el 49.1% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 50.9% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 76 años, con un promedio de 43 años y una moda de 45 años. El 53% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 38.6% con nivel media superior, 7.6% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 54% seguidos de los solteros con 26.4%.

La mayoría de los negocios (39.4%) pertenecen al giro comercial, un 12.5% a la prestación de servicios y sólo 48% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.8% 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 85.9% emplea de 1 a 10 trabajadores, por otra parte, el 88.5% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres, y en el 71% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 104.2**

*Características demográficas de los participantes (n=383).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 188 | 49.1%      | Soltero (a)    | 101 | 26.4%      |
| Masculino      | 195 | 50.9%      | Casado (a)     | 207 | 54%        |
|                |     |            | Unión libre    | 38  | 9.9%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 26  | 6.8%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 11  | 2.9%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 30  | 7.8%       | Sin estudios                    | 3   | 0.8%       |
| 24 a 30 años                              | 50  | 13.1%      | Educación básica                | 29  | 7.6%       |
| 31 a 40 años                              | 77  | 20.1%      | Educación media superior        | 148 | 38.6%      |
| 41 a 50 años                              | 115 | 30%        | Educación superior              | 203 | 53%        |
| 51 >                                      | 111 | 29%        |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 29  | 7.6%       | Comercio                        | 151 | 39.4%      |
| 2 a 3 años                                | 83  | 21.7%      | Servicios                       | 48  | 12.5%      |
| 4 a 6 años                                | 80  | 20.9%      | Manufactura                     | 184 | 48%        |
| 6>                                        | 191 | 49.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 329 | 85.9%      | Sin mujeres                     | 37  | 9.7%       |
| De 11 a 30                                | 46  | 12%        | De 1 a 10                       | 339 | 88.5%      |
| De 31 a 50                                | 8   | 2.1%       | De 11 a 30                      | 7   | 1.8%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 82  | 21.4%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 272 | 71%        |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 29  | 7.6%       |                                 |     |            |

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 104.3).

La dimensión con la menor media (M), que puede considerarse regular, fue Oportunidad de Empleo (OE) con una desviación estándar (DE) menor a la unidad (M= 4.095, DE= 0.744), con un comportamiento similar, Horas de trabajo decente (HTD) (M= 4.236, DE= 0.593), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.367, DE= 0.603) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.376, DE= 0.618). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.405, DE= 0.535) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.427, DE= 0.554). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.441, DE= 0.525) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.449, DE= 0.573).

**Tabla 104.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.928            | 4.353 | 0.462               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.641            | 4.095 | 0.744               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.802            | 4.376 | 0.618               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.782            | 4.367 | 0.603               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.507            | 4.236 | 0.593               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.829            | 4.405 | 0.535               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.726            | 4.449 | 0.573               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.663            | 4.427 | 0.554               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.878            | 4.441 | 0.525               |

*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 0.928 como se muestra en la tabla 104.3.

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 (37.1%), la falta de pensiones (52.5%) y de bonos o primas de servicios (61.4%), con un nivel moderado la participación de utilidades (47.8%) y las vacaciones pagadas (67.1%).

**Tabla 104.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 37.1%            | 52.5%   | 61.4%  | 47.8%      | 67.1%              |
| Sí         | 62.9%            | 47.5%   | 38.6%  | 52.2%      | 32.9%              |
| 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 104.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

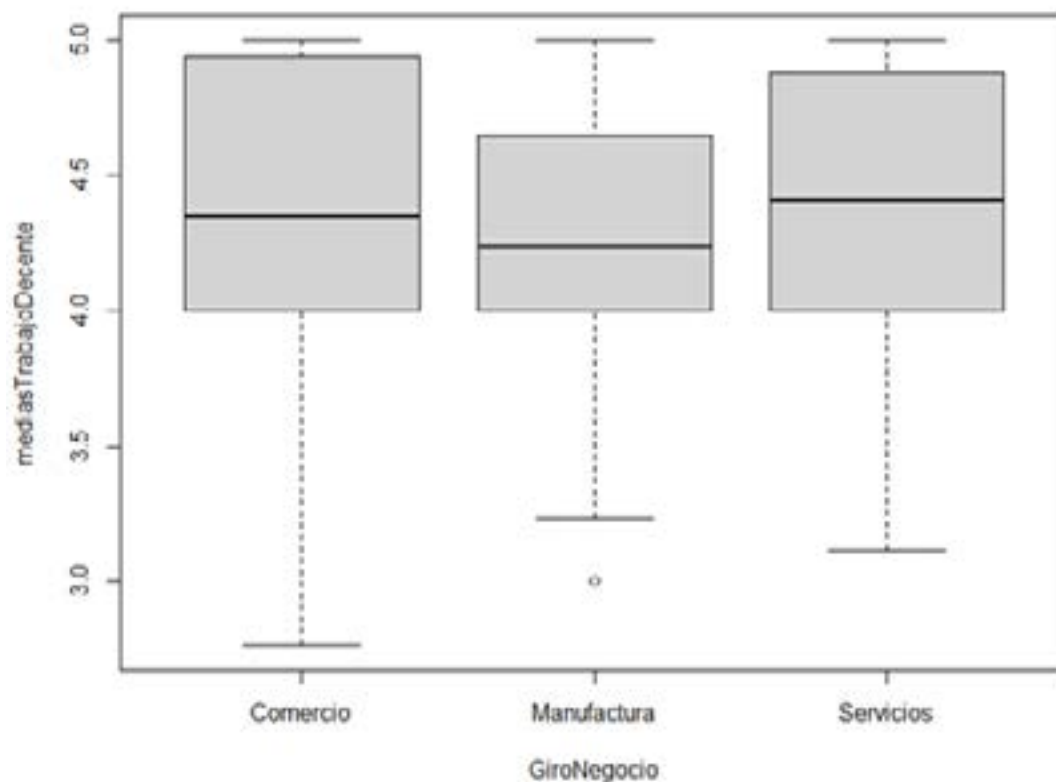
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.211. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.66   | 0.3316  | 1.561   | 0.211  |
| Residuals    |    |        | 380     | 80.70   | 0.2124 |

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

**Figura 104.5**

*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 104.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

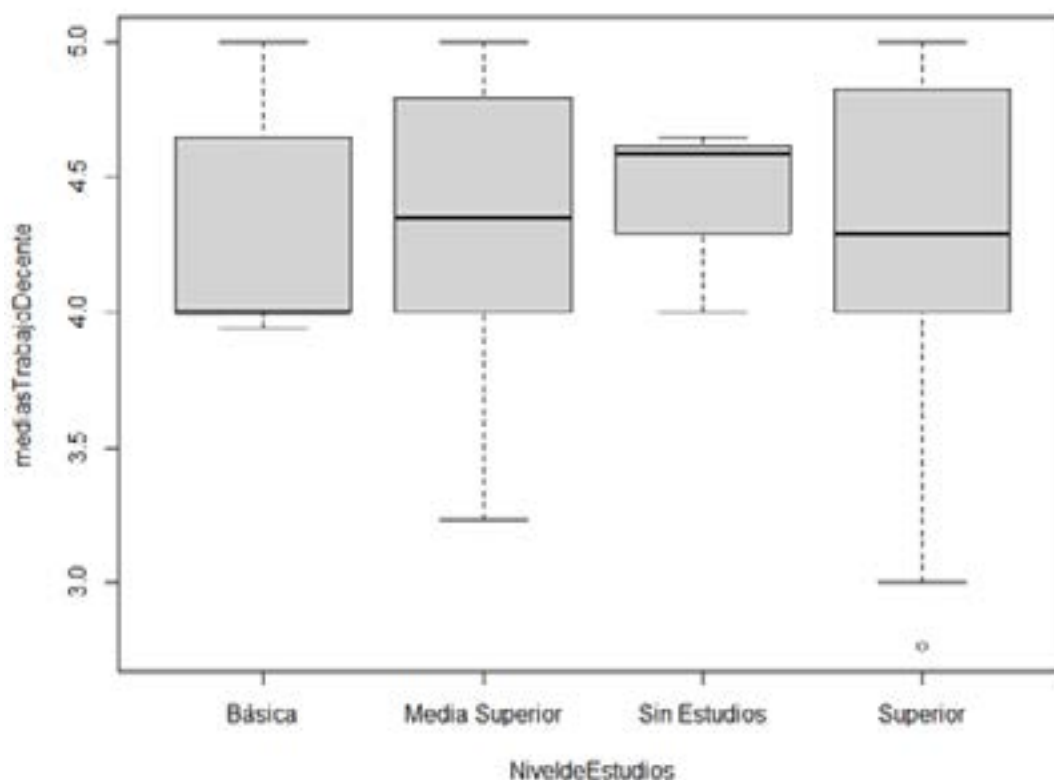
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.667. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Nivel de Estudios | 3  | 0.34   | 0.1118  | 0.523   | 0.667  |
| Residuals         |    |        | 379     | 81.03   | 0.2138 |

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

**Figura 104.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos, con la aplicación de las herramientas RStudio y las hipótesis planteadas, se ha comprobado que no existe una diferencia significativa en las diversas microempresas en correspondencia al sector al que pertenecen; no obstante, se verificó que el nivel de estudios de los directivos si bien no presenta diferencias significativas, llega a impactar en estos resultados, evidenciando situaciones desfavorables que perjudican

directamente al trabajador.

Es lamentable que así suceda, pues en Ecuador existen políticas y herramientas que pueden garantizar las condiciones para un trabajo decente, como lo constituye el Código del Trabajo, que establece el límite de las jornadas, así como la remuneración justa en correspondencia a las jornadas de trabajo y atendiendo a cada sector. Además, se tienen en cuenta la igualdad de derecho al trabajo del hombre y la mujer, todo lo concerniente a los derechos laborales (Torrens y Golla, 2019).

En Ecuador el Código del Trabajo en el artículo 117 establece un aumento del salario básico todos los años de forma continua (Código del Trabajo, 2019).

Según Cunuhay y Villagómez (2011) es necesario la calificación adecuada de los recursos humanos, en correspondencia a las exigencias de una economía más productiva pero que a su vez debe brindar beneficios y seguridad al trabajador que garantiza los niveles de producción, con un trabajo decente, donde exista la equidad, justicia, igualdad y responsabilidad social.

Por otra parte, en Ecuador el Art. 1. Del Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo, establece las disposiciones que deben ser aplicadas en todas las empresas y a todas las actividades laborales, además que existen los medios de capacitación en el país para que las personas que ocupen este cargo en las empresas lo puedan desempeñar efectivamente (Código del Trabajo, 2002). Pues lo que está en déficit en este caso es el nivel educativo de los directivos en cuanto a materia laboral al igual que el estado debe ejercer un papel más educativo y fiscal en todo el sector empresarial.

En estudios recientes de Navarro et al. (2021) manifiestan que internacionalmente se ha establecido exigencias para el cumplimiento de algunos objetivos del Desarrollo Sostenible de la Agenda (ODS) 2030 con énfasis en el objetivo número 8 sobre el trabajo decente, pero la realidad es que existen numerosas adversidades a nivel de estado, Ecuador no está excepto de ello y todo lo concerniente a la pandemia del COVID 19, lo que ha perjudicado aún más el cumplimiento de este objetivo.



## 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> RECIBIDO:
- 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>
- Código del Trabajo, & Humanos, R. (2002). Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Decreto Ejec, (2393).
- Código del Trabajo. (2019). Quito: Ministerio del Trabajo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2016). Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo.
- Cunuhay, G.T.y Villagomez, M. C. (2011). El trabajo decente a la luz del derecho laboral en el contexto social de Ecuador. Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas. UTC. Latacunga. 63 p. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/974>
- 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), 0–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](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>
- INEC. (2022). Instituto Nacional de Estadística y Censo. <https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadordeEstadisticasEmpresariales/Dportada>
- 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>
- Navarro Cejas, M., Delgado Demera, H., y Nieves Loja, G. M. (2021). Trabajo

- Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 578-594. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.9>
- 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.
- Torrens, M. E. P., & Goya, G. R. (2019). Salarios mínimos y necesidades vitales. *ECA Sinergia*, 10(3), 108–118. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v10i3.1983](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i3.1983)
- 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>

## **Capítulo 105. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Tlahuelilpan y Atitalaquia, Hidalgo, México.**

Ivette Flores Jiménez

Ruth Flores Jiménez

José Luis Alvarado Resendiz

Ma. del Rosario García Velázquez

**Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.50>

### **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 Tlahuelilpan y Atitalaquia, Hidalgo, 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 445 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. Las dimensiones que se abordaron en la investigación fueron las oportunidades 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 y seguro social todas por arriba de la media. los empresarios deben de tener en cuenta que el trabajo decente mejora aspectos como son la igualdad, un trabajo bien remunerado, una justicia social, la solidaridad no forjando cimientos para un bienestar mejor.

### **Palabras clave**

Igualdad, Microempresas, 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 Tlahuelilpan y Atitalaquia, Hidalgo, 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 2,877 empresas, de las cuales el 40.8% se dedican a la industria, 47.3% al comercio y 12% 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 Tlahuelilpan y Atitalaquia, Hidalgo, 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

*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>*

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= 0.991), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.996), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.996), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.996) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.039), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.939$ ).



**Tabla 105.1**

*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), 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 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 Tlahuelilpan y Atitalaquia, Hidalgo, 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 Tlahuelilpan y Atitalaquia, Hidalgo, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 105.2, de los 445 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 84 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 28.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 35.1% con nivel media superior, 34.8% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 58.2% seguidos de los solteros con 18.9%.

La mayoría de los negocios (78.4%) pertenecen al giro comercial, un 20% a la prestación de servicios y sólo 1.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 20.7% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 37 trabajadores, de las empresas el 96% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 84.7% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 77.1% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 105.2**

*Características demográficas de los participantes (n=445).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 224 | 50.3%      | Soltero (a)    | 84  | 18.9%      |
| Masculino      | 221 | 49.7%      | Casado (a)     | 259 | 58.2%      |
|                |     |            | Unión libre    | 69  | 15.5%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 29  | 6.5%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 4   | 0.9%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 20  | 4.5%       | Sin estudios                    | 7   | 1.6%       |
| 24 a 30 años                              | 67  | 15.1%      | Educación básica                | 155 | 34.8%      |
| 31 a 40 años                              | 125 | 28.1%      | Educación media superior        | 156 | 35.1%      |
| 41 a 50 años                              | 112 | 25.2%      | Educación superior              | 127 | 28.5%      |
| 51 >                                      | 121 | 27.2%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 57  | 12.8%      | Comercio                        | 349 | 78.4%      |
| 2 a 3 años                                | 85  | 19.1%      | Servicios                       | 89  | 20%        |
| 4 a 6 años                                | 102 | 22.9%      | Manufactura                     | 7   | 1.6%       |
| 6>                                        | 201 | 45.2%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 427 | 96%        | Sin mujeres                     | 63  | 14.2%      |
| De 11 a 30                                | 17  | 3.8%       | De 1 a 10                       | 377 | 84.7%      |
| De 31 a 50                                | 1   | 0.2%       | De 11 a 30                      | 5   | 1.1%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 94  | 21.1%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 343 | 77.1%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 8   | 1.8%       |                                 |     |            |

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 105.3).

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= 3.801, DE= 0.901), con un comportamiento similar, Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 3.867, DE= 0.951), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 3.915, DE= 0.93) e ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 3.988, DE= 0.92). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.088, DE= 0.901) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.154, DE= 0.921). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.246, DE= 0.903) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.262, DE= 0.875).

**Tabla 105.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.939            | 4.030 | 0.729               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.665            | 3.915 | 0.930               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.777            | 4.088 | 0.901               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.772            | 3.988 | 0.920               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.624            | 3.801 | 0.901               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.816            | 3.867 | 0.951               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.865            | 4.246 | 0.903               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.803            | 4.154 | 0.921               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.917            | 4.262 | 0.875               |

*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 0.939 como se muestra en la tabla 105.3.

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 (86.3%), la falta de pensiones (96.9%) y de bonos o primas de servicios (82.9%), con un nivel moderado la participación de utilidades (81.8%) y las vacaciones pagadas (85.2%).

**Tabla 105.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 86.3%            | 96.9%   | 82.9%  | 81.8%      | 85.2%              |
| Sí         | 13.7%            | 3.1%    | 17.1%  | 18.2%      | 14.8%              |
| 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 105.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

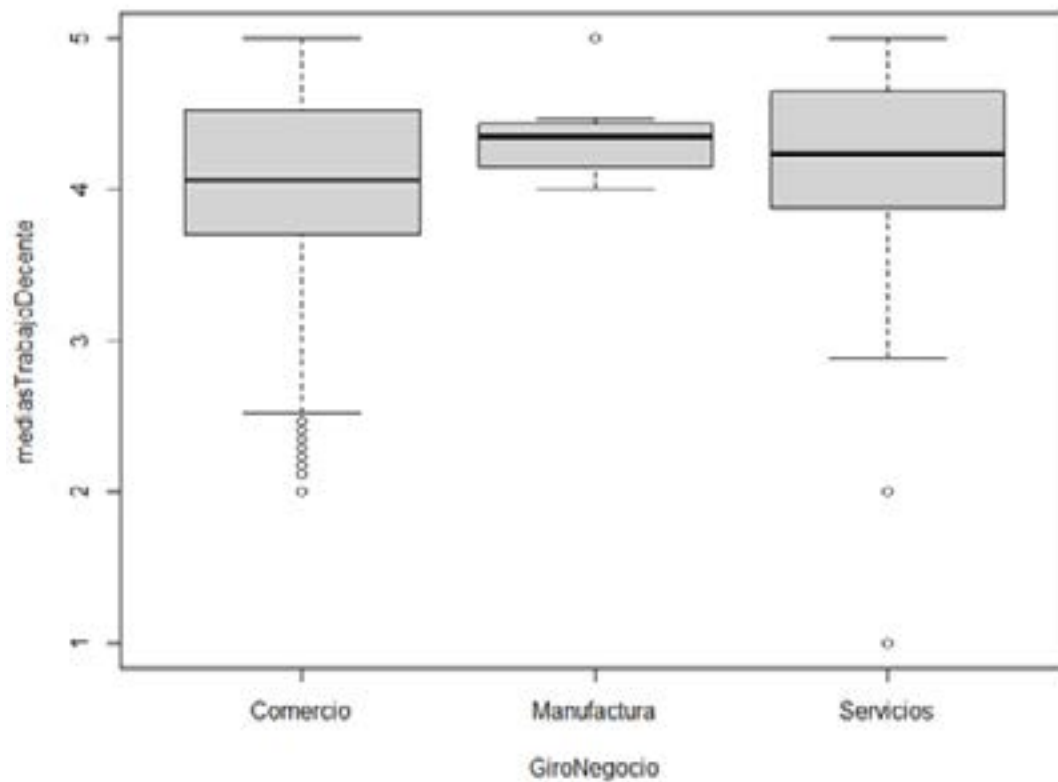
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.052. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 3.14   | 1.5695  | 2.977   | 0.052 . |
| Residuals    |    |        | 442     | 233.03  | 0.5272  |

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

**Figura 105.5**

*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 105.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

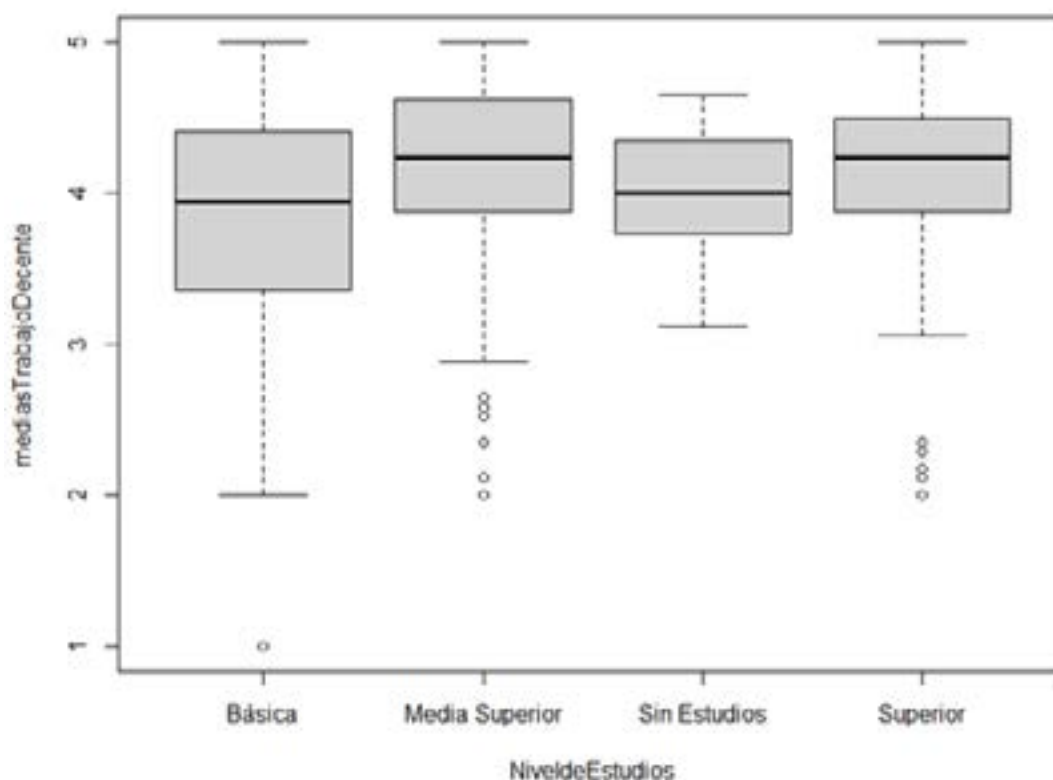
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)       |
|-------------------|----|--------|---------|---------|--------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 10.79  | 3.598   | 7.039   | 0.000124 *** |
| Residuals         |    |        | 441     | 225.38  | 0.511        |

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

**Figura 105.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Las dimensiones pueden ser consideradas que fueron regulares en cuanto a horas de trabajo decente, conciliación del trabajo con la vida familiar, oportunidad de empleo, ingresos adecuados y trabajo productivo, con el mismo nivel regular la estabilidad y seguridad en el empleo y del entorno del trabajo seguro; con un nivel poco mayor la igualdad de oportunidades y del trato con una mayor promoción del diálogo social.

Para promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible debe de existir pleno empleo productivo y trabajo decente para todos en donde implique que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias que ofrezcan mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social; se debe de ofrecer mejores oportunidades a en empleo decente a una mayor educación y formación de la mayor calidad posible, dotar a los trabajadores de las aptitudes que se ajusten a las demandas del mercado de trabajo y darles acceso a la protección social y a los servicios básicos independientemente de su tipo de contrato, garantizar la igualdad de condiciones para que todos los trabajadores aspirantes puedan lograr un empleo productivo sin tener en cuenta su género, su nivel de ingresos o sus antecedentes socio económicos.

## **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/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](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>



## **Capítulo 106. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Othón P. Blanco, Quintana Roo, México.**

Erwin Adame Gómez  
José Manuel Riveroll Hoy  
José Romeo de la Cruz Quintana  
Rafael Dircio López

**Universidad Tecnológica de Chetumal**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.51>

### **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 Othón P. Blanco, Quintana Roo, 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 451 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. El estudio mostró que los directivos de las mype consideran importante el TD, sin embargo, dichas creencias o intenciones no se miran reflejadas en las acciones de las empresas que dirigen, los aspectos de mayor vulnerabilidad fueron falta de Seguridad social o servicio formal de salud (74.9%), la falta de pensiones (90%) y de bonos o primas de servicios (76.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (72.7%) y las vacaciones pagadas (78.9%).

### **Palabras clave**

Empleo, Mypes, Trabajo, 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 Othón P. Blanco, Quintana Roo, 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 177,963 empresas, de las cuales el 8.1% se dedican a la industria, 49.3% al comercio y 42.6% 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 Othón P. Blanco, Quintana Roo, 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

*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>*

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= 0.977), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.984), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.98), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.984) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.071), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.895$ ).



**Tabla 106.1**

*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), 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 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 Othón P. Blanco, Quintana Roo, 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 Othón P. Blanco, Quintana Roo, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 106.2, de los 451 empresarios que respondieron el cuestionario, el 52.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 47.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 85 años, con un promedio de 40 años y una moda de 45 años. El 37.7% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 39.5% con nivel media superior, 21.7% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 56.1% seguidos de los solteros con 23.1%.

La mayoría de los negocios (54.1%) pertenecen al giro comercial, un 40.1% a la prestación de servicios y sólo 5.8% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 19.7% 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 97.6% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 86% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 82.9% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 106.2**

*Características demográficas de los participantes (n=451).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 236 | 52.3%      | Soltero (a)    | 104 | 23.1%      |
| Masculino      | 215 | 47.7%      | Casado (a)     | 253 | 56.1%      |
|                |     |            | Unión libre    | 47  | 10.4%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 31  | 6.9%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 16  | 3.5%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 45  | 10%        | Sin estudios                    | 5   | 1.1%       |
| 24 a 30 años                              | 69  | 15.3%      | Educación básica                | 98  | 21.7%      |
| 31 a 40 años                              | 121 | 26.8%      | Educación media superior        | 178 | 39.5%      |
| 41 a 50 años                              | 113 | 25.1%      | Educación superior              | 170 | 37.7%      |
| 51 >                                      | 103 | 22.8%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 45  | 10%        | Comercio                        | 244 | 54.1%      |
| 2 a 3 años                                | 102 | 22.6%      | Servicios                       | 181 | 40.1%      |
| 4 a 6 años                                | 130 | 28.8%      | Manufactura                     | 26  | 5.8%       |
| 6 >                                       | 174 | 38.6%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 440 | 97.6%      | Sin mujeres                     | 59  | 13.1%      |
| De 11 a 30                                | 9   | 2%         | De 1 a 10                       | 388 | 86%        |
| De 31 a 50                                | 2   | 0.4%       | De 11 a 30                      | 4   | 0.9%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 74  | 16.4%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 374 | 82.9%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 3   | 0.7%       |                                 |     |            |

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 106.3).

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= 3.991, DE= 0.62), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.151, DE= 0.713), Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.154, DE= 0.728) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.243, DE= 0.678). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.306, DE= 0.675) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.4, DE= 0.598). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.412, DE= 0.596) e Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.44, DE= 0.621).

**Tabla 106.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.895            | 4.261 | 0.468               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.653            | 4.151 | 0.713               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.738            | 4.306 | 0.675               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.703            | 4.154 | 0.728               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.304            | 3.991 | 0.620               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.764            | 4.243 | 0.678               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.841            | 4.440 | 0.621               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.595            | 4.400 | 0.598               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.793            | 4.412 | 0.596               |

*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 0.895 como se muestra en la Tabla 106.3.

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 (74.9%), la falta de pensiones (90%) y de bonos o primas de servicios (76.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (72.7%) y las vacaciones pagadas (78.9%).

**Tabla 106.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 74.9%            | 90%     | 76.5%  | 72.7%      | 78.9%              |
| Sí         | 25.1%            | 10%     | 23.5%  | 27.3%      | 21.1%              |
| 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 106.5.).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

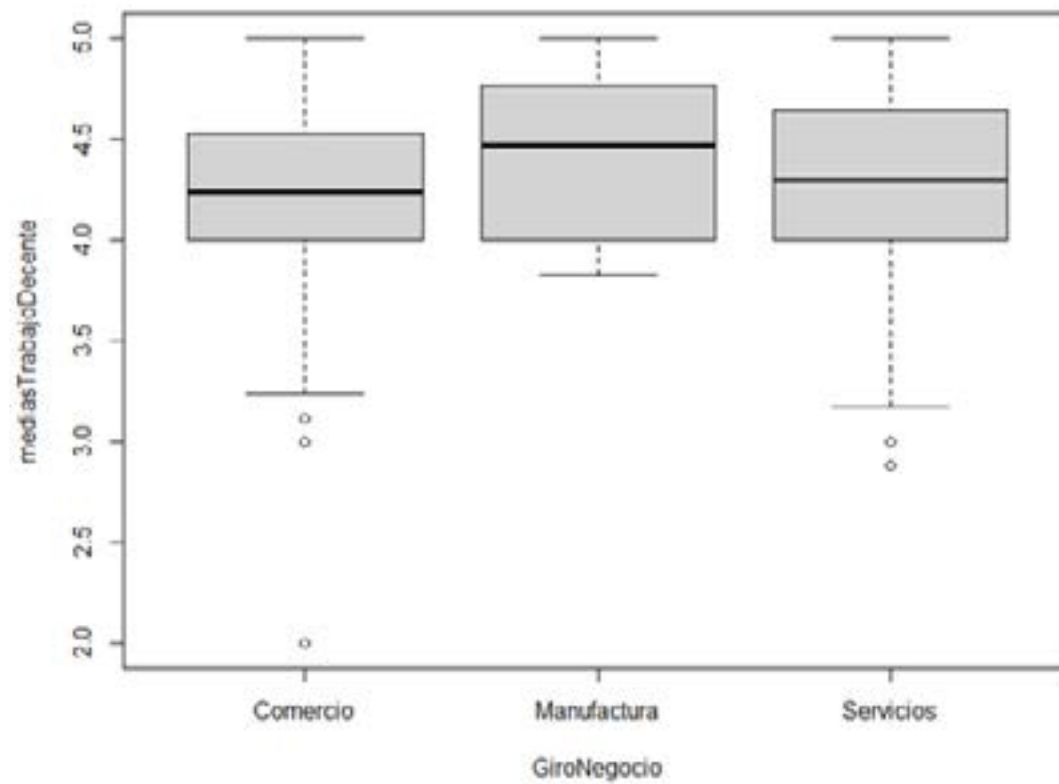
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.04. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|--------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Giro Negocio | 2  | 1.40   | 0.7005  | 3.23    | 0.0405 * |
| Residuals    |    |        | 448     | 97.14   | 0.2168   |

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

**Figura 106.5**

*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 106.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

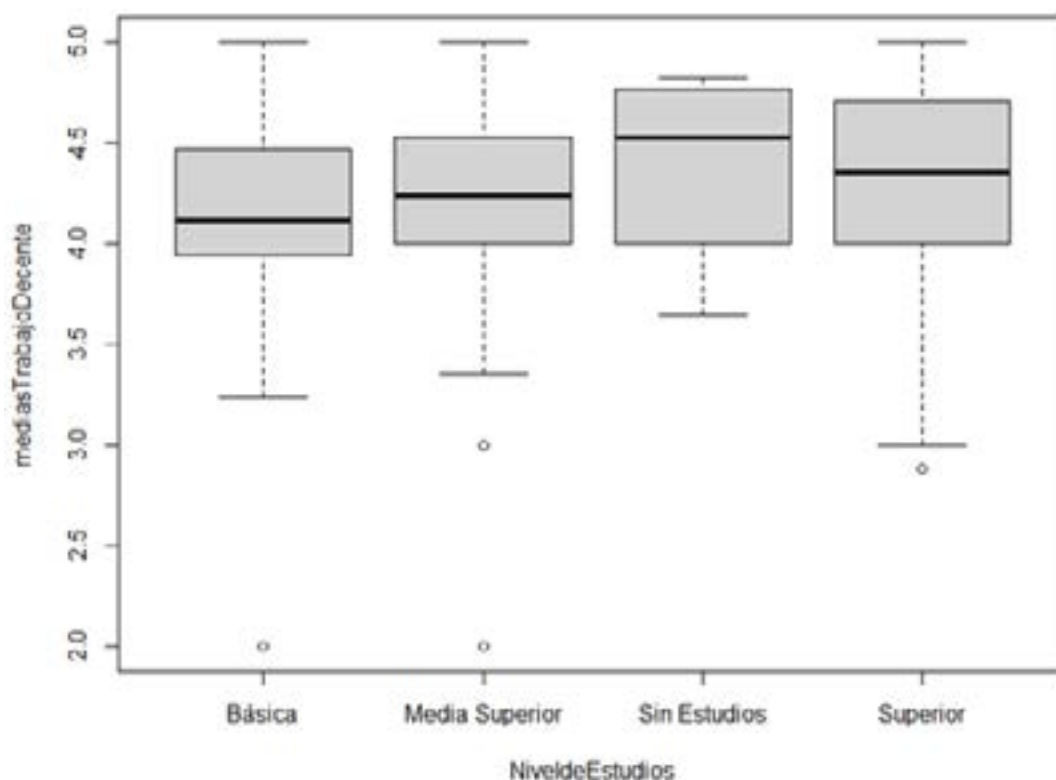
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.063. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.59   | 0.5307  | 2.447   | 0.0632 . |
| Residuals         |    |        | 447     | 96.95   | 0.2169   |

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

**Figura 106.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

El estudio concluye arrojando los siguientes resultados, 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 (74.9%), la falta de pensiones (90%) y de bonos o primas de servicios (76.5%), con un nivel moderado la participación de utilidades (72.7%) y las vacaciones pagadas (78.9%). Estos datos afirman la percepción acerca del contexto othonense en donde la burocracia representa la mayoría de las oportunidades laborales dentro del municipio en contraste con una

cultura empresarial basada en la meritocracia en la que los negocios en su mayoría familiares son de tipo pequeños, estos últimos en su gran mayoría bajo un enfoque de no respetar los derechos laborales, ya sea por desconocimiento de la ley o por percibir como un costo alto el hecho de brindar seguridad social a sus colaboradores.

Cabe mencionar que, de manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos, alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. No obstante, se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.04. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias. La comparación respecto a las medias muestra que las mype que se encuentran en el sector considerado manufactura tienen ofrecer a sus colaboradores mayor cobertura de seguridad social, comportamiento que no se repite en el sector comercio y servicios.

Respecto al comparativo de medias de TD para estimar que tanto el nivel de estudios estimula la actitud hacia esta variable, se desprende la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. Para lo cual se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.063. La prueba Fisher señala que no hay diferencias significativas de medias. Por esta razón, no se observa un comportamiento diferenciable evaluado desde la variable nivel de estudio, este resultado no dista de la realidad del municipio, debido a la baja capacidad de gestión que tienen las personas directivas de las mypes, además cabe destacar que solo el 5.8% de los negocios encuestados se dedica a la producción de manufacturas. Falta trabajar en el desarrollo de una cultura empresarial que mire el TD como un derecho para los colaboradores.

## **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-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](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>

## **Capítulo 107. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Caborca, Sonora, México.**

Olga Selenia Federico Valle  
Patricia Juárez Carmelo  
Flavio Alonso Rosales Díaz  
María del Rosario Quintana Gallardo

**Universidad de Sonora**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.52>

### **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 Caborca, Sonora, 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 418 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. Los directivos de las empresas de 418 empresas que fueron encuestadas en la ciudad de Caborca, Sonora, resaltan la importancia de contar con personal capacitado para las distintas áreas de trabajo, para ello resulta indispensable contar con habilidades, competencias y conocimientos idóneos para su desempeño laboral.

### **Palabras clave**

trabajo decente, mypes y habilidades.

## **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 Caborca, Sonora, 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 3,856 empresas, de las cuales el 8.8% se dedican a la industria, 38.6% al comercio y 52.6% 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 Caborca, Sonora, 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

*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>*

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= 0.966), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.977), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.971), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.977) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.071), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.876$ ).

**Tabla 107.1***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), 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 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 Caborca, Sonora, 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 Caborca, Sonora, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 107.2, de los 418 empresarios que respondieron el cuestionario, el 54.3% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 45.7% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 86 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 31.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 53.8% con nivel media superior, 13.2% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 62.2% seguidos de los solteros con 20.1%.

La mayoría de los negocios (89.7%) pertenecen al giro comercial, un 9.3% a la prestación de servicios y sólo 1% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 13.6% 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 95.7% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 87.1% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 69.9% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 107.2**

*Características demográficas de los participantes (n=418).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 227 | 54.3%      | Soltero (a)    | 84  | 20.1%      |
| Masculino      | 191 | 45.7%      | Casado (a)     | 260 | 62.2%      |
|                |     |            | Unión libre    | 39  | 9.3%       |
|                |     |            | Divorciado (a) | 26  | 6.2%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 9   | 2.2%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 25  | 6%         | Sin estudios                    | 5   | 1.2%       |
| 24 a 30 años                              | 70  | 16.7%      | Educación básica                | 55  | 13.2%      |
| 31 a 40 años                              | 110 | 26.3%      | Educación media superior        | 225 | 53.8%      |
| 41 a 50 años                              | 132 | 31.6%      | Educación superior              | 133 | 31.8%      |
| 51 >                                      | 81  | 19.4%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 26  | 6.2%       | Comercio                        | 375 | 89.7%      |
| 2 a 3 años                                | 93  | 22.2%      | Servicios                       | 39  | 9.3%       |
| 4 a 6 años                                | 85  | 20.3%      | Manufactura                     | 4   | 1%         |
| 6 >                                       | 214 | 51.2%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 400 | 95.7%      | Sin mujeres                     | 45  | 10.8%      |
| De 11 a 30                                | 14  | 3.3%       | De 1 a 10                       | 364 | 87.1%      |
| De 31 a 50                                | 4   | 1%         | De 11 a 30                      | 9   | 2.2%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 119 | 28.5%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 292 | 69.9%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 7   | 1.7%       |                                 |     |            |

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 107.3).

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= 4.105, DE= 0.635), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.123, DE= 0.626), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.129, DE= 0.663) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.148, DE= 0.555). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.222, DE= 0.58) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.228, DE= 0.56). Con un nivel ya elevado Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.269, DE= 0.568) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.275, DE= 0.622).

**Tabla 107.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.876            | 4.185 | 0.413               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.650            | 4.129 | 0.663               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.731            | 4.275 | 0.622               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.525            | 4.123 | 0.626               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.579            | 4.105 | 0.635               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.609            | 4.148 | 0.555               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.723            | 4.222 | 0.580               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.591            | 4.228 | 0.560               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.794            | 4.269 | 0.568               |

*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 0.876 como se muestra en la tabla 107.3.

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 (63.9%), la falta de pensiones (78.7%) y de bonos o primas de servicios (68.2%), con un nivel moderado la participación de utilidades (73.9%) y las vacaciones pagadas (64.6%).

**Tabla 107.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 63.9%            | 78.7%   | 68.2%  | 73.9%      | 64.6%              |
| Sí         | 36.1%            | 21.3%   | 31.8%  | 26.1%      | 35.4%              |
| 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 107.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

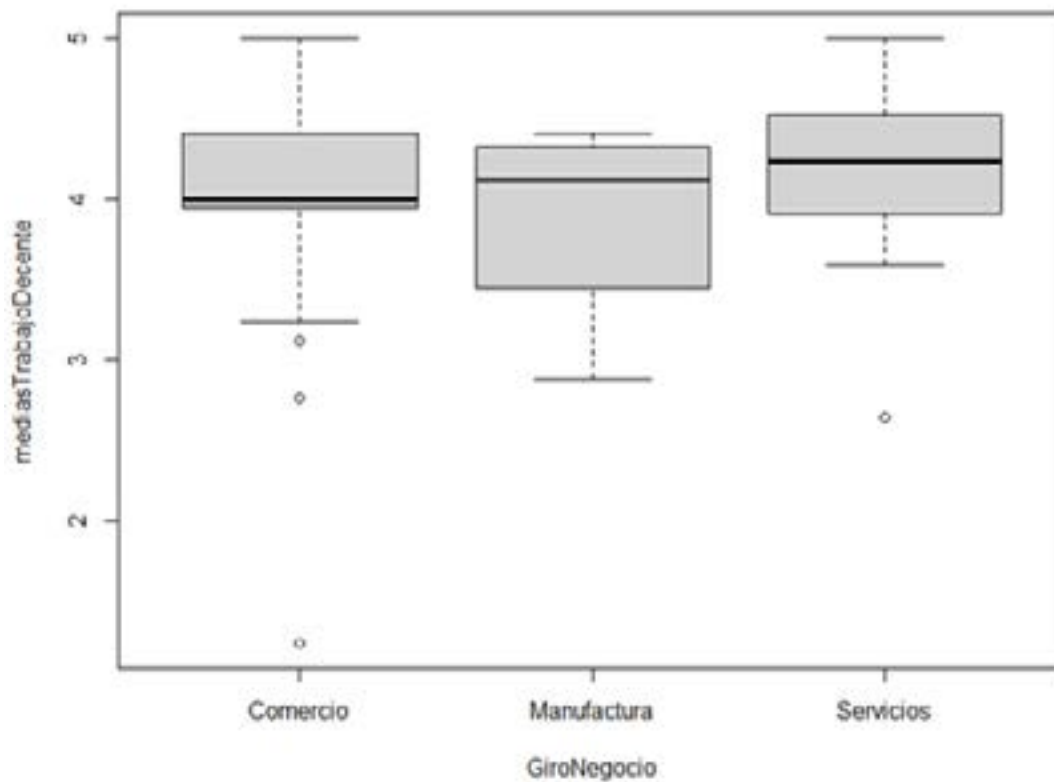
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.217. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2  | 0.52   | 0.2607  | 1.536   | 0.217  |
| Residuals    |    |        | 415     | 70.47   | 0.1698 |

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

**Figura 107.5**

*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 107.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

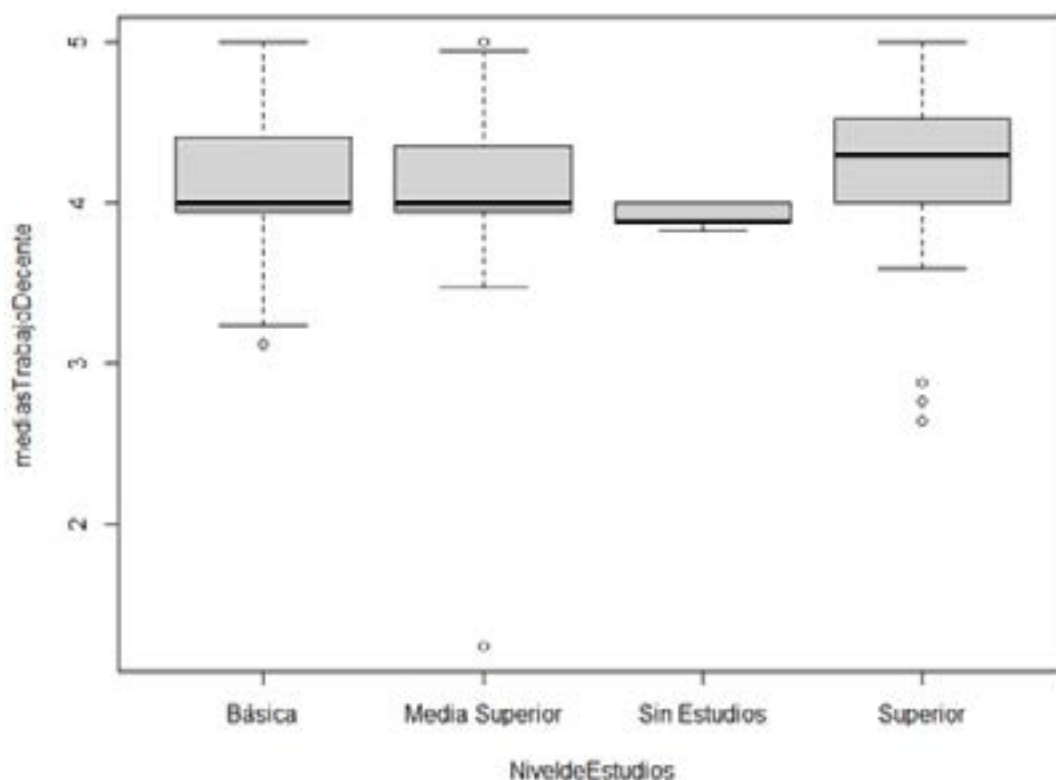
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.097. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.07   | 0.3575  | 2.117   | 0.0975 . |
| Residuals         |    |        | 414     | 69.92   | 0.1689   |

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

**Figura 107.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

La identificación del trabajo decente (TD) dentro de grupos de personas que trabajan en empresas está relacionada al nivel de estudios con los que estos cuentan, en la presente investigación se identificaron aspectos de interés tales como importancia y conocimiento respecto a seguridad social, vacaciones pagadas y bonos de vacaciones, en este sentido el nivel de comprensión de los términos y requerimientos y beneficios propios de los distintos puestos de trabajo, situación que indica que el nivel de preparación profesional en los empleados es de suma importancia en diferentes aspectos, uno de ellos es el rendimiento profesional, sin

embargo la aceptación y conocimiento de un trabajo que ofrezca de manera decente condiciones idóneas de desempeño laboral es fundamental.

## **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](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>



## **Capítulo 108. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Cañete, Perú, Perú.**

Bertha Silva Narvaste  
Jean Pierre Wong Silva  
Adolfo Silva Narvaste  
Paula Milagros Chiok Pérez  
**Universidad César Vallejo**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.53>

### **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 Cañete, Perú, Perú. 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 771 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.

En resumen, mientras que la Oportunidad de Empleo muestra una satisfacción relativamente constante, otras dimensiones exhiben variabilidades distintas en las respuestas. Existe la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad social, cobertura en salud, pensiones, vacaciones pagadas y bonificaciones, la cual afecta la satisfacción y el bienestar general de los empleados. Se encontró que hay diferencias significativas entre al menos dos grupos comparados en cuanto a tipo de empresa. También se evidenció que existen diferencias significativas en las percepciones del trabajo decente entre al menos dos grupos definidos por el nivel de estudios del directivo de la mype. Evidentemente no coincide con las propuestas de una remuneración justa y condiciones de libertad, justicia, seguridad y respeto a la dignidad humana como lo indican (Lanari, 2005) y (OIT, 2015) que indican remuneración adecuada, seguridad y protección social, para el desarrollo personal como familiar, trabajo decente, libertad de expresión, capacidad de organización y presencia en toma de decisiones, contribución al progreso de la sociedad en conjunto.

## **Palabras clave**

Igualdad de oportunidades, trabajo decente, seguridad social, bonos, entorno de trabajo

## **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 Cañete, Perú, no se cuenta con datos que indiquen si los empresarios realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente. INEI (2014) informo que la provincia de Cañete contaba con 12 mil 512 empresas antes de pandemia, post pandemia se evidencio que la mujer tuvo mayor participación en la conducción de empresas en el rubro de salones de belleza (72,8%), en servicio de comidas y bebidas (62,0%), en comercio al por menor (61,7%), en alojamiento (56,7%) y otro comercio al por mayor (55,2%). Los hombres, en empresas de transporte y almacenamiento (79,3%), construcción (77,8%), información y comunicaciones (73,0%), venta y reparación de vehículos (69,4%), y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (67,7%), entre las más resaltantes, resultados a nivel de Lima provincia coincidente con el escenario de estudio (INEI, 2023). No se cuenta con información específica a nivel de la provincia de Cañete por parte de INEI.

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 perspec-

tiva 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 Cañete, Perú, Perú, 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= 0.982), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.988), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.986), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.988) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.049), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.853$ ).

**Tabla 108.1**

*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     |



| Dimensión                          | Definición conceptual                                                                                                                                                                                               | Clave Instrumento | No.Ítem                |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|------------------------|
| 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                |
| 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-<br>5c-5d-<br>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), 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 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 Cañete, Perú, Perú. 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 Cañete, Perú, Perú. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 108.2, de los 771 empresarios que respondieron el cuestionario, el 59.4% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 40.6% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 85 años, con un promedio de 43 años y una moda de 45 años. El 13.5% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 32.2% con nivel media superior, 52.3% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 44.9% seguidos de los solteros con 33.6%.

La mayoría de los negocios (50.1%) pertenecen al giro comercial, un 6.6% a la prestación de servicios y sólo 43.3% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 16.3% 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 96.5% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 87.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 74.8% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 108.2**

*Características demográficas de los participantes (n=771).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|----------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil   |     |            |
| Femenino       | 458 | 59.4%      | Soltero (a)    | 259 | 33.6%      |
| Masculino      | 313 | 40.6%      | Casado (a)     | 346 | 44.9%      |
|                |     |            | Unión libre    | 88  | 11.4%      |
|                |     |            | Divorciado (a) | 56  | 7.3%       |
|                |     |            | Viudo (a)      | 22  | 2.9%       |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Edad (años)                               |     |            | Escolaridad                     |     |            |
| < 23 años                                 | 23  | 3%         | Sin estudios                    | 16  | 2.1%       |
| 24 a 30 años                              | 96  | 12.5%      | Educación básica                | 403 | 52.3%      |
| 31 a 40 años                              | 240 | 31.1%      | Educación media superior        | 248 | 32.2%      |
| 41 a 50 años                              | 220 | 28.5%      | Educación superior              | 104 | 13.5%      |
| 51 >                                      | 192 | 24.9%      |                                 |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 63  | 8.2%       | Comercio                        | 386 | 50.1%      |
| 2 a 3 años                                | 131 | 17%        | Servicios                       | 51  | 6.6%       |
| 4 a 6 años                                | 193 | 25%        | Manufactura                     | 334 | 43.3%      |
| 6 >                                       | 384 | 49.8%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 744 | 96.5%      | Sin mujeres                     | 88  | 11.4%      |
| De 11 a 30                                | 24  | 3.1%       | De 1 a 10                       | 677 | 87.8%      |
| De 31 a 50                                | 3   | 0.4%       | De 11 a 30                      | 6   | 0.8%       |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 160 | 20.8%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 577 | 74.8%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 34  | 4.4%       |                                 |     |            |

*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 108.3).

La dimensión con la menor media (M), que puede considerarse regular, fue Oportunidad de Empleo (OE) con una desviación estándar (DE) menor a la unidad (M= 4.059, DE= 0.655), con un comportamiento similar, Horas de trabajo decente (HTD) (M= 4.095, DE= 0.582), Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.115, DE= 0.555) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.138, DE= 0.555). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.182, DE= 0.585) y Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.214, DE= 0.541). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.226, DE= 0.632) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.262, DE= 0.539).

**Tabla 108.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.853            | 4.160 | 0.388               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.501            | 4.059 | 0.655               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.656            | 4.214 | 0.541               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.471            | 4.182 | 0.585               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.393            | 4.095 | 0.582               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.632            | 4.138 | 0.555               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.683            | 4.226 | 0.632               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.400            | 4.115 | 0.555               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.741            | 4.262 | 0.539               |

*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 0.853 como se muestra en la tabla 108.3.

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 (64.1%), la falta de pensiones (69.5%) y de bonos o primas de servicios (74.4%), con un nivel moderado la participación de utilidades (71.3%) y las vacaciones pagadas (88.8%).

**Tabla 108.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 64.1%            | 69.5%   | 74.4%  | 71.3%      | 88.8%              |
| Sí         | 35.9%            | 30.5%   | 25.6%  | 28.7%      | 11.2%              |
| 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 108.5).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H<sub>1</sub>: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H<sub>0</sub>: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

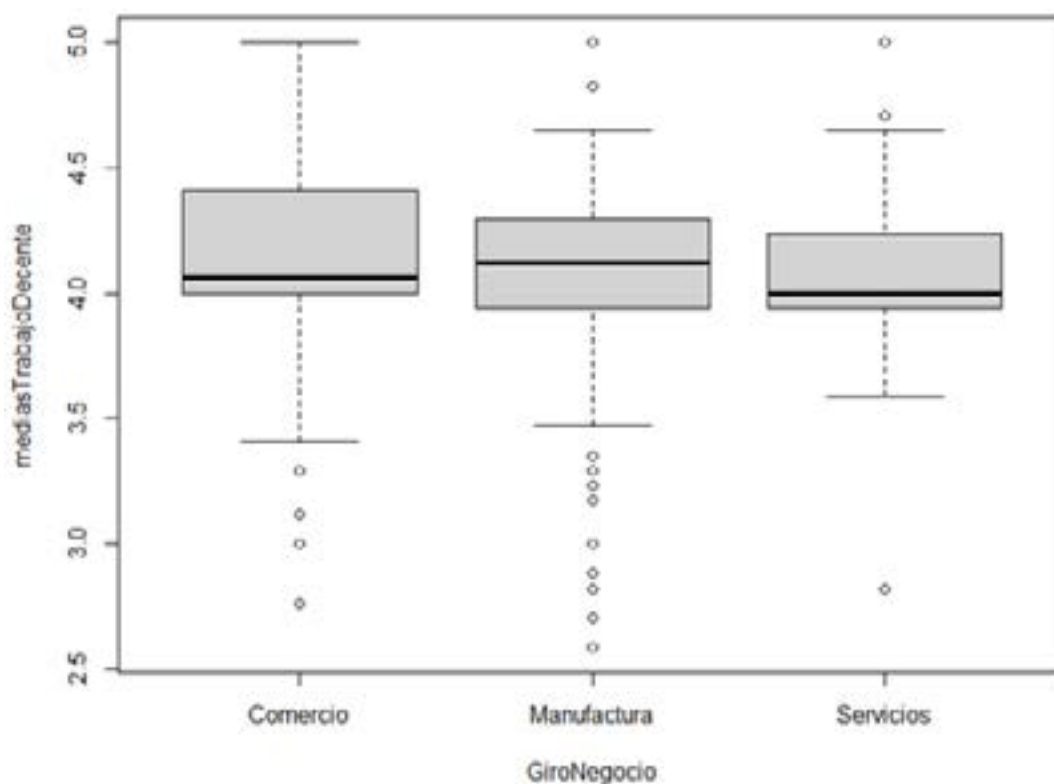
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.051. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|--------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Giro Negocio | 2  | 0.89   | 0.4459  | 2.982   | 0.0513 . |
| Residuals    |    |        | 768     | 114.85  | 0.1495   |

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

**Figura 108.5**

*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 108.6).

Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis:  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo (a) la mype.

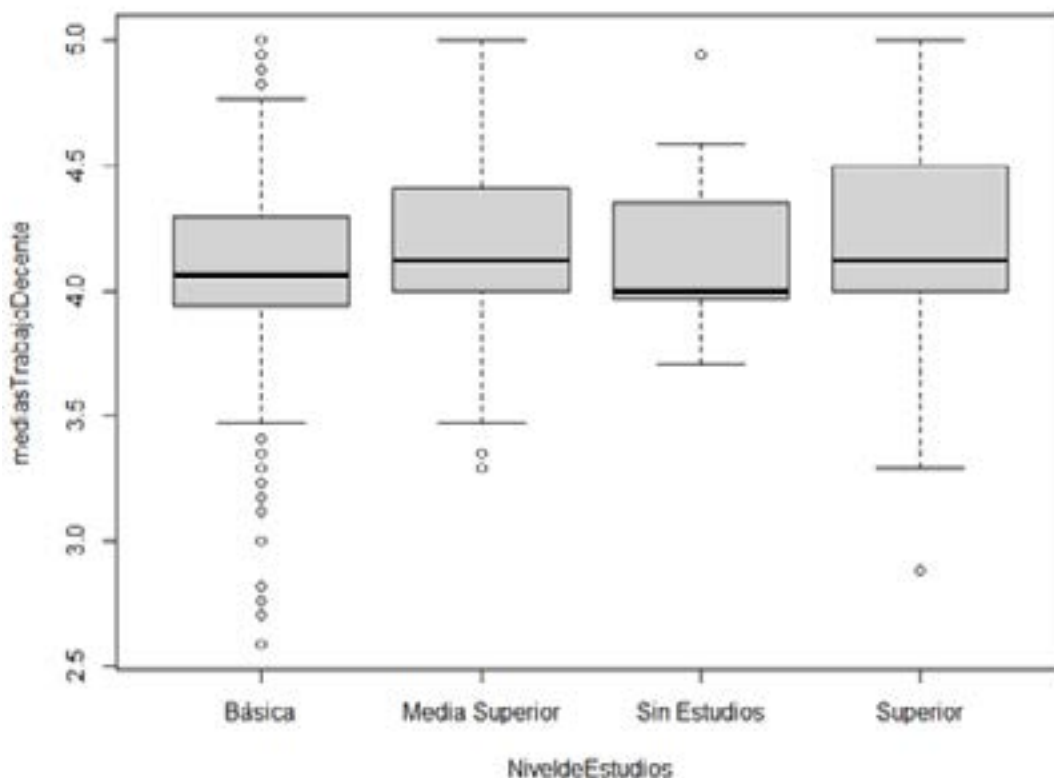
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.003. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)     |
|-------------------|----|--------|---------|---------|------------|
| Nivel de Estudios | 3  | 2.12   | 0.7079  | 4.779   | 0.00263 ** |
| Residuals         |    |        | 767     | 113.62  | 0.1481     |

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

**Figura 108.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

La dimensión con la menor puntuación es la oportunidad de empleo (OE), con una media de 4.059 y una desviación estándar de 0.655. Las dimensiones horas de trabajo decente (HTD), entorno del trabajo seguro (ET) y conciliación del trabajo con la vida familiar (CTF) muestra medias cercanas a 4. A medida que avanzamos hacia dimensiones con niveles más elevados, la desviación estándar también aumenta, especialmente en igualdad de oportunidades y de trato. En resumen, mientras que la oportunidad de empleo muestra una satisfacción relativamente constante, otras dimensiones exhiben variabilidades distintas en las respuestas. En

relación con la prestación de seguridad social a los empleados, es notable que un 64.1% de los colaboradores no cuentan con seguridad social ni servicios formales de salud, mientras que un 69.5% carece de un plan de pensiones. El 74.4% de empleados no recibe bonos o primas de servicios. Se observa que el 71.3% de los empleados no participa en programas de utilidades, el 88.8% no disfruta de vacaciones pagadas, se evidencia carencia en los beneficios laborales. Este panorama revela la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad social, cobertura en salud, pensiones, vacaciones pagadas y bonificaciones, lo cual afecta la satisfacción y el bienestar general de los empleados. En cuanto al comparativo de tipo de empresa el resultado obtenido a través de la prueba de análisis de varianza (ANOVA) indica un  $Pr(>F)$  de 0.051, pues se rechazó la hipótesis nula y se afirmó que hay diferencias significativas entre al menos dos grupos comparados. En cuanto al nivel de estudio el resultado obtenido a través de la prueba de análisis de varianza (ANOVA) es un  $Pr(>F)$  de 0.003, se rechazó la hipótesis nula, se verificó que existen diferencias significativas en las percepciones del trabajo decente entre al menos dos grupos definidos por el nivel de estudios del directivo de la mype. Evidentemente no coincide con las propuestas de una remuneración justa y condiciones de libertad, justicia, seguridad y respeto a la dignidad humana como lo indican (Lanari, 2005) y (OIT) que indica remuneración pertinente, seguridad y protección social, para el desarrollo personal como familiar, así como trabajo decente, libertad de expresión, capacidad de organización y presencia en toma de decisiones, contribución al progreso de la sociedad en conjunto.

## 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-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](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>
- Instituto Nacional de Estadística e informática(2023) Perú: Stock y variación neta de empresas en el II Trimestre de 2023 [https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin\\_demografia\\_empresarial\\_7.pdf](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_demografia_empresarial_7.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística e informática (2014) Capítulo I: Estructura Empresarial del Departamento de Lima. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1263/cap01.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1263/cap01.pdf)
- 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>

## **Capítulo 109. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Reynosa, Tamaulipas, México.**

Diana Laura Robles Pérez  
María Soledad Ocañas Martínez  
Alma Delia Robles Pérez  
Ma. Teresa Cavazos Alanís

**Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.54>

### **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 Reynosa, Tamaulipas, 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. Para el desarrollo del estudio se utilizó un enfoque cuantitativo con diseño transversal de tipo causal. La población son los directores de las mypes de cd. Reynosa, Tamaulipas y se sustrae una muestra de 607 directivos, a quienes se les aplicó en marzo del 2023 un cuestionario donde se miden 8 variables con 17 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos, una variable dicotómica con 5 ítems y datos demográficos de los directivos (TDE). Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.96. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

Se llega al acuerdo de 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. Por otra parte, y considerando el propósito de esta investigación que es caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos, la variable que mide la seguridad social que se debe proporcionar a los colaboradores, se observa un alto porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador, entre los que destaca la falta de Seguridad social o servicio formal de salud. La hipótesis formulada sobre que existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo tiene un resultado negativo.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, directores, Mypes, percepción

## **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 Reynosa, Tamaulipas, 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 190541 empresas, de las cuales el 7.9% se dedican a la industria, 49.3% al comercio y 42.8% 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 Reynosa, Tamaulipas, 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 recrudescimiento de las

dificultades que el 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= 0.977), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.984), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.981), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.984) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.059), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.862$ ).

**Tabla 109.1***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), 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 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 tiene un alcance descriptivo dado que pretende caracterizar la percepción del trabajo decente, como variable de análisis, en el caso de las mypes del municipio de Reynosa, Tamaulipas, México; para identificar las 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 Reynosa, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la tabla 109.2, de los 607 empresarios que respondieron el cuestionario, el 50.4% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 49.6% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 81 años, con un promedio de 42 años y una moda de 45 años. El 32% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 38.1% con nivel media superior, 28.8% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 63.6% seguidos de los solteros con 18.1%.

La mayoría de los negocios (68.2%) pertenecen al giro comercial, un 28.2% a la prestación de servicios y sólo 3.6% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 17.3% 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 94.4% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 89.8% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 75.6% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 109.2**

*Características demográficas de los participantes (n=607).*

| Característica | N   | Porcentaje | Característica           | N   | Porcentaje |
|----------------|-----|------------|--------------------------|-----|------------|
| Sexo           |     |            | Estado Civil             |     |            |
| Femenino       | 306 | 50.4%      | Soltero (a)              | 110 | 18.1%      |
| Masculino      | 301 | 49.6%      | Casado (a)               | 386 | 63.6%      |
|                |     |            | Unión libre              | 49  | 8.1%       |
|                |     |            | Divorciado (a)           | 49  | 8.1%       |
|                |     |            | Viudo (a)                | 13  | 2.1%       |
| Edad (años)    |     |            | Escolaridad              |     |            |
| < 23 años      | 36  | 5.9%       | Sin estudios             | 7   | 1.2%       |
| 24 a 30 años   | 63  | 10.4%      | Educación básica         | 175 | 28.8%      |
| 31 a 40 años   | 141 | 23.2%      | Educación media superior | 231 | 38.1%      |
| 41 a 50 años   | 236 | 38.9%      | Educación superior       | 194 | 32%        |
| 51 >           | 131 | 21.6%      |                          |     |            |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Antigüedad como propietario del negocio   |     |            | Giro                            |     |            |
| <1 año                                    | 54  | 8.9%       | Comercio                        | 414 | 68.2%      |
| 2 a 3 años                                | 108 | 17.8%      | Servicios                       | 171 | 28.2%      |
| 4 a 6 años                                | 130 | 21.4%      | Manufactura                     | 22  | 3.6%       |
| 6>                                        | 315 | 51.9%      |                                 |     |            |
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 573 | 94.4%      | Sin mujeres                     | 56  | 9.2%       |
| De 11 a 30                                | 32  | 5.3%       | De 1 a 10                       | 545 | 89.8%      |
| De 31 a 50                                | 2   | 0.3%       | De 11 a 30                      | 6   | 1%         |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 0   | 0%         |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 130 | 21.4%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 459 | 75.6%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 18  | 3%         |                                 |     |            |

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 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 109.3).

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= 3.974, DE= 0.663), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.203, DE= 0.717), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.214, DE=

0.707) y Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.23, DE= 0.703). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.301, DE= 0.797) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.424, DE= 0.65). Con un nivel ya elevado Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.428, DE= 0.766) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.492, DE= 0.596).

**Tabla 109.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.862            | 4.279 | 0.465               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.496            | 4.230 | 0.703               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.747            | 4.301 | 0.797               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.630            | 4.203 | 0.717               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.317            | 3.974 | 0.663               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.735            | 4.214 | 0.707               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.757            | 4.428 | 0.766               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.549            | 4.424 | 0.650               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.785            | 4.492 | 0.596               |

*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 0.862 como se muestra en la tabla 109.3.

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 (73.3%), la falta de pensiones (93.1%) y de bonos o primas de servicios (66.2%), con un nivel moderado la participación de utilidades (67.1%) y las vacaciones pagadas (61.3%).

**Tabla 109.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 73.3%            | 93.1%   | 66.2%  | 67.1%      | 61.3%              |
| Sí         | 26.7%            | 6.9%    | 33.8%  | 32.9%      | 38.7%              |
| 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 que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 109.5).

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.

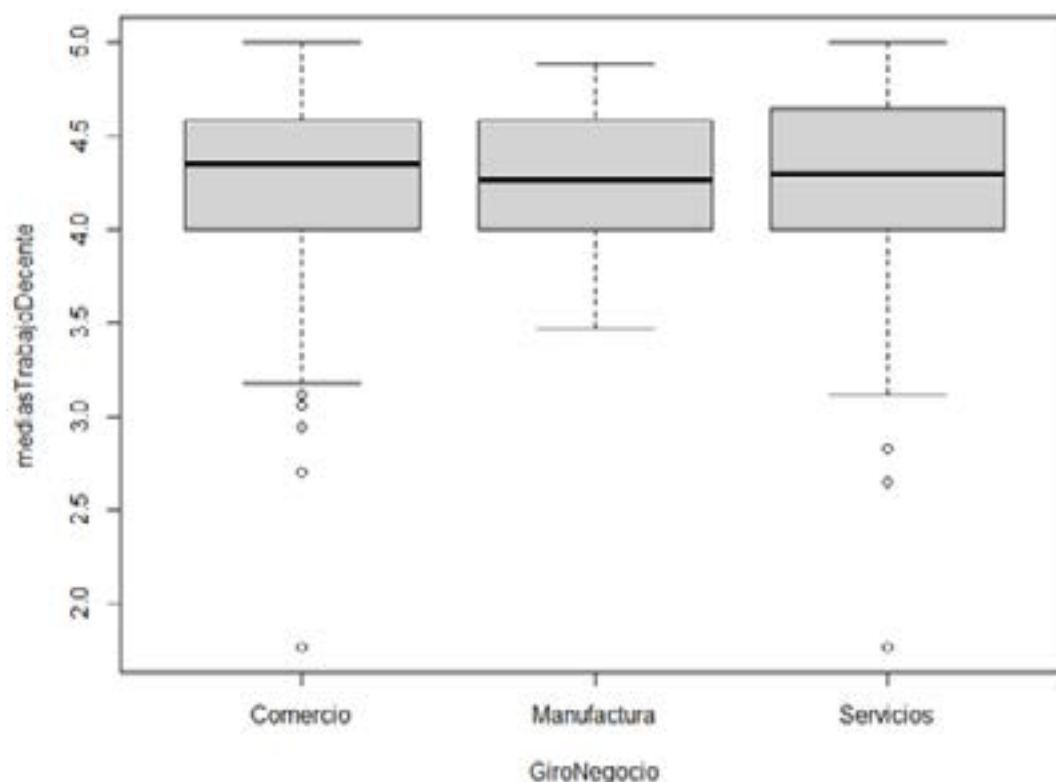
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $\Pr(>F)$  de 0.96. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

|              | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)  |
|--------------|----|--------|---------|---------|---------|
| Giro Negocio | 2  | 0.02   | 0.00891 | 0.041   | 0.96    |
| Residuals    |    |        | 604     | 131.29  | 0.21736 |

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

**Figura 109.5**

*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 109.6).

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) la mype.

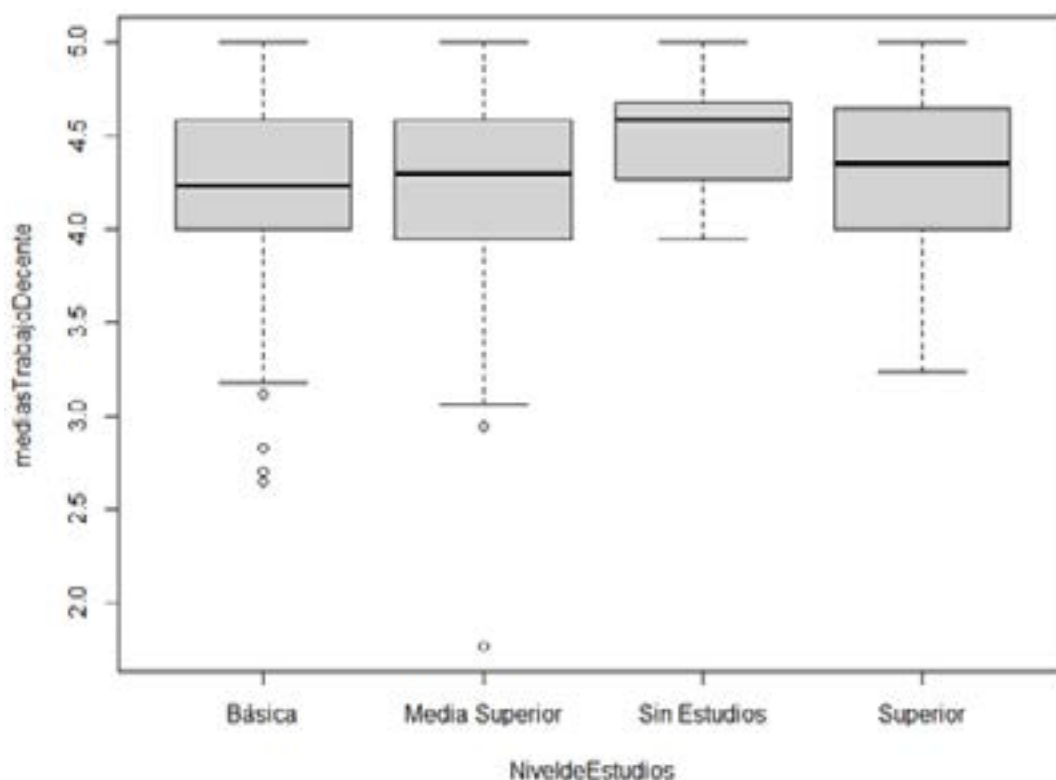
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $\text{Pr}( > F )$  de 0.045. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3  | 1.74   | 0.5815  | 2.707   | 0.0445 * |
| Residuals         |    |        | 603     | 129.56  | 0.2149   |

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

**Figura 109.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

En la cd. de Reynosa las MYPES tienen una duración mayor a la media nacional de 3.7 años (DENUE, INEGI 2022), en el resultado del instrumento, se analiza que el 73.3% de las microempresas encuestadas tienen una vida de más de 4 años, 130, que representan el 21.4% de las encuestadas han estado activas entre 4 y 6 años y el 51.9%, que representan 315 entidades tienen más de 6 años de estar operando.

El 75.6% de las empresas consideradas en el instrumento cuentan con 1 a 5 familiares empleados en la empresa, esto en 459 de las 607 directivos encuestados; sin embargo, una de las principales áreas de mejora para poder considerar el empleo decente informe a la OIT, es la falta de seguridad social de las mypes en la ciudad de Reynosa, en las cuales el 73.3 % no ofrece seguridad social a los colaboradores, el 93.1% no otorga pensión al igual que bonos 66.2%, utilidades 67.1% y el 61.3% no paga vacaciones, esto muestra que solo el 26.7% brindan seguridad social a sus trabajadores, el 32.9% proporcionan utilidades a los empleados, de acuerdo al estudio realizado se determina que no existe una diferencia significativa en la preparación profesional de los directivos de las mypes para ofrecer un trabajo decente a sus colaboradores, es decir, que es independiente la escolaridad máxima de los directores de las mypes, el 38.1% cuentan con educación media superior que representan 231 directores y 194 siendo el 32% con educación superior, con un total de 70.1% entre los microempresarios mejor preparados profesionalmente, no implica que proporcionen seguridad social, utilidades, servicio de pensión y pago de vacaciones a sus trabajadores, no generando un trabajo decente.

Se podría considerar que entre mayor preparación profesional, los directores con una visión amplia estarían conscientes de lograr un mejor desarrollo de sus trabajadores, proporcionándoles un TD, se considera que podría ser por el alto costo de la seguridad en México, independientemente de que tengan registrado o no la empresa ante las autoridades fiscales. Por lo tanto, la hipótesis formulada sobre que existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo es negativa.

## 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-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](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>

## **Capítulo 110. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de León, Guanajuato, México.**

Ma Guadalupe Serrano Torres  
Ma de la Luz Quezada Flores  
Jesús David Terrazas González  
Mauricio Mejía Guerrero

**Universidad Tecnológica de León**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.55>

### **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 León, Guanajuato, 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 388 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. Los datos recabados en León, muestran en lo que respecta a la seguridad social, como prestaciones sociales, los colaboradores de las empresas analizadas no cuentan con pensiones en un 83.5% siendo esta la respuesta más alta, seguida de la falta de participación en las utilidades de la empresa con un 59.8% y teniendo como respuesta más baja, la falta de vacaciones pagadas con un 55.20%. Se concluye que los directivos deben considerar un plan de previsión social para sus colaboradores.

### **Palabras clave**

Trabajo decente, directores, MIPES

## **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 Aguascalientes, Aguascalientes, 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 44,535 empresas, de las cuales el 8.9% se dedican a la industria, 40.5% al comercio y 50.6% 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 Aguascalientes, Aguascalientes, 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 recrudescimiento de las

dificultades que el 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= 0.98), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.988), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.985), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.988) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.061), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.903$ ).

**Tabla 110.1***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), 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 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 León, Guanajuato, 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 León, Guanajuato, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 110.2, de los 388 empresarios que respondieron el cuestionario, el 33.2% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 66.8% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 42 años y una moda de 50 años. El 34.8% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 29.6% con nivel media superior, 33.5% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 65.5% seguidos de los solteros con 18.3%.

La mayoría de los negocios (64.4%) pertenecen al giro comercial, un 26.5% a la prestación de servicios y sólo 9% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 14.4% 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 74.7% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 81.7% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 67.5% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 110.2**

*Características demográficas de los participantes (n=388).*

| Característica                          | N   | Porcentaje | Característica           | N   | Porcentaje |
|-----------------------------------------|-----|------------|--------------------------|-----|------------|
| Sexo                                    |     |            | Estado Civil             |     |            |
| Femenino                                | 129 | 33.2%      | Soltero (a)              | 71  | 18.3%      |
| Masculino                               | 259 | 66.8%      | Casado (a)               | 254 | 65.5%      |
|                                         |     |            | Unión libre              | 18  | 4.6%       |
|                                         |     |            | Divorciado (a)           | 40  | 10.3%      |
|                                         |     |            | Viudo (a)                | 5   | 1.3%       |
| Edad (años)                             |     |            | Escolaridad              |     |            |
| < 23 años                               | 32  | 8.2%       | Sin estudios             | 8   | 2.1%       |
| 24 a 30 años                            | 36  | 9.3%       | Educación básica         | 130 | 33.5%      |
| 31 a 40 años                            | 92  | 23.7%      | Educación media superior | 115 | 29.6%      |
| 41 a 50 años                            | 147 | 37.9%      | Educación superior       | 135 | 34.8%      |
| 51 >                                    | 81  | 20.9%      |                          |     |            |
| Antigüedad como propietario del negocio |     |            | Giro                     |     |            |
| <1 año                                  | 28  | 7.2%       | Comercio                 | 250 | 64.4%      |
| 2 a 3 años                              | 59  | 15.2%      | Servicios                | 103 | 26.5%      |
| 4 a 6 años                              | 64  | 16.5%      | Manufactura              | 35  | 9%         |
| 6 >                                     | 237 | 61.1%      |                          |     |            |

| Característica                            | N   | Porcentaje | Característica                  | N   | Porcentaje |
|-------------------------------------------|-----|------------|---------------------------------|-----|------------|
| Número de trabajadores                    |     |            | Número de mujeres en el negocio |     |            |
| De 1 a 10                                 | 290 | 74.7%      | Sin mujeres                     | 31  | 8%         |
| De 11 a 30                                | 67  | 17.3%      | De 1 a 10                       | 317 | 81.7%      |
| De 31 a 50                                | 31  | 8%         | De 11 a 30                      | 39  | 10.1%      |
|                                           |     |            | De 31 a 50                      | 1   | 0.3%       |
| Número de familiares empleados de negocio |     |            |                                 |     |            |
| Sin familiares                            | 73  | 18.8%      |                                 |     |            |
| De 1 a 5                                  | 262 | 67.5%      |                                 |     |            |
| 6 o más                                   | 53  | 13.7%      |                                 |     |            |

*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 110.3).

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= 4.034, DE= 0.809), con un comportamiento similar, Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.177, DE= 0.81), Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.232, DE= 0.765) y Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.264, DE= 0.743). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.32, DE= 0.709) y Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.383, DE= 0.853). Con un

nivel ya elevado Entorno del trabajo Seguro (ET) ( $M= 4.384$ ,  $DE= 0.704$ ) y Promoción del diálogo social (PDS) ( $M= 4.43$ ,  $DE= 0.713$ ).

**Tabla 110.3**

*Alfa de Cronbach.*

| Variables                                           | Alfa de Cronbach | Media | Desviación estándar |
|-----------------------------------------------------|------------------|-------|---------------------|
| Total del instrumento                               | 0.903            | 4.275 | 0.556               |
| Oportunidad de Empleo (OE)                          | 0.524            | 4.177 | 0.810               |
| Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)           | 0.699            | 4.320 | 0.709               |
| Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)        | 0.676            | 4.264 | 0.743               |
| Horas de trabajo decente (HTD)                      | 0.540            | 4.034 | 0.809               |
| Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) | 0.770            | 4.232 | 0.765               |
| Igualdad de oportunidades y de trato (IO)           | 0.835            | 4.383 | 0.853               |
| Entorno del trabajo Seguro (ET)                     | 0.629            | 4.384 | 0.704               |
| Promoción del diálogo social (PDS)                  | 0.846            | 4.430 | 0.713               |

*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 0.903 como se muestra en la Tabla 110.3.

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 (59.8%), la falta de pensiones (83.5%) y de bonos o primas de servicios (56.7%), con un nivel moderado la participación de utilidades (59.8%) y las vacaciones pagadas (55.2%).

**Tabla 110.4**

*Seguridad social ofrecida a los trabajadores en términos porcentuales.*

| Respuestas | Seguridad social | Pensión | Bonos  | Utilidades | Vacaciones pagadas |
|------------|------------------|---------|--------|------------|--------------------|
| No         | 59.8%            | 83.5%   | 56.7%  | 59.8%      | 55.2%              |
| Sí         | 40.2%            | 16.5%   | 43.3%  | 40.2%      | 44.8%              |
| 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 que tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 110.5.).

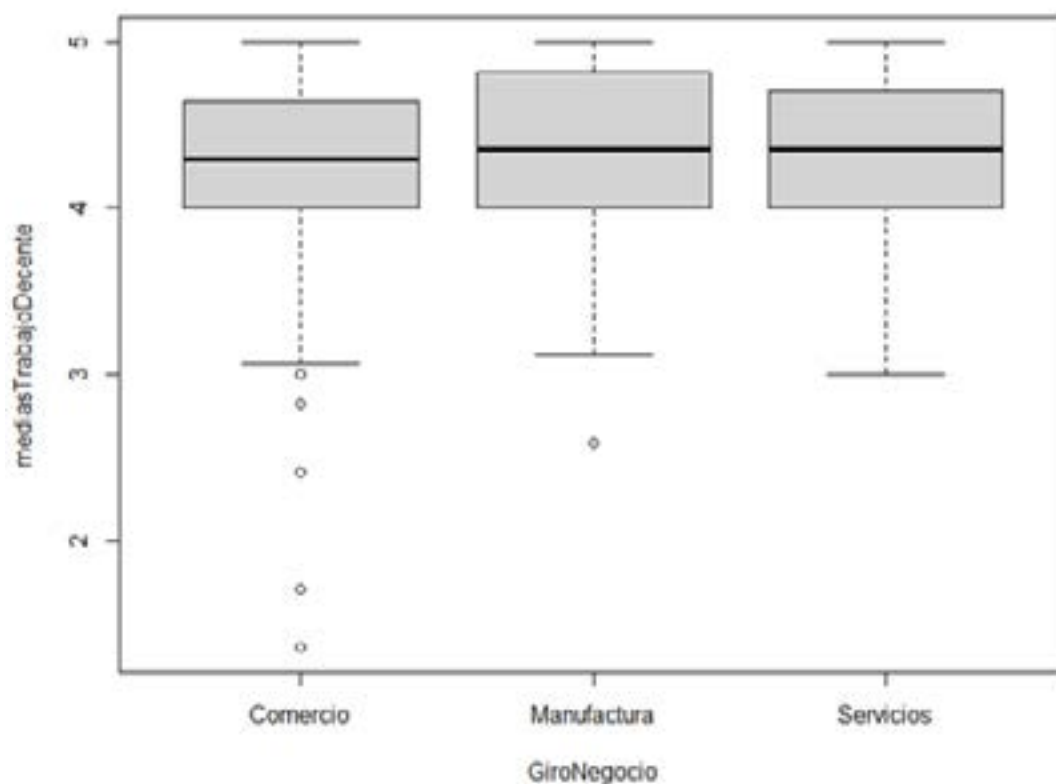
Alineado al objetivo general de la investigación y a la revisión de la literatura, se plantea la siguiente hipótesis: H1: Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype. H0: No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype.

Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.12. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que si hay diferencias significativas de medias.

|              | Df  | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F) |
|--------------|-----|--------|---------|---------|--------|
| Giro Negocio | 2   | 1.31   | 0.6558  | 2.134   | 0.12   |
| Residuals    | 385 | 118.32 | 0.3073  |         |        |

**Figura 110.5**

*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 110.6).

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.

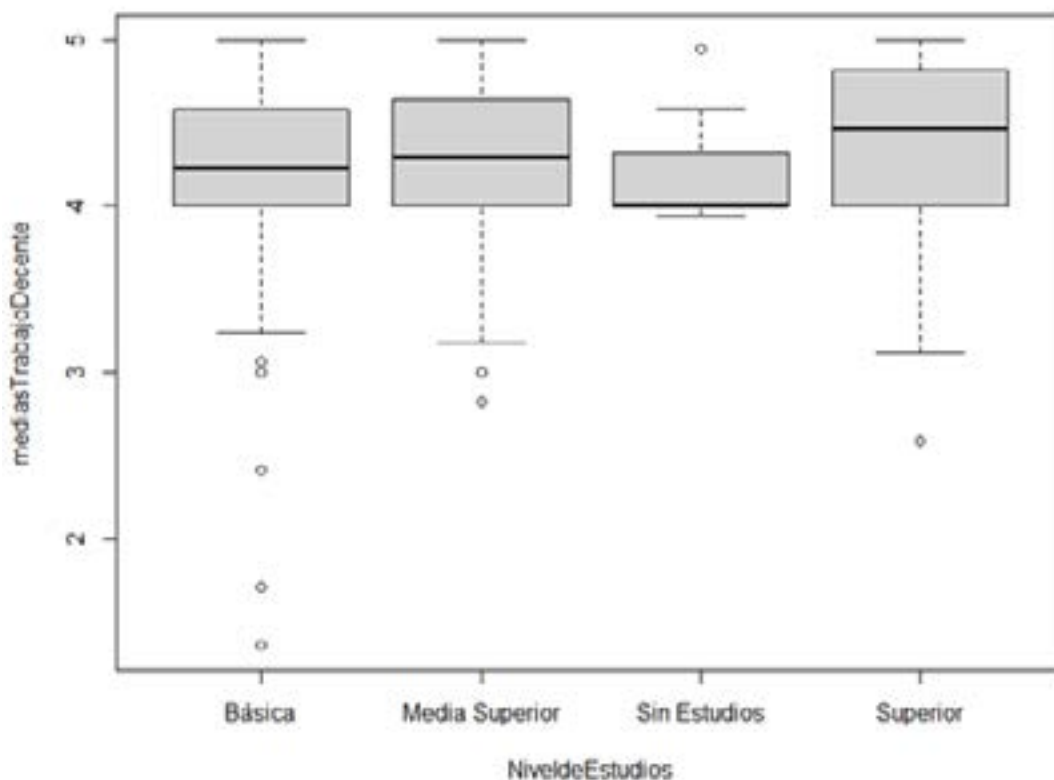
Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $\text{Pr}( > F )$  de 0.02. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

|                   | Df  | Sum Sq | Mean Sq | F value | Pr(>F)   |
|-------------------|-----|--------|---------|---------|----------|
| Nivel de Estudios | 3   | 3.01   | 1.0046  | 3.308   | 0.0202 * |
| Residuals         | 384 | 116.61 | 0.3037  |         |          |

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

**Figura 110.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Para esta investigación los requisitos mínimos del trabajo decente se integran en cubrir cuatro componentes, primero el derecho humano de los colaboradores entre los que se encuentran, personas, gobierno y sociedad, específicamente la jornada laboral, los días de Descanso, el Segundo al empleo productivo a satisfacer las necesidades, expectativas y oportunidades de desarrollo, el tercer componente que es la protección social, que incluye la seguridad en el empleo, el acceso a los servicios de salud, retribución justa y tiempo libre, el cuarto se refiere al diálogo social y negociación colectiva. Pues bien, considerando que estos cuatro aspec-

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

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

tos tratan de obtener un trabajo decente para los colaboradores de las MIPES en el estudio realizado se obtiene que no se cuenta con seguridad social en los siguientes puntos principalmente. No existe servicio formal de salud en un 59.8%, teniendo como área de oportunidad el contratar el servicio de salud para los colaboradores este puede ser público o privado. Se deben hacer planes de pensiones para los colaboradores, esto muestra que al no tener un plan formal de seguridad da como resultado no contar con un plan de pensiones para los trabajadores, las empresas en un 59.8% no pagan utilidades a sus colaboradores y un 55.20% no tienen vacaciones pagadas, se tiene mucha área de oportunidad hacia un trabajo decente que cumpla con los requisitos aquí analizados y que garantice un pago justo por las tareas desempeñadas, así como las prestaciones necesarias de salud y previsión social.

## 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-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/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](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>





La Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) presenta el libro denominado El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas, como producto del estudio conjunto con 110 grupos de investigación. El objetivo de esta obra fue caracterizar el trabajo decente (TD) desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica.

Los hallazgos permiten observar patrones de comportamiento respecto a las habilidades directivas. Se presenta un estudio cuantitativo, no experimental, y se realiza una prueba de análisis de varianza. La pertinencia de éste contribuye a la generación de conocimiento para el desarrollo de un modelo de gestión de la mype en América Latina que permita maximizar la productividad. Entre los principales resultados, se puede observar que los directivos tienen una percepción regular del trabajo decente 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 en cuanto a cada dimensión en las mypes en América Latina.

Se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple en México, Ecuador, Colombia y Perú, en empresas 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 requería un muestra de 16 576 mypes al estudio; sin embargo, en el periodo del 1 de marzo al 30 de abril de 2023, se aplicó el estudio y se obtuvo una muestra de 52 194 mypes. Se utilizó un instrumento de medición tipo encuesta, la cual fue dirigida a los propietarios, directores o gerentes, que son los que toman la mayor parte de las decisiones en las mypes. Los grupos de investigación capacitaron a un aproximado de 16,037 encuestadores quienes tuvieron el contacto directo con el empresario; posteriormente, los grupos de investigación validaron 44 908 encuestas, y se rechazaron 7, 286, esto por cuestiones de validez del instrumento.



**RELAYN®**  
Red de Estudios Latinoamericanos  
en Administración y Negocios



**UNLA**  
Universidad Latina de América