

Capítulo 17. Análisis del Entorno de Trabajo Seguro e Igualdad de Oportunidades y Trato en las MYPEs en Zapotlán el Grande, Jalisco.

María Nancy Esmeralda Arredondo Mata
María del Carmen Casillas Velázquez
Alma Gabriela Martínez Moreno
Adriana Lorena Fierros Laran

Universidad de Guadalajara

DOI: 10.46990/iQuatro.2024.09.5.17

Resumen

El objetivo de esta investigación es explorar las variables de entorno de trabajo seguro e igualdad de oportunidades y trato en la MYPEs de Zapotlán el Grande, Jalisco. A través de un estudio exploratorio de tipo cuantitativo y diseño transversal, se obtuvo información de 124 empresarios que contestaron un cuestionario específico para evaluar las variables, en el periodo comprendido de marzo a julio de 2023. Los resultados mostraron una mayor frecuencia de respuestas favorables sobre el entorno seguro que los empresarios de las MYPEs proporcionan a sus colaboradores, para fortalecerse y crecer, buscando el mejoramiento de la entidad económica y de su equipo de trabajo.

Además; se observa que, a pesar de que son pequeñas organizaciones, la mayoría de los empresarios son hombres y han fomentado en sus equipos de trabajo, la equidad y la igualdad de género, sobre todo respetando que la remuneración por los servicios sea equitativa.

Palabras clave

Entorno de trabajo seguro, Igualdad de oportunidades, MYPEs

Introducción

La presente investigación parte de los supuestos establecidos en la agenda 2030 de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) con relación al objetivo 8 «Trabajo decente (TD) y crecimiento económico» que responde a la preocupación por promover el crecimiento económico y los empleos decentes que favorezcan la mejora de los estándares de vida (OIT, 2015). Ciertamente, son pocos los estudios que dan muestra de las prácticas de gestión encaminadas al TD en nuestro país, mientras que, estudios en poblaciones semiurbanas, semirurales o rurales no se cuenta con información, (Robles, 2023).

Zapotlán el Grande, es un municipio del estado de Jalisco, México. Se localiza en la Región Sur, su nombre proviene del náhuatl y significa Tzapotlan (Lugar junto a los árboles de zapote o lugar de frutos redondos, donde se veneraba la diosa Tzapotlatena, que curaba con emplastos de resina). Su extensión territorial es de 295,29 km². Según el Censo de Población y Vivienda 2020, el municipio tiene 115 141 habitantes y la cabecera municipal cuenta con 98 750 habitantes y se dedican principalmente al sector terciario, la cabecera municipal es Ciudad Guzmán, (IEEG, 2022). El municipio cuenta con un total de 6,236 empresas, de las cuales el 10.5% se dedican a la industria, 70.2% al comercio y 46% a servicios (INEGI, 2022).

Revisión de la Literatura

Entorno y Trabajo Seguro

Para entrar en contexto es necesario definir a qué le llamamos Entorno y Trabajo Seguro (ET) y como tal la OIT (2020) lo define:

“Un ambiente de trabajo seguro y saludable es aquel en el que se eliminaron los riesgos o donde se tomaron todas las medidas prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención como parte de la cultura organizacional”. (párr.1)

Desde el siglo pasado y en 1944, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce en su Constitución y propiamente en el anexo a esta, la obligación de dicho organismo de promover entre los países miembros, programas que permitan entre otros, medidas de seguridad social para garantizar ingresos para cubrir asistencia médica completa, así como proteger la vida y la salud de los trabajadores en todas sus ocupaciones. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (2022), en 1998 consideraba 4 puntos fundamentales: 1) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, 2) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio,

3) la abolición efectiva del trabajo infantil y, 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El 11 de junio de 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo enmendó esta Declaración para añadir las condiciones de trabajo seguras y saludables como el quinto principio y derecho.

Lo anterior muestra la importancia y la conciencia que se va forjando en el mundo de que los trabajadores gocen de condiciones de higiene en los lugares donde desempeñan sus actividades, que estén protegidos de accidentes de trabajo, que cuenten jornadas de trabajo dignas, entre otras cosas y en caso de que sufran accidentes o enfermedades de trabajo, ellos y sus familias estén protegidos.

En 2020, año en que el mundo sufrió la pandemia de COVID-19 que trajo tanto caos de salud, laboral, familiar, se revolucionó el mundo, ya que se tuvo la necesidad de realizar lo que hoy se conoce como teletrabajo, que antes de esta fecha era muy poco practicado; por lo cual se tuvieron que dictar reglas que tanto a patrones como a trabajadores favorecieran.

Según La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (2022), “El aumento del trabajo a distancia y de las diferentes modalidades de los contratos de trabajo plantean nuevos retos para la reglamentación de seguridad y salud y su aplicación” (p.1). Los artículos 22 al 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), muestran claramente la protección a los derechos a la seguridad social, a la libre elección del trabajo, al descanso, a la remuneración digna que permita cubrir las necesidades de alimentación, educación, vestido, vivienda, así como seguros en caso de desempleo, viudez y enfermedad.

Según Arredondo, Davia y Varela (2023), “En la región de América Latina y el Caribe la calidad del trabajo sufrió un importante deterioro en las últimas décadas con la disminución en los salarios reales y un aumento en la informalidad”, también dicen que “Son numerosos los empleos existentes carentes de seguridad social, derechos laborales y mal remunerados, con elevadas tasas de pobreza laboral”.

En México el apoyo a micro, pequeñas y medianas empresas ha sido creciente en los últimos años y de la mano van las políticas implementadas en las mismas para crecer en su recurso financiero y humano, lo que lleva a cuidar a su personal, evitar accidentes de trabajo, capacitarlo y más. Investigando sobre empresas y actividad laboral, se encontró que el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) fue un órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Economía, que tenía por objeto instrumentar, ejecutar y coordinar la política nacional de apoyo incluyente a emprendedores y a las micro, pequeñas y medianas empresas, impulsando su innovación, competitividad y proyección en el mercado nacional e internacional

para aumentar su contribución al desarrollo económico y bienestar social, así como coadyuvar al desarrollo de políticas que fomenten la cultura y productividad empresarial (2023).

El Fondo Nacional de Emprendedores (FNE, 2019), según sus reglas de operación tiene como objetivo general aumentar la productividad en las micro, pequeñas y medianas empresas, principalmente las ubicadas en los SECTORES PRIORITARIOS, mediante acciones que favorezcan el acceso al financiamiento, desarrollo de capital humano, fortalecimiento de capacidades productivas, tecnológicas y de innovación; así como su inserción en cadenas de valor y proveduría.

Según el párrafo anterior se desprende que, con este fondo se busca fortalecer el desarrollo del capital humano, que se puede traducir en búsqueda de condiciones de entorno y trabajo seguro en los emprendedores, que regularmente inician como micro y pequeñas empresas. Según Baltodano, G. y Leyva, O. 2020, “los inicios de una empresa pueden ser muy duros basados en las altas cifras de muerte durante su primer año” (p.21), también refieren que “los esfuerzos de los últimos diez años no han sido suficientes para mejorar las condiciones de trabajo y las brechas de productividad entre las empresas de diferentes tamaños” (p.21).

En el Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza del Estado de Jalisco 2018-2024 Visión 2030, en su eje 3, Desarrollo y crecimiento económico, y en el sub eje 3.5, Competencias y capacidades del capital humano, refiere a la vinculación con el Plan Nacional de Desarrollo (PND), en el que objetivo 2.11 es: promover y garantizar el acceso a un trabajo digno, con seguridad social y sin ningún tipo de discriminación, a través de la capacitación en el trabajo, el diálogo social, la política de recuperación de salarios y el cumplimiento de la normatividad laboral, con énfasis en la población en situación de vulnerabilidad. El objetivo 3.2 del dicho PND es: propiciar un ambiente que incentive la formalidad y la creación de empleos y, que permita mejorar las condiciones laborales para las personas trabajadoras. Jalisco tiene en sus consideraciones, un mejor plan de vida para los trabajadores, con condiciones salubres, con trabajo digno (también llamado trabajo decente), con cumplimiento de sus derechos sociales, económicos y laborales. Las micro y pequeñas empresas en esta entidad y según el rango de esta investigación, en Zapotlán el Grande, hay una alta falta de seguridad social en las empresas y prestaciones laborales, lo cual significa que falta mucho por hacer para los trabajadores y con ello generar un entorno y trabajo seguro.

La Igualdad de Oportunidades y Trato

La búsqueda constante de una sociedad justa y equitativa ha llevado a la reflexión y acción en diversos ámbitos, y uno de los pilares fundamentales de este ideal es la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. A lo largo de la historia, las mujeres han enfrentado

desafíos y discriminación en diversos aspectos de la vida, desde el ámbito laboral hasta el acceso a la educación y la participación en la toma de decisiones. En la actualidad, la promoción de la igualdad de género no solo representa un imperativo ético, sino también un requisito indispensable para construir sociedades prósperas y sostenibles. Explorar y comprender la importancia de garantizar igualdad de oportunidades y trato para ambos géneros es esencial para fomentar la diversidad, la inclusión y el progreso social.

Este tema no solo aborda cuestiones de justicia social, sino que también incide directamente en el desarrollo integral de las comunidades y en la construcción de un futuro donde cada individuo, independientemente de su género, pueda alcanzar su máximo potencial. Igualdad de género es definida por la OSAGI (Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer) como: “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO, 2023).

Hablar de la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres es un principio fundamental en el ámbito laboral y empresarial, dicho principio no excluye a las Micro, Pequeñas y Mediana Empresas (MYPE), por el contrario, la oportunidad de promover la igualdad de género en la MYPEs es esencial para fomentar un ambiente laboral justo y equitativo, con ello promover un ambiente positivo en el éxito y la sostenibilidad de estas empresas. En la actualidad los empresarios deben promover estas prácticas de igualdad y existen algunas formas de hacerlo, por ejemplo: desarrollar y aplicar políticas de igualdad de género internas que promuevan y lo lleven a la práctica cotidiana, respetar y aplicar la igualdad de salarios por trabajos de igual valor, llevar a cabo promociones basadas en el mérito en lugar del género y generar espacios o entornos de trabajo libres de discriminación y acoso.

A nivel internacional este proceso de igualdad de oportunidades y trato es respaldado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, por sus siglas (PNUD) que comparte metodología para aplicar estudios sobre igualdad de género e incluye aspectos como salud reproductiva, empoderamiento político, social y mercado laboral entre hombres y mujeres, herramientas que han permitido a nuestro país levantar estudios estadísticos económicos que reflejan la tasa de participación en el mercado laboral.

En México la promoción de liderazgo femenino surgió desde hace 10 años atrás con ahínco, impulsando a las mujeres exitosas desde las PYMES hasta las grandes empresas y puestos políticos; y a su vez, dentro de las MYPEs se ha observado el liderazgo femenino a través de programas de mentoría y desarrollo profesional. Otra de las actividades que señala es el fomentar la diversidad: las MYPEs pueden esforzarse por tener una fuerza laboral diversa que refleje la igualdad de género. Esto no solo es ético, sino que también puede aportar diferentes perspectivas y habilidades al negocio, lo que puede mejorar su rendimiento. Por otro lado, es importante considerar la conciliación trabajo-familia, factor significativo que no se debe descuidar, una de las acciones para fomentar esta interacción es ofrecer opciones de trabajo flexibles, como horarios de trabajo ajustables, permisos de maternidad y paternidad que pueden ayudar a garantizar que tanto hombres como mujeres logren equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera equitativa. La igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en las MYPEs no solo es una cuestión de justicia, también puede contribuir al éxito y la sostenibilidad de estas empresas al aprovechar al máximo el talento y la diversidad de su fuerza laboral. Cada vez más consumidores y socios comerciales valoran y apoyan a empresas comprometidas con la igualdad de género.

En el estado de Jalisco el IIEG (Instituto de Información Estadística y Geográfica de Jalisco), realizó un estudio al cierre de noviembre 2022, donde calcula el Índice de Desigualdad Económica de Género (IDEG), datos que tienen resultados sobre la disminución de las brechas entre mujeres y hombres en materia económica. La desigualdad económica en Jalisco ha disminuido desde 2013, al pasar de 0.349 en el primer trimestre de ese año, a 0.320 en el tercer trimestre de 2022. En el tercer trimestre de 2021 el IDEG en Jalisco tuvo un repunte a 0.355 y, aunque disminuyó en el cuarto trimestre de ese año, la desigualdad económica de género en la entidad aumentó ligeramente desde ese trimestre. No obstante, con respecto al mismo trimestre del año anterior, en el tercer trimestre de 2022 se tiene una disminución anual de la desigualdad económica entre hombres y mujeres. Comparada con el resto del país, la desigualdad económica entre mujeres y hombres en Jalisco se encuentra por debajo del promedio nacional. El IDEG de Jalisco en el tercer trimestre de 2022 fue de 0.320 y lo ubica en el lugar 25 de mayor desigualdad en el país, mientras que el IDEG nacional es de 0.335. Las entidades que registraron la mayor desigualdad económica de género en ese periodo fueron Zacatecas (0.403), Puebla (0.395) y Guerrero (0.377). La desigualdad económica más baja se observó en Ciudad de México con un valor del IDEG de 0.264, (IIEG, 2022).

Quizá los lectores puedan opinar, sugerir y redactar estas prácticas y promociones, se dice fácil, sin embargo, en las MYPEs implica un esfuerzo adicional pero controlable porque el número de trabajadores que representan en nuestro país, la clasificación de las MYPEs

se basa en varios criterios, como el número de empleados y las ventas anuales que generan dicha clasificación se puede resumir de la siguiente manera:

- a) Microempresa son negocios de todos los sectores con un máximo de 10 empleados. La venta máxima permitida es de \$4 millones de pesos, con un límite máximo de \$4.6 millones de pesos. La secretaria de Economía, establece que las microempresas en México producen el 15% del PIB y representan el 40% del empleo en el país, (SE, 2023).
- b) Las pequeñas empresas en el sector industrial y de servicios, pueden tener de 11 a 30 empleados y facturar entre \$40 y \$100 millones de pesos. Su objetivo es dedicarse a la producción o prestación de servicios para satisfacer las necesidades de los consumidores. Por otro lado, las empresas pequeñas representan más del 3% total de las empresas y casi el 15% de empleos en el país. Asimismo, este tipo de empresas aportan más del 14% del PIB de México.
- c) Por otro lado, las medianas empresas en el sector comercial pueden tener de 31 a 100 empleados, mientras que, en el sector de servicios, el rango es de 51 a 100 empleados. Ambos sectores pueden facturar entre \$100 y \$250 millones de pesos anuales. Estas empresas se enfocan en desarrollar competitividad con base en la mejora de organización y procesos. Representan el 1% de las empresas del país y casi el 17% de los empleos en México. Por último, las empresas medianas en México generan más del 22% del Producto Interno Bruto, (INEGI, 2023).

La igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en México es un objetivo importante tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general. A lo largo de los años, México ha tomado medidas para promover la igualdad de género y combatir la discriminación de género. A continuación, se destacan algunas de las acciones y leyes que han contribuido a fomentar la igualdad de género en México:

1. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1, menciona que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menos cavar los derechos y libertades de las personas.

2. Ley Federal del Trabajo: prohíbe la discriminación de género en el ámbito laboral y establece disposiciones para garantizar la igualdad de salarios por trabajos de igual valor, así como permisos de maternidad y paternidad.

3. Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres: México promulgó esta ley, que establece los principios y bases para la igualdad de género en todas las áreas de la vida pública y privada. Esta legislación establece la igualdad de oportunidades y trato como un principio fundamental.

4. Políticas de igualdad de género en el sector público: El gobierno mexicano ha implementado políticas para fomentar la igualdad de género en el sector público, incluyendo la promoción de la participación de las mujeres en cargos de liderazgo y la implementación de programas de capacitación en igualdad de género.

5. Programas de apoyo a mujeres emprendedoras: Se han implementado programas y políticas que brindan apoyo a las mujeres emprendedoras y empresarias para fomentar su participación en el mundo empresarial.

6. Educación y sensibilización: Se han llevado a cabo campañas de sensibilización y programas educativos para promover la igualdad de género y combatir la violencia de género.

A pesar de estos esfuerzos, persisten desafíos en México en lo que respecta a la igualdad de género, incluyendo la brecha salarial de género, la violencia de género y la falta de representación de las mujeres en cargos de liderazgo en el sector público y privado; sin embargo, el país continúa trabajando para abordar estos problemas y promover la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. La igualdad de género es un proceso continuo que requiere el compromiso de la sociedad en su conjunto, incluyendo gobiernos, empresas y ciudadanos, para lograr un México más igualitario y justo.

Metodología

La presente investigación es parte del resultado del grupo de investigación MX-UGDL08 perteneciente a la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN) (2023). A través de un estudio cuantitativo de diseño transversal, se analizaron variables económicas en MYPEs del municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, México (Peña & Aguilar 2023).

Objetivo

Explorar las variables económicas de entorno de trabajo seguro e igualdad de oportunidades y trato en las MYPEs en Zapotlán el Grande, Jalisco, México a través de datos descriptivos.

Hipótesis

Existen condiciones de trabajo seguro en las MYPEs de Zapotlán el Grande, Jalisco. Debido al mayor número de empresarios hombres, la igualdad de oportunidades y trato es inequitativo en las MYPEs.

Diseño de Estudio

Con relación al diseño del estudio que se aplicó, fue de tipo descriptivo dado que se pretende caracterizar la percepción del trabajo decente, como variable de análisis, en el caso de las MYPEs del municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, México, tomando en cuenta el enfoque a dos variables de estudio que se consideran importantes: entorno y trabajo seguro e igualdad de oportunidades y trato. Cabe señalar que el proceso de validez a la investigación se hizo con el referente de triangulación de investigadores, ya que dos de los integrantes del grupo de colaboradores llevan líneas de investigación referente a las variables en cuestión.

Participantes

El estudio fue aplicado en el año 2023 con propietarios de MYPEs ubicadas en Zapotlán el Grande, Jalisco, México. El levantamiento de encuestas inicialmente fue por un muestreo de 384; sin embargo, se tuvo que hacer una adecuación para llevar a cabo un muestreo por conveniencia, debido a la situación de violencia que se vive en este municipio, el contexto geográfico de Zapotlán el Grande ubicado en el Sur de Jalisco, colindando con Colima y cerca de Michoacán, impidió aplicar el 100 % de la muestra establecida, solo se aplicaron el 50%; además que se invalidaron 68 encuestas ya que los empresarios se negaban a dar información financiera y personal por la misma situación de inseguridad y temor de ser expuestos a extorsión.

Tabla 17.1

Datos socioeconómicos

Género		Giro de MYPE			
Encuestados	Mujeres	Hombres	Comercio	Servicios	Manufactura
Número	52	72	87	34	3
%	41.94	58.06	70.16	27.42	2.42

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17.2*Continuación de datos socioeconómicos*

Encuesta- dos	Nivel de estudios			Mujeres en el negocio		
	Edu- cación básica	Medio superior	Superior	Sin mu- jeres	1-10	11-30
Número	16	43	65	24	96	4
%	12.90	34.68	52.42	19.35	77.42	3.23

Fuente: Resultados de las encuestas, base de datos (RELAYN) (2023), adaptación propia.

Siendo mayoría directivos masculinos, que oscilan entre los 19 y 76 años de edad, con un promedio de 46 años y una moda de 48 años. Sin duda el nivel de estudios de los empresarios encuestados es favorable, la mayoría tiene nivel superior, es decir licenciatura. Otro dato relevante por destacar es que en cuanto al estado civil de los empresarios el 64.5% son casados y solo el 14.5% son solteros.

Resultados:

En lo que respecta a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los 124 empresarios MYPEs, cuatro de las preguntas se enfocaban a las variables de estudio de la presente investigación y se muestran a continuación:

Tabla 17.3*Relativo a la variable entorno y trabajo seguro*

22n) Mi equipo de trabajo se siente seguro realizando sus actividades	
De acuerdo	43
Muy de acuerdo	73
Desacuerdo	4
No aplica	4
Total	124

Fuente: Resultados de las encuestas, base de datos (RELAYN) (2023), adaptación propia.

Es de llamar la atención que el 59% de los encuestados manifiestan que su equipo de trabajo se siente en un entorno y trabajo seguro, seguido del 35% que manifiesta estar de acuerdo solamente; sin embargo, la gran mayoría manifiesta darle a sus trabajadores protección.

Tabla 17.4

Complemento a la variable entorno y trabajo seguro

22o) En los últimos doce meses, mi equipo de trabajo no ha tenido accidentes desempeñando sus actividades laborales.	
De acuerdo	53
Desacuerdo	4
Muy de acuerdo	57
Muy en desacuerdo	1
No Aplica	9
Total	124

Fuente: Resultados de las encuestas, base de datos (RELAYN) (2023), adaptación propia.

El 89% de los encuestados refieren estar muy de acuerdo y de acuerdo respecto a la baja incidencia de accidentes de trabajo; lo anterior muestra que el desarrollo de las actividades de sus colaboradores ha sido en los últimos meses dentro de los parámetros de la seguridad laboral.

Tabla 17.5

Variable de igualdad de oportunidades y trato

22l) Aquí se dan las mismas oportunidades de crecimiento para hombres y mujeres.	
De acuerdo	43
Muy de acuerdo	73
Desacuerdo	5
No aplica	3
Total	124

Fuente: Resultados de las encuestas, base de datos (RELAYN) (2023), adaptación propia.

El 59% de los empleadores respondieron estar muy de acuerdo en que ofrecen a sus colaboradores igualdad de oportunidades, lo que lleva a trato equitativo en cuestión de género, seguido del 35% que manifiesta estar de acuerdo.

Tabla 17.6*Complemento a la variable de igualdad de oportunidades y trato*

22m) Aquí se les paga igual a hombres y mujeres.	
De acuerdo	40
Muy de acuerdo	76
Desacuerdo	5
No aplica	3
Total	124

Fuente: Resultados de las encuestas, base de datos (RELAYN) (2023), adaptación propia.

Respecto a la remuneración económica por el desempeño de actividades, el 61% manifiesta estar muy de acuerdo en la igualdad de trato sin diferenciar género, el 32% refiere estar de acuerdo. Lo anterior muestra que los empleadores cumplen con el trato igualitario en su mayoría.

Discusión

Los resultados de esta investigación exploratoria son alentadores; sin embargo, no hay elementos para comparar los datos con otra investigación de PYMEs en Zapotlán el Grande. En el Estado de Jalisco, se identificó un estudio realizado en la Región Costa Sur, donde según Díaz, Cavazos, Ramírez y Michel (2021) refieren: “Los resultados muestran que los empresarios más jóvenes valoran menos la toma de decisiones conjunta, aunque ostentan menos prejuicios ante la equidad de género y salarios equitativos” (p.12). Es importante mencionar que, como trabajo exploratorio, esta investigación tiene algunas limitaciones, ya que la muestra fue pequeña, sería importante crecerla para ver los resultados que arroje, además de dirigirla a un solo giro de negocio, para que impacte en los beneficios que se obtengan.

Conclusiones

Se concluye con esta investigación que sí existen condiciones de trabajo seguro en las MYPEs de Zapotlán el Grande, Jalisco; sin embargo, en la hipótesis de referencia a inequidad de trato respecto a las oportunidades para los colaboradores, se concluye, que pese a lo que se establecía en la hipótesis, el resultado fue favorable; esto es, sí se percibe condiciones de trabajo seguro, igualdad de oportunidades y trato. Se exhorta a seguir trabajando en investigación para MYPEs, ya que es necesario que se genere información al respecto, pues los resultados al hacerse públicos pueden favorecer al crecimiento empresarial en el municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.

Referencias

- Arredondo, Rocío. Davia, María. Varela, Rogelio. (2023). Trabajo decente en México: la influencia del entorno económico y la apertura al exterior. *Problemas del Desarrollo*. Abril 2023. vol. 53, núm. 211.
- Cámara de Diputados, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), Artículo 1, 5 de febrero de 1917, México.
- Cámara de Diputados, LXV Legislatura de la Paridad, la inclusión y la Diversidad, 2023. De <https://web.diputados.gob.mx/inicio>
- Diario Oficial de la Federación (2019). Secretaría de Economía. Reglas de operación para el Fondo Nacional Emprendedor para el ejercicio fiscal 2019. https://www.inadem.gob.mx/wp-content/uploads/2019/02/ROFNE2019_28022019.pdf
- Díaz, C. Cavazos, J. Ramírez, A. Michel, G. (2021). Análisis de las condiciones administrativas, equidad de género, capacitación y desarrollo de la empresa en las pymes en Autlán de Navarro (Jalisco, México). *Revista visión Contable*. 23, 12-39. [file:///C:/Users/ingreso/Downloads/document%20\(2\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ingreso/Downloads/document%20(2)%20(1).pdf)
- Desarrollo, P. d. (6 de NOVIEMBRE de 2023). PENUD/UNDP. Obtenido de <http://undp.org/esGeografia>, I. N. (6 de noviembre de 2022). INEGI. Obtenido de http://www.inegi.org.mx/temas/dn/#informacion_general
- Gobierno de Jalisco. Plan Estatal de Desarrollo y Gobernanza del Estado de Jalisco 2018-2024 Visión 2030. <https://plan.jalisco.gob.mx/3-5-competencias-y-capacidades-del-capital-humano/>.
- IIEG, Instituto de Información estadística y geográfica de Jalisco, pag. 30, 2022. <https://iieg.gob.mx/ns/wp-content/uploads/2022/11/Zapotl%C3%A1n-El-Grande.pdf>
- Baltodano, G.Leyva, O. (2020). La productividad Laboral: una mirada a las necesidades de las pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*. 15-30. <https://camjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer (OSAGI) <http://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm> (en inglés).
- Organización de las Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Entornos seguros y saludables, una guía para apoyar a las organizaciones empresariales a promover la seguridad y la salud en el trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf

- Peña, N., & Aguilar, O. (2023). *El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de las micro y pequeñas empresas latinoamericanas*. En *El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. Metodología y resultados generales de investigación*. (1st ed., tomo I, pp. 7-15) iQuatro Editores.
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). *Investigación anual*. N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>. (N. Peña & O. Aguilar, Coords). RedesLA <https://redesla.la>
- Robles, C. (2023). *El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de las micro y pequeñas empresas latinoamericanas*. (N. Peña & O. Aguilar, Coords.; 1st ed., tomo I) iQuatro Editores
- Secretaría de Economía (2023). Contacto ciudadano. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/1035/2.6.6_INADEM.pdf
- UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura; Boletín de Igualdad de Género página web <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digitallibrary/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>