

Capítulo 32. Estudio mixto sobre el trabajo decente en las Mypes regionales, el caso de Tehuacán.

Angélica Belén Ruiz Contrera
Cristina Rodríguez Suárez
Miguel Antonio Mascarúa Alcázar
Simón Orea Barragán

Universidad Tecnológica de Tehacán

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.09.5.32](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.09.5.32)

Resumen

El presente trabajo es un esfuerzo para conocer la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas (Mypes) en la ciudad de Tehuacán, que se ubica al sureste de la capital de estado de Puebla, acerca del otorgamiento de trabajo decente a sus colaboradores, este estudio contó con las opiniones de 36 empresarios elegidos y a quienes se les hicieron entrevistas. Los datos se analizaron desde un análisis mixto que permitió conocer sus puntos de vista y un análisis numérico para saber reforzar las opiniones. Las mediciones muestran que hay importantes esfuerzos, pero todavía se encuentran lejos de lograr importantes contribuciones al tema.

Palabras clave

Crecimiento económico, Desarrollo sostenible, Trabajo decente, Valor agregado

Introducción

En México, las micro, pequeñas y medianas empresas (Mypes) forman un segmento importante de la economía generando un gran aporte en cuanto a productos y servicios, además de tener una capacidad única de adaptarse a las nuevas tecnologías, la sociedad y los cambios de tendencia. Por lo cual promueven el desarrollo económico, la expansión del mercado, la generación de empleos y soportan responsabilidades de las empresas de gran tamaño (Aguilar, et. al., 2021).

A pesar de que las Mypes tienen una importancia destacada en las sociedades, surge la duda acerca de su capacidad de ofrecer un trabajo digno a sus colaboradores. Dentro del porcentaje de las micro y pequeñas empresas en México, el 95.4% representan microempresas, un 3.6% son pequeñas empresas y el 0.8% son comercios medianos, sus sectores más relevantes son el comercio, seguido de industria y servicio. Por lo que son las micro y pequeñas empresas las que generan más del 90% del trabajo en el país (Peña, Posada, Aguilar, & Narvaste, 2019), sin embargo, estas pueden llegar a estar dentro de la informalidad, por lo que el conocimiento y aplicación de los derechos laborales y condiciones aceptables en el trabajo puede pasarse por alto o el desconocimiento que los trabajadores tienen al respecto de los mismos. Estudios elaborados entre los años 1995 y 2012 demostraron que aun cuando la economía mexicana resistió la crisis del año 2008, los mercados laborales han tenido un impacto importante que hace sugerir políticas económicas para elevar sus precariedades (Cervantes & Kumar Acharya, 2013).

Existen numerosos estudios que abordan la dinámica laboral en el País, pero no lo hacen en entornos regionales, lo que el presente estudio pretende señalar. Dentro de los desafíos a los que se enfrentan las micro y pequeñas empresas se encuentra en los recursos humanos, siendo una de las tareas pendientes, ya que, de acuerdo al INEGI, 7 de cada 10 empresas no imparten capacitación a sus empleados, al no considerarlas necesaria o por que el costo es elevado (Lizarazo, 2023). Derivado de ello, la carga laboral y la mala gestión del personal tendrá un impacto directo en los resultados de la organización.

Es por esta razón que el derecho laboral en México adquiere suma importancia con miras a generar un desarrollo sostenible que beneficiará al país promoviendo un crecimiento económico, sostenible e inclusivo y el trabajo decente o de calidad es la clave para construir y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, como menciona Ryder (ILO, 2019).

El presente estudio es la continuación de la investigación que se realizó en enero de 2023 donde se cuestionó a los pequeños empresarios de la Ciudad de Tehuacán al respecto

del Trabajo Decente desde la perspectiva directiva. El objetivo es cuestionar al directivo sobre el sentir y pensar sobre el trabajo decente que ofrece a sus colaboradores y cómo impacta en su estructura organizacional.

Revisión de la Literatura

Debido al tamaño de negocio, las Mypes enfrentan diferentes cambios sociales que tienen que atender para lograr su supervivencia en el largo plazo. Los mercados laborales se encuentran viviendo cambios, como lo menciona la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Tomada, 2023), además de que los salarios reales están cayendo, la creciente distancia entre las ganancias empresariales y los costos laborales, está creando presiones inflacionarias, particularmente a la población con menor ingreso, quienes enfrentan una alta tasa efectiva de incremento en los precios, debido a que su consumo básico se encuentra en los gastos en energía y alimentos. Otros cambios se observan con las políticas públicas que, por su condición han logrado estimular los salarios mínimos; pero en contraste, los salarios pactados por negociación, se están reduciendo en términos reales y el otro cambio se observa con la amenaza de la aplicación de la inteligencia artificial que, aunque no se tienen pruebas definitivas, se percibe como una amenaza para los empleos, pero se visualiza como un elemento que elevará la calidad de vida laboral en el futuro.

Navarro et al., (2021) mencionan que, a pesar de existir un objetivo de desarrollo sostenible, para la protección del trabajo decente en Ecuador, las políticas públicas no han logrado cumplir con la ODS número 8 que habla sobre el tema. De manera puntual, Alvarado (2010) cuestiona que las empresas promuevan un trabajo decente por ser una actitud moral, más que una política de empresa y que es difícil que los negocios desarrollen una responsabilidad política empresarial. Para Gálvez et al., (2016), el problema del trabajo decente tiene una dimensión más grande porque la precarización laboral es un producto del fenómeno de la globalización, misma que ha llevado a México a enfrentar problemas de desigualdad económica y desigualdad entre las regiones del País. Por su parte Montoya, et al., (2017) mencionan que, en caso de México y Colombia, los objetivos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo (ILO) acerca del trabajo digno y decente, particularmente en Pymes, hacia los esfuerzos para alcanzar cadenas de valor, tienen mucho camino por recorrer.

De los trabajos y convenios que se han celebrado y en coincidencia con la mayoría de los autores que tratan de este tema, se trazan cuatro objetivos para hacer realidad el trabajo decente, los cuales son: 1) Promoción de las oportunidades de empleo, 2) Adoptar y ampliar medidas de protección social, 3) Promoción del diálogo social, como un método indispensable para entablar un puente de comunicación que logre la armonía y la paz en las relaciones

obrero-patrón-estado y 4) Promover y respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Arteaga Dirzo, 2018).

Un cambio que está ocurriendo en México tiene que ver con el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza laboral, que pasó de 45.9% a 46.1%, registrando un récord y por otro, se estima que, de cada 10 mujeres, 7 se incorporaron en negocios informales (Hernández, 2023).

El trabajo decente relaciona tres conceptos, empleo, derechos del trabajo, protección social y diálogo social (Sánchez-Ferrer, 2014). Desde una dimensión económica, el empatar el trabajo decente y el trabajo sostenible, permiten desarrollar formas de producir, distribuir y consumir de acuerdo con patrones de sostenibilidad.

Desde un punto de vista crítico, se tiene que las sociedades de México y Chile, permiten una precarización del trabajo, reduciendo el derecho de los trabajadores por participar en acciones colectivas, reduciendo las ventajas de los trabajos formales y permitiendo que se parezcan a aquellos que son informales, así como una serie de acciones públicas donde se privilegia el apoyo a los empresarios (Millones, 2012).

En el caso de México, Moreno-Brid et al. (2023) hicieron un análisis de las condiciones del trabajo y el comercio internacional, a través del análisis de las cadenas globales de valor (CGV) y encontraron que a pesar de que el sector automotriz y el textil de exportación han elevado el número de empleos, por encima de los sectores domésticos y tradicionales, el trabajo decente es un tema pendiente de cumplir en todos los sectores de la economía, el sector exportador es el que más participaciones tiene.

Metodología

El objetivo de la presente investigación es conocer la percepción de los directivos respecto al trabajo decente al dirigir una micro o pequeña empresa, mediante el análisis de entrevistas y una serie de cuestionarios, que forman parte de un trabajo más ambicioso, para contrastar la evidente crítica que son objeto los directivos de las Mypes por no ofrecer conscientemente mejores espacios laborales a sus colaboradores. En el entendido de que el negocio que no logre alcanzar el valor de empresa no tiene un periodo de supervivencia en el mediano plazo. Para esto se enunció la siguiente hipótesis:

H0: Las pequeñas empresas de Tehuacán generan valor agregado al ofrecer un trabajo decente para sus colaboradores.

H_a: Las pequeñas empresas de Tehuacán no generan valor agregado al no ofrecer un trabajo decente para sus colaboradores.

Este estudio mixto es una importante oportunidad para conocer la perspectiva del trabajo decente que de su empresa tienen los directivos de las micro y pequeñas empresas en la Ciudad de Tehuacán, Puebla, que, de acuerdo con el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas, se cuenta con 22,105 empresas (INEGI, 2020), que cuentan entre 1 a 5 trabajadores y que se miden todas las ramas de actividad económica, con la salvedad de que Tehuacán cuenta con un número importante de negocios dedicados al comercio al por mayor y por menor y los servicios.

Para la primera parte de la investigación donde el estudio es cualitativo, se realizó una entrevista semiestructurada donde se eligió a juicio de los investigadores a 36 directivos de micro y pequeñas empresas en la Ciudad de Tehuacán, Ajalpan y Santiago Miahuatlán, el instrumento utilizado consta de tres partes donde se establecen las preguntas de control en la primera y segunda parte y diecisiete preguntas que responden a la perspectiva que tienen los directivos sobre el trabajo decente, de estas, cuatro preguntas son las que responden sobre el trabajo decente y cómo aportan valor agregado a la empresa. Para la segunda parte, se analizan las preguntas que resultaron del análisis cualitativo de manera numérica y se le hicieron pruebas de estadísticos descriptivos con pruebas de normalidad.

El proceso cualitativo de análisis de datos siguió un esquema de triangulación de investigadores, mediante la selección de las categorías acerca del trabajo decente: Ingreso y supervivencia; labor y familia; tiempo y recreación y finalmente labor y superación personal, para poder hacer un conteo de cada concepto y buscar respuestas similares, hasta lograr una saturación de cada categoría. Las respuestas de las 36 entrevistas se separaron por el punto de vista de cada investigador que fueron tres: la calidad de vida del trabajador, la opinión del empresario y las condiciones económicas y de mercado, de acuerdo al objetivo del trabajo que se relaciona con crecimiento económico, desarrollo sostenible, trabajo decente y valor agregado.

Este trabajo forma parte de una investigación más grande acerca del trabajo y sus implicaciones con las micro y pequeñas empresas tomando como punto de partida los trabajos realizados por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (N. Peña & O. Aguilar, 2023).

Resultados

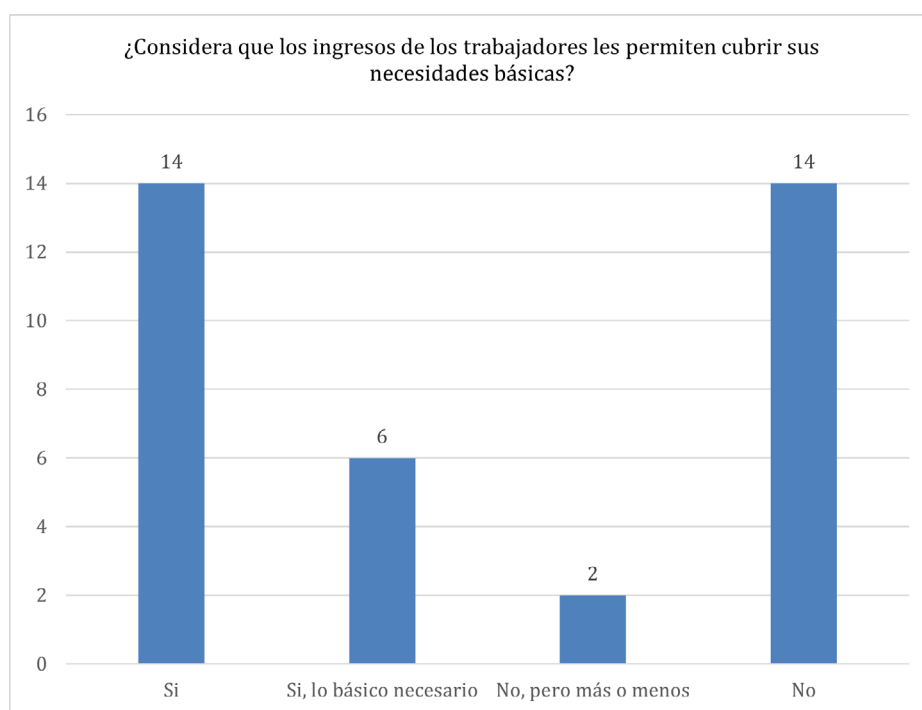
Debido a que la metodología empleada para este estudio fue un estudio mixto, que contó con una primera parte donde se hicieron las entrevistas y como segunda parte se practicaron análisis numéricos a las respuestas sobre trabajo decente, para conocer con más profundidad las respuestas vertidas en los comentarios.

Resultados del estudio Cualitativo

De acuerdo a las respuestas de los dueños o directores de las microempresas entrevistadas, 14 de 36, que representa el 38.8 % considera que los ingresos de sus trabajadores les permiten cubrir sus necesidades básicas, sin embargo, el otro 38.8 % considera que no, ya que el salario es mínimo, el resto menciona que efectivamente, el salario solo cubre las necesidades básicas o más o menos.

Gráfica 32.1

Percepción de los micro y pequeños empresarios acerca del pago a los trabajadores como suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

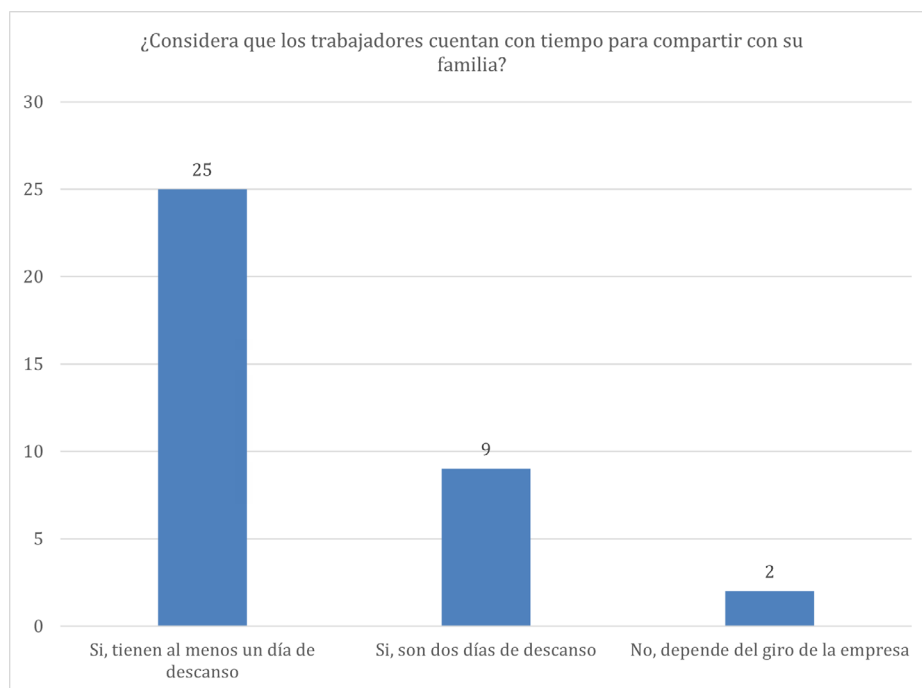


Fuente de información: Cuestionario Relayn (2023). Elaboración propia.

Para la pregunta sobre, si lo trabajadores cuentan con un tiempo para compartir con su familia, el 69.44% mencionó que sí, pues les ofrecen al menos un día de descanso, mientras que el 25% les ofrecen dos días de descanso por lo que consideran que pueden compartir tiempo en familia y solo un 5.5 % mencionó que no debido a que dependiendo del giro del negocio no hay descansos o jornadas de menos de 8 horas o descanso de días entre semana.

Gráfica 32.3

Percepción de los micro y pequeños empresarios acerca de la jornada de trabajo de sus trabajadores

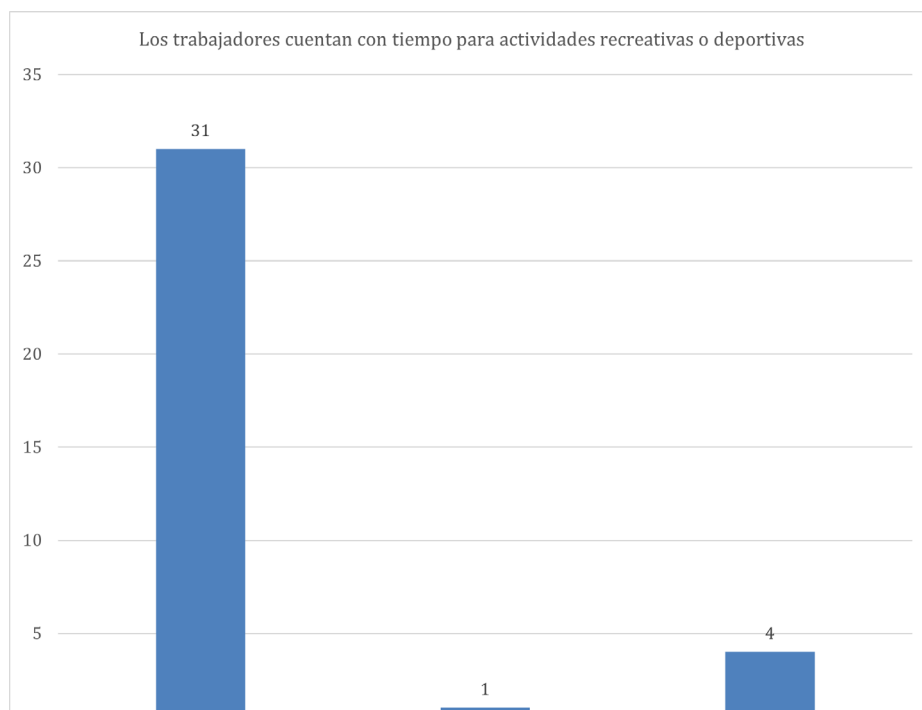


Fuente de información: Cuestionario Relayn (2023). Elaboración propia.

Al respecto de la pregunta sobre si los trabajadores, además cuentan con tiempo para actividades recreativas o deportivas el 83.3 % mencionan que sí, después de la jornada o en días de descanso, sin embargo, el 11.11 % no, por las condiciones del trabajo y solo el 2.7 % además les apoya económicamente al patrocinarles algunas prendas de vestir para los diferentes equipos deportivos.

Gráfica 32.3

Percepción de los micro y pequeños empresarios acerca del fomento a actividades recreativas y deportivas

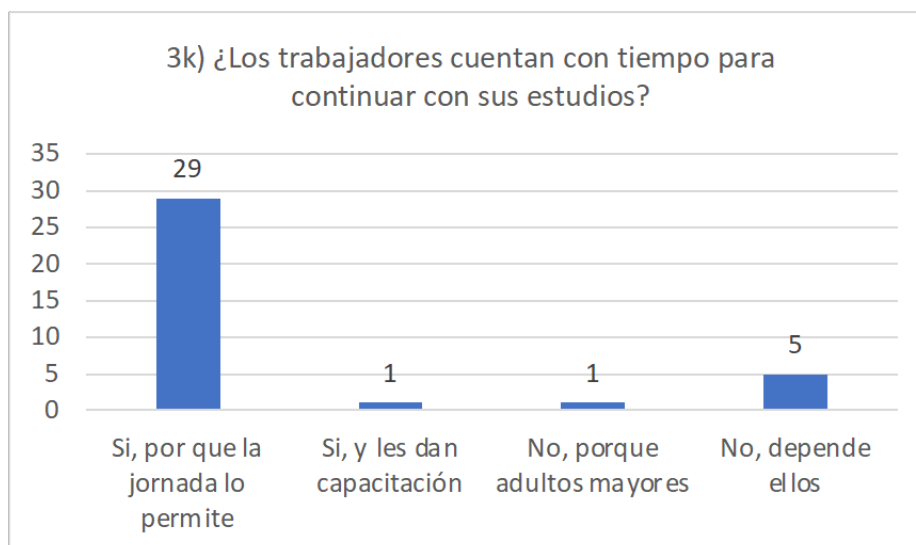


Fuente de información: Cuestionario Relayn (2023). Elaboración propia

La última pregunta, recogió la opinión de los dueños al preguntarles si los trabajadores cuentan con tiempo para continuar con sus estudios, siendo el 80 % de los microempresarios que respondió que sí, debido a que después de la jornada los trabajadores podían estudiar o complementar sus estudios, sin embargo concuerdan con el 13 % que menciona que esto depende de ellos y solo el 2.7 % les capacita constantemente, mientras que el resto menciona que no, debido a que la mayoría de sus trabajadores son adultos mayores y esto no les interesa.

Gráfica 32.4

Percepción de los micro y pequeños empresarios acerca del apoyo que se brinda a los trabajadores para continuar sus estudios



Fuente de información: Cuestionario Relayn (2023). Elaboración propia

Resultados del estudio cuantitativo

Una vez que se revisaron las respuestas y se hizo el conteo en la parte cualitativa, se analizaron los conceptos con el software de análisis de datos, mediante el uso de las estadísticas descriptivas y un análisis de regresión para hacer inferencia con la muestra, que en este caso fueron 601 directivos de Mypes. En donde se aprecia que la media a los cuatro ítems de análisis tiene promedios que rondan el valor cuatro, que es la opción de respuesta de que se refiere a la opción De acuerdo. Lo que enfatiza una respuesta favorable a las acciones de sostenibilidad y valor de empresa. Las mayores diferencias se encuentran en la afirmación acerca del tiempo que los colaboradores tienen para compartir con la familia que alcanzó una media de 4.1631, mientras que la afirmación acerca de las actividades recreativas y deportivas fomentadas por los empresarios (3.8669) obtuvo el promedio relativamente más bajo.

Tabla 32.2

Análisis de descriptivo de los datos acerca del trabajo decente, desde el punto de vista de los micro y pequeños empresarios en Tehuacán.

	El ingreso de mi equipo de trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas	Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para compartir con su familia	Mi equipo de trabajo cuenta con actividades recreativas o deportivas	Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para continuar con sus estudios
N Válido	601	601	601	601
N Perdidos	0	0	0	0
Media	4.1098	4.1631	3.8669	3.9983
Mediana	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Moda	4.00	4.00	4.00	4.00
Desv.	0.8876	0.9074	1.1160	1.0448
Varianza	0.788	0.823	1.246	1.092
Mínimo	1.00	1.00	1.00	1.00
Máximo	5.00	5.00	5.00	5.00

Nota: Elaboración propia con datos de la encuesta (2023).

Los estadísticos descriptivos, se calcularon con pruebas de normalidad y se hicieron pruebas de Kolmogórov-Smirnov (Tabla 32.2), esta sirvió para darle confiabilidad a la información y demostrar la hipótesis, que, en este caso, al ser valores de significancia estadística igual a cero y ser menor al -p valor de 0.05, exhibe que las probabilidades de una diferencia estadística son pequeñas, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa

Tabla 32.2

Pruebas estadísticas Kolmogórov-Smirnov acerca de las percepciones de los empresarios

	Estadístico	gl	sig
El ingreso de mi equipo de trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas	0.319	601	0.0
Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para compartir con su familia	0.311	601	0.0
Mi equipo de trabajo cuenta con actividades recreativas o deportivas	0.305	601	0.0
Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para continuar con sus estudios	0.294	601	0.0

Nota: Elaboración propia con datos de la encuesta (2023).

Para corroborar la información anterior, se calcularon tres tablas cruzadas que relacionan al ingreso y supervivencia de los trabajadores con los niveles de bienestar de convivencia familiar, recreación y superación personal. Las tres tablas se resumen en la tabla 3, en donde se aprecia que la afirmación acerca de los ingresos y la supervivencia del colaborador con las afirmaciones acerca del tiempo de convivencia con la familia, las actividades recreativas la superación personal, medidas con el número más grande de respuestas, mismas que en todos los casos fue la opción: De acuerdo. Aquí se aprecia que la relación del ingreso con el tiempo para la familia obtuvo 218 respuestas de 299; la relación entre el ingreso y las actividades recreativas sumaron 189 de 262 y la relación del ingreso con la superación personal son 192 de 260 respuestas, lo que se puede decir es que la percepción del ingreso pagado a los colaboradores se relaciona más con el tiempo de convivencia con la familia que con las oportunidades de otorgar tiempo para hacer actividades deportivas y recreativa.

Tabla 32.3

Percepción de los empresarios entre el ingreso que perciben sus colaboradores y las acciones para el bienestar.

	Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para compartir con su familia	Mi equipo de trabajo cuenta con actividades recreativas o deportivas	Mi equipo de trabajo cuenta con tiempo para continuar con sus estudios
	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
El ingreso de mi equipo de trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas (De acuerdo)	218	189	192
Total de respuestas	299	262	260

Nota: Elaboración propia con datos de la encuesta (2023).

Finalmente se hizo una regresión lineal, en donde la variable independiente es el ingreso (i) y las dependientes son tiempo para compartir con la familia (f); tiempo para actividades recreativas o deportivas (r) y tiempo para continuar con los estudios (e).

$$i=2.291+0.283(f)+0.101(r)+0.062(e)$$

Lo que hacer notar que todas las variables se relacionan de manera directa con el ingreso pagado a los colaboradores con las demás variables, en esta se observa que la relación más fuerte se muestra con el tiempo para pasar con la familia (0.283) y la relación más débil se observa con el tiempo para la superación personal de los colaboradores.

Discusión

De acuerdo con los resultados encontrados, se observa que lo mencionado por Tomada (2023) la brecha existente entre las ganancias empresariales y los costos laborales si se amplía, debido a que por las respuestas de los micro empresarios, los salarios son bajos y el 38% de la muestra elegida confirma que el trabajo se les otorga si están de acuerdo los trabajadores, aunque no les alcance para atender sus necesidades.

Por otro lado, y debido a que, en muchos casos, no hay un contrato laboral formal, los apoyos para que los trabajadores puedan atender a sus familias y realicen actividades recreativas ocurren porque es una manera de que los empresarios se comprometan con sus colaboradores, sin tener que atender otras necesidades tales como pagos para el seguro social y otro tipo de prestaciones, tal como lo menciona Moreno-Brid (2023) cuando se habla del trabajo decente.

La precarización del trabajo en las Mypes ocurre, tal como lo menciona Millones (2012) y es poco sustentable como lo menciona Sánchez-Ferrer (2014). En parte porque un número importante de los negocios no se encuentran establecidos de manera formal y otro tanto ocurre debido a las débiles estructuras financieras de los negocios.

Conclusiones

Las Mypes tienen su importancia y su existencia es la manera en que los mercados mantienen a la competencia vigente, porque tienen una especial aportación al empleo y al abasto en diferentes puntos geográficos del país. Sin embargo, su tamaño pequeño, las vuelve vulnerables a las condiciones de los mercados y las exigencias como empresas ante las autoridades.

Es también, debido a su pequeño tamaño, que le es difícil crear condiciones de trabajo decente, especialmente cuando no cuentan con un registro, ni permisos de operación. Esto las lleva a precarizar a la fuerza de trabajo y entrar a acuerdos cuasi formales de relaciones laborales, con lo que estas son débiles y esto explica porque en las respuestas, tanto del estudio cualitativo, como del estudio cuantitativo, parece que existe tolerancia hacia las necesidades de los colaboradores, al tiempo que estos requieren a sus familias, a celebrar actividades recreativas y a desarrollo personal. Empero esta tolerancia ocurre cuando la jornada de trabajo ha concluido, lo que refuerza las opiniones vertidas en este trabajo acerca de la precarización y escasez de esquemas de generación de valor para la Mypes.

En algunas entrevistas se aprecia, particularmente con aquellas que operan con registro y permisos de operación, que la relación laboral es mejor entendida, que es lo que

reflejan las opiniones de los directivos de las Mypes acerca de los salarios que pagan y los apoyos para otorgar al menos un día de descanso, el apoyo a las actividades recreativas y en menor medida la superación personal de los colaboradores. Cabe mencionar que 29 empresarios ofrecen jornadas de trabajo que son incidentes en media jornada, por lo que el permitir que los colaboradores se superen, se vuelve fácil, aunque el pago es alícuota con las horas de trabajo, mismo que se refleja con el análisis de regresión lineal.

Las mediciones numéricas permiten exhibir que las relaciones laborales son débiles y que la generación de valor es una tarea que se encuentra lejos de alcanzar. A pesar de que las percepciones de los empresarios son optimistas porque muchas de sus respuestas dicen estar de acuerdo con fomentar el trabajo decente, las afirmaciones en la parte del análisis cualitativo, aparecen más elementos que evidencian que los directivos se dividen en dos segmentos: aquellos que tienen presente las necesidades de los colaboradores y aquellos que saben que no están proporcionando retribuciones suficientes a sus colaboradores. También es importante mencionar que, según lo mencionado por diferentes estudiosos del tema, tampoco existen políticas públicas que fuercen a las Mypes a evitar la precarización del trabajo.

Referencias

- Aguilar, Ó. C., Chuc, F. de A., Peña, N. B., & Posada, R. (2021). *Las Mypes de Latinoamérica ante la Pandemia del Covid (1st ed.)*. Querétaro: iQuatro Editores.
- Alvarado, D. (2010). Lo Decente en el Trabajo: ¿Responsabilidad Social, Moral o Política de la Empresa? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 3, 111–141.
- Arteaga Dirzo, M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (27), 3–22. Retrieved from http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702018000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Cervantes, J. J., & Kumar Acharya, A. (2013). La economía formal e informal en México 1995-2012: Implicaciones para los mercados laborales. *Revista Gaceta Laboral*, 19(2), 175–199.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E., & Osorio Calderón, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región Y Sociedad*, 28(66). <https://doi.org/10.22198/rys.2016.66.a397>
- Hernández, G. (2023, August 28). Empleo femenino impulsa avance en el mercado laboral en el segundo trimestre. *El Economista*. Retrieved from https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Empleo-femenino-impulsa-avance-del-mercado-laboral-en-el-segundo-trimestre-20230828-0069.html?utm_source=newsletter&utm_medium=email&utm_campaign=boletin_Agosto

- ILO. (2019). ILO Director-General Guy Ryder participated in the 12th Session of the Labour Assembly at Ankara. Retrieved from https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_706563/lang--en/index.htm
- INEGI. (2020). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Retrieved September 17, 2020, from <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Lizarazo, C. (2023). Las pymes en México: retos e importancia. Retrieved from Conekta.com website: <https://www.conekta.com/blog/las-pymes-en-mexico-retos-e-importancia>
- Millones, M. A. (2012). Límites del trabajo decente: la precarización laboral como problema estructural en América Latina. *Gaceta Laboral*, 18(1), 87–106. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33622312004>
- Montoya, C. A., Méndez, J. R., & Boyero, M. (2017). Trabajo Digno Y Decente: Una Mirada Desde La Oit Para La Generación De Indicadores Para Las Pyme Mexicanas Y Colombianas. *Visión de Futuro*, 21(2), 84–106.
- Moreno-Brid, J. C., Tovar, R. G., Gómez, J. S., & Rodríguez, L. G. (2023). Trade and decent work in Mexico: the case of the automotive and textile industries. *Trimestre Económico*, 90(357), 7–45. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1689>
- Navarro Cejas, M. C. del V., Delgado Demera, H., & Nieves Loja, G. M. (2021). Trabajo Decente y Crecimiento Económico en Ecuador: Un Estudio Jurídico y Social. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 578–594. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.9>
- RELAYN (2019). El efecto de la corrupción en las estrategias de gestión de la micro y pequeñas empresas latinoamericanas (1st ed.). Retrieved from www.fontamara.com.mx
- RELAYN. (2023). Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. <https://relayn.redesla.la> (N. Peña & O. Aguilar, Coords). RedesLA <https://redesla.la>.
- Sánchez-Ferrer, Y. (2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar, sólo se necesitan dos. *Revista Venezolana de Economía Social*, 14(28), 65–81. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62242950005>
- Tomada, C. A. (2023). Mesa redonda de alto nivel sobre el empleo y las relaciones laborales: Fomentar un comportamiento empresarial responsable en el marco de una economía globalizada. Retrieved from <https://www.oecd.org/corporate/mne/41123374.pdf>