

Capítulo 53. Trabajo Decente y Clima Organizacional desde la Perspectiva del Director de las Mypes de Santa Cruz Xoxocotlán.

Daniela Patricia Santiago Ibáñez
Maribel Torres Gómez
Erika Cruz Estudillo
Socorro Anahí Martínez Hernández

Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca

DOI:[10.46990/iQuatro.2024.10.5.53](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.10.5.53)

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que tiene el trabajo decente y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Xoxocotlán, Oaxaca. Se presenta un estudio cuantitativo, de forma transversal y con alcance correlacional. La pertinencia del estudio contribuye a la generación del conocimiento sobre la relación que guardan las variables de investigación. Entre los principales resultados se encontró una correlación positiva media significativa ($r = 0.519$) entre la variable clima organizacional y trabajo decente. Estos hallazgos respaldan que mejorar el clima organizacional puede contribuir positivamente a la promoción del trabajo decente

Palabras clave:

Trabajo decente, clima organizacional, seguridad social, empleo productivo

Introducción

En México se ha contribuido con diversos trabajos de investigación, que ha analizado la situación del trabajo decente desde diferentes enfoques: Tal es el caso del proyecto “Trabajo Decente en México 2005-2022. Un análisis con perspectiva de género”, el estudio que analiza las tendencias de largo plazo para cada elemento sustantivo del trabajo decente en México, con base en los indicadores estadísticos prioritarios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección [CIMAD], 2023).

Otro estudio realizado por Uribe (2015) “Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales” señala que el clima organizacional es percibido por los colaboradores de acuerdo con la estructura, los procesos, prácticas y políticas internas e influye en la satisfacción y en el desempeño laboral. En este ambiente nacen las condiciones para un trabajo decente que si se garantizan se convierten en impulsores de desarrollo humano.

Por lo tanto, realizar un estudio que analice el clima organizacional y su relación con las variables del trabajo decente como: oportunidad y estabilidad en el empleo, ingresos adecuados, horas de trabajo decente, conciliación del trabajo con la vida familiar, igualdad de oportunidades y de trato; y entorno del trabajo seguro; permitirá leer la situación actual y actuar en consecuencia con acciones que ayuden a la construcción de un ambiente en el que las personas y la organización tengan una experiencia positiva y de crecimiento para todos. (CIAD, 2023).

Con sustento en lo anterior la presente investigación busca determinar la relación que tiene el trabajo decente y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Xoxocotlán, Oaxaca.

Revisión de la Literatura

La noción de “Trabajo Decente” fue dada a conocer por primera vez en 1999 en la 87ª. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, abarcando cuatro elementos de este concepto: el empleo, la protección social, los derechos de los trabajadores y el diálogo social (Dharam, 2014), de acuerdo con sus principios todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho al trabajo productivo con remuneración adecuada y protección social (Laborales, 2003) en el que se busca su bienestar material y su desarrollo en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (Somavía, 2014).

El surgimiento del concepto de trabajo decente ha motivado la aparición de diferentes investigaciones hasta el día de hoy sobre el tema a nivel internacional, tal es el caso de Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, donde a través de la Agenda 2030 se coloca el trabajo decente para todos, y el mandato de la OIT y el objetivo de la justicia social, en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023)

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 (OIT, 2023).

Otra investigación sobre trabajo decente y el nuevo paradigma sobre el fortalecimiento de los derechos sociales realizada por Gálvez, Gutiérrez y Picazzo (2011) se enfoca en presentar una metodología para medir el índice de trabajo decente, integrado por la relación de los subíndices: empleo durable, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalente.

En adición a lo anterior Montoya, Méndez y Boyero (2017) identifican el nivel de adherencia a los objetivos estratégicos propuesto por la OIT para la generación de un trabajo digno y decente en organizaciones como las Pymes tanto en México como en Colombia.

Así mismo, se han realizado otros estudios que relacionan el trabajo decente con el clima organizacional, tal es el caso de la investigación que reunió a un grupo de investigadores de diversos campos de la psicología para resaltar la importancia y pertinencia de estudiar temas como: el clima laboral, la salud ocupacional, la psicología ambiental, y el contexto social, económico y político que afecta la salud ocupacional en países emergentes como México (Gambacorta, 2012).

Del análisis anterior el clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influye en la satisfacción del personal y en la motivación y por lo tanto en la productividad y está relacionado con el saber hacer del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (Peña, 2018).

En la Tabla 53.1 se presenta la operacionalización de las variables de estudio, realizada a partir de un enfoque teórico, cuyo análisis estadístico posterior permitirá conocer la relación que guardan entre ellas, y se podrá alcanzar el objetivo de la investigación.

Tabla 53.1

Operacionalización del instrumento para medir la variable trabajo decente y clima organizacional.

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No.Ítem
Oportunidad de Empleo (OE)	Mide las oportunidades bajo la perspectiva del directivo, de trabajo productivo y con un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad de expresar opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones e igualdad de trato para todas las mujeres y hombres (OIT, 2023) (dos ítems).	OE	22a-22b
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)	Mide la percepción del director respecto al carácter permanente a la relación de trabajo entre empleador y empleado. (Summers, 2017) (dos ítems).	ES	22c-22d
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	Mide la percepción de una remuneración justa de los frutos del trabajo, considerando el progreso para todos y un salario mínimo vital para los empleados que necesitan esa protección. (OTD, 2023) (dos ítems).	IA	22e-22f
Horas de trabajo decente (HTD)	Mide la percepción desde la perspectiva del director, el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador. (OIT, 2018) (dos ítems).	HTD	22g-22h
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	Mide la percepción del directivo respecto del equilibrio de las tensiones que se generan entre las responsabilidades profesionales y familiares. (Hernández y Uribe, 2019) (tres ítems).	CTF	22i-22j-22k
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	Mide la percepción desde la perspectiva del director, la satisfacción de necesidades de los trabajadores, quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre su empleo y familia, motivación, seguridad y una remuneración justa y equitativa (OIT, 2006) (dos ítems).	IO	22l-22m
Entorno del trabajo Seguro (ET)	Mide la eliminación de los riesgos en el trabajo y las prácticas razonables y factibles para reducir los riesgos a un nivel aceptable y donde se integra la prevención (OIT, 2019). (dos ítems).	ET	22n-22o
Promoción del diálogo social (PDS)	Mide la percepción del directivo cuando la empresa y un sindicato accedan voluntariamente a aprovechar la oportunidad para reunirse y hablar, sin prejuicios entre empleado y empresa (OIT, 2023) (dos ítems).	PDS	22p,22q

Dimensión	Definición conceptual	Clave	No.Ítem
		Instrumento	
Seguro Social (SS)	Mide la percepción del directivo sobre la prestación contra riesgos y contingencias, como la enfermedad, el accidente, la maternidad, la vejez y la muerte, el ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, SS la asistencia pública y la responsabilidad (Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM], 1993) (un ítem fraccionado).		5a-5b-5c-5d-5e
Clima Organizacional (CO)	Mide bajo la perspectiva del director que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. (Sandoval, 2004) (ítem fraccionado).	CO	28a-28b-28c-28d-28e-28f-28j

Nota. Se presenta la operacionalización de variables que permitirá conocer la correlación de la variable trabajo decente con la variable clima organizacional.

Metodología

La investigación tiene un alcance cuantitativo, correlacional y transversal; se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error de $\pm 5\%$ y una probabilidad estimada de $p=0.5$. Se obtuvo una muestra de un total de 447 encuestas válidas de una población de 5083 mypes en un periodo de marzo – abril de 2023. Se utilizó un instrumento dirigido a propietarios, directores o gerentes de las mypes de Santa Cruz Xoxocotlán, Oaxaca; cuya aplicación se realizó por estudiantes de la Universidad Tecnológica de los Valles Centrales de Oaxaca.

Las hipótesis de la investigación son las siguientes: H0= El clima organizacional tiene relación positiva con el trabajo decente en las mypes del municipio de Xoxocotlán, Oaxaca; H1= El clima organizacional no tiene una relación positiva con el trabajo decente en las mypes del municipio de Xoxocotlán, Oaxaca.

Del instrumento se analizaron las preguntas 5a-5e; 22a-22q sobre trabajo decente la pregunta 28a-28j sobre clima organizacional. El instrumento en general se integró por seis partes o bloques. El primero de ellos, con datos que abordan aspectos generales de la empresa: tamaño de la empresa, personal ocupado, así como, información sobre los ingresos y gastos. Una segunda parte aborda los datos del directivo y el tiempo de dedicación a las labores de la empresa. La tercera parte refiere a los insumos del sistema: recursos humanos, análisis del mercado y proveedores. En una cuarta parte del instrumento de medición se exponen los procesos del sistema: dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación,

mercadotecnia, producción-operación. La quinta parte estuvo integrada por los resultados del sistema: satisfacción del sistema, ventaja competitiva, RSC-Asuntos de ISO 26000, valoración del entorno y, por último, la sexta parte quedó integrada por los dos temas de investigación: a) el trabajo decente desde la perspectiva directiva y b) el impacto de las habilidades directivas (negociación, toma de decisiones, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo) sobre el clima organizacional. Para las secciones comprendidas del tercer al sexto bloque se emplea una escala de Likert de cinco puntos, los cuales van de 'muy en desacuerdo' (1) a 'muy de acuerdo' (5).

Se realizó el análisis de confiabilidad mediante el α de cronbach de 0.887, lo cual expresa el nivel aceptable de consistencia interna de las variables obtenido de sus encuestas y la correlación con el clima organizacional y trabajo decente. La consistencia interna describe las estimaciones de confiabilidad basadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. El coeficiente α de cronbach establece un límite superior para la confiabilidad de las pruebas construidas en términos del modelo de acuerdo a las correlaciones observadas. Si es muy bajo, la prueba es demasiado corta o los reactivos tienen muy poco en común (Salkind, 2004). La necesidad de contar con un valor alto en el coeficiente α es que los ítems individuales mida las mismas correlaciones y, de esta forma, estén altamente interconectadas. La medida de consistencia interna es habitualmente utilizada respecto a un conjunto de dos o más indicadores de un constructo, los valores de ésta van desde 0 hasta 1. El acuerdo general sobre el límite inferior para el α de cronbach es cercano a 0.7 (Salkind, 2004).

El análisis factorial es un instrumento para explicar constructos, por lo general tiene que ver con la diferencia individual. Este análisis describe una amplia categoría de enfoques para determinar la estructura de las relaciones entre medidas. En este estudio el análisis factorial se usó para determinar (Jonhson, 1998):

1.- Agrupamiento de variables

2.- Cuántas dimensiones se necesitan para explicar las relaciones entre las variables

Se consideró para el análisis factorial que las dimensiones de las variables de interés se correlacionaran entre sí con cargas mayores o cercanas a 0.3 (D'Ancona, 2001)

Es importante mencionar que el análisis factorial utilizado para esta investigación fue ejecutado con el método de componentes principales de rotación varimax. Los resultados obtenidos en este análisis del análisis factorial para agrupamiento de las variables independientes y dependiente se muestra en la Tabla 53.2 y 53.3.

Tabla 53.2

Varianza total explicada de Trabajo Decente

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.532	50.288	50.288	5.532	50.288	50.288
2	.870	7.910	58.198			
3	.852	7.746	65.944			
4	.661	6.011	71.955			
5	.610	5.548	77.503			
6	.586	5.326	82.829			
7	.455	4.135	86.964			
8	.432	3.924	90.888			
9	.391	3.555	94.443			
10	.347	3.151	97.595			
11	.265	2.405	100.000			

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales

Tabla 53.3

Varianza total explicada de Clima Organizacional

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5.532	50.288	50.288	5.532	50.288	50.288
2	.870	7.910	58.198			
3	.852	7.746	65.944			
4	.661	6.011	71.955			
5	.610	5.548	77.503			
6	.586	5.326	82.829			
7	.455	4.135	86.964			
8	.432	3.924	90.888			
9	.391	3.555	94.443			
10	.347	3.151	97.595			
11	.265	2.405	100.000			

Resultados

La correlación entre clima organizacional y trabajo decente se presenta en la Tabla 53.4, a continuación:

Tabla 53.4.

Correlaciones entre dimensiones de la variable Trabajo Decente y Clima Organizacional

		CO	TD	SS	OP	ES	IA	HTD	CTF	IO	ET	PDF
CO	Correlación de Pearson	1	.519**	-.246**	.086	.354**	.431**	.294**	.389**	.344**	.485**	.484**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.072	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
TD	Correlación de Pearson	.519**	1	.027	.454**	.691**	.662**	.549**	.744**	.708**	.699**	.658**
	Sig. (bilateral)	.000		.574	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
SS	Correlación de Pearson	-.246**	.027	1	.188**	-.095*	-.190**	-.028	-.106*	-.089	-.174**	-.120*
	Sig. (bilateral)	.000	.574		.000	.045	.000	.558	.025	.060	.000	.011
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
OE	Correlación de Pearson	.086	.454**	.188**	1	.305**	.200**	.235**	.185**	.195**	.165**	.219**
	Sig. (bilateral)	.072	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
ES	Correlación de Pearson	.354**	.691**	-.095*	.305**	1	.475**	.278**	.434**	.421**	.422**	.334**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.045	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
IA	Correlación de Pearson	.431**	.662**	-.190**	.200**	.475**	1	.319**	.380**	.380**	.448**	.460**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
HTD	Correlación de Pearson	.294**	.549**	-.028	.235**	.278**	.319**	1	.321**	.253**	.250**	.204**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.558	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
CTF	Correlación de Pearson	.389**	.744**	-.106*	.185**	.434**	.380**	.321**	1	.542**	.457**	.404**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.025	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447

IO	Correlación de Pearson	.344**	.708**	-.089	.195**	.421**	.380**	.253**	.542**	1	.494**	.378**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.060	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
ET	Correlación de Pearson	.485**	.699**	-.174**	.165**	.422**	.448**	.250**	.457**	.494**	1	.557**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447
PDS	Correlación de Pearson	.484**	.658**	-.120*	.219**	.334**	.460**	.204**	.404**	.378**	.557**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447	447

Nota: **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La relación que existe de trabajo decente con clima organizacional es positiva media significativa de .519.

La relación negativa débil de clima organizacional según los resultados es con seguridad social es de -.246. La relación positiva más débil es con ingresos adecuados y trabajo productivo con .294; la relación débil es con las dimensiones: oportunidad del empleo con .345, horas de trabajo decente con .389, igualdad de oportunidades y de trato con .485, promoción del diálogo social con .484 y entorno del trabajo seguro con .484.

Discusión

Se observa una correlación positiva media significativa ($r = 0.519$) entre la variable clima organizacional y la variable trabajo decente. Además, se identifican correlaciones negativas débiles con la dimensión seguridad social ($r = -0.246$) y correlaciones positivas débiles con diversas dimensiones del trabajo decente, como estabilidad en el trabajo, horas de trabajo decente, conciliación del trabajo con la vida familiar, igualdad de oportunidades, entorno de trabajo seguro y promoción del diálogo social. Estos hallazgos sugieren la influencia del clima organizacional en múltiples aspectos del trabajo decente.

Con los resultados obtenidos se prueba: H_0 = El clima organizacional tiene relación positiva con el clima organizacional en las mypes del municipio de Xoxocotlán, Oaxaca.

Los resultados obtenidos hasta el momento permitirán realizar un contraste de la percepción de los empleados con respecto a la relación de clima laboral con trabajo decente; abriendo la oportunidad de realizar otra línea de investigación, hasta el momento se ha analizado la relación del clima organizacional y trabajo decente desde la perspectiva del director o representante legal.

Conclusiones

Los resultados de este estudio indican una correlación significativa entre la variable clima organizacional y diversas dimensiones de trabajo decente. La correlación positiva media con la variable trabajo decente sugiere que un clima organizacional favorable está asociado con condiciones laborales más satisfactorias. Aunque se observan correlaciones negativas y positivas débiles en dimensiones específicas, la tendencia general resalta la importancia del clima organizacional en aspectos cruciales del entorno laboral. Estos hallazgos respaldan que mejorar el clima organizacional puede contribuir positivamente a la promoción del trabajo decente, enfocándose en áreas como seguridad social, estabilidad en el trabajo, conciliación familiar y promoción del diálogo social.

Una de las limitantes de la investigación obedece a que las variables clima organizacional y trabajo decente fueron analizadas desde la perspectiva del director y/o propietario de las mypes en Xoxocotlán. Se sugiere ampliar el estudio para conocer la perspectiva de los colaboradores del trabajo decente y clima organizacional.

Referencias

- Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección [CIMAD]. (09 de noviembre de 2023). Trabajo decente en México. Perspectiva de México.
- D'Ancona Cea, A. (2001). Metodología Cuantitativa: Estrategias y Técnicas de Investigación Social, Ed. Síntesis, S.A., ISBN: 838-420-7
- Dharam. (2014). Trabajo decente. Revista Internacional del Trabajo, 122(2), 125-160.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. Revista Mexicana de Sociología, 73-104.
- Gambacorta, M. L. (2012). Condiciones de trabajo y seguridad social. ISBN: 9786070234712. Estado de Morelos, México. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Hernández, M., e Ibarra, L. (2019). Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México. Revista de ciencias sociales y humanidades, 1-22.
- Instituto Nacional Estadístico Geografía e Informática [INEGI] (30 de mayo de 2023). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Obtenido de Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas.
- Jonhson, D. (1998). Métodos multivariados aplicados al análisis de datos. México, Internacional Thompson.
- Juárez, O. U. (11 de noviembre de 2023). Repositorio Institucional. Laborales, S. D. (2003). Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores para su medición. Argentina: Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social.

Montoya, C., Méndez, J., y Boyero, M. (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, 84-106.

Observatorio de trabajo Decente [OTD] (10 de noviembre de 2023). Observatorio de trabajo Decente.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Santiago: Laís Abramo.

OIT (2018). Garantizar un Tiempo de Trabajo Decente para el Futuro. Ginebra.

OIT (28 de septiembre de 2023). Trabajo decente.

OIT. (2019). Entornos seguros y saludables. Organización Internacional del Trabajo, 1-100.

OIT (13 de noviembre de 2023). Organización Internacional del Trabajo.

OIT (13 de noviembre de 2023). Organización Internacional del Trabajo.

Peña, H. (2018). Clima Organizacional Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Ecuador: Editorial UPSE.

Salkind, N.J. (2004). Statistics for people who (think they) hate statistic. United States of America, Sage Publicatins.

Sádoval, M. C. (2004). Concepto y Dimensiones de Clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 78-82.

Somavía, J. (2014). El trabajo Decente Lucha por la Dignidad Humana. Santiago: Organización Internacional del Trabajo.

Summers, R. S. (2017). La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la Política Pública Peruana. UPC Review of Global Management, 1-35.

Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM] (1993). La Seguridad Social en México. Concepto de Seguridad Social. Confederación Patronal de la República en México dentro del Contexto Internacional.

Uribe, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México, DF: El Manual Moderno, S.A. de C.V.