

Capítulo 64. Influencia del trabajo decente en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas

Daniela Cruz Delgado
Julio César García Martínez
Estela Torres Ramírez
Víctor Manuel Martínez Rocha

Universidad Politécnica de Victoria

DOI:[10.46990/iQuatro.2024.10.5.64](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.10.5.64)

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue evaluar la influencia del trabajo decente en el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Victoria, Tamaulipas, México. El método utilizado fue la encuesta, mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert. Los hallazgos permitieron aportar evidencia a favor de la hipótesis sobre la influencia positiva y significativa del trabajo decente en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas, de tal manera que el clima organizacional de las mypes de Victoria se explica en 41.5% (coeficiente de determinación R-cuadrado) por el trabajo decente.

Palabras clave

Desarrollo sostenible, Gestión empresarial, Responsabilidad social

Introducción

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023) en América habitan 62 millones de personas que padecen diabetes y, debido a que es una enfermedad que en múltiples ocasiones se detecta de manera tardía, se prevé un incremento a 109 millones de personas con este padecimiento para 2040. De esta cantidad, 12 millones 400 mil personas viven en México (Secretaría de salud, 2022) de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Salud y Nutrición de 2021. De manera similar, en México viven más de 30 millones de personas con hipertensión arterial, una cuarta parte de la población total del país, y 46% desconoce tener este padecimiento (Secretaría de Salud, 2023). En México, los estados con mayor prevalencia de población de 20 años y más diagnosticada con diabetes en 2021 fueron Campeche, Hidalgo y Tamaulipas, con 14, 12.8 y 12.8%, respectivamente (Profeco, 2023).

Los datos anteriores cobran relevancia al ser analizados en un contexto en el que las condiciones de trabajo inciden en problemas de salud llegando a generar incluso la muerte de los trabajadores. Al respecto, las Organización mundial de la salud y la Organización Internacional del Trabajo en el Informe de Seguimiento Mundial (World Health Organization and International Labour Organization, 2021) señalan que entre 2000 y 2016 las cardiopatías y los accidentes cerebrovasculares relacionados con la exposición a jornadas de trabajo largas aumentaron 41% y 19%, respectivamente.

Aunado a lo anterior, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, por sus siglas en inglés, 2023) señala que las características asociadas al trabajo decente son clave para la salud de los trabajadores. De esta manera es notorio que los organismos internacionales e internos en diferentes países han adoptado como meta la búsqueda de ofrecer empleos con características inherentes al trabajo decente para las personas. De manera similar el impulso dentro de las organizaciones de climas organizacionales favorables para la salud del empleado cobra relevancia.

Ante este contexto, las preguntas de investigación que guiaron este estudio fueron: ¿Cómo influye el trabajo decente en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas? para ello previamente se responderá ¿De qué nivel es la percepción de los directivos de las mypes de Victoria, Tamaulipas sobre el trabajo decente que prevalece en las organizaciones? y ¿Qué grado de clima organizacional predomina en las mypes de esta zona?

Por lo anterior, el objetivo general de esta investigación fue evaluar la influencia del trabajo decente en el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Victoria,

Tamaulipas, México, con el propósito de identificar en qué medida los componentes, tanto de manera individual como en general, del trabajo decente influyen en el clima organizacional que prevalece en las mypes de Victoria.

Revisión de la Literatura

La Organización de las Naciones Unidas en el año 2000, a raíz de las problemáticas globales, definió los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio con el propósito de que los países miembros diseñaran e implementaran acciones para mitigar y erradicar las situaciones que aquejan a la población mundial. En 2015, después de la revisión de avances en el logro de los ocho objetivos, se redefinieron dando origen a diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se encuentra el Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico, entre las metas éste objetivo se busca para el año 2030 “lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Organización Internacional del Trabajo, 2023: pp. 7).

La organización internacional del trabajo establece cuatro pilares del trabajo decente 1) Promover el empleo y las empresas, 2) garantizar los derechos en el trabajo, 3) extender la protección social y 4) fomentar el diálogo social, a la vez establece la igualdad de género como un tema transversal (OIT, 2023). De esta manera define al Trabajo decente como el “trabajo productivo de los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Secretaría del trabajo de CDMéx, 2023: párrafo 2).

La misma secretaría de trabajo de la ciudad de México, así como la Secretaría de Economía (SE, 2024) con base al planteamiento de la Organización Internacional del Trabajo señalan los aspectos a través de los cuales se identifican las condiciones de trabajo decente, entre las que se encuentra que haya oportunidades de empleo, trabajo remunerado no forzado, ingresos adecuados y trabajo productivo, trato justo y equitativo en el empleo, horario de trabajo decente, equilibrio justo entre el trabajo y la vida familiar, entorno laboral seguro, estabilidad y seguridad del trabajo, protección social y diálogo social y relaciones en el lugar de trabajo.

Los factores señalados en el párrafo anterior representan una premisa para la medición del trabajo decente en un país, una organización y de manera individual en un empleado. Respecto a las investigaciones sobre el trabajo decente existen algunos estudios que se han realizado para enfrentar el desafío que representa la medición de éste constructo, algunos son

parciales porque analizan algunas vertientes del mismo, como el de (Gómez, et. al., 2023) en el que miden la eficiencia de un entorno de trabajo seguro como uno de los elementos del trabajo decente.

Directamente en la literatura sobre el tema de trabajo decente no se identifican trabajos previos que analicen ésta relación, pero partiendo de las variables respuesta de las organizaciones en esta investigación el clima organizacional se considera una de ellas y el trabajo decente un factor causal del primero. El clima organizacional puede ser definido como las características percibidas por los empleados de las organizaciones y que les permiten distinguirlas de las demás, es cambiante a través del tiempo y tiene influencia en la conducta de los integrantes de las organizaciones (Forehand y Gilmer, 1964, citados por Uribe, 2015).

Metodología

El estudio se abordó bajo el enfoque cuantitativo, con diseño transversal y alcance explicativo por la técnica de análisis utilizada. El método utilizado fue la encuesta, mediante un cuestionario estructurado con escala tipo Likert. El periodo de aplicación del instrumento fue del 22 de marzo al 18 de abril de 2023, a través de videollamada, por teléfono, mediante enlace a formulario de Google y de forma personal.

Las hipótesis de trabajo fueron las siguientes:

H1: La percepción de los directivos de las mypes de Victoria, Tamaulipas sobre el trabajo decente que prevalece en las organizaciones es favorable.

H2: La percepción de los directivos de las mypes de Victoria, Tamaulipas sobre el clima organizacional que predomina en las organizaciones es favorable.

H3: El trabajo decente incide en el clima organizacional de las mypes de Victoria, Tamaulipas de manera positiva y significativa.

La unidad de análisis fueron las micro y pequeñas empresas de Victoria, las cuales tienen hasta 50 trabajadores (SE, 2009). De acuerdo a la OIT (2023) éstas concentran dos terceras partes del empleo a nivel mundial, además de que operan en la informalidad por lo que las prácticas laborales no están reguladas. En Victoria, Tamaulipas las micro y pequeñas empresas ascienden a 12 mil 689 unidades (DENUE-INEGI, 2023). La muestra estuvo conformada de 180 mypes encuestadas, al aplicarse un muestreo no probabilístico dirigido. Los informantes clave a los que se dirigió la encuesta fueron los propietarios de las mypes de Victoria, quienes respondieron de forma anónima y voluntaria.

El instrumento de recolección de datos fue retomado de la investigación anual de la Red de estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (Relayn 2023). Se retomaron tres secciones, la primera correspondiente a las variables sociodemográficas, la segunda la de la variable de trabajo decente (TD) y la tercera Clima Organizacional (CO). El análisis de fiabilidad del instrumento se hizo a través del Alfa de Cronbach, obteniéndose 0.846 para el constructo de trabajo decente y 0.862 en clima organizacional (Tabla 64.1).

Tabla 64.1

Definición conceptual y operacional de variables de estudio.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	No. Ítem
Trabajo decente	Hace referencia al empleo productivo, a través del cual se protegen los derechos del trabajador, se obtienen ingresos adecuados y dignos con acceso a seguridad social (OIT, 1999).	Oportunidad de empleo	2
		Estabilidad y seguridad en el empleo	2
		Ingresos adecuados y trabajo productivo	2
		Horas de trabajo decente	2
		Conciliación del trabajo con la vida familiar	3
		Igualdad de oportunidades y de trato	2
		Entorno del trabajo seguro	2
		Promoción del diálogo social	2
Clima organizacional	Hace referencia a las características percibidas por los empleados de las organizaciones y que les permiten distinguirlas de las demás, es cambiante a través del tiempo y tiene influencia en la conducta de los integrantes de las organizaciones (Forehand y Gilmer, 1964, citados por Uribe, 2015).		10

Fuente: Elaboración propia a partir del instrumento de recolección de información (Relayn, 2023)

Las técnicas de análisis de los datos aplicadas fueron los parámetros estadísticos de frecuencia, media, correlación y regresión lineal. La caracterización de los encuestados se

hizo a través del análisis de frecuencias, el cálculo de la media fue para la evaluación del grado de percepción sobre trabajo decente y de clima organizacional, éste grado se evaluó a partir de la escala definida en la Tabla 64.2, de acuerdo a Hernández (2014) y Cruz (2020).

Tabla 64.2

Escala de evaluación del grado de trabajo decente y clima organizacional percibido por los propietarios de las mypes de Victoria, Tamaulipas.

Rango promedio	Nivel de percepción de trabajo decente	Nivel de percepción de clima organizacional
1.0-2.5	Bajo	Indiferente
2.6-3.5	Medio	Desfavorable
3.6-5.0	Alto	Favorable

Fuente: Elaboración propia con base en Hernández (2014) y Cruz (2020).

El grado de asociación entre trabajo decente y sus dimensiones con el clima organizacional se midió a través del Coeficiente de Correlación de Pearson. Posteriormente se efectuó el análisis de regresión lineal a dos modelos planteados, el primero para identificar la influencia del trabajo decente en el clima organizacional y el segundo para determinar la contribución de cada dimensión del trabajo decente al clima organizacional.

Modelo 1

$$CO = \beta_0 + \beta_1 TD$$

Donde:

CO= Clima organizacional

TD= Trabajo decente

Modelo 2

$$CO = \beta_0 + \beta_1 OE + \beta_2 ESE + \beta_3 IATP + \beta_4 HTD + \beta_5 CTVF + \beta_6 IOT + \beta_7 ETS + \beta_8 PDS$$

Donde:

CO= Clima organizacional

OE= Oportunidad de empleo

ESE= Estabilidad y seguridad en el empleo

IATP= Ingresos adecuados y trabajo productivo

HTD= Horas de trabajo decente

CTVF= Conciliación del trabajo con la vida familiar

IOT= Igualdad de oportunidades y de trato

ETS= Entorno del trabajo seguro

PDS= Promoción del diálogo social

El software utilizado para el procesamiento de los datos y el análisis de los mismos fue IBM SPSS V25.

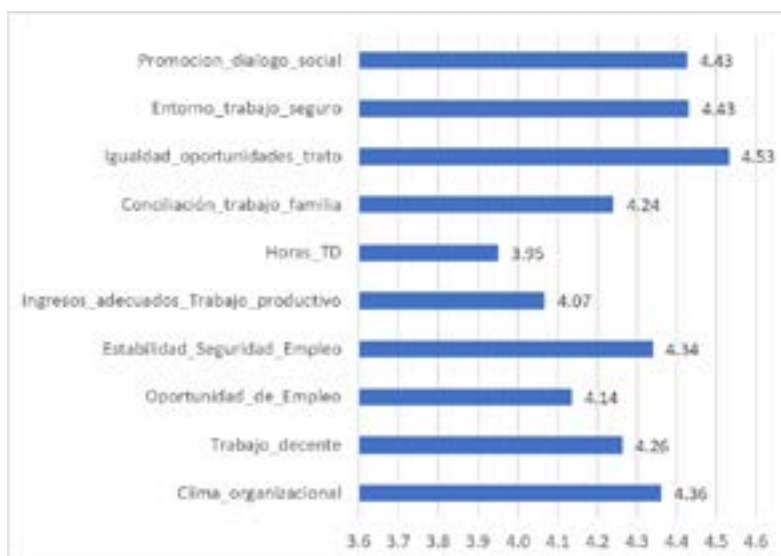
Resultados

Los directivos encuestados fueron 55.6% hombres y 44.4% mujeres, del total 57.8% tienen un nivel de estudios de Educación superior correspondiente licenciatura, ingeniería, especialidad o posgrado; 25.6% de nivel medio superior y 16.1% Educación básica. El estado de 55% de ellos es casado y 27.8% solteros, 68.3% tienen hijos. La edad promedio es de 42 años, con un valor mínimo de 19 y máximo de 86 años.

Respecto al nivel de clima organizacional y trabajo decente de las mypes de Victoria se identificó que presentan clima organizacional favorable (4.36) y el trabajo decente es alto (4.26), así como las dimensiones que lo integran (Figura 1). Entre las dimensiones del trabajo decente hay cuatro que se ubican por debajo de promedio general de este constructo: horas de trabajo decente (3.95), Ingresos adecuados y trabajo productivo (4.07), Oportunidad de empleo (4.14) y la Conciliación del trabajo con la vida familiar (4.24).

Figura 64.1

Medición del grado de trabajo decente (general y por dimensiones) y clima organizacional en las mypes de Victoria, Tamaulipas.



Fuente: Elaboración propia

El grado de relación entre trabajo decente y clima organizacional fue positivo y significativo ($p=0.01$), de lo cual se deduce que el trabajo decente está asociado al clima organizacional, es decir, ante un nivel mayor de condiciones de trabajo que se acerquen a las características definidas por la OIT del trabajo decente, el clima organizacional de las mypes de Victoria tiende a ser favorable o aumenta (Tabla 64.3).

De acuerdo a la clasificación de Hernández (2014), la asociación del trabajo decente con el clima organizacional corresponde a correlación positiva media. De las dimensiones de trabajo decente, hay asociación positiva media del clima organizacional con la Promoción del Diálogo Social, la Igualdad de oportunidades y de trato, así como con el Entorno del trabajo seguro, mientras que con las demás dimensiones la correlación es positiva débil.

Tabla 64.3

Nivel de asociación del Clima organizacional (CO) con el trabajo decente (TD) y sus dimensiones.

	TD	OE	ESE	IATP	HTD	CTVF	IOT	ETS	PDS
CO	.585**	.278**	.353**	.317**	.311**	.364**	.465**	.437**	.563**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Elaboración propia

El clima organizacional de las mypes de Victoria se explica en 41.5% (coeficiente de determinación R-cuadrado) por el trabajo decente, es decir, el trabajo decente influye en 41.5% del clima organizacional que prevalece en las mypes. Por cada aumento en una unidad en la dimensión de horas de trabajo decente, igualdad de oportunidades y de trato, así como de la Promoción del diálogo social, aumentará o el clima organizacional será más favorable en 12.9%, 20.1% y 36.1%, respectivamente (Tabla 64.4).

Tabla 64.4

Resultados de los modelos de regresión

Variable y dimensiones	Coeficientes β	Valores t	Valores p	Rechazo o no de hipótesis
Trabajo decente		5.384	0.000	No se rechaza
Oportunidad de Empleo	0.024	0.342	0.732	Se rechaza
Estabilidad y Seguridad en el Empleo	0.069	0.935	0.351	Se rechaza
Ingresos adecuados y Trabajo productivo	0.066	0.893	0.373	Se rechaza
Horas de trabajo decente	0.129	1.929	0.055	No se rechaza
Conciliación del trabajo con la vida familiar	0.055	0.780	0.437	Se rechaza
Igualdad de oportunidades y de trato	0.201	2.822	0.005	No se rechaza
Entorno de trabajo seguro	0.015	0.180	0.857	Se rechaza
Promoción del diálogo social	0.361	4.436	0.000	No se rechaza

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El quehacer de las mypes encuestadas ha de centrarse en mantener las condiciones de las dimensiones que puntuaron más alto y fortalecer las condiciones de trabajo decente representadas por las dimensiones cuyas puntuaciones fueron bajas, esto si se quiere lograr mejorar las condiciones del trabajo decente en general. De aprobarse la iniciativa para reducción de la jornada laboral semanal de 48 a 40 horas semanales (Cámara de Diputados, 2023) tendría un efecto en la dimensión de Horas de trabajo decente, por lo que podría representar una mejora en el mediano plazo de éste indicador, lo que contribuiría al logro del objetivo de Desarrollo sostenible 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico. De igual manera la aprobación de la iniciativa de vacaciones dignas tendrá un efecto en algunas dimensiones del trabajo decente como la conciliación del trabajo con la vida familiar, lo que sugiere nuevas líneas de investigación en un futuro próximo.

Conclusiones

Los hallazgos permiten concluir que los objetivos del estudio se lograron, así mismo se logró aportar evidencia a favor de la hipótesis sobre la influencia positiva y significativa del trabajo decente en el clima organizacional de las mypes encuestadas. No obstante, no es posible generalizar los resultados a la población de mypes de la ciudad al haberse trabajado una muestra no probabilística, por lo que se sugiere confirmar éstos hallazgos con muestras representativas. De manera similar es importante considerar y tomar con cierta cautela los hallazgos en el sentido del alcance exploratorio de la investigación al no identificarse en la literatura estudios previos que muestren evidencia de la influencia del trabajo decente en el clima organizacional, situación que a la vez justifica éste estudio al representar un antecedente al respecto.

El estudio comparativo del trabajo decente en empresas públicas frente a las empresas privadas surge como una línea futura de investigación, de igual manera el análisis para la identificación de los efectos del grado de habilidades directivas sobre el trabajo decente resultaría relevante.

Referencias

- Cámara de Diputados. 2023. Inicia parlamento abierto para analizar iniciativa que reduce la jornada laboral de 48 a 40 horas por semana <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/inicia-parlamento-abierto-para-analizar-iniciativa-que-reduce-la-jornada-laboral-de-48-a-40-horas-por-semana>
- Cruz-Delgado, D. (2020). La actitud de los agricultores hacia la conservación de los recursos naturales en González, Tamaulipas. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 17(3), 457-472. DOI: <https://doi.org/10.22231/asyd.v17i3.1366>
- DENUE-INEGI. 2023. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Gomes, Rodrigo F.S., Daniel P. Lacerda, Ana S. Camanho, Fabio A.S. Piran & Debora O. Silva, Measuring efficiency of safe work environment from the perspective of the decent work Agenda, *Safety Science*, Volume 167, 2023, 106277, ISSN 0925-7535, <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106277>.
- Hernández Sampieri, Roberto; Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio. Metodología de la investigación. Editorial: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0
- OIT: Organización Internacional del Trabajo. 1999. Conferencia Internacional del Trabajo. 87.a reunión Ginebra, junio de 1999. Memoria del Director General: Trabajo decente. ISSN: 02513226. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#:~:text=El%20trabajo%20decente%20es%20el,internacional%20en%20los%20pr%C3%B3ximos%20a%C3%B1os>.
- OIT: Organización internacional del trabajo. 2023. TRABAJO DECENTE Y LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE. Organización Internacional del Trabajo (OIT) Departamento de Comunicación e Información Pública. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf
- OPS. Organización Panamericana de la Salud. 2023. Salud de los trabajadores. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- OPS: Organización Panamericana de la Salud. 2023. El número de personas con diabetes en las Américas se ha triplicado en tres décadas, según un informe de la OPS. <https://www.paho.org/es/noticias/11-11-2022-numero-personas-con-diabetes-americanas-se-ha-triplicado-tres-decadas-segun>
- Profeco: Procuraduría Federal del Consumidor. 2023. [https://www.gob.mx/profeco/documentos/14-de-noviembre-dia-mundial-de-la-diabetes-319474?state=published#:~:text=Israel%20forma%20parte%20de%20las,Diabetes%20\(IDF%2C%20por%20sus%20siglas](https://www.gob.mx/profeco/documentos/14-de-noviembre-dia-mundial-de-la-diabetes-319474?state=published#:~:text=Israel%20forma%20parte%20de%20las,Diabetes%20(IDF%2C%20por%20sus%20siglas)
- Relayn: Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). Investigación anual. N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- SE: Secretaría de Economía. 2009. ACUERDO por el que se establece la estratificación de

las micro, pequeñas y medianas empresas. https://www.economia.gob.mx/files/marco_normativo/A539.pdf

SE: Secretaría de Economía. 2024. Guía para empresas para Crear condiciones para el trabajo decente y el crecimiento económico. <https://e.economia.gob.mx/guias/crear-condiciones-para-el-trabajo-decente-y-el-crecimiento-economico/>

Secretaría de Salud. 2022. En México, 12.4 millones de personas viven con diabetes. <https://www.gob.mx/salud/prensa/547-en-mexico-12-4-millones-de-personas-viven-con-diabetes?idiom=es>

Secretaría de Salud. 2023. En México, más de 30 millones de personas padecen hipertensión arterial: Secretaría de Salud. <https://www.gob.mx/salud/es/articulos/en-mexico-mas-de-30-millones-de-personas-padecen-hipertension-arterial-secretaria-de-salud>

Secretaría del trabajo de la Ciudad de México. 2023. Programa de Trabajo Decente para la Ciudad de México. <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/trabajodecente#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20trabajo%20decente,equidad%2C%20seguridad%20y%20dignidad%20humana>.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El manual moderno.

Capítulo 65. Impuesto sobre la nómina y su impacto en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2010-2020.

Corina Santana Duarte
Robert Beltrán López
Eustacio Díaz Rodríguez
Mario Arturo Selem Salinas

Tecnológico Nacional de México campus Chetumal

DOI:[10.46990/iQuatro.2024.10.5.65](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.10.5.65)

Resumen

El objetivo de esta investigación es analizar el impacto de la tasa del Impuesto sobre nómina en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el estado de Quintana Roo en el periodo 2010-2020. Es un estudio de tipo documental con un enfoque cuantitativo. Los resultados indican que las modificaciones a la tasa del ISN, representan un impacto en el empleo formal y el crecimiento de los salarios en el sentido de que la creación del empleo formal no crece al mismo ritmo de la población económicamente activa, así mismo nos refleja que no hay un crecimiento en las percepciones por sueldos de los trabajadores.

Palabras clave

Crecimiento de los salarios, empleo, impuesto sobre nómina