

## **Capítulo 87. El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México.**

Carlos Enrique Aguirre Llanes  
Juan Pedro Monsiváis Díaz  
Luis Gustavo Rocha Ríos  
Heriberto René Saldaña Saldaña

**Universidad Politécnica de la Región Ribereña**

DOI: <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.2.32>

### **Resumen**

La agenda 2030 de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) propone el logro de condiciones de trabajo decente de todo trabajador en el mundo. El objetivo de esta investigación es caracterizar el trabajo decente (TD) desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas en Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México. La hipótesis es que existen diferencias significativas en la percepción del TD dependiendo del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo con una muestra de 300 directivos, a quienes se les aplicó la escala de trabajo decente para empresarios (TDE). Los resultados indican que los directivos tienen una percepción regular del TD sin diferencias significativas por giro o nivel educativo, lo que sugiere la homogeneidad en la percepción de los sujetos y la necesidad de estrategias generales para mejorar la percepción de los sujetos respecto de cada dimensión. En los municipios de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz existen un total de 1581 mypes, las actividades productivas de la región son principalmente comercio y servicios. Al comparar el TD por tipo de empresa se obtuvo que no existen diferencias significativas según los resultados de la prueba exacta de Fisher. En la comparación de las medias de la percepción del TD y el nivel de estudios del directivo de la mype el resultado indica que si existen diferencias significativas

### **Palabras clave**

Trabajo decente, mype, nivel es estudios del directivo.

## **Introducción**

La Asamblea General de Naciones Unidas en 2015 propuso la resolución “Transformar nuestro mundo: la agenda 2030 para el desarrollo sostenible”. Esta agenda se compone de 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que tienen su referente en los principios rectores de universalidad, integridad y un carácter transformador de las condiciones vitales del planeta (ONU, 2023).

Entre los ODS, el objetivo 8 trabajo decente y crecimiento económico responde a la preocupación por promover el crecimiento económico y los empleos decentes que favorezcan la mejora de los estándares de vida (OIT, 2015).

El trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido determinante para el involucramiento de los gobiernos en el ámbito mundial (González-Gómez, 2018). En México, entre las políticas públicas se han promovido avances referentes a la generación de empleos que cumplan con las condiciones del trabajo decente mediante regulaciones sobre subcontratación, promoción de equidad de género o la regulación del trabajo doméstico (Ley Federal del Trabajo, 2022); sin embargo, estas medidas no siempre son perceptibles en las micro y pequeñas empresas.

En el caso de las micro y pequeñas empresas del municipio de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México, no se cuenta con datos que indiquen si los empresarios realizan prácticas de gestión encaminadas a cumplir con las condiciones de trabajo decente. Entre los municipios participantes se cuenta con un total de 1,581 empresas, de las cuales el 52.2% se dedican a la industria, 37.5% al comercio y 10.2% a servicios (INEGI, 2022). Los datos indican que su distribución y características son comunes a la mype mexicana; sin embargo, no se reporta información relacionada con el TD desde la perspectiva de los directivos.

El propósito de esta investigación es caracterizar el TD desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas del municipio de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México, enfatizando las posibles diferencias a partir del giro de la empresa y del nivel educativo del directivo.

## **Revisión de la Literatura**

### **Bases teóricas del trabajo decente**

Desde su integración, el trabajo decente ha sido definido de diversas maneras relacionándose con la calidad y la cantidad de empleos, cuyos efectos se perciben en las relaciones sociales y el tipo de sociedad al que se aspira (Santillán, Garza & Palencia, 2011). Aquí se aprecian

como aspectos fundamentales la retribución justa, y condiciones como libertad, justicia, seguridad y respeto a la dignidad humana (Lanari, 2005).

En la Organización Internacional del Trabajo (2016), se propuso como trabajo decente la promoción de oportunidades de trabajo productivo, la cual, a partir de la generación de ingresos adecuados, seguridad y protección social, contribuye positivamente al desarrollo personal y familiar; para ello, sugieren como condiciones necesarias la libertad de opinión, organización y participación en las decisiones y desarrollo tanto de mujeres como de hombres.

### **Condiciones que indican la ausencia del trabajo decente en las organizaciones**

Santillán, Garza y Palencia (2011) señalan que el programa de acción del trabajo decente de la OIT está integrado por el trabajo productivo, empleo duradero, población ocupada con salario suficiente y población ocupada con prestaciones sociales o equivalentes. Por lo tanto, se puede decir que para que en un empleo esté ausente el trabajo decente, éste debe carecer de uno o más de los componentes señalados, así como de los diferentes indicadores actualmente propuestos por la OIT.

La distancia entre el adecuado desempeño laboral y su justa retribución no es algo nuevo (Rodríguez, 1989). La preocupación por una adecuada percepción a partir del aporte del trabajador a la producción de bienes o servicios ha conducido a organismos como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México a la lucha por el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo (CNDH, 2016), ante un panorama donde son frecuentes prácticas como: A) Ingreso inadecuado en comparación con el trabajo desarrollado y las capacidades del trabajador, lo que repercute en la ausencia de satisfacción con el trabajo, la garantía de un patrimonio y estilo de vida saludable para la familia (Messina, 2016); B) Falta de protección social que incluya garantías a los casos de maternidad, discapacidad, apoyo ante accidentes de trabajo, desempleo, pensiones y mecanismos de seguridad social (Grupo del Banco Mundial, 2019); C) Falta de presencia del tripartismo y del diálogo social con referencia a la falta de colaboración entre trabajador, Estado y empleadores para la garantía de derechos laborales, así como la posibilidad de llevar a cabo negociaciones que apoyen a la mejora de condiciones de trabajo respaldadas por políticas de gobierno (OIT, 2007 y 2019).

Estas prácticas han incidido en los avances de investigación del TD, en los que se ha puesto atención a los grupos vulnerables cuyos resultados coinciden en la necesidad de desarrollar estrategias integrales e incluyentes que se adapten a los modelos de negocio (Álvarez, 2019; Lenzi, 2019) y más aún, en otros estudios la preocupación se ha centrado en el

análisis de los efectos de la pandemia por el virus SARS-Cov-2 y el recrudecimiento de las dificultades del trabajo informal de los inmigrantes ante la pandemia (Anam et al., 2021), aun cuando el análisis de la literatura ha revelado que las condiciones laborales no necesariamente se circunscriben al presente (Blustein et al., 2023).

### **La medición del trabajo decente**

La OIT (2014) ha implementado, entre sus diversas estrategias, el Programa de Formación Trabajo Decente al Cubo, mediante el cual se pretende fortalecer el trabajo decente afianzando cuatro componentes.

El primero se refiere a los derechos humanos de los trabajadores, entre los que se procuran estándares de comportamiento básicos entre las personas, gobierno y sociedad, específicamente la jornada laboral de ocho horas, días de descanso de acuerdo con las leyes vigentes, regulación de tareas insalubres y libertad de asociación, entre otros aspectos. El segundo al empleo productivo encaminado a la satisfacción de necesidades, expectativas y oportunidades de formación. El tercer elemento es la protección social que incluye la seguridad en el empleo, el acceso a los servicios de salud, la posibilidad de disfrutar un tiempo libre y la retribución justa. El cuarto se refiere al diálogo social y la negociación colectiva como herramienta fundamental para alcanzar los derechos laborales con base en la comunicación, que permita garantizar la democracia y acuerdos de beneficio común para el trabajo entre jefes, empleados y gobierno.

Estos cuatro componentes conforman la propuesta de trabajo decente que se presupone todas las organizaciones deben cumplir y que tienen los recursos para hacerlo; sin embargo, la misma propuesta no presenta datos que soporten estos supuestos.

La escala cuenta con propiedades métricas adecuadas, los índices de ajuste de validez de constructo del instrumento incluyen el índice de ajuste normalizado (NFI= 0.985), índice de ajuste relativo, índice de ajuste incremental (IFI= 0.996), índice Tucker-Lewis (TLI= 0.995), índice de bondad de ajuste comparativo (CFI= 0.996) y el valor del residuo cuadrático promedio de aproximación (RMSEA=0.035), así como una alta consistencia interna mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.928$ ).



**Tabla 87.1***Operacionalización del instrumento para medir la percepción del trabajo decente.*

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No.Ítem
Oportunidad de Empleo (OE)	Mide la percepción del directivo respecto de la facilidad de los empleados para conseguir empleos similares y el contexto de oferta laboral de las empresas similares a la propia (dos ítems).	OE	22a-22b
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)	Mide la existencia de un contrato, la percepción del directivo respecto de la confianza del trabajador por conservar el empleo y la frecuencia de cambio de la empresa (dos ítems).	ES	22c-22d
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	Mide la percepción de la remuneración en cuanto a la suficiencia para cubrir necesidades básicas del trabajador, la relación ingreso y trabajo realizado y la posibilidad de mejorar el ingreso en relación con el costo de la vida (dos ítems).	IA	22e-22f
Horas de trabajo decente (HTD)	Mide la percepción de la duración de las jornadas laborales, el hecho de ser o no agotador y la necesidad de trabajo extra para cumplir con las labores del colaborador (dos ítems).	HTD	22g-22h
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	Mide la percepción del directivo respecto del tiempo disponible del colaborador para la convivencia familiar y social, tiempo de ocio para recreación y formación personal que les otorga la empresa (tres ítems).	CTF	22i-22j-22k
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	Mide la percepción de la equidad de género y la paridad con relación a tipos de puestos, promoción y salarios entre hombres y mujeres que el directivo ofrece al colaborador (dos ítems).	IO	22l-22m
Entorno del trabajo Seguro (ET)	Mide la percepción del directivo respecto del entorno en el que el trabajador labora, higiene del lugar, problemas de salud derivados del trabajo realizado, condiciones y servicios internos de salud (dos ítems).	ET	22n-22o
Promoción del diálogo social (PDS)	Mide la percepción del directivo respecto de la incorporación sindical de los trabajadores y el posible diálogo entre jefe y empleados (dos ítems).	PDS	22p,22q

Dimensión	Definición conceptual	Clave Instrumento	No.Ítem
Seguridad Social (SS)	Mide la percepción del directivo respecto de las prestaciones sociales de ley y el acceso al sistema de salud o apoyo para gastos de este tipo ofrecidos al trabajador (un ítem fraccionado).	SS	5a-5b-5c-5d-5e

Una escala alternativa es la desarrollada por Duffy et al. (2017) cuyo instrumento de medición cumple con características métricas adecuadas. Esta escala ha sido adaptada a diferentes contextos para ser utilizada en el diagnóstico eficiente del TD, cuenta con versiones para Turquía (Buyukgoze-Kavas & Autin, 2019), Portugal (Ferreira et al., 2019), Brasil (Ribeiro et al., 2019), Italia (Di Fabio & Kenny, 2019), Suiza (Masdonati et al., 2019), Francia (Vignoli et al., 2020) y China (Ma et al., 2023). Esta escala se ha utilizado en estudios en los que se ha buscado analizar la relación del trabajo decente y variables como la motivación (Ferraro et al., 2020; Khan et al., 2019) o el compromiso del colaborador hacia la empresa y el capital psicológico (Ferraro et al., 2018; Graça et al., 2021).

A pesar de la relevancia de la escala de Duffy et al. (2017) y los avances de la propuesta original de la OIT, se ha observado que el enfoque predominante es hacia el colaborador sin considerar la percepción del directivo, que es quien toma las decisiones administrativas para procurar condiciones que, desde la perspectiva de la propuesta del trabajo decente, se consideran adecuadas para el ser humano en cualquier lugar de trabajo. A partir de lo anterior se ha considerado relevante la caracterización de la percepción del TD en los sujetos bajo estudio.

## **Metodología**

El presente trabajo de investigación ha sido propuesto por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2023), la cual consiste en conceptualizar la micro y pequeña empresa (mype) como una serie de elementos de entradas, procesos y salidas enmarcados en un ambiente que influye según la percepción del director, considerado como la persona que toma la mayor parte de las decisiones. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo de diseño transversal de tipo causal.

**Diseño de estudio**

Este estudio es de tipo descriptivo dado que pretende caracterizar la percepción del trabajo decente, como variable de análisis, en el caso de las mypes del municipio de Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México. Tratando de identificar posibles diferencias dependiendo del giro al que pertenecen.

**Participantes**

La presente investigación se llevó a cabo en 2023 con propietarios de micro y pequeñas empresas ubicadas en Camargo y Gustavo Díaz Ordaz, Tamaulipas, México. Se realizó mediante muestras por conveniencia, la participación fue voluntaria y anónima. De acuerdo con la Tabla 87.2, de los 300 empresarios que respondieron el cuestionario, el 46.7% de la muestra fueron del sexo femenino y el restante 53.3% masculino. La edad de los sujetos tiene un rango de 18 a 80 años, con un promedio de 41 años y una moda de 45 años. El 28% de los empresarios tienen estudios de nivel superior, seguido de un 46.3% con nivel media superior, 23% con educación básica. En cuanto a estado civil predominan los casados con un 73% seguidos de los solteros con 19.7%.

La mayoría de los negocios (70.3%) pertenecen al giro comercial, un 22.7% a la prestación de servicios y sólo 7% a la producción de manufacturas, la antigüedad del 14% de los negocios es menor a 3 años. Los empleos que ofrecen están en el rango de 1 a 50 trabajadores, de las empresas el 90% emplea de 1 a 10 trabajadores y el 85.7% tienen en su plantilla de 1 a 10 mujeres y en el 72.3% colaboran de 1 a 5 familiares del propietario.

**Tabla 87.2**

*Características demográficas de los participantes (n=300).*

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Sexo			Estado Civil		
Femenino	140	46.7%	Soltero (a)	59	19.7%
Masculino	160	53.3%	Casado (a)	219	73%
			Unión libre	2	0.7%
			Divorciado (a)	20	6.7%
			Viudo (a)	0	0%

Característica	N	Porcentaje	Característica	N	Porcentaje
Edad (años)			Escolaridad		
< 23 años	20	6.7%	Sin estudios	8	2.7%
24 a 30 años	49	16.3%	Educación básica	69	23%
31 a 40 años	78	26%	Educación media superior	139	46.3%
41 a 50 años	88	29.3%	Educación superior	84	28%
51 >	65	21.7%			
Antigüedad como propietario del negocio			Giro		
<1 año	13	4.3%	Comercio	211	70.3%
2 a 3 años	67	22.3%	Servicios	68	22.7%
4 a 6 años	58	19.3%	Manufactura	21	7%
6 >	162	54%			
Número de trabajadores			Número de mujeres en el negocio		
De 1 a 10	270	90%	Sin mujeres	40	13.3%
De 11 a 30	27	9%	De 1 a 10	257	85.7%
De 31 a 50	3	1%	De 11 a 30	3	1%
			De 31 a 50	0	0%
Número de familiares empleados de negocio					
Sin familiares	68	22.7%			
De 1 a 5	217	72.3%			
6 o más	15	5%			

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

## Procedimiento

Los cuestionarios se aplicaron de manera anónima y voluntaria con la finalidad de indagar sobre la percepción de condiciones de trabajo decente ofrecidas por los micro y pequeños empresarios a sus colaboradores, los resultados se analizaron con el paquete R. El instrumento es un cuestionario que mide la percepción del trabajo decente desde la perspectiva del empresario (Robles, 2023), se integra por 8 variables con 17 ítems en escala tipo Likert de cinco puntos, una variable dicotómica con 5 ítems y datos demográficos de los directivos (as). Se analizaron las medias de cada dimensión y se aplicó el análisis de varianza (ANOVA) de un factor, con prueba de homogeneidad de las varianzas, la prueba post hoc fue la prueba de Fisher para tamaño de grupos diferentes con una significancia de 0.05.

## Resultados

*Por el tamaño de la muestra, es pertinente tomar los valores con cierta prudencia ya que pueden adolecer de significancia estadística, estos resultados presentan un nivel bajo de confiabilidad, menor al establecido por la red.*

El análisis de las medias de los sujetos estudiados permite identificar en seis dimensiones un comportamiento a nivel regular (Tabla 87.3).

La dimensión con la menor media (M), que puede considerarse regular, fue Horas de trabajo decente (HTD) con una desviación estándar (DE) menor a la unidad (M= 4.013, DE= 0.712), con un comportamiento similar, Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA) (M= 4.09, DE= 0.724), Oportunidad de Empleo (OE) (M= 4.112, DE= 0.786) y Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF) (M= 4.139, DE= 0.688). Con el mismo nivel regular, pero con mayor desviación estándar Igualdad de oportunidades y de trato (IO) (M= 4.178, DE= 0.808) y Promoción del diálogo social (PDS) (M= 4.192, DE= 0.74). Con un nivel ya elevado Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES) (M= 4.227, DE= 0.671) y Entorno del trabajo Seguro (ET) (M= 4.245, DE= 0.733).

**Tabla 87.3**

*Alfa de Cronbach.*

Variables	Alfa de Cronbach	Media	Desviación estándar
Total del instrumento	0.928	4.149	0.570
Oportunidad de Empleo (OE)	0.725	4.112	0.786
Estabilidad y Seguridad en el empleo (ES)	0.644	4.227	0.671
Ingresos Adecuados y trabajo productivo (IA)	0.665	4.090	0.724
Horas de trabajo decente (HTD)	0.504	4.013	0.712
Conciliación del trabajo con la vida Familiar (CTF)	0.806	4.139	0.688
Igualdad de oportunidades y de trato (IO)	0.821	4.178	0.808
Entorno del trabajo Seguro (ET)	0.809	4.245	0.733
Promoción del diálogo social (PDS)	0.789	4.192	0.740

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

El nivel de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para las escalas tipo likert es de 0.928 como se muestra en la Tabla 87.3.

En lo que respecta a la variable de seguridad social ofrecida a los colaboradores, se observan altos porcentajes en aspectos que no se ofrecen al trabajador, entre los que destaca la falta de Seguridad social o servicio formal de salud (65.3%), la falta de pensiones (84%) y de bonos o primas de servicios (63%), con un nivel moderado la participación de utilidades (71.7%) y las vacaciones pagadas (62.3%).

**Tabla 87.4**

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

Respuestas	Seguridad social	Pensión	Bonos	Utilidades	Vacaciones pagadas
No	65.3%	84%	63%	71.7%	62.3%
Sí	34.7%	16%	37%	28.3%	37.7%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

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

## **Comparativo por tipo de empresa**

De manera exploratoria, se compararon las medias de TD por tipo de empresa, con la finalidad de estimar qué tanto el tipo de actividad a la que se dedican puede diferenciar la percepción de los directivos (Figura 87.5).

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

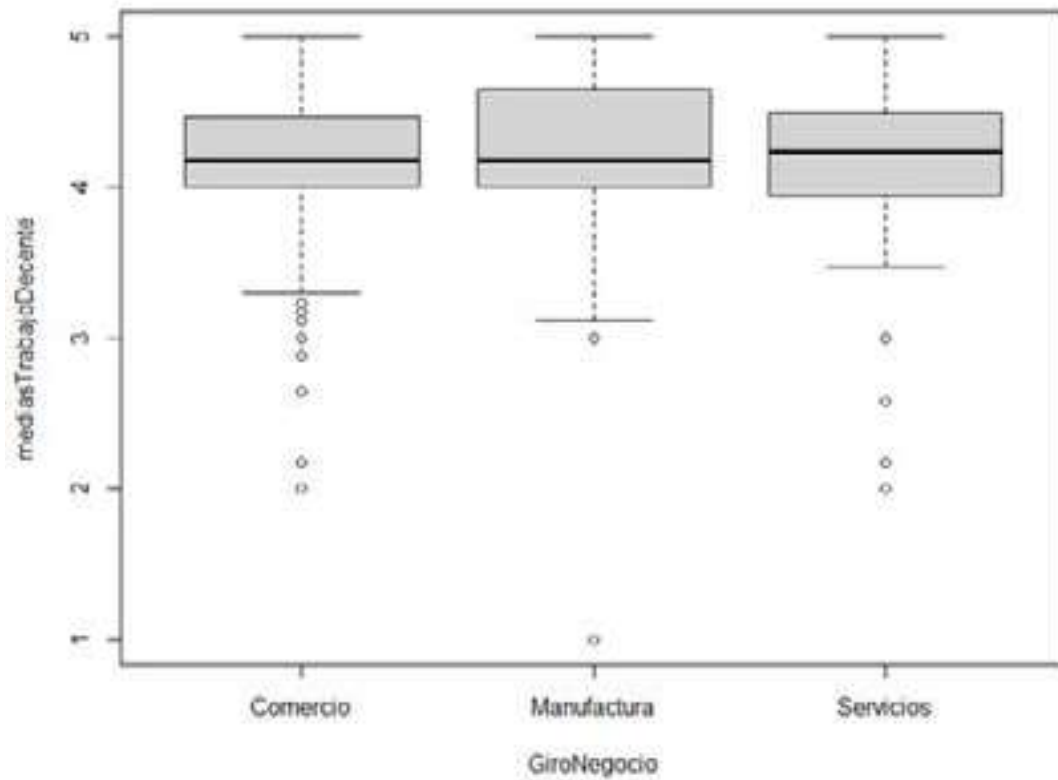
Se aplicó una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un Pr(>F) de 0.611. La prueba Fisher, para muestras diferentes, señala que no hay diferencias significativas de medias.

	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Giro Negocio	2	0.32	0.1607	0.494	0.611
Residuals			297	96.68	0.3255

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

**Figura 87.5**

*Medias del trabajo decente por giro de negocio.*



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

### **Comparativo entre nivel de estudio**

El comparativo de medias de TD para estimar qué tanto el nivel de estudios estimula la actitud hacia esta variable (Figura 87.6).

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

Se realizó mediante una prueba de Análisis de Varianza y se obtuvo un  $Pr(>F)$  de 0.178. La prueba Fisher señala que si hay diferencias significativas de medias.

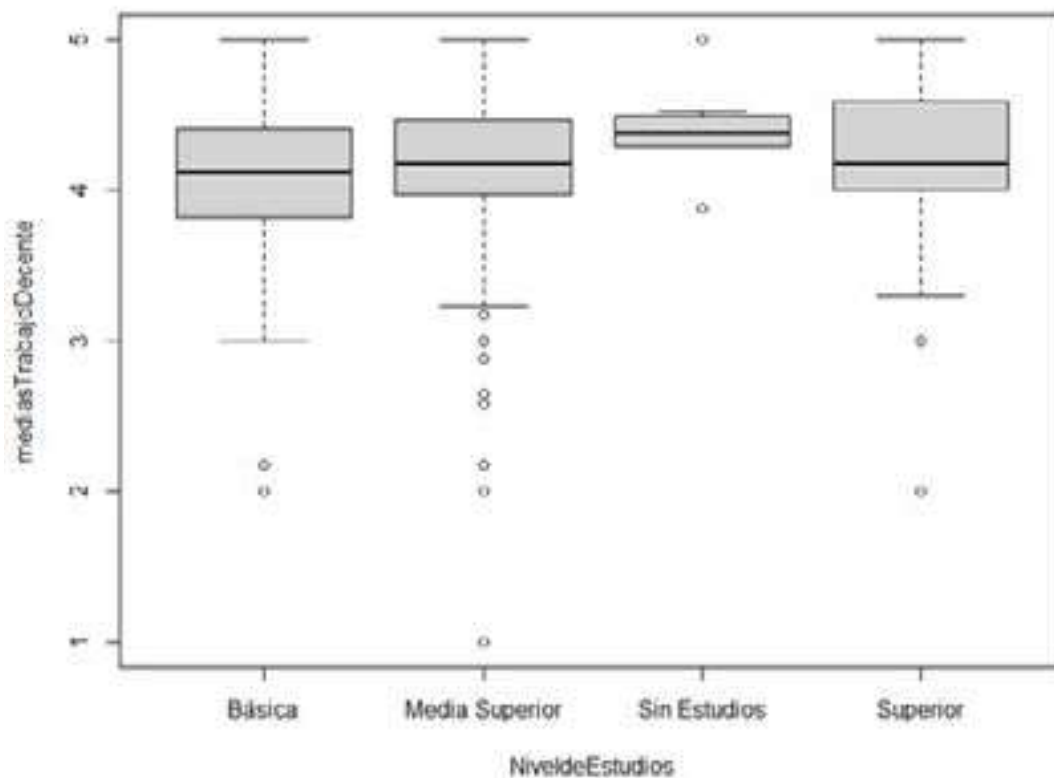


	Df	Sum Sq	Mean Sq	F value	Pr(>F)
Nivel de Estudios	3	1.60	0.5324	1.652	0.178
Residuals			296	95.41	0.3223

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

**Figura 87.6**

*Medias del trabajo decente por nivel de estudios.*



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

## Discusión

Acorde a los resultados obtenidos, se puede establecer la existencia de 3 variables que no son confiables en el instrumento, siendo la de mayor impacto la de horas de trabajo decente (HTD), la cual presentó un menor valor en la media de 4.013, con una desviación estándar de 0.712, y que además en el alfa de Cronbach presentó un valor de 0.504 lo que establece que la confiabilidad y consistencia de esta variable es muy pobre, no se tiene la certeza de que los empleados estén conformes con las horas de trabajo diarias adecuadas o trabajar tiempo extra si así lo requieran los empresarios. La siguiente variable que impacta de forma signifi-

cativa es la de Ingresos Adecuados (IA), donde se puede observar un valor de media pequeño de 4.09 con una desviación estándar de 0.724, y en la que el alfa de Cronbach es de 0.66, lo cual indica una confiabilidad y certeza controvertibles, por lo que en general es discutible que los empresarios brinden ingresos adecuados a sus trabajadores que les permitan cubrir sus necesidades básicas o la posibilidad de mejorar este ingreso, y la otra variable que impacta de manera negativa, es la referente a la estabilidad y seguridad en el empleo (ES), aquí se tiene una media apenas por encima de las horas de trabajo decente, con un valor de 4.22 y desviación estándar de 0.671, en esta variable se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.644, lo cual establece que es discutible el establecer si los trabajadores firman un contrato laboral con las prestaciones que ello conlleva, además de sentir su empleo seguro.

En contraparte se tiene una consistencia aceptable en lo referente a las variables de oportunidad de empleo (OE) con una media de 4.11 y desviación estándar de 0.786 y un alfa de Cronbach de 0.72, en donde el empresario sabe que su trabajador tiene la posibilidad de emplearse en un entorno muy similar a su empresa, así como la variable referente a promoción del trabajo social (PDS) con media de 4.19 y desviación estándar de 0.74, y alfa de Cronbach de 0.78 en el cual existe la posibilidad de que sus empleados puedan formar parte de algún sindicato. En estos casos la confiabilidad de las variables es asequible.

Las variables que representan una buena confiabilidad y consistencia son las referentes a la conciliación del trabajo con la vida familiar (CTF), la cual presenta una media de 4.139 con una desviación estándar de 0.688 y un alfa de Cronbach de 0.80, por lo que se puede establecer que el trabajador sí puede contar con tiempo suficiente para atender a su familia fuera del horario laboral. Una situación similar se presenta con la variable referente al entorno de trabajo seguro (ET), con una media de 4.245 y desviación estándar de 0.733 y un alfa de Cronbach de 0.80, lo cual indica que el trabajador labora en condiciones muy adecuadas en cuanto a seguridad, además de laborar en condiciones higiénicas adecuadas sin tener riesgos de salud. La variable con mayor fortaleza en cuanto a confiabilidad y consistencia del instrumento es la referente a Igualdad de oportunidades (IO) que presenta una media de 4.178, desviación estándar de 0.808 (la más alta), además de un alfa de Cronbach de 0.821, por lo que podemos establecer que en las empresas se presenta la equidad de género y la paridad con relación a tipos de puestos, promoción y salarios entre hombres y mujeres que el directivo ofrece al trabajador.

En las pruebas de Fisher para comparar las medias por tipo de empresa y acorde a los resultados obtenidos, se acepta la  $H_0$ : No existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del giro de la mype, y se rechaza la  $H_1$ , debido a que

la prueba de Fisher es de 0.611, siendo mayor a 0.05 lo que indica que es estadísticamente significativa. En cuanto al comparativo entre el nivel de estudio como estimulador de actitud hacia el TD, se acepta la  $H_1$ : Existen diferencias significativas de medias en la percepción del TD dependiendo del nivel de estudios del directivo ya que en la prueba de Fisher se obtuvo un  $Pr=0.178$ , lo que indica que existen diferencias significativas.

## **Referencias**

- Álvarez, R. (2019). Trabajo y diversidad sexual Narrativas transgresoras frente al concepto de «trabajo decente». *Investigaciones Sociales*, 22(40), 237–252. <https://doi.org/10.15381/is.v22i40.15899>
- Anam, M., Warsito, T., Al-Fadhat, F., Pribadi, U., & Sugito. (2021). COVID-19 y el trabajo decente: cobertura de los medios de comunicación en línea sobre las trabajadoras domésticas migrantes Indonesias en Malasia y Taiwán. *Sociología y Tecnociencia*, 11(2), 160–194. <https://doi.org/https://doi.org/10.24197/st.2.2021.160-193>
- Blustein, D., Lysova, E., & Duffy, R. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(23), 289–314. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-org-psych-031921-024847>
- Buyukgoze-Kavas, A., & Autin, K. (2019). Decent work in Turkey: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(January), 64–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.006>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*.
- Di Fabio, A., & Kenny, M. (2019). Decent work in Italy: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 131–143. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.10.014>
- Duffy, R., Blake, A., England, J., Blustein, D., Autin, K., Douglass, R., Ferreira, J., & Santos, E. (2017). The Development and Initial Validation of the Decent Work Scale. *Journal of Counseling Psychology*, 64(2), 206–221. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/cou0000191>
- Ferraro, T., Moreira, J., Dos Santos, N., Pais, L., & Clemens, S. (2018). Decent work, work motivation and psychological capital: An empirical research. *Work*, 60, 339–354. <https://doi.org/10.3233/WOR-182732>
- Ferraro, T., Rebelo, N., Moreira, J., & Pais, L. (2020). Decent work, work motivation, work engagement and burnout in physicians. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5, 13–35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s41042-019-00024-5>
- Ferreira, J., Haase, R., Santos, E., Rabaça, J., Figueiredo, L., Hemami, H., & Almeida, L. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(February), 77–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.009>

- González-Gómez, J. (2018). Mecanismos de coordinación para la implementación nacional de la Agenda 2030: Desafíos y oportunidades para México. *Revista Buen Gobierno*, 1(1), 1–11. [https://doi.org/10.35247/buengob\\_25\\_04](https://doi.org/10.35247/buengob_25_04)
- Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Dos Santos, N., Ferraro, T., & Berger, R. (2021). Decent Work and Work Engagement: A Profile Study with Academic Personnel. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 917–939. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09780-7>
- Grupo Banco Mundial. (2019). Protección social. <https://www.bancomundial.org/es/topic/socialprotection/overview#2>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022). Establecimientos económicos. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Khan, S., Bartram, T., Cavanagh, J., Hossain, S., & Akter, S. (2019). “Decent work” in the ready-made garment sector in Bangladesh: The role for ethical human resource management, trade unions and situated moral agency. *Personnel Review*, 48(1), 40–55. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2018-0001>
- DOF (2022) Ley Federal del Trabajo [L.F.T.]. (2022). Ley Federal del Trabajo.
- Lanari, M. E. (2005). Trabajo decente: significados y alcances del concepto . Indicadores propuestos para su medición. 27.
- Lenzi, O. (2019). El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía Del Derecho*, 39, 292–306.
- Ma, Y., Autin, K. L., & Ezema, G. N. (2023). Validation of the Chinese Decent Work Scale. *Journal of Career Development*, 50(1), 37–51. <https://doi.org/10.1177/08948453221080980>
- Masdonati, J., Schreiber, M., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). Decent work in Switzerland: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 110(November 2018), 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.004>
- Messina, J. (2016). BID Mejorando vidas.
- Montoya, C., Boyero, M., Arango, J., Bedoya, D., de la Cueva García, L., & Palomares, F. (2021). Determinación de las Implicaciones de la Tercerización en el Trabajo Decente. *Revista Lasallista de Investigación*, 18(2), 125–143. <https://doi.org/10.22507/rli.v18n2a10>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2023) Funciones y poderes de la Asamblea General. <https://www.un.org/es/ga/about/background.shtml>
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2007). Diálogo social.
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2014). Educación obrera para el trabajo decente (p. 51).

- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2015). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2016). Condiciones de trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. [OIT]. (2019). ¿Qué es el diálogo social?.
- Red de Estudios Latinoamericanos (RedesLA) (2023). Investigaciones anuales <https://redesla.la>
- Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN) (2023). Investigación anual. N. Peña & O. Aguilar (coords.) <https://relayn.redesla.la>
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112(May 2018), 229–240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>
- Robles, C. (2023). Propiedades métricas de una escala de medición de la percepción del trabajo decente para empresarios de medianas empresas. *Nova Scientia*. (en prensa).
- Rodríguez, T. (1989). Trabajo productivo y trabajo improductivo. *Realidad: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11, 489–504. <https://doi.org/10.5377/realidad.v0i11.5362>
- Santillán, E. G., Garza, E. G., & Palencia, E. P. (2011). El trabajo decente: Nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73–104.
- Vignoli, E., Prudhomme, N., Terriot, K., Cohen-Scali, V., Arnoux-Nicolas, C., Bernaud, J. L., & Lallemand, N. (2020). Decent work in France: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 116(September), 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103345>