

"Las MIPYMES de Escárcega y su Contribución al Trabajo Digno: Trabajo y Vida Familiar"

"The MSMEs of Escárcega and their Contribution to Decent Work: Work and Family Life"

**Diaz Junco Bryan Alexander; Carmona Aguirre Candy Anahi; Rojas Vivanco Emily;
Dolores Atlahua Adriana & López Pérez Esmeralda**

Resumen. La decencia nos habla de aquello que guarda honestidad, dignidad y calidad, la cual es imprescindible que se incluya en cualquier trabajo que se desempeñe, ello en beneficio del trabajador. El proyecto de investigación tiene como objetivo analizar las MIPYMES de Escárcega en su contribución al trabajo digno, respecto al trabajo y vida familiar mediante un análisis del sector comercio al por menor. Basado en un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo, buscado proporcionar una descripción detallada y precisa de las situaciones estudiadas. Resaltando que el empleador les permite a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades profesionales y familiares, contribuyendo así a un trabajo digno y una sociedad más inclusiva ya que es de suma importancia y muy necesario que se apliquen y respeten más los derechos de las personas en Escárcega.

Palabras claves. Dignidad, Conciliación, Contribución, Trabajo decente, Vida familiar

Abstract. Decency speaks to us of that which keeps honesty, dignity and quality, which is essential to be included in any work performed, for the benefit of the worker. The objective of the research project is to analyze the MSMEs of Escarcega in their contribution to Decent Work, with respect to work and family life through an analysis of the retail commercial sector. Based on a qualitative approach and a descriptive research design, it seeks to provide a detailed and accurate description of the situations studied. Highlighting that the employer allows workers to balance their professional and family responsibilities, thus contributing to a dignified work and a more inclusive society since it is of utmost importance and very necessary that the rights of people in Escárcega are applied and respected more.

Keywords. Dignity, Conciliation, Contribution, Decent work, Family life, Contribution, Work-life balance

Introducción

Como plantea (Arteaga Dirzo , 2018) La decencia nos habla de aquello que guarda honestidad, dignidad y calidad, la cual es imprescindible que se incluya en cualquier trabajo que se desempeñe, ello en beneficio del trabajador.

La ODS 8, también conocida como “Trabajo decente y crecimiento económico” como afirma (Naciones Unidas, 2023) ”Pretende promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.”

Como menciona la (Ley federal del trabajo, 2024), en su artículo 2o. se define qué es el trabajo digno o decente, y se establece lo siguiente: Es aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; No hay discriminación basada en la etnia, nacionalidad, género, edad, discapacidad, posición social, salud, religión, migración, opiniones, orientación sexual o estado civil. Se garantiza acceso a la seguridad social y a un salario justo. Se proporciona formación continua para mejorar la productividad con beneficios compartidos, y se mantienen condiciones ideales de seguridad e higiene para evitar accidentes laborales.

Como se puede notar según, (Arteaga Dirzo , 2018) el empleo digno posee una serie de atributos, que claramente están presentes en la mayoría de los trabajos, ya sean formales o informales. Para la Organización Internacional del Trabajo, se resume como una de las más importantes aspiraciones de los trabajadores del mundo: contar con un empleo productivo, justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana. Por eso, es un objetivo para el cual pueden orientarse las estrategias y acciones de las organizaciones sindicales en la región.

Desde 1999, cuando se introdujo por primera vez el concepto de "trabajo decente", la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha llevado a cabo una serie de iniciativas para darle contenido a esta idea. En la actualidad, la OIT dirige sus objetivos estratégicos hacia lo que podría considerarse una política integral de respuesta a los impactos que la globalización genera en el empleo, la seguridad social y el desarrollo. (Espinoza, 2003)

La conciliación trabajo-familia (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016) busca fomentar que las empresas implementen medidas de flexibilidad en los lugares de trabajo y

horarios laborales, así como proporcionar servicios que ayuden a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades familiares.

Incluye aspectos como:

- El diseño de horarios laborales que faciliten el cumplimiento de las obligaciones familiares, sin comprometer la seguridad en el trabajo.
- La posibilidad de ajustar las horas de inicio y finalización de la jornada laboral.
- La combinación de horas de trabajo realizadas tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.
- La opción de trabajar según los resultados obtenidos, siempre que sea factible.
- La concesión de permisos para ocuparse de responsabilidades familiares.
- Además, promueve la implementación de mecanismos que establezcan cuotas de horas de permiso para que tanto hombres como mujeres puedan:
- Cumplir con las obligaciones relacionadas con la maternidad o paternidad.
- Brindar cuidado a familiares mayores, enfermos o menores de edad.
- Contribuir a la educación de los hijos y asumir responsabilidades escolares.

La conciliación laboral y familiar, (Galvez, 2005) establece que debe existir un balance armónico. Este balance debe ser entre el tiempo que le dedicamos al trabajo y a la vida personal/familiar. Cuando nos referimos a la conciliación entre la vida familiar y laboral, es importante considerar que las actitudes sociales hacia el trabajo y la familia no han evolucionado al mismo ritmo que los cambios en el mercado laboral. Actualmente hay dos barreras sociales y estructurales para la compaginación de la vida familiar y laboral: las del género (división sexual del trabajo) y las de la estructura económica de las empresas, orientadas a la obtención de beneficios.

El desafío de equilibrar el trabajo y la vida familiar no solo impacta al empleado, sino que también tiene consecuencias negativas para la empresa. El estrés, la insatisfacción laboral y personal, junto con una menor dedicación a los objetivos empresariales, pueden resultar en una disminución de la productividad y un aumento de los costos. Sin embargo, muchas

empresas consideran las responsabilidades familiares como una potencial amenaza para el desempeño laboral. (Valldaura, 2006)

El concepto de conciliación laboral y familiar (Martinez Martinez, 2009) También se comprende desde la perspectiva de la igualdad de género, mediante una reestructuración de los sistemas laborales y sociales, con el propósito de lograr una participación más equitativa de hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como en el familiar. Los objetivos de la conciliación entre la vida familiar y laboral incluyen la transformación de los roles y estereotipos de género, la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y la mejora de los servicios de cuidado para personas dependientes.

Actualmente, la conciliación de la vida laboral y familiar es parte de las políticas de empresa. Así que el impulso de las políticas de conciliación laboral en las organizaciones contribuye a aumentar la satisfacción de los trabajadores y es un factor que contribuye decisivamente en la imagen de la empresa frente al exterior.

Como menciona (INEGI, 2004) En el sector del comercio minorista, se engloban las empresas cuya actividad principal es la venta y compra de bienes de consumo final, sin realizar transformaciones en los productos, con el propósito de venderlos a individuos y hogares. También se consideran dentro de esta categoría aquellas empresas dedicadas únicamente a una parte de este proceso, ya sea la compra o la venta. Los establecimientos minoristas suelen tener una o más de las siguientes características:

- a) Atraen a clientes debido a la ubicación y diseño de sus locales.
- b) Cuentan con una amplia gama de productos en exhibición para facilitar la selección por parte de los clientes.
- c) Realizan publicidad masiva a través de diversos medios como volantes, prensa, radio, televisión, entre otros.

No se consideraron en las actividades censales a los comerciantes que realizan ventas sin instalaciones fijas o utilizando la combinación de medios diversos, como venta puerta por puerta, ventas a través de catálogos y demostraciones en los hogares, por no cumplir con la definición de establecimiento; tampoco está incluido el autofinanciamiento para la adquisición de bienes, pues se considera una actividad financiera.

El proyecto de investigación tiene como objetivo analizar las MIPYMES de Escárcega en su contribución al trabajo digno, respecto al trabajo y vida familiar mediante un análisis del sector comercio al por menor.

Metodología

La investigación tiene un enfoque cuantitativo de acuerdo con (M. Gómez, 2006):

El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas, y confía en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para establecer patrones en una población.

En el caso específico de la investigación sobre la cantidad de negocios en la localidad de Escárcega, se utilizaron filtros basados en el DENUÉ de INEGI, como afirma (INEGI, 2020) El DENUÉ proporciona información de las unidades económicas cuyas actividades están ordenadas con base en el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte, 2013 (SCIAN México), excepto aquellas realizadas por las unidades de producción agropecuaria, que son objeto del Censo Agrícola, Ganadero y Forestal. Seleccionamos el sector comercio al por menor, de 0 a 10 empleados y la localidad de Escárcega, lo cual arrojó un total de 1039 empresas.

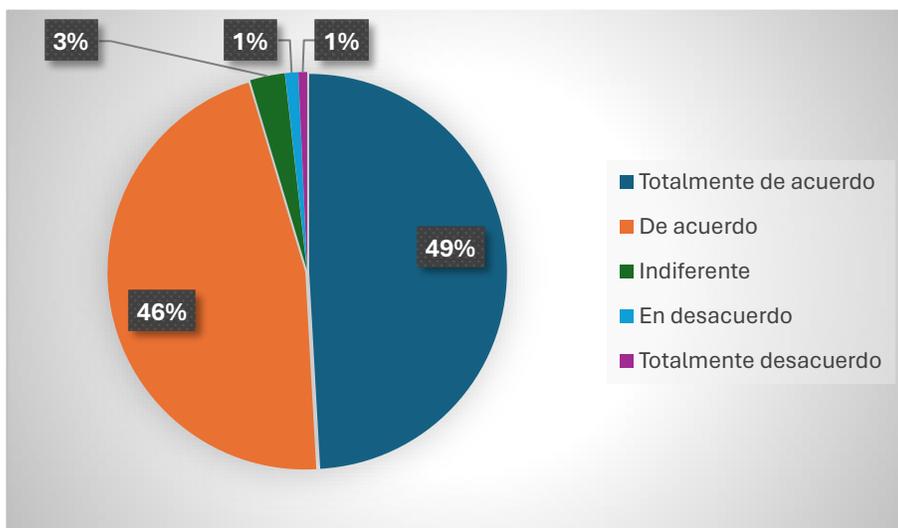
Después implementamos la fórmula de Laura Fisher para determinar que se entrevistaría 281 empresas del sector del comercio al por menor. En cuanto al instrumento utilizado, en este caso, en un cuestionario con escala Likert, un procedimiento de investigación cuantitativo en la que el investigador recopila información mediante el cuestionario diseñado, para representar los resultados en forma de gráficas de pastel.

Resultados

A través de la recolección de datos realizada a las 281 microempresas correspondientes del comercio al por menor de la localidad de Escárcega, basada en la conciliación de trabajo y vida familiar de los empleados se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 1

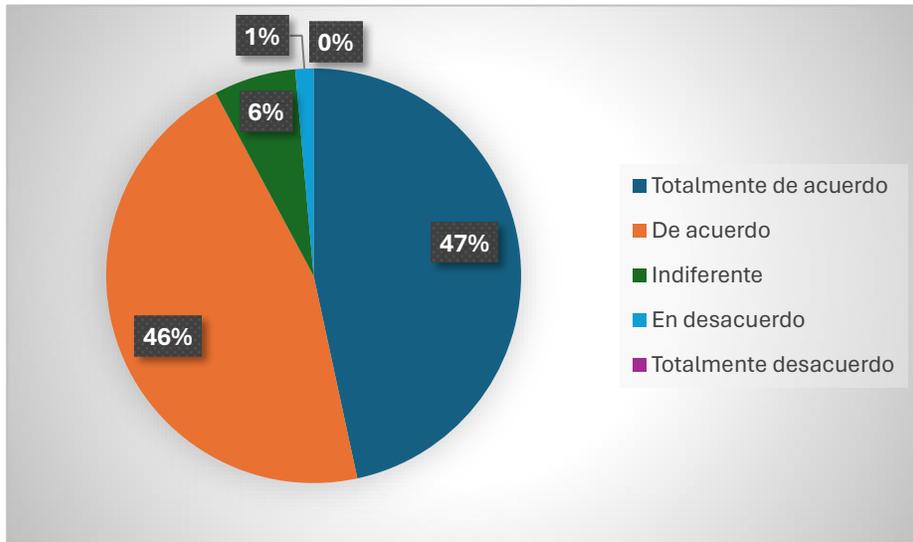
¿Los empleados de la empresa cuentan con una jornada laboral justa que les permite equilibrar el trabajo y la vida privada?



Nota: En la figura 1 se muestra que el 49% de los negocios están totalmente de acuerdo, el 46% de acuerdo, el 3% es indiferente y el 1% está en desacuerdo y totalmente desacuerdo, en cuanto a la implementación de jornadas justas para equilibrar el trabajo y la vida privada. Concluimos que la mayoría de los empleados están de acuerdo y totalmente de acuerdo, ya que es fundamental que se sientan apoyados y respetados en su búsqueda de un equilibrio entre su vida laboral y personal.

Figura 2

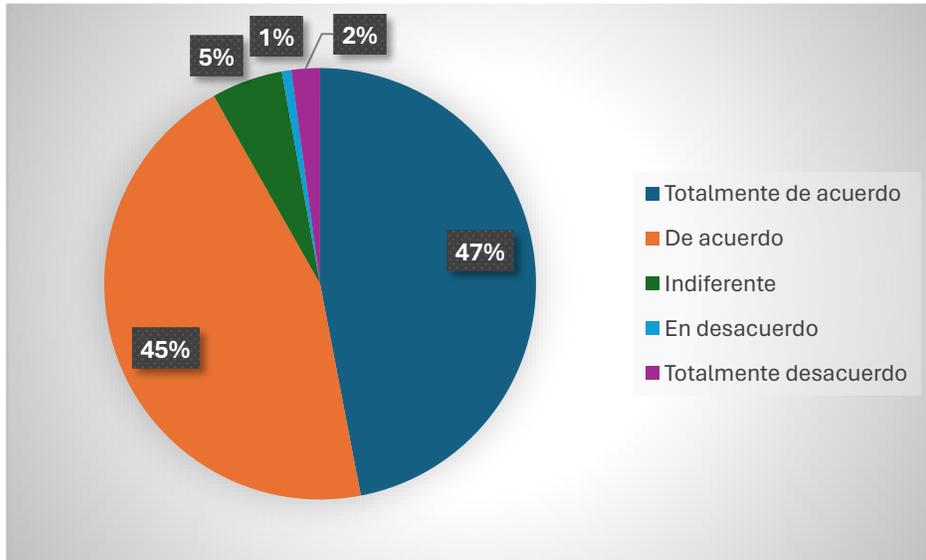
¿Se otorga permisos a los trabajadores para cuestiones personales, familiares, escolares, etc.?



Nota: En la figura 2 podemos visualizar que el 47% de los negocios están totalmente de acuerdo, el 46% de acuerdo, el 6% es indiferente, el 1% está en desacuerdo que la mayoría de los negocios otorgan los permisos necesarios para sus empleados, según las necesidades establecidas.

Figura 3

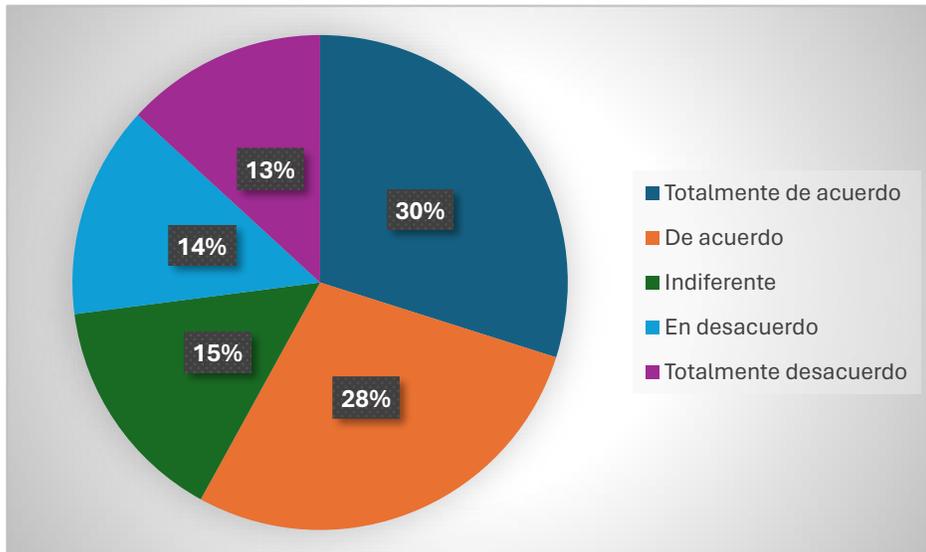
¿Le otorga los días correspondientes a los trabajadores de acuerdo a la ley, por maternidad o paternidad?



Nota: En base a los resultados el 47% y 45% de los negocios están de acuerdo y totalmente de acuerdo en otorgarles a los trabajadores los días correspondientes ya sea por maternidad o paternidad. Por otro lado, solo una pequeña cantidad del 5%,1% y 2% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Figura 4

¿Realiza actividades integradoras para sus trabajadores con sus familias?

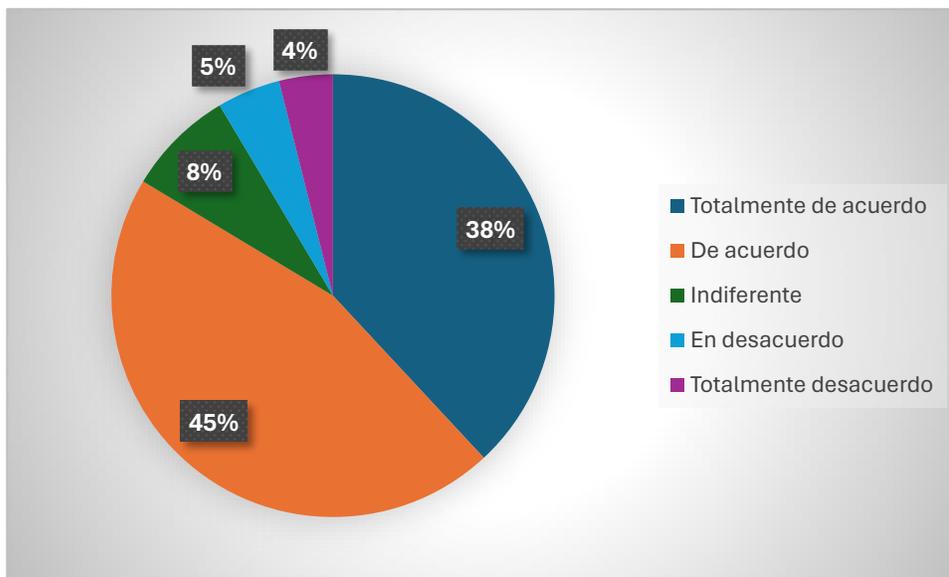


Nota: Los resultados demuestran que el 30% de los negocios están totalmente de acuerdo, el 28% de acuerdo, el 15% es indiferente, el 14% está en desacuerdo y 13% está totalmente

desacuerdo. Podemos mencionar que la mayoría de las personas están de acuerdo o totalmente de acuerdo con la realización de actividades integradoras para los trabajadores, aunque también se puede observar un porcentaje que está en desacuerdo o le es indiferente el realizar esas actividades.

Figura 5

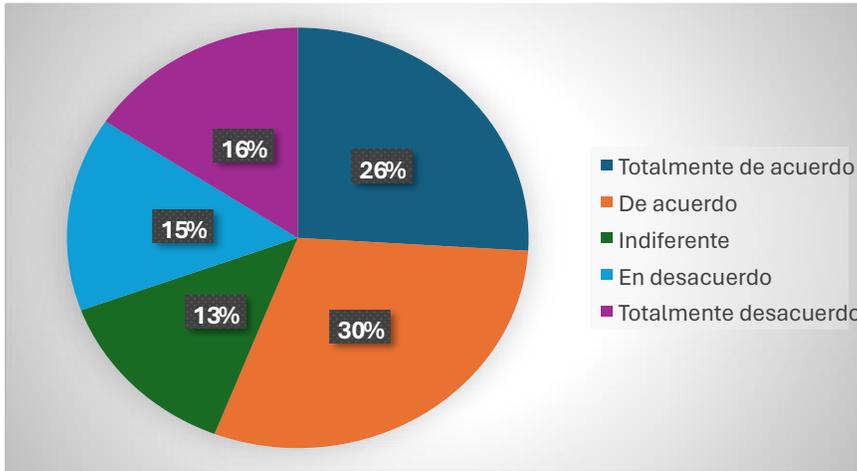
¿La empresa tiene alguna política de permisos razonable para que los empleados satisfagan sus necesidades al solicitarlo?



Nota: En la figura 5 se observa que un 38% está totalmente de acuerdo y un 45% está de acuerdo con la política de permisos de las empresas para satisfacer sus necesidades. Solo un pequeño porcentaje de un 5% y un 4% respectivamente, está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

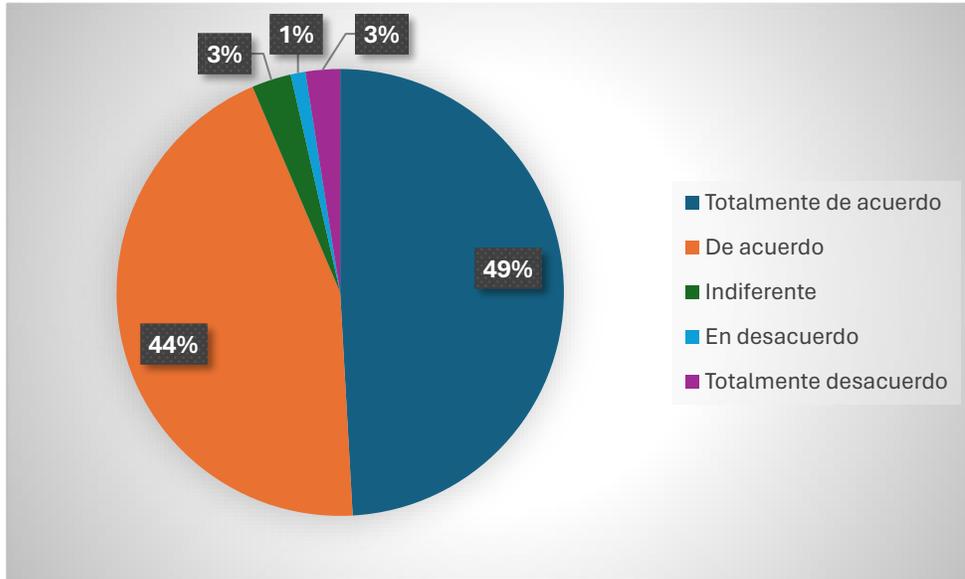
Figura 6

¿La empresa realiza actividades donde familiares de los empleados conviven en festividades, eventos, etc.?



Nota: En la figura 6 se muestra que el 26% de las personas encuestadas está totalmente de acuerdo y un 30% está de acuerdo con la realización de actividades en las que los familiares de los empleados convivan en eventos. Por otro lado, un 13%, 15% y 16% de las personas encuestadas no están a favor de llevar a cabo dichas actividades familiares. Estos resultados indican que existe un apoyo considerable para la realización de actividades familiares, aunque también hay una parte significativa que no está de acuerdo con esta idea.

Figura 7 ¿Los horarios de trabajo son apropiados y conscientes para permitir un descanso digno?



Nota: En la figura 7 se visualiza que el 49% de los negocios están totalmente de acuerdo, el 44% de acuerdo, el 3% es indiferente, el 1% está en desacuerdo y 3% está totalmente desacuerdo. Concluimos que la mayoría de las personas están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que establecen horarios de trabajo justos para tener un descanso digno, aunque también se puede observar un pequeño porcentaje que está en desacuerdo o están totalmente desacuerdo en que no implementan horarios estables para tener un descanso digno.

Discusión

La formación profesional juega un papel crucial en la promoción del trabajo decente. El trabajo decente, como lo define la Organización Internacional del Trabajo, es aquel que ofrece condiciones justas y equitativas, seguridad en el lugar de trabajo, salarios dignos, protección social para las familias y oportunidades de desarrollo personal e integración social. (OIT, 2001)

El concepto de trabajo decente encuentra su mejor expresión a través de la percepción de la población en general. Se refiere a su empleo y sus expectativas de futuro, a las condiciones laborales que enfrentan, al equilibrio entre su vida profesional y familiar, a la capacidad de llevar a sus hijos a la escuela y erradicar el trabajo infantil. También implica la búsqueda de

igualdad de género, el reconocimiento equitativo y el empoderamiento de las mujeres para que puedan tomar decisiones y tener control sobre sus vidas.

Se trata de poder expresarse y de ser escuchado en el trabajo y en la comunidad. Para muchos, es la principal vía de escape de la pobreza. Para muchos más, se trata de poder realizar aspiraciones personales de su vida cotidiana, y de solidaridad con otros. Y en todas partes, para todas las personas, el trabajo decente trata a cerca de la dignidad humana. (Rodgers, 1995)

Tradicionalmente, el comercio al por menor ha servido como puerta de entrada eficaz en el mercado laboral, sobre todo para las personas que buscan horarios y condiciones de trabajo flexibles. Este sector constituye un empleador enorme, y de hecho suele representar la mayor proporción de empleo en numerosos países. El comercio al por menor se percibe como un sector de empleos que requieren escasa calificación y que ofrecen pocas perspectivas de carrera, y se considera en general como opción para ocupar un empleo provisional y a corto plazo. Existe una percepción extendida de que este sector no es atractivo para aquellos que buscan construir una carrera a largo plazo, ya que se cree que ofrece escasas oportunidades de progreso profesional. Estas percepciones negativas se apoyan en algunas características del sector, a saber, que su tasa de empleo a tiempo parcial, temporal y ocasional y su tasa de rotación del personal son tradicionalmente más elevadas que la media. (Ginebra, 2015) Por eso, el sector del comercio al por menor mayormente emplea a una proporción elevada de jóvenes, particularmente estudiantes.

Gracias al predominio de esta categoría de trabajadores en el sector, algunas empresas han podido aplicar horarios de trabajo flexibles y adaptables al personal, lo que, por otro lado, ofrece a los empleados la posibilidad de conciliar su trabajo con otras responsabilidades, como la prestación de cuidados o los estudios.

Conclusión

Del análisis de los datos presentados se desprende que la mayoría de las empresas están realizando importantes esfuerzos para garantizar la satisfacción de sus empleados y la conciliación. Destacado que la mayoría de los negocios encuestados están comprometidos en proporcionar a sus empleados una jornada laboral justa que les permita equilibrar el trabajo

y la vida privada. Asimismo, se destaca que la mayoría de las empresas otorgan permisos para asuntos personales y familiares, cumplen con los días correspondientes por maternidad o paternidad, y realizan actividades integradoras para los trabajadores y sus familias. Estos hallazgos reflejan un avance positivo hacia entornos laborales más comprensivos, que valoran el bienestar y la conciliación de sus empleados.

El trabajo decente es un concepto aún en construcción, de profundo contenido ético y que tiende a resaltar la importancia de los derechos del trabajador y de la calidad de las condiciones de trabajo. El concepto de trabajo decente implica tener una cantidad y calidad adecuadas de empleo, que sea apropiado, digno y equitativo. Esto implica el respeto de los derechos laborales, unos ingresos y condiciones de trabajo satisfactorias, la disponibilidad de protección social y un entorno que fomente la libertad sindical y el diálogo social.

El poder entrevistar y visitar empresas de tu propia localidad, te ayuda a poder ver y analizar las condiciones laborales que existe en la comunidad, pues gracias a este estudio, podemos ver que es de suma importancia y muy necesario que se apliquen más leyes y respeten más los derechos de las personas en Escárcega, el cual es importante brindar un trabajo justo que satisfaga al empleado, brindándole un trabajo con calidad para que los trabajadores se sientan a gusto con sus puestos y brinden un buen servicio.

El estudio sobre las MIPYMES de Escárcega y su contribución al trabajo digno destaca la importancia de promover condiciones laborales que respeten la dignidad humana, fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, y brinden oportunidades de desarrollo personal y social para los trabajadores. Se enfatiza la relevancia de establecer horarios de trabajo justos que permitan un descanso digno, así como el papel crucial de la formación profesional en la promoción del trabajo decente, según lo definido por la Organización Internacional del Trabajo. Es fundamental que las empresas, especialmente las MIPYMES, se esfuercen por crear entornos laborales que contribuyan a la dignidad y el bienestar de sus empleados, lo que a su vez impacta positivamente en la sociedad en su conjunto. Este estudio resalta la necesidad de respetar los derechos de las personas en el ámbito laboral y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y familiar para construir una sociedad más inclusiva y justa.

Por ello implementar un trabajo decente es fundamental para construir sociedades más justas, equitativas y prósperas. Que garanticen condiciones laborales justas y dignas las cuales no solo beneficia a los trabajadores y sus familias, sino que también contribuye al desarrollo económico sostenible, la estabilidad social y el bienestar general de la sociedad.

Bibliografía

- Arteaga Dirzo , M. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, 25.
- Espinoza, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago de Chile: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2003.
- Galvez, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. *Revista Española de Sociología*, 1-17.
- Ginebra. (2015). Relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad. *International Labour Organization*, https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_351457.pdf.
- INEGI. (2004). *Comercio al por menor*. México: INEGI.
- Ley federal del trabajo. (04 de 04 de 2024). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.diputados.gob.mx%2FeyesBiblio%2Fdoc%2FLFT.doc%23%3A~%3Atext%3DArt%25C3%25ADculo%25202o.%2Cen%2520todas%2520las%2520relaciones%2520laborales.&wdOrigin=BROWSELINK>
- M. Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Cordoba: Editorial Brujas.
- Martinez Martinez, M. d. (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral*. Murcia: edit.um.
- Naciones Unidas. (5 de Mayo de 2023). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/#>
- OIT. (2001). Trabajo decente y formación profesional. *OIT Cintenfor*, <https://www.oitcinterfor.org/node/5775>.
- Rodgers, G. (1995). El trabajo decente como una meta para la economía global. *Cinterfor*, https://www.cinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/rodger.pdf.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (03 de Agosto de 2016). *Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. Obtenido de <https://www.gob.mx/stps/articulos/el-defr-y-la-conciliacion-trabajo-familia>
- Valldaura, I. (Septiembre de 2006). Conciliación de la vida familiar y laboral. *Farmacia profesional*. Obtenido de Conciliación de la vida familiar y laboral: <https://www.elsevier.es/es-revista-farmaciprofesional-3-pdf-13092622>
-

Los Autores:

Diaz Junco Bryan Alexander

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega, Campeche-México

230205020@escarcega.tecnm.mx Celular 9821174332

Carmona Aguirre Candy Anahi

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega, Campeche-México

230205009@escarcega.tecnm.mx Celular 9821107222

Rojas Vivanco Emily

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega, Campeche-México 230205019@escarcega.tecnm.mx,

Celular 9821382147

Dolores Atlahua Adriana

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega, Campeche-México

Adriana.da@escarcega.tecnm.mx Celular9821169469

Lopez Perez Esmeralda

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega, Campeche-México

esmeralda.lp@escarcegatecnm.mx Celular9821078826