

Situación de las condiciones laborales del trabajo decente en el sector de comercio al por menor desde la perspectiva del empleador

Situation of decent working conditions in the retail trade sector from the employer's perspective

**Adriana Dolores Atlahua, Guadalupe Isabel Delgado Cih, Esmeralda López Pérez,
Erika del Carmen López Moreno**

Resumen. El trabajo decente se define como un empleo productivo, bien remunerado, con respeto a los derechos laborales, protección social y condiciones seguras y saludables. Promueve el diálogo social entre trabajadores, empleadores y gobiernos, para equilibrar intereses y luchar contra la discriminación, asegurando igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. El objetivo principal de esta investigación es analizar la situación de las condiciones laborales actuales en los aspectos de trabajo decente en el sector de comercio al por menor de la localidad de Escárcega. La metodología a utilizar es un enfoque cuantitativo y descriptivo, aplicando un cuestionario de 20 ítems a 281 microempresas del sector del comercio al por menor. Los temas abordados incluyen percepción de empleadores en cuanto al trabajo digno y decente en las dimensiones de inclusión, derechos y seguridad laboral, higiene y salud, crecimiento profesional. Los resultados muestran una tendencia positiva hacia la inclusión, destacando la contratación sin distinción de género y de personas con capacidades diferentes. En derechos y seguridad laboral, se perciben condiciones justas, aunque falta transparencia en promociones y despidos. Respecto a higiene y salud, hay buen conocimiento de seguridad laboral, aunque existen diferencias en el acceso a servicios médicos. Finalmente, el crecimiento profesional es valorado positivamente, con capacitación regular, igualdad de oportunidades y cooperación entre el personal.

Palabras claves. Crecimiento profesional, Higiene y salud, Inclusión, Seguridad laboral, Trabajo decente.

Summary. Decent work is defined as productive, well-paid employment, with respect for labor rights, social protection and safe and healthy conditions. It promotes social dialogue between workers, employers and governments to balance interests and fight discrimination, ensuring equal opportunities for women and men. The main objective of this research is to analyze the situation of current working conditions in the aspects of decent work in the retail trade sector in the town of Escarcega. The methodology to be used is a quantitative and

descriptive approach, applying a 20-item questionnaire to 281 microenterprises in the retail trade sector. The topics addressed include the perception of employers regarding decent and dignified work in the dimensions of inclusion, labor rights and safety, hygiene and health, and professional growth. The results show a positive trend towards inclusion, highlighting the hiring without distinction of gender and people with different abilities. In terms of labor rights and safety, fair conditions are perceived, although there is a lack of transparency in promotions and dismissals. Regarding hygiene and health, there is good knowledge of occupational safety, although there are differences in access to medical services. Finally, professional growth is positively valued, with regular training, equal opportunities and cooperation among personnel.

Key words. Professional growth, Health and hygiene, Inclusion, Occupational safety, Decent work.

Introducción

El trabajo decente se define como un trabajo productivo que sea justamente remunerado, donde se respete los derechos laborales de las personas (hombres y mujeres), que cuenten con protección social adecuada, y sobre todo que ofrezca condiciones de seguridad y salud. Esto se vincula con la promoción del diálogo social entre las personas involucrados (trabajadores, empleadores y gobiernos) esto con el fin de garantizar un equilibrio justo de intereses para ambas partes. Por lo tanto, el trabajo decente está alineado con la lucha contra la discriminación en el empleo y la inclusión de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades. En términos más amplios, el trabajo decente es un pilar fundamental para el desarrollo sostenible, ya que contribuye al crecimiento económico, la reducción de la pobreza y la estabilidad social. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular el ODS 8, destacan la importancia de promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Por lo tanto, garantizar el trabajo decente es un desafío que requiere un compromiso conjunto de gobiernos, empresas, sindicatos y la sociedad en general, para asegurar un futuro con mayor equidad y justicia en el ámbito laboral. Es por esto que el trabajo presentado pretende analizar la Situación de las condiciones laborales actuales en los aspectos de trabajo

decente en el sector de comercio al por menor, donde abordaran las dimensiones como son la Inclusión, Derecho y seguridad laboral, Seguridad, higiene y salud y Crecimiento profesional. Por lo que se pretende realizar con datos reales cuales son las condiciones laborales que existen en la localidad de Escárcega, para que de ahí se pueda realizar ámbitos de mejora.

Trabajo digno o decente

Según este autor Arteaga (2018) señala que para hablar de trabajo digno o decente es necesario conocer el antecedente de la organización que lo acuñó, ésta es la Organización Internacional del Trabajo, la cual se fundó en 1919, en ese entonces, el mundo atravesaba un momento complicado en la historia de la humanidad y de los trabajadores pues se vivía en un mundo destrozado por los efectos de la guerra, abundaba la pobreza y miseria de los trabajadores, donde la OIT se creó con la finalidad de establecer una estructura de garantía de corte social en pro de la paz y de la estabilidad laboral, buscando a toda costa la prosperidad y la justicia social de los trabajadores en el mundo (pág. 10).

Según el economista (2024) menciona que cada 7 de octubre se conmemora el Día Mundial por el Trabajo Decente, una jornada destinada a la promoción de este derecho. El concepto fue lanzado en 1999 por Juan Somavía, entonces director general de la OIT, y se refiere a la generación de oportunidades para que todos los hombres y mujeres accedan a un empleo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Para estos autores Sánchez Ferrer, Yonaide (2014) su opinión es que el trabajo es el elemento base para el diseño y organización de la vida social, a través del cual el ser humano preserva y expande su existencia, articula relaciones, modifica las condiciones de su entorno y responde a sus necesidades y aspiraciones. No es posible concebir la vida humana sin formas de estructuración y relación asociadas al trabajo, así como sin considerar sus implicaciones en la manera como las sociedades se organizan para producir, subsistir, intercambiar, distribuir los bienes y servicios que requieren, y configurar relaciones sociales, desde las formas más básicas hasta las más complejas. (pág. 66)

Según el artículo 2 de la Ley Federal de Trabajo menciona que, “se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones” (Ley Federal del Trabajo, 2024).

Por otra parte los autores Sen et al., (2007) señalan que El trabajo decente “trata de un trabajo productivo, desarrollado en condiciones de libertad, equidad y seguridad de manera que no viole la dignidad intrínseca del ser humano; un trabajo con derechos, protegido en un marco de regulación legal y de diálogo y negociación entre las partes; en definitiva, un trabajo de calidad” (pág. 122).

Importancia del Trabajo Decente

En cuanto a la importancia Teófila (2020) afirma que “el trabajo decente sirve para establecer las características donde debe reunir una relación laboral que cumpla con los estándares laborales internacionales de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, seguridad, seguridad y dignidad humana” (pág. 263).

Gálvez Santillán et., (2011) mencionan Que el marco de este proceso de formación de una nueva cultura civilizatoria, en la que teoría e historia van configurando nuevos escenarios de conocimiento y realidades sociales, otra importantísima institución supranacional, la Organización Internacional del Trabajo, adoptó en su 87a reunión, en 1999, el Programa de Trabajo Decente (OIT, 1999a), con el cual Se compromete a promover las condiciones que brinden oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Todas ellas son aspiraciones que el ser humano tiene derecho de alcanzar (pág. 79)

El trabajo decente será un mecanismo que tendría un reconocimiento y aplicación en cualquier tipo de organización, sea ella pública o privada y sin importar el ámbito económico no como una respuesta a una normatividad o propuesta emanada desde la OIT, sino como un

complemento al compromiso a la responsabilidad social que se tiene tanto con hombres como con las mujeres, en el interés de buscar siempre el bienestar y la satisfacción en el mundo laboral (García García & Montoya Agudelo, Cesar Alveiro, 2023, pág. 181)

Inclusión

La inclusión a nivel de empresas se convierte fundamentalmente en un valor. Y, en este sentido, existe en la actualidad un amplio movimiento de interés político y social que distingue y valora como incluyentes a las empresas que contratan a personas con alguna discapacidad, observando, al mismo tiempo, que en el procedimiento se cumplan todas las disposiciones que al respecto marca la ley (Carrillo, Gomis, & Bensusán, 2017, pág. 205)

La inclusión es un derecho civil, un derecho social y un derecho jurídico signado por la igualdad y la fraternidad de los individuos en tanto personas únicas e irremplazables, Sin embargo, la inserción estaría trunca o con una gran deuda, si las políticas de inclusión no tienen como finalidad que los sectores a incluir se conviertan en los creadores de sus propios conocimientos (Parada, 2017, pág. 9)

Derecho y seguridad laboral

Vargas y Fernández (2013) afirman que El derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial es una garantía que no se agota en la simple remuneración salarial, en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de una vital importancia para cualquier trabajador dentro de una sociedad de mercado. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad (pág. 146).

Los autores Solís y Ávalos (2017) describen lo siguiente El derecho a llevar una vida digna significa que todas las personas pueden satisfacer de manera adecuada y equitativa sus necesidades de trabajo, alimentación, vivienda, atención médica, educación y cultura. Estas dimensiones conforman un todo por lo que son interdependientes, no pueden concebirse de manera aislada. En México, se presentan rezagos importantes en cada una de ellas, limitando

el acceso de cada vez mayor número de mexicanos a los derechos económicos y sociales (pág. 294).

Seguridad, Higiene y Salud

Para (Peña Fernández, 2017) llama la atención acerca de que La seguridad y salud laboral abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores. Cualquier factor desfavorable en la calidad de vida del personal afectará no solo, la vida del individuo, sino también al ambiente laboral donde trabaja, su economía y la del Estado donde se debe garantizar el derecho a la protección de la seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas que conlleven a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (pág. 49).

Según este autor (Puentes Rosas , Sesma, & Gómez Dantés, 2005) se refiere a que Los seguros de salud permiten atender de manera eficiente las necesidades de salud de los individuos afiliados al reducir la probabilidad de incurrir en gastos excesivos asociados a los pagos de bolsillo, por lo que México es un país donde que cuenta con diversas estimaciones sobre la población asegurada, sin embargo, son poco consistentes. Las instituciones de seguridad social tienen registros de afiliación propios que intentan reflejar el dinamismo del mercado de trabajo (pág. 523).

Para este autor Anaya V. (2006) su opinión describe que Se puede establecer que cuando se habla de salud laboral se está refiriendo al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral. Sin embargo, todos los conceptos que se incorporen y las actitudes que se cultiven a favor de la salud y la seguridad laboral impactan en todos los otros ámbitos de vida del ser humano y se replican por imitación a las otras personas que conviven con el trabajador, con la consecuente mejora en la calidad de vida de las personas y las comunidades, así como en el eficiente aprovechamiento de los recursos, que son la base de su desarrollo sustentable (pág. 15).

Crecimiento profesional

Según Nieves Zubillaga (2013) menciona que El Crecimiento profesional es producto de la planeación de la carrera y abarca aspectos sobre los cuales una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos

individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora, y ese apoyo debe estar dirigido no únicamente a la compensación y las condiciones de trabajo, sino a ofrecer oportunidades para que cada persona vinculada desarrolle por completo sus habilidades, participe en puestos interesantes y pueda recibir capacitación y guía que le permitan avanzar a posiciones donde se utilice por completo su potencial (pág. 116).

Tal como afirma Madero Gómez (2010) lo siguiente sobre el crecimiento profesional que el desarrollo de la carrera es el interés que demuestra la compañía en el crecimiento de los colaboradores debido a que tiene una influencia directa sobre éste mediante diversas herramientas como planes y rutas de carrera esto va, para fortalecer los lazos de unión y la retención de los empleados, Es así que un factor importante por considerar es el impacto que tiene la satisfacción, el compromiso y el desempeño de la persona en el puesto, De igual forma, otro factor por considerar es que la mayoría de los profesionales que actualmente están trabajando son jóvenes menores de 30 años, quienes se encuentran en la búsqueda de perspectivas de carrera dentro de las empresas más que de un pago más atractivo, pues su principal interés es la posibilidad de encontrar una serie de oportunidades de crecimiento y desarrollo (pág. 111).

Como bien sostiene López Serrano (2019) que El Crecimiento profesional en las diferentes esferas laborales donde implica el reconocimiento de la persona y de las posibilidades de su desempeño. De manera general, se reconocen dos formas de concebirlo: la primera se vincula directamente con la habilitación y capacitación para obtener mejores resultados que redunden en las instituciones. La otra reconoce a las personas como sujetos históricos que poseen conocimientos, habilidades, creencias e intereses que, al incorporarse y ser parte de una institución, contribuyen en su configuración, al tiempo que la organización también les da elementos para construirse o reconstruirse (pág. 3).

Marco Legal y Normativo

Según Menciona la Organización Internacional del Trabajo (2024) lo siguiente el empleo productivo y el trabajo decente son elementos clave para lograr una globalización justa y reducir la pobreza. Por lo tanto la OIT ha elaborado un programa para la comunidad del trabajo que contempla la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal mismos que los

responsables de la formulación de políticas internacionales, en particular a raíz de la crisis financiera y económica mundial de 2008, se han visto obligados a crear empleos de calidad junto con la protección social y el respeto de los derechos en el trabajo para lograr un crecimiento económico sostenible e inclusivo y eliminar la pobreza.

Para la Ley Federal del Trabajo (2024) en el artículo No 3 menciona que El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Según la ONU (s.f.) establece que Habrá una fuerte demanda en los temas que se especifican en las metas del Objetivo 8: la protección social, las competencias, las pequeñas y medianas empresas, el empleo de los jóvenes, el trabajo infantil, los derechos laborales, el entorno de trabajo seguro y sin riesgos y la migración. Las estrategias nacionales integrales y eficaces que se tracen para cumplir el Objetivo 8, que comprende el empleo y el trabajo decente, deberán ir acompañadas de instrumentos de diagnóstico, indicadores confiables y una nueva concepción de las concesiones y las sinergias entre las distintas esferas de políticas.

Para la CNDH (2016) menciona que El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye un parte inseparable e inherente de la dignidad humana donde toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad y se expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de salario, de género y sin discriminación alguna sean respetados.

Durán Graván (2019) menciona que BBVA tiene el siguiente compromiso De involucrar a todo su grupo de interés para impulsar de forma colectiva la contribución de sector financiero

al desarrollo sostenible por lo que esto incluye, también a sus empleados, y por ello promueve diferentes iniciativas que, por su naturaleza, representan los valores del Objetivo de Desarrollo Sostenible nº8. Con su actividad, la entidad tiene, así, como finalidad el impulso de emprendedores vulnerables y apoyar a la comunidad a través de la promoción de la responsabilidad corporativa. Para ello, ha establecido cuatro líneas de acción: el emprendimiento, la inclusión financiera, las políticas de diversidad y la libertad de asociación.

El objetivo: analizar la situación de las condiciones laborales actuales en los aspectos de trabajo decente en el sector de comercio al por menor de la localidad de Escárcega.

Metodología

Enfoque

Para esta investigación se utilizó un enfoque cuantitativo por lo que se permitió recopilar datos numéricos a través de un cuestionario aplicado a 281 microempresas del sector de comercio al por menor, descriptiva esto se basa centrándose en caracterizar y documentar detalladamente las condiciones laborales actuales desde la perspectiva de los empleadores, sin intervenir en la realidad, ni modificarla, proporcionando así una visión de la situación existentes.

Utilidad de análisis

La investigación se realizó exclusivamente en establecimientos de comercio al por menor en la localidad de Escárcega, enfocándose en los empleadores de este sector. Se tomó en cuenta un universo de 1,039 establecimientos, de acuerdo con los datos proporcionados por el Instituto de Estadística y Geografía (IEGI). A partir de esta población, se obtuvo una muestra aleatoria finita, conformada por un total de 281 establecimientos, para asegurar representatividad en el análisis de las condiciones laborales.

Figura 1 Población de los sectores del comercio al por menor del municipio de Escárcega



Se realizó una búsqueda exhaustiva de establecimientos en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) para determinar el tamaño de la muestra finita de aquellos que emplean de 0 a 10 personas. Para este propósito, se empleó la fórmula propuesta por Fisher y Espejo (2011), un método ampliamente reconocido en el campo estadístico para determinar el tamaño adecuado de una muestra en investigaciones de este tipo. La muestra finita obtenida, consolidada en un archivo de Excel, incluyó un total de 281 establecimientos. Esta selección permitió posteriormente la aplicación del instrumento de recolección de datos.

Figura 2 Comprobación del instrumento por alfa de Cronbach

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

	Media	DE	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
escala	2.13	0.472	0.790	0.818

Se validó el instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, lo cual permitió medir su nivel de fiabilidad y determinar qué variables cumplían con las medidas establecidas. De esta forma, se identificaron las variables que cumplen los requisitos necesarios para formar parte de la escala de medición.

Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos de este proyecto se optó por utilizar el instrumento de cuestionarios diseñados específicamente para este estudio, dicho instrumento ha sido validada previamente para su aplicación, con el fin de garantizar su confiabilidad y validez, fue estructurado con preguntas cerradas ,escala de Likert , con respuestas de "Totalmente de acuerdo" "De acuerdo", "Indiferente", "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo" administradas en hojas de papel, estas fueron aplicadas a los propietarios de microempresas del sector del comercio al por menor de la localidad de Escárcega, cada aplicación del cuestionario tuvo una duración de 10 a 15 minutos por lo que no hubo ningún inconveniente para responderlas esto con el fin de saber la percepción que tiene sobre el trabajo digno o

decente aplicada de las dimensiones, inclusión, derecho y seguridad laboral, seguridad, higiene y salud y por ultimo lo que es el crecimiento profesional

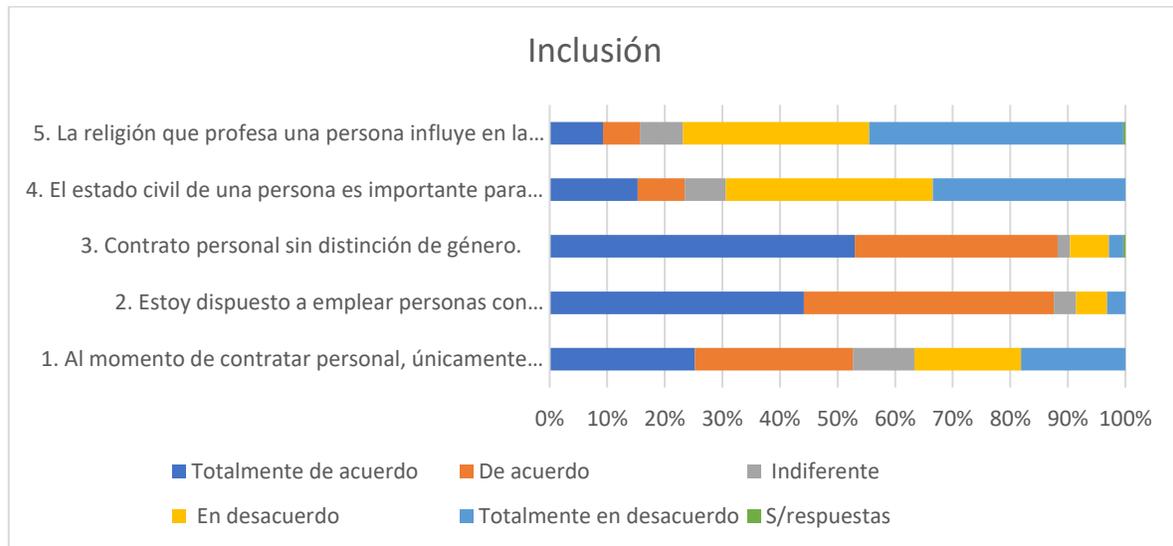
Procedimientos de análisis estadísticos

Los datos recolectados a través de las encuestas aplicadas a las 281 microempresas en la localidad de Escárcega, fueron procesados y analizados utilizando las herramientas del programa EXCEL. Este software facilitó la captura, organización y sistematización de la información obtenida en las encuestas aplicadas. A partir de estos datos, se generaron gráficos que representaban visualmente cada variable estudiada, sirviendo de base para un análisis detallado de los resultados.

Resultados y discusión

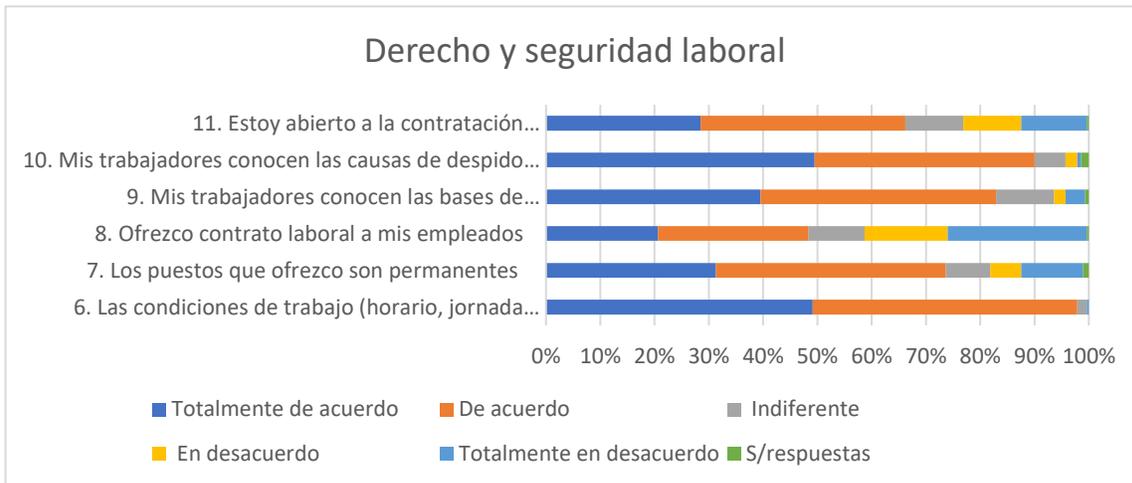
Se aplicó el instrumento a la población de establecimientos de comercio al por menor en la localidad de Escárcega, según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI, que identifica un total de 1,039 establecimientos en este sector. A partir de esta población, se obtuvo una muestra finita de 281 establecimientos, en los cuales se aplicó un cuestionario con escala Likert dirigido a los empleadores.

Figura 3 *Grafica de resultados del trabajo digno o decente sobre la dimensión de inclusión*



En la gráfica presentada de la dimensión inclusión se muestra que la mayor cantidad de respuestas que sugiere que existe una mínima preferencia significativa para contratar a personas de nacionalidad mexicana. Pero también se observa un número desconsiderarle por lo que se refleja una opinión dividida, mientras que para incluir a personas con capacidades diferentes, la mayoría de las respuestas muestran una actitud positiva hacia la inclusión de personas con capacidades diferentes en el trabajo, conforme en la contratación sin distinción de género, esta afirmación tiene el mayor número de respuestas por lo que refleja una amplia aceptación de la igualdad de género en la contratación, ahora bien para el estado civil como elemento en la contratación, la mayoría no considera algo notable esta pregunta y por último se observa que en la religión no existe un factor importante en el momento de la contratación de personal no debería influir en el proceso de contratación. sin embargo, en algunas personas mencionan si serlo, como resultado se puede observar que para el empleador no existe ningún impedimento en la inclusión laboral.

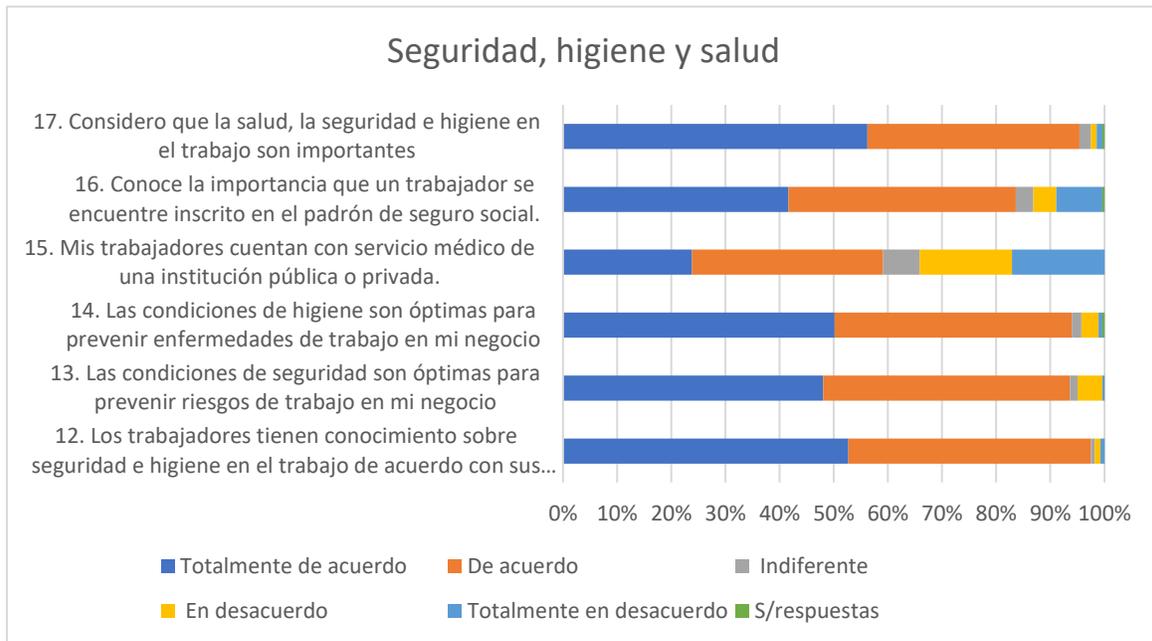
Figura 4 Grafica de resultados del trabajo digno o decente sobre derecho y seguridad laboral



En cuestión de las dimensión del derecho, y seguridad laboral de acuerdo a la percepción de los empleadores muestran que la mayoría de los empleadores si considera justas las condiciones laborales de acuerdo (horario, jornada laboral, prestaciones) según las actividades realizadas, así como también en los puestos permanentes, en lo que respecta al contrato laboral existe una porcentaje interesante por lo que muchos mencionan que si ofrecen contrato laboral a su empleados y otros mencionan que no recibirlos, de acuerdo al conocimiento de bases de promoción y acenso para otros puestos, la mayoría de los

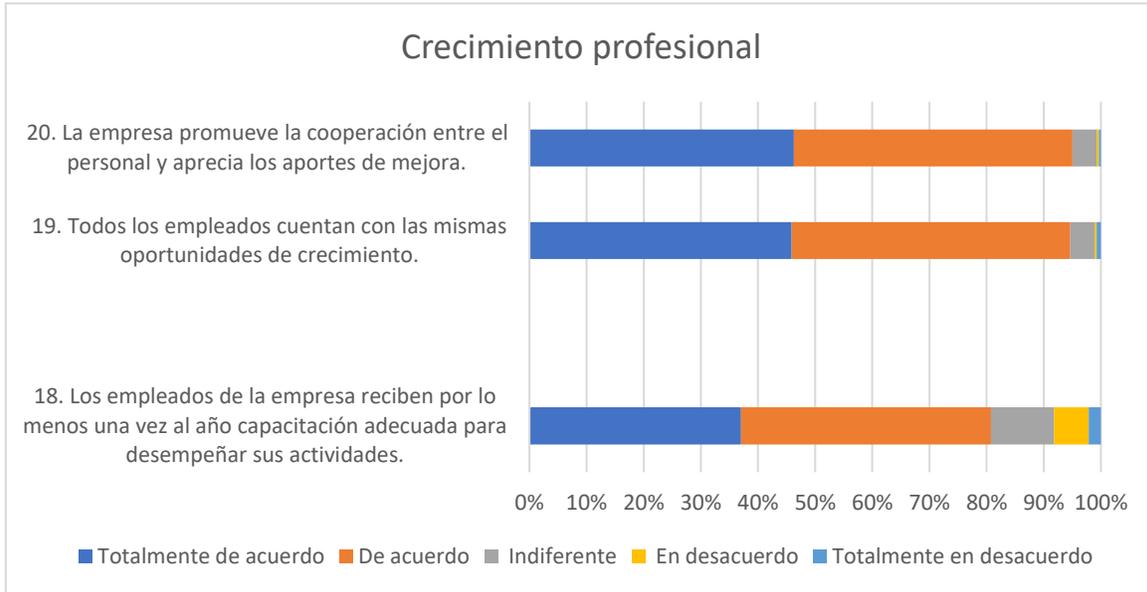
empleadores mencionan si darlos a conocer, asimismo como también estar de acuerdo en dar conocimiento de las causas de despido o recisión laboral por lo tanto se presenta una tendencia positiva, finalizando con la apertura a la contratación colectiva (sindicato) en esta afirmación se muestra una respuesta confusa, porque la mayoría dice si estar abierto a la contratación colectiva para sus negocio y otros mencionan no estarlos.

Figura 5 Grafica de resultados del trabajo digno o decente sobre Seguridad, higiene y salud



Analizando la gráfica de la dimensión seguridad, higiene y salud se muestra que la mayoría de los empleadores comentan que sus trabajadores si tienen el debido conocimiento sobre la seguridad e higiene en sus centros de trabajo de acuerdo a su actividades , así como también, la mayoría de los empleadores considera que sus trabajadores están bien informados sobre las condiciones de seguridad e higiene óptimas para prevenir los riesgos y enfermedades de trabajo en sus negocios esto reflejando que la mayoría perciben que existen buenas condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, por último la importancia de la inscripción en el seguro social la mayoría de los empleadores mencionan que si cuentan con servicio médico lo que se muestra una comprensión positiva general de la importancia de que los empleados estén inscritos en el seguro social.

Figura 5 Grafica de resultados del trabajo digno o decente sobre el crecimiento profesional



En la gráfica podemos analizar la percepción de los empleadores de la dimensión del crecimiento profesional, que la mayoría de los empleadores si reciben al menos una vez al año capacitación adecuada para desempeñar sus actividades considerando algo importante para los trabajadores, de acuerdo a la oportunidades de crecimiento hay una alta concentración dónde reflejan los empleadores que la mayoría de sus trabajadores si cuentan oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, y por último en la promoción de la cooperación y aprecio por las mejoras del personal se puede visualizar que los empleadores si aprecian las mejoras y cooperación por lo que la mayoría de las respuestas indican que la empresa promueve un ambiente de colaboración y valora las contribuciones de mejora de sus empleados.

Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada en la localidad de Escárcega por medio del instrumento aplicado, de los establecimientos del sector del comercio al por menor, se determina que la inclusión refleja que, aunque hay una ligera preferencia hacia la contratación de personas de nacionalidad mexicana, las opiniones están divididas. Esto en cuanto a la inclusión de personas con capacidades diferentes, prevalece una actitud positiva. La contratación sin distinción de género es ampliamente aceptada, mientras que el estado

civil y la religión no se consideran factores relevantes en la mayoría de los casos. Por lo tanto, los resultados indican que no existen impedimentos significativos para la inclusión laboral desde la perspectiva del empleador. En el derecho y seguridad laboral, los empleadores en su mayoría perciben como justas las condiciones laborales en términos de horarios, jornadas y prestaciones, especialmente en puestos permanentes. Existe una tendencia positiva hacia ofrecer contratos laborales, aunque algunos empleados aún no los reciben. La mayoría de los empleadores manifiestan disposición a informar sobre las bases de promoción, ascenso y causas de despido, lo que refuerza la transparencia en las relaciones laborales. Sin embargo, respecto a la apertura hacia la contratación colectiva (sindicatos), las respuestas son confusas, con una división entre quienes están a favor y quienes no. Por lo que esto refleja una variedad en la percepción sobre este aspecto. Siguiendo con la seguridad, higiene y salud se muestra que la mayoría de los empleadores perciben que sus trabajadores están debidamente informados sobre las prácticas de seguridad e higiene necesarias para prevenir riesgos laborales y enfermedades. Esto significa que existen buenas condiciones en el lugar de trabajo. De igual manera, se observa una actitud positiva hacia la inscripción de los empleados en el seguro social, esto destacando una comprensión general de su importancia para garantizar el acceso a servicios médicos. Para finalizar en crecimiento profesional se muestra una percepción positiva por parte de los empleadores. La mayoría considera importante ofrecer capacitación al menos una vez al año para que los trabajadores desempeñen adecuadamente sus actividades. Igual, que la mayoría de sus empleados cuentan con oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Además, se refleja un ambiente laboral que fomenta la cooperación y valora las contribuciones del personal, promoviendo un entorno de colaboración y aprecio por las mejoras realizadas por los trabajadores.

Referencias:

- Arteaga Dirzo, M. (Julio-diciembre de 2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(27), 3-22. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>
- López Serrano , M. E. (Julio - Diciembre de 2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *Ride*, 10(19), 1-17. doi:<https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/492>
- Anaya V , A. (2006). Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana. *e-Gnosis*(4), 1-15.
- Carrillo, J., Gomis, R., & Bensusán, G. (Septiembre de 2017). Los caminos de la innovación y la inclusión en las empresas multinacionales que operan en México. *Sociologias*, 19(46), 198-227.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (Noviembre de 2016). (D. R. Nacional, Ed.) Obtenido de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>.
- Durán Graván, A. (10 de Junio de 2019). *¿Qué hace BBVA para promover el trabajo decente y el crecimiento económico?* Obtenido de <https://www.bbva.com/es/sostenibilidad/que-hace-bbva-para-promover-el-trabajo-decente-y-el-crecimiento-economico/>
- El Economista. (2024). <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Trabajo-decente-una-deuda-pendiente-con-el-60-de-la-fuerza-laboral-de-Mexico-20221006-0071.html>.
- Fischer, L. E., & Espejo, J. (2011). *Mercadotecnia* (Cuarta edición ed.). Mc Graw Hill.
- Gálvez Santillan, E., Gutiérrez Garza, E., & Picazzo palencia, E. (Enero-Marzo de 2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104. doi:0188-2503
- García García, J. A., & Montoya Agudelo, Cesar Alveiro, C. A. (2023). La responsabilidad social en la práctica del trabajo decente. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 27(2), 170-189. doi:<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.02.005.es>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista lucio , P. (2010). *Metodología de la investigacion* (6a ed. ed.). México D.F.: McGraw-Hill. doi:978-607-15-0291-9
- Ley Federal del Trabajo. (4 de Abril de 2024). https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/911476/4._LFT.pdf.
- Madero Gómez, S. M. (Septiembre-diciembre de 2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Escuela de Negocios, ITESM(232)*, 109-130.
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 8—Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos*. Obtenido de [https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos#:~:text=Para%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\),%20el%20Objetivo%208](https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos#:~:text=Para%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT),%20el%20Objetivo%208)
- Nieves Zubillaga, I. C. (enero-junio de 2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 111-137.
- Organización Internacional del Trabajo. (8 de Junio de 2024). <https://www.ilo.org/topics/decent-work>.
- Parada, A. E. (Diciembre de 2017). Bibliotecas e inclusión. *Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas(37)*, 5-12.
- Peña Fernández, A. (Julio-Diciembre de 2017). Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo del sector no estatal. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7(2), 48-53. doi:https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.2.2017.4953
- Puentes Rosas , E., Sesma, S., & Gómez Dantés, O. (2005). Estimación de la población con seguro de salud en México mediante una encuesta nacional. *Salud Publica de Mexico*, 47(1), 522-526. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10603904>
- Sánchez Ferrer, Yonaide. (Julio-Diciembre de 2014). Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos. *Cayapa. Revista venezolana de Economía Social*, 14(18), 65-81. doi:1317-5734
- Sen, A., Stiglitz, J., & Zuberó, I. (2007). Se busca trabajo decente. *Beaskoetxe*, 121-133.
- Solis, M., & Ávalos, M. (2017). Construyendo ciudadanía laboral en la frontera norte de México. *Trabajo y Sociedad(29)*, 287-305.

Teófila, D. A. (2020). Trabajo Decente. *Lex Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 8(7), 361-388.

Vargas Parra, J., & Fernández de Mantilla, L. (Diciembre de 2013). Trata de Personas: un déficit de trabajo decente. *Reflexión Política*, 15(30), 140-151. doi:0124-0781

Sobre los autores

Dolores Atlahua Adriana

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

Adriana.da@escarcega.tecnm.mx Celular 9821169469

Guadalupe Isabel Delgado Cih

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

guadalupe.dc@escarcega.tecnm.mx Celular 9821102501

López Pérez Esmeralda

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

esmeralda.lp@escarcegatecnm.mx Celular 9821078826

López Moreno Erika del Carmen

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

200205024@itsescarcega.edu.mx Celular 9383865887