

3. La estabilidad en el empleo y su impacto en el clima organizacional en micronegocios pertenecientes al Mercado Central de Acapulco Guerrero



DOI: <https://doi.org/10.52501/CC.357.03>

ARANTXA JASIVE GUTIÉRREZ LOEZA*

IRMA AMALIA MÉNDEZ CASTREJÓN**

YANIRA GALLARDO MORENO***

ELSA TORRES CUEVAS****

Resumen

El presente estudio analiza el impacto de la estabilidad laboral en el clima organizacional de micronegocios del Mercado Central de Acapulco, Guerrero. Se aplicó un enfoque mixto a 110 participantes (100 trabajadores y 10 encargados), entre octubre de 2024 y febrero de 2025. El instrumento utilizado fue un cuestionario de 22 ítems, validado por expertos y con una fiabilidad de 0.90 (Alfa de Cronbach). Los resultados muestran que, aunque la mayoría de los empleados no cuenta con un contrato formal que garantice su estabilidad, perciben un ambiente laboral positivo, basado en la cercanía con sus superiores y relaciones de confianza. El 66 % de los participantes fueron mujeres, lo que evidencia su papel clave en la economía local. Se concluye que, a pesar de la informalidad, existe satisfacción laboral; sin embargo, el desconocimiento de sus derechos limita la posibilidad de exigir condiciones acordes a la Ley Federal del Trabajo.

* Licenciada en Negocios Internacionales. Maestrante en Dirección de Organizaciones de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-9284-3862> ; correo electrónico: 24500021@uagro.mx

** Doctora en Ciencias de la Educación. Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4880-0181>

*** Doctora en Administración. Profesora-investigadora por la Universidad Autónoma de Guerrero, México; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4785-5247>

**** Doctora en Derecho. Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0882-8561>

Palabras clave: *clima organizacional, estabilidad laboral, micronegocios.*

Introducción

Esta investigación analiza cómo la estabilidad laboral influye en el clima organizacional de empleados en micronegocios, un sector esencial en la economía mexicana. El estudio se realizó en el Mercado Central de Acapulco, Guerrero, el mayor centro de abasto del estado, con más de 650 locales. Este espacio, ubicado en el corazón de la ciudad, es clave para la economía local por su diversidad de productos y su papel en la actividad comercial cotidiana.

Desde su construcción en 1969, el Mercado Central ha sido un reflejo de la vida en Acapulco y ha enfrentado diversos desafíos, como incendios en 2012 y 2017, que llevaron a trabajos de remodelación y reconstrucción. Más que un centro comercial, representa resiliencia e identidad local, siendo un pilar económico para los micronegocios. Según el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) (INEGI, 2025a), en Acapulco existen 15 393 micronegocios, equivalentes al 95% del sector comercial. Esta relevancia resalta la importancia de analizar las condiciones laborales, en especial la estabilidad en el empleo y su impacto en el clima organizacional, ya que influyen directamente en la calidad de vida de los trabajadores y la sostenibilidad de los negocios. En contextos de alta competencia y recursos limitados, la estabilidad laboral favorece tanto la productividad como el clima organizacional, entendido como las percepciones compartidas sobre el entorno laboral, que afectan el compromiso y desempeño de los empleados (Chiavenato, 2021, p. 187).

En México, los micronegocios suelen estar conformados entre una y 10 personas. De acuerdo con datos de la Secretaría de Economía, existen aproximadamente 4.7 millones de MiPyMEs en el país, las cuales generan empleo para el 68% de la población ocupada y aportan alrededor del 52% al producto interno bruto (PIB), lo que las convierte en un pilar fundamental de la economía nacional. De este conjunto, las microempresas representan cerca del 95% del total, con una participación del 4.5% en el número de establecimientos. Además, se estima que cinco de cada 10 micronegocios se dedican al comercio al por menor (Secretaría de Economía, 2024, p. 13).

El Banco de México señala que solo el 26.69% de las empresas son formales, ya que pagan impuestos o cuotas al IMSS; el 73% restante enfrenta dificultades para acceder a créditos y regularizarse por los altos costos de las prestaciones sociales. Además, el 27% que sí obtiene financiamiento enfrenta condiciones desfavorables que las llevan a la insolvencia. González (2021) advierte que muchas MiPyMEs quiebran por baja competitividad, lo que genera desempleo y precariedad laboral.

Trabajo decente

De acuerdo con las Naciones Unidas, el trabajo decente significa: “oportunidades para todos de conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione ingresos dignos, seguridad en el trabajo y protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social” (Naciones Unidas, s.f.).

Entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) promovidos en la Agenda 2030 de la ONU, está el objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico, que establece lo siguiente: “promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, s.f.).

El trabajo decente es esencial para garantizar condiciones laborales dignas, seguras y productivas. Según la OIT (2023), implica empleo con ingresos justos, seguridad y protección social. En México, donde los micronegocios generan más del 40% del empleo (INEGI, 2023), la estabilidad laboral reduce la rotación y mejora el clima organizacional. No obstante, persisten barreras como trámites complejos e impuestos altos, lo que favorece la informalidad. Fomentar el trabajo decente impulsa el bienestar y el desarrollo del país.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral es esencial para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, así como para el crecimiento sostenible de las organizaciones. Brindar empleo estable genera seguridad económica, confianza y compromiso. Según la Constitución Mexicana, es un derecho de los

trabajadores conservar su empleo salvo causa legal justificada (Art. 123). Estudios de Máñez-Guaderrama y Cavazos-Arroyo (2021) y de Sora et al. (2011) evidencian que la inestabilidad laboral contribuye al agotamiento emocional, reduce la satisfacción y el compromiso, e incrementa la intención de renunciar. También señalan la relación entre inseguridad, necesidad económica y empleabilidad.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), afirma que el empleo estable mejora la salud mental, la productividad y la cohesión social. Desde lo económico, impulsa el consumo y la inversión familiar, fortaleciendo la economía local y nacional (Banco Mundial, 2024). En los micro-negocios, que emplean al 41% de la población ocupada (INEGI, 2023), la estabilidad es clave para su sostenibilidad. Promoverla requiere políticas integrales y responsabilidad empresarial.

Estabilidad laboral y productividad

La estabilidad laboral influye directamente en la productividad del personal en los micronegocios, considerando que al experimentar estabilidad en el empleo el compromiso y motivación de los empleados aumenta, lo que se traduce en una mayor eficiencia y calidad en el trabajo. Además, un entorno laboral estable fomenta la creatividad y la innovación, ya que los trabajadores se sienten más libres para proponer ideas y mejoras sin temor a represalias (Vorecol, 2024).

Estabilidad laboral y la NOM-035

La Norma Oficial Mexicana NOM-035 busca identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial en el trabajo, constituyendo una herramienta eficaz para mejorar el clima laboral en micronegocios; al reducir el estrés y otros factores negativos, mejora el bienestar de los trabajadores, lo que contribuye a una mayor satisfacción y disminución en la rotación del personal. Las empresas que han adoptado esta norma reportan una disminución en la rotación de personal y un aumento en la productividad (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2019).

Retención de talento y reducción de costos

La alta rotación de personal es un desafío común en los micronegocios. Fomentar la estabilidad laboral ayuda a retener talento, reduciendo costos de incorporación de personal y asegurando la continuidad operativa. Además, los empleados con mayor antigüedad poseen un conocimiento más profundo del negocio, lo que contribuye a una mayor eficiencia en las operaciones del negocio.

Formalización y acceso a beneficios

La estabilidad laboral está estrechamente ligada a la formalización del empleo. Trabajadores en empleos formales tienen acceso a beneficios como la seguridad social y prestaciones. Sin embargo, en México, un alto porcentaje de trabajadores en micronegocios opera en la informalidad, lo que limita su acceso a estos beneficios y afecta su bienestar general (Staff Margen, 2025).

Impacto en la economía nacional

Los micronegocios no solo son esenciales para la generación de empleo, sino que también contribuyen significativamente al Trabajo y Previsión Social (PTPS) del país. Fomentar la estabilidad laboral en estos negocios mejora la calidad de vida de los trabajadores, y también fortalece la economía nacional al aumentar la productividad y la competitividad del sector. Por otro lado, el derecho a la estabilidad en el empleo, también llamado inamovilidad, tiene su base legal en el artículo 49 de la Ley Federal del Trabajo, que establece las excepciones bajo las cuales un patrón puede evitar la reinstalación de un trabajador, como en casos de trabajadores con menos de un año de antigüedad, de confianza, del hogar o eventuales. Esta disposición permite al empleador pagar una indemnización en lugar de reinstalar al trabajador, cuando las condiciones lo justifiquen. Por otro lado, la ley regula la duración de las relaciones laborales a través de distintos tipos de contrato: por obra o tiempo determinado, por temporada y por tiempo indeterminado, cada uno ajustado a la naturaleza del servicio que se va a prestar. Estas figuras contractuales definen los alcances de

la estabilidad laboral en el país. Esta excepción legal puede abrir la puerta a prácticas laborales discriminatorias, abusos de poder y precarización del empleo. Estas figuras, por su naturaleza, suelen tener menor protección jurídica y estabilidad, lo que debilita el derecho al trabajo digno y al debido proceso laboral. En resumen, esta excepción debilita el principio constitucional de estabilidad en el empleo (art. 123 CPEUM) y contradicen los estándares internacionales de trabajo decente promovidos por la OIT.

Clima organizacional

El clima organizacional constituye un pilar fundamental para todo tipo de empresas, debido a su impacto en el desarrollo de los procesos internos y la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos. A lo largo del tiempo, ha sido reconocido como uno de los principales factores que influye directamente en el comportamiento de los empleados, en la toma de decisiones y en la manera en que se desarrollan los procesos internos. En consecuencia, se ha convertido en uno de los temas más analizados en el ámbito empresarial, ya que resulta fundamental para aquellas organizaciones que persiguen de forma constante oportunidades de mejora y la implementación de estrategias de cambio orientadas a la optimización de sus procesos (Brito, 2018).

Fue Kurt Lewin quien introdujo el concepto de *clima organizacional*, entendiéndolo como el conjunto de factores que influyen en la conducta de una persona, independientemente de si se encuentra o no dentro de su entorno físico de trabajo (Delgado y Vanegas, 2013, como se citó en Govea y Zúñiga, 2020).

De acuerdo con Iglesias Armenteros (2015, como se citó en Sumba et al., 2022), el clima organizacional influye directamente en la motivación y el comportamiento de los integrantes de una organización. Este concepto tiene origen en la sociología, dentro de la teoría de las relaciones humanas, al reconocer la importancia del ser humano como parte activa de un sistema social. Las organizaciones, al estar conformadas por personas que interactúan en entornos complejos y cambiantes, generan dinámicas colectivas que afectan el ambiente laboral. Además, un buen clima reduce la rotación y aumenta la productividad. Por ello, promover entornos laborales sanos es clave para lograr equipos más motivados y estables.

Berberoglu (2018) señala que un clima organizacional positivo impulsa un mayor compromiso por parte de los empleados, lo cual influye directamente en el desempeño percibido. Su estudio muestra una clara relación entre el ambiente laboral, el compromiso y la eficacia organizacional. Por ello, es fundamental que las empresas promuevan un entorno armonioso que fortalezca las relaciones interpersonales. Este clima está influenciado por la cultura organizacional, especialmente por la forma en que se ejerce la autoridad y se garantiza la seguridad. Cuando se logra, los empleados desarrollan un fuerte sentido de pertenencia y alineación con los objetivos estratégicos. Estas aportaciones muestran que el clima organizacional refleja la cultura institucional e influye directamente en el desempeño laboral de los colaboradores. Un entorno laboral con estabilidad, comunicación y reconocimiento fortalece el compromiso, reduce la rotación y mejora la productividad. Por ello, analizarlo de forma integral es clave para impulsar la permanencia y el desarrollo de las organizaciones, en especial en sectores vulnerables como los micronegocios.

Metodología

Enfoque de la investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, con preponderancia cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional, complementada por elementos cualitativos que permitieron una comprensión más profunda del contexto organizacional de los micronegocios en el Mercado Central de Acapulco, Guerrero. El objetivo fue identificar la relación entre la estabilidad laboral y el clima organizacional, considerando las particularidades socioculturales y económicas del entorno.

Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental, transversal, ya que los datos se recolectaron en un único momento, sin manipular las variables. La investigación se centró en describir y analizar el estado actual de la estabilidad laboral y su impacto en la percepción del clima organizacional dentro de los micronegocios estudiados.

Población y muestra

La población estuvo conformada por trabajadores y propietarios de micro-negocios del Mercado Central de Acapulco. La selección de la muestra fue no probabilística por conveniencia, tomando en cuenta la disposición de los participantes para colaborar. Se encuestaron 100 trabajadores y se realizaron entrevistas a 10 propietarios o encargados.

Participaron en total 110 personas, entre empleados y dueños, quienes colaboraron en la aplicación de cuestionarios y entrevistas semiestructuradas.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se emplearon los siguientes instrumentos:

1. Cuestionario estructurado: Compuesto por 22 ítems y diseñado con escalas tipo Likert para medir la percepción de los trabajadores sobre:
 - Estabilidad en el empleo (permanencia, rotación, contratos).
 - Dimensiones del clima organizacional (comunicación, liderazgo, ambiente físico, reconocimiento, etcétera).

Procesamiento y análisis de los datos

Tras el análisis de los resultados, se verificó que todos los datos fueron procesados adecuadamente, como se indica en la tabla 3.1. Por otra parte, en la tabla 3.2 se presenta el coeficiente alfa de Cronbach correspondiente al cuestionario.

Tabla 3.1. *Procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos		
Casos	N	%
Válido	100	100%
Excluido ^a	0	0%
Total	100	100%

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.2. *Análisis de fiabilidad y consistencia de clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,902	,912	22

Fuente: elaboración propia.

El resultado presentado en la tabla 3.2 indica que el coeficiente alfa de Cronbach alcanzó un 90%, lo que refleja una total consistencia interna.

2. Entrevistas semiestructuradas: Dirigidas a propietarios o encargados de micronegocios, con el fin de explorar:
 - Políticas informales de contratación y retención de personal.
 - Percepciones sobre el ambiente laboral.
 - Impacto de la rotación de personal en el funcionamiento del negocio.

Consideraciones éticas

La investigación garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes. Se solicitó consentimiento informado antes de aplicar los instrumentos y se explicó el propósito del estudio, asegurando la participación voluntaria y el respeto a los derechos de los informantes.

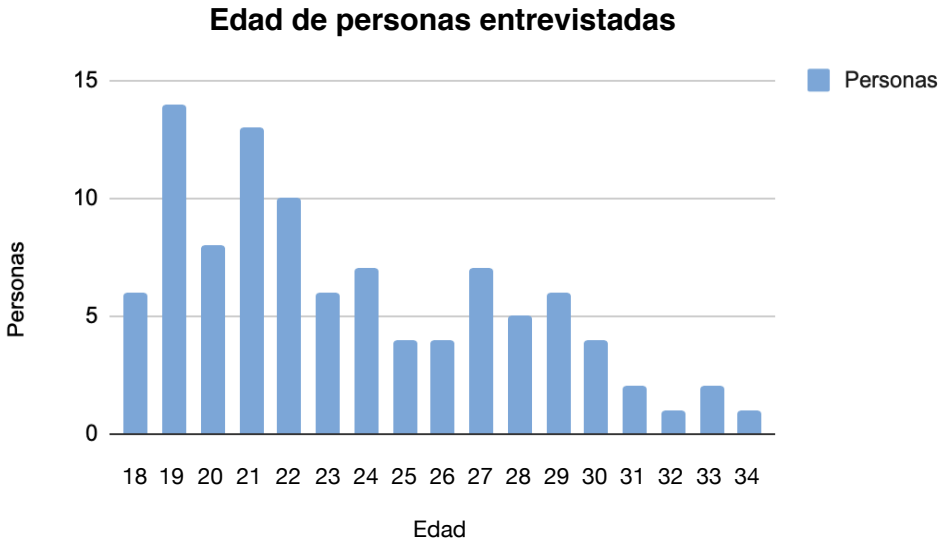
Resultados

Resultados cuantitativos

La fase cuantitativa de la investigación incluyó la aplicación de un cuestionario estructurado de 22 ítems con escalas tipo Likert, dirigido a 100 trabajadores de micronegocios del Mercado Central de Acapulco para medir su percepción sobre la estabilidad laboral y su impacto en el clima organizacional. Se evaluaron los indicadores de identidad, satisfacción, seguridad laboral, equipo y materiales, y condiciones de trabajo. La muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (66%), lo que sugiere que su pre-

dominancia podría influir en la percepción del clima laboral y la estabilidad, ofreciendo una visión valiosa de las dinámicas internas.

Gráfica 3.1. *Edad de personas entrevistadas*



Fuente: elaboración propia.

La gráfica 3.1 muestra de distribución por edades que los participantes en la investigación tienen y es entre 18 y 34 años, con una marcada concentración en los rangos más jóvenes. Destacan los participantes de 19 años con un 14%, seguidos por los de 21 años (13%) y 22 años (10%). Esta predominancia de personas jóvenes sugiere que la percepción sobre la estabilidad en el empleo y su impacto en el clima organizacional de los micronegocios del Mercado Central de Acapulco podría estar influenciada por una visión generacional, posiblemente más sensible a la inestabilidad laboral y a la búsqueda de mejores condiciones en el entorno de trabajo.

Tabla 3.3. *Resultados de la encuesta aplicada a la muestra de trabajadores de micronegocios (porcentajes)*

Ítem	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<i>Clima organizacional</i>					
1. ¿Te sientes identificado/a con la forma en la cual se trabaja en este negocio?	49	36	11	2	2
2. ¿Te sientes parte importante del equipo de trabajo en este negocio?	42	43	12	3	-
3. ¿La persona encargada de este negocio te motiva para que desarrolles mejor tu trabajo?	47	43	7	3	-
4. ¿Cuando haces bien tu trabajo recibes reconocimiento por parte de tu jefe/a ?	31	57	10	1	1
<i>Estabilidad en el empleo</i>					
5. ¿En este negocio los trabajadores cuentan con un contrato de trabajo (preferentemente por escrito) en el cual se estipulan sus derechos y obligaciones?	26	-	-	-	74
6. ¿Has considerado buscar otro empleo debido a la incertidumbre sobre la continuidad de tu trabajo?	20	55	15	5	5
7. ¿El negocio te proporciona las prestaciones estipuladas por la ley como seguridad social, vacaciones o aguinaldo, entre otros?	-	12	9	61	18
8. ¿El salario que recibes actualmente es adecuado para las responsabilidades que tienes en este negocio?	6	70	22	2	-

Fuente: elaboración propia.

Resultados cualitativos

Como parte de la fase cualitativa de la investigación, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 10 propietarios de micronegocios del Mercado Central de Acapulco con el objetivo de comprender de forma más pro-

funda cómo se vive la estabilidad laboral y su relación con el clima organizacional. Los indicadores fueron: contratación y retención, ambiente laboral y rotación de personal.

Tabla 3.4. *Análisis cualitativo de entrevistas semiestructuradas: categorías emergentes, citas textuales e interpretación sobre contratación, ambiente laboral y rotación de personal*

Indicador	Categoría emergente	Citas textuales	Interpretación	Observaciones
Contratación y retención	Contratación por recomendación	<p>“Yo sólo contrato gente que me recomienda algún conocido, así evito problemas”.</p> <p>“Para mí, es necesario que me presenten alguna carta de recomendación de alguien conocido aquí en el mercado”.</p>	Predominio de redes informales en la selección de personal	Se asocia confianza con relaciones personales
Ambiente laboral	Percepción de armonía	<p>“Aquí todos nos llevamos bien, como si fuéramos familia”.</p> <p>“Mis trabajadores se llevan bien entre sí y trato de mantener una relación de trabajo respetuosa entre todos”.</p> <p>“Cuido mucho los detalles de las relaciones con mis trabajadores, para evitar conflictos que afecten el trabajo”.</p>	El trato cercano es un valor clave en estos negocios	Puede influir en la permanencia del personal
Rotación de personal	Dificultad para sustituir	<p>“Cuando alguien se va, batallo mucho para encontrar a otro igual”.</p> <p>“Una constante que se presenta muy frecuentemente es que los trabajadores permanecen poco tiempo, y eso me afecta porque buscar y sobre todo adaptar a la gente nueva al ritmo de trabajo, no es fácil”.</p>	La rotación genera pérdida de continuidad y conocimiento	Afecta productividad a corto plazo

Fuente: elaboración propia a partir de entrevistas semiestructuradas (2025).

Análisis cualitativo de entrevistas

A partir del análisis de contenido presentado en la tabla anterior, surgieron tres categorías emergentes: contratación por recomendación, percepción de armonía y dificultad para sustituir personal, que se describen e interpretan a continuación.

Contratación por recomendación

Los entrevistados manifestaron una clara preferencia por contratar empleados a través de recomendaciones personales, privilegiando relaciones de confianza por encima de procesos formales. Frases como “yo sólo contrato gente que me recomienda algún conocido” o “es necesario que me presenten alguna carta de recomendación de alguien conocido aquí en el mercado” evidencian la importancia de las redes informales en la selección de personal.

Esta práctica responde a una lógica de seguridad relacional, en la que la cercanía y el conocimiento previo actúan como filtros de confianza. Si bien puede limitar la diversidad de candidatos y profesionalización, este enfoque refuerza la estabilidad interna al establecer vínculos previos que favorecen la permanencia y la integración social dentro del negocio.

Percepción de armonía

Una categoría destacada fue la percepción de un ambiente laboral armónico y familiar. Expresiones como “todos nos llevamos bien, como si fuéramos familia” y “trato de mantener una relación de trabajo respetuosa entre todos” revelan que el trato cercano y el cuidado de las relaciones interpersonales son valores clave en estos entornos.

Este clima de cercanía favorece la cooperación, reduce los conflictos y puede incidir positivamente en la retención de personal. La armonía en el trato, al ser una prioridad para los propietarios, funciona como un mecanismo protector del clima organizacional y se convierte en un factor clave para la estabilidad laboral.

Dificultad para sustituir al personal

Pese a lo anterior, los entrevistados también señalaron que la rotación de personal es una problemática frecuente, con impactos negativos en la operación del negocio. Comentarios como “cuando alguien se va, batallo mucho para encontrar a otro igual” o “adaptar a la gente nueva al ritmo de trabajo no es fácil” reflejan el costo operativo y emocional que implica la sustitución constante de empleados.

La rotación genera pérdida de continuidad, dificulta la transmisión del conocimiento práctico y afecta la productividad a corto plazo. Esto se agrava debido a la carencia de procesos formales de inducción, lo que vuelve más compleja la integración de nuevos trabajadores en estructuras laborales pequeñas y muy personalizadas.

Interpretación global

En conjunto, los hallazgos cualitativos permiten comprender que la estabilidad laboral en los micronegocios del Mercado Central no se basa en mecanismos institucionales, sino en dinámicas sociales de confianza, trato cercano y pertenencia. El clima organizacional armonioso es tanto una causa como una consecuencia de la permanencia del personal. Sin embargo, la fragilidad de estas estructuras se manifiesta cuando ocurre la rotación, exponiendo la dependencia de relaciones informales y la falta de esquemas sistemáticos de gestión del talento.

Conclusiones

La investigación demostró que en los micronegocios del Mercado Central de Acapulco existe una conexión estrecha entre la estabilidad laboral y el clima organizacional. Los datos cuantitativos muestran que los negocios con menor rotación presentan un ambiente más armónico, caracterizado por mejor comunicación, respeto y sentido de pertenencia, lo cual favorece la continuidad y un entorno laboral positivo.

Desde el enfoque cualitativo, se identificó que la contratación por recomendación personal genera un modelo de gestión basado en la confianza,

que fortalece el clima laboral al crear vínculos de familiaridad. Esta cercanía emocional funciona como capital social que amortigua tensiones y refuerza el respeto mutuo en los equipos de trabajo.

Sin embargo, la alta rotación sigue siendo un desafío, ya que afecta la productividad y evidencia la falta de mecanismos formales de retención. Así, se concluye que mejorar la estabilidad no depende solo de condiciones formales, sino de consolidar relaciones de confianza, estructuras organizativas flexibles y una cultura basada en la identidad comunitaria.

Recomendaciones

Establecer procesos de inducción para nuevos empleados

Aunque la contratación sea por recomendación, se sugiere implementar una bienvenida básica: explicación de funciones, presentación al equipo y acompañamiento inicial. Esto reduce el estrés y mejora la retención.

Impulsar la comunicación interna

Crear espacios informales pero frecuentes de diálogo, como reuniones breves o retroalimentación individual, ayuda a resolver conflictos y a fortalecer un clima laboral positivo.

Crear incentivos de permanencia asequibles

Se pueden ofrecer estímulos no monetarios como horarios flexibles, bonos por permanencia, días libres o reconocimientos, los cuales fortalecen la motivación y el sentido de pertenencia.

Capacitar a los propietarios en habilidades básicas de gestión de personal

Se recomienda que los dueños tomen talleres breves sobre liderazgo y manejo de equipos para mejorar su gestión sin perder cercanía con los empleados.

Documentar buenas prácticas laborales dentro del negocio

Llevar un registro informal de acciones efectivas, como procesos de entrenamiento o normas internas exitosas, ayuda a mantener la continuidad y mejora futura.

Finalmente, promover estabilidad laboral en micronegocios mejora sus resultados y el bienestar de los trabajadores. Adoptar la NOM-035 es un reto, pero también una oportunidad para mejorar el entorno laboral de estas unidades económicas. La formalización y políticas inclusivas son fundamentales para lograr un desarrollo económico local más justo y sostenible.

Referencias

- Banco Mundial. (2024). *Sector financiero*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/financialesector/overview>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Blog es.nom-035. (s.f.) ¿Cómo afecta la NOM35 la productividad laboral en empresas pequeñas y medianas de México? https://blogs-es.nom-035-stps-mx.com/articulo-como-afecta-la-nom035-la-productividad-laboral-en-empresas-pequeñas-y-medianas-en-mexico-186343?utm_source=chatgpt.com
- Brito Laredo, J. (2018). El clima organizacional como estrategia de mejora en una organización. *RICEA Revista iberoamericana de contaduría economía y administración*, 7(13). 10.23913/ricea.v7i13.114
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano* (11.ª ed.). McGraw-Hill.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). Artículo 4 de 1917 (México).
- Diario Oficial de la Federación*. (2015) Ley Federal del Trabajo. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Equipo de edición de Vorecol. (2024, septiembre 14). *La relación entre la administración por objetivos y la creatividad en entornos laborales: ¿fomenta o limita la innovación?* Vorecol Blogs. <https://blogs-es.vorecol.com/articulo-la-relacion-entre-la-administracion-por-objetivos-y-la-creatividad-en-entornos-laborales-fomenta-o-limita-la-innovacion-191202>
- González Chávez, G. (Coord.). (2021). *Importancia de las mipymes en el desarrollo eco-*

- nómico de México*. Universidad Nacional Autónoma de México. https://libros.iiec.unam.mx/sites/libros.iiec.unam.mx/files/2021-03/IMDE_GGC.pdf
- Govea Andrade, K., y Zúñiga Briones, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación & Negocios*, 13(21). <https://doi.org/10.38147/invneg.v13i21.80>
- Hernández, E. (2021, 24 de enero). Tragedia, historia y olvido en el Mercado Central. *El Sol de Acapulco*. https://oem.com.mx/elsoldeacapulco/local/tragedia-historia-y-olvido-en-el-mercado-central-acapulco-guerrero-noticia-hoy-inseguridad-violencia-acapulco-ayuntamiento-17000703?utm_source=chatgpt.com
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE). INEGI. [HTTPS://WWW.INEGI.ORG.MX/CONTENIDOS/SALADEPrensa/BOLETINES/2023/ENOENT/ENOENT2023_08.PDF](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENOENT/ENOENT2023_08.PDF)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE). INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/ENOE/ENOE2024_09.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2024b). *Mediciones de la economía informal trimestral por entidad federativa* (MEITEF). INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/MEITEF/MEITEF2024_02.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025a). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas: Datos de Acapulco*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2025b). *Indicadores de ocupación y empleo*. INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/iooe/ioe2025_01_29.pdf
- Máynez-Guaderrama, A. y Cavazos-Arroyo, J. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investigación Administrativa*, 50(128). <https://doi.org/10.35426/iav50n128.03>
- Morales Arredondo, L. E. (2021). La estabilidad en el empleo y la reinstalación obligatoria. Apartado A del artículo 123 constitucional mexicano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (33), 69-101. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/16324/17033>
- Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivo 8: promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. ONU. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, tendencias 2023*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_881012.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Trabajo decente. OIT. https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente?utm_
- Secretaría de Economía. (2024). *Mipymes mexicanas: motor de nuestra economía*. Gobierno de México. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/923851/20240626_Dosier_MIPYMES_SALIDA_Interactivo_5_.pdf

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2019). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo Identificación, análisis y prevención*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion#:~:text=La%20NOM%20035%20tiene%20como,en%20los%20centros%20de%20trabajo>.
- Sora, B., González-Morales, M. G., Caballer, A. y Peiró, J. M. (2011). Consequences of job insecurity and the moderator role of occupational group. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(2), 820-831. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.29
- Staff Margen. (2025). *Micronegocios: claves del empleo en México*. Margen. https://revista-margen.com/micronegocios-claves-del-empleo-en-mexico/?utm_
- Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay P. L. y Villafuerte-Peñafiel, N. A. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>