

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico



MARÍA DE LOS ÁNGELES CERVANTES ROSAS*
ROSA ELENA DE ANDA MONTAÑO**

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.359.08>

Resumen

La Agenda 2030 incluye 17 objetivos globales. El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 (ODS 8) es aquel que promueve empleos dignos y bien remunerados, que incentiven el crecimiento económico. En este capítulo se analizan las características percibidas de la relación laboral y el impacto de estos en el crecimiento económico, por el personal que desarrolla trabajo remunerado en las pequeñas y medianas empresas de Guasave, Sinaloa. Se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que por medio de un instrumento diseñado en una escala de Likert de 5 puntos y cuyo Alpha de Cronbach se considera excelente, aplicado a 145 empresas, se ha encontrado que las personas encuestadas perciben respeto a los derechos humanos, organizaciones libres de acoso, respeto a la integridad personal y un ambiente laboral armónico. Sin embargo, las percepciones más bajas se refieren al salario justo, a prestaciones económicas y estabilidad personal, por lo que se concluye que, a pesar de los resultados que se pueden ver positivos, es necesario trabajar mucho más para el logro en cabalidad, pues las personas trabajadoras dejan

* Doctora en Ciencias Administrativas. Profesora-investigadora de la Universidad Autónoma de Occidente, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3338-4816>; correo electrónico: maria.cervantes@uadeo.mx

** Doctora en Sustentabilidad. Profesora de tiempo completo adscrita a la Universidad Autónoma de Occidente, Unidad Regional Guasave, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4223-0950>

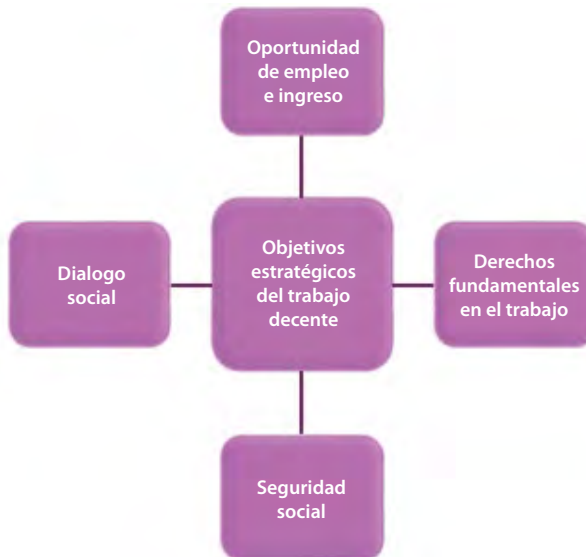
su vida por un empleo productivo y éste debe tener un salario justo, que proporcione seguridad y estabilidad a quienes dinamizan la economía y generan crecimiento.

Palabras clave: *agenda 2030, gobernanza, grupos de interés.*

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) da a conocer por primera vez el término de trabajo decente en el año de 1999, definiéndolo como la oportunidad que tienen hombres y mujeres a acceder a un trabajo productivo que genere ingresos justos, con protección social y en condiciones de libertad, equidad, seguridad (ILO,1999). Para el logro de este propósito, se diseñaron cuatro objetivos estratégicos (véase figura 1), que a su vez sirven para la formación de una sociedad cada vez más responsable socialmente (García, 2023).

Figura 1. *Objetivos estratégicos del trabajo decente*



Fuente: elaboración propia, a partir de García (2023); ILO (1999).

Adicionalmente se generaron 10 elementos característicos como marco de referencia: oportunidades en el mercado laboral, salario adecuado y trabajo productivo; jornada laboral decente; balance entre los ámbitos laboral, familiar y personal; trabajos que deberían ser abolidos; estabilidad y seguridad en el trabajo; igualdad de oportunidades y trato en el empleo; entorno de trabajo seguro; seguridad social y diálogo social, representación de los trabajadores y de los empleadores (IPADE Business School, 2023).

Según Montoya, Méndez y Boyero (2017), los principales indicadores para medir el trabajo decente incluyen el tipo de contrato, las oportunidades de empleo para hombres y mujeres, la estabilidad y seguridad laboral, los ingresos adecuados, la productividad del trabajo, la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, las horas laborales, la igualdad de oportunidades y trato, el entorno laboral, la seguridad social y la promoción del diálogo social en las empresas.

Uno de los aspectos clave para promover el bienestar en una sociedad es asegurar que haya condiciones que permitan el acceso a empleos seguros, salarios justos, integración social, igualdad de oportunidades y acceso a la salud. Estos objetivos se consolidan en el ODS 8, titulado “Trabajo decente y crecimiento económico”, de la Agenda 2030 (Moreno et al., 2023).

Por otro lado, es crucial que las organizaciones asuman su responsabilidad en promover un trabajo decente para todos, ya que esto tendrá un impacto positivo tanto a escala microeconómica como macroeconómica, además de contribuir a buenas prácticas sociales y al ODS 8 (García, 2023).

De acuerdo con lo manifestado por Aisenson (2019), el trabajo cumple con la función de cubrir necesidades económicas y psicosociales, ofrece posibilidades para la interacción social, establece derechos y responsabilidades, y favorece la integración en la sociedad. Además, tiene la capacidad de mejorar la autoestima, aumentar el estatus y reforzar el prestigio social. Es por ello por lo que, las organizaciones tienen un papel crucial en promover políticas laborales que no sólo cumplan con los estándares mínimos establecidos por la ley, sino que también estén alineadas con los principios del trabajo decente. Esto contribuye al bienestar de los colaboradores y favorece el desarrollo de un entorno organizacional más justo, equitativo y productivo.

Diversos autores han analizado las acciones alineadas a la Agenda 2030, pero en relación con el trabajo decente se han encontrado algunos referentes como es el caso de Juárez (2020), quien lo analiza en dos planos: el individual y el agregado, tomando la información de la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (2019) donde concluye que la región norte del país presenta mayores características del trabajo decente por un nivel de escolaridad, mejores condiciones de contratación y seguridad social, en comparación con la región centro sur.

Por su parte, Arredondo, et al., (2022) presentan un análisis sobre el trabajo decente en México durante el periodo 2005-2019, utilizando un índice multidimensional que abarca tanto factores salariales (salario digno) como no salariales (derechos laborales), mientras se examina su vínculo con el contexto económico y la apertura comercial. Por medio de la estructura jerárquica de la base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), se estima un modelo multinivel que revela una relación positiva entre el trabajo decente y los sectores productivos con mayor inversión extranjera directa, así como con las entidades federativas con un mayor peso de las exportaciones en su PIB. Además, se identifica la relación entre el trabajo decente y la diversidad de las características sociodemográficas de los trabajadores, así como factores vinculados a su entorno sectorial y estatal.

Otro estudio es el que presentan Mora y Peimbert (2023), quienes analizaron los elementos que involucra el trabajo decente desde la percepción de las mujeres microempresarias que trabajan en el sector alimentos y bebidas artesanales, mediante un enfoque cualitativo de corte descriptivo con perspectiva de género donde se involucró la participación de cinco mujeres microempresarias de un colectivo artesanal a quienes se les realizaron entrevistas a profundidad. Como principales resultados se obtuvo que, desde la perspectiva de las mujeres, los factores clave para considerar un trabajo como decente incluyen sus convicciones, preocupaciones e intereses como microempresarias, así como la capacidad de conciliar el trabajo con la vida familiar.

En este mismo contexto, se encuentra la investigación de Garavito, et al., (2023), donde midieron las condiciones de trabajo decente para tres de las principales ciudades de Colombia: Bogotá, Medellín y Bucaramanga en el

periodo 2018-2020, los resultados se obtuvieron a partir de la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), elaborada por el DANE, de la cual se realizó cálculo y análisis del comportamiento de las variables que integran las dimensiones que presenta la OIT para las condiciones necesarias que debe otorgar el trabajo digno. La conclusión principal es que, en 2020, año en que se decretó el confinamiento por parte del gobierno nacional para combatir la pandemia del covid-19, las condiciones de precariedad laboral se intensificaron.

Sin embargo, la parte medular de este trabajo investigativo se basa en el estudio propuesto por Martínez et al. (2023), quienes, mediante un enfoque cuantitativo, han propuesto un instrumento validado de medición de trabajo decente, configurado a partir de la identificación de elementos normativos de trabajo decente y criterios e indicadores de las prácticas del trabajo decente en función del desarrollo sostenible. La creación de un instrumento de medición, concluyeron, fomenta una cultura orientada hacia la asignación de elementos confiables y validados, que son esenciales tanto para realizar investigaciones como para respaldar los resultados cuantitativos obtenidos a partir de observaciones diarias.

Metodología

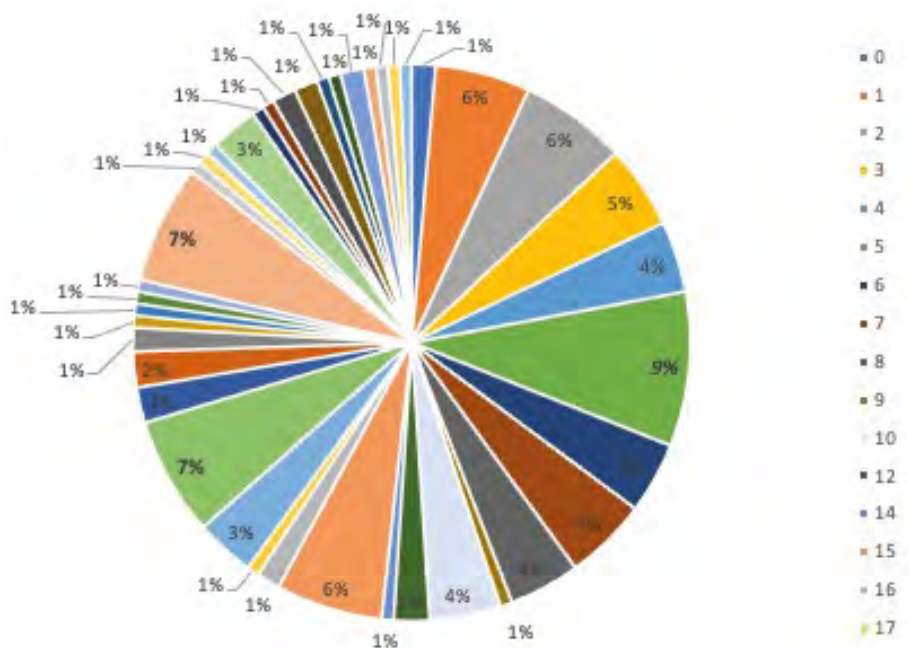
Se hizo uso del enfoque cuantitativo, aplicando un instrumento diseñado para identificar las características percibidas sobre el trabajo decente de personal que tiene una relación laboral en pequeñas y medianas empresas localizadas en Guasave, Sinaloa, y el impacto que éste tiene en el crecimiento. Se aplicaron 145 encuestas, conformadas por 51 ítems, que fueron respondidos mediante una escala de liker de 5 puntos donde 1 representaba totalmente en desacuerdo hasta 5 totalmente de acuerdo. El instrumento está integrado por tres bloques: trabajo decente, gestión de trabajo con perspectiva de género y crecimiento económico; se validó mediante el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach, dando valor de 0.944, el cual se considera excelente (George y Mallery, 2003).

Resultados y discusión

Primeramente, se presentan las generalidades de las organizaciones analizadas, encontrando que, el sector comercial es el predominante con un 66.2%, siguiendo el de servicios con 25.5% y al final se encuentra el industrial con tan sólo 8.3%. En cuanto a la personalidad jurídica, las empresas constituidas como persona moral son superiores, con un total de 47.6% y las físicas con el 44.8%, sin embargo, 7.6% aún se encuentran de manera informal.

Adicionalmente se analizó la antigüedad de los sujetos de estudio y se encontró que ésta va desde menos de un año hasta los 100 años de labores; no obstante, las empresas con una antigüedad de cinco años son las que encabezan este rubro con 9%, siguiendo las de 20 y 30 años con un 7% cada uno.

Figura 2. Antigüedad de la empresa



Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, las variables que se tomaron en cuenta para el análisis de trabajo decente en las empresas analizadas son: salario, seguridad social, condiciones laborales, capacitación, ambiente laboral, relación con superiores, entre otros. Para determinar cuáles de éstas tienen la percepción más positiva se llevó a cabo un análisis de medias y desviación estándar; en general, el análisis presenta resultados positivos, ya que las medias se encuentran dentro de los rangos de 3.78 a 4.4, mientras que los de desviación estándar son de 0.702 a 1.298 (véase tabla 1).

Al examinar exhaustivamente cada uno de los rubros, se demuestra que, ser una organización libre de acoso laboral es la que lleve la delantera con una media de 4.41 y una desviación estándar de 0.702 (véase tabla 1). Se interpreta esto como una buena señal de que la organización está haciendo un esfuerzo efectivo para prevenir el acoso laboral y promover un ambiente de trabajo saludable. Además, el hecho de que la desviación estándar sea baja indica que los empleados comparten una percepción positiva similar, lo cual refuerza la idea de que las políticas y prácticas contra el acoso están siendo percibidas de manera consistente. Sin embargo, es importante destacar que, aunque estos resultados son positivos, siempre se debe seguir trabajando para mejorar y mantener un ambiente de trabajo libre de acoso, ya que cualquier área de oportunidad que surja debe ser atendida de manera proactiva.

En similitud de medias se encuentra el respeto a los derechos humanos, con la distinción en cuanto a la desviación estándar que es de 0.751, la cual sigue siendo un resultado positivo.

Tabla 1. *Trabajo decente, análisis por variable*

Ítem	Media	Desviación estándar
El salario que recibo es justo y acorde al trabajo realizado	3.78	1.083
Recibo prestaciones que incluyen descanso, bonos económicos obligados y voluntarios	3.85	1.298
El empleo me proporciona estabilidad económica y laboral	3.9	0.923
Las horas dedicadas al empleo están dentro de la normatividad	3.99	0.972
Tengo derecho a asistencia médica, incapacidades y seguridad laboral	4.06	1.186
Las condiciones laborales están dentro de la normatividad	4.07	0.976



◀ *Continuación*

Hay relación estrecha y cordial con superiores y sindicatos	4.08	0.898
Recibo capacitación para realizar funciones laborales	4.09	1.013
Existe ambiente laboral armónico. La alta dirección escucha opiniones y éstas son libres	4.23	0.905
La integridad personal es respetada y valorada por todos los miembros de la organización	4.24	0.802
Existe respeto y no discriminación por condiciones físicas y mentales de las personas	4.33	0.808
Es una organización libre de acoso	4.41	0.702
Se respetan los derechos humanos	4.41	0.751

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a las áreas de oportunidad para que se refleje prosperidad, se encuentran la retribución salarial justa y acorde a las funciones que realizan; mayores prestaciones económicas y bono; brindar descansos obligatorios voluntarios, así como también, la estabilidad económica y laboral que facilita su ocupación, y la jornada laboral acorde con la normatividad.

En lo que respecta al análisis del rubro de crecimiento económico, conformado por nueve ítems donde se aborda el incremento de empleados, las ventas, productividad, producción, nuevas tecnologías, entre otros, al igual que el análisis anterior, de manera general el resultado de medias y desviación estándar presentan resultados positivos, ya que se encuentran dentro de los rangos de 3.64 a 4.13 y de 1.12 a 0.92, respectivamente; no obstante, la mejora de los productos y procesos en los últimos tres años es la que más le aporta a este rubro con una media de 4.13 y desviación estándar de 0.92, siguiendo la capacitación del personal para generar incremento en el rendimiento empresarial con 4.12 y la misma desviación. En tercer lugar podemos observar en la tabla 2, la inclusión de nuevas tecnologías para una mayor productividad, esto constatado con un resultado de 4.10 de media y 0.92 en cuanto a la desviación estándar; por el contrario, en el otro extremo tenemos lo que concierne al incremento de empleados, ventas y productividad en los últimos tres años; permitiendo que se generen distintas estrategias como posibles áreas de oportunidad para incrementar en estos campos.

Tabla 2. *Crecimiento económico, análisis por variable*

Ítem	Media	Desviación estándar
Se ha incrementado el número de empleados en los tres últimos años	3.64	1.12
Las ventas de la empresa se han incrementado en los tres últimos años	3.79	1.13
El personal ha incrementado su productividad en los tres últimos años	3.85	1.05
Se ha incrementado la producción en los tres últimos años	3.90	1.01
La empresa ha incrementado su cuota de mercado en los tres últimos años	3.91	0.92
La empresa busca retener a su personal más productivo	4.00	0.87
Se han incluido nuevas tecnologías para mejorar la productividad	4.10	0.92
La capacitación del personal genera incremento en el rendimiento empresarial	4.12	0.92
En los últimos tres años se han mejorado los productos y procesos	4.13	0.92

Fuente: elaboración propia.

Adicionalmente se procedió a realizar estudios estadísticos como tablas cruzadas, para relacionar ítems de las dos variables, con la finalidad de determinar la relación existente entre ellas. Primeramente se comprobó la relación entre el ítem “recibo capacitación para realizar funciones laborales” correspondiente a la variable de trabajo decente con “la capacitación del personal genera incremento en el rendimiento empresarial” de crecimiento económico, con los más elevados resultados con frecuencias de 36 en totalmente de acuerdo y 41 en de acuerdo. Por consiguiente, se pudo deducir que la capacitación del personal sí incrementa el rendimiento de las empresas.

Tabla 3. *Tabla cruzada capacitación por funciones y para incremento en el rendimiento*

		La capacitación del personal genera incremento en el rendimiento empresarial					Total	
		Totalmente en N/a	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo		Totalmente de acuerdo
N/a		0	0	1	0	0	0	1
Totalmente en desacuerdo		0	0	2	2	0	2	6



◀ *Continuación*

Recibo capacitación para realizar funciones laborales	En desacuerdo	0	0	0	0	2	1	3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	0	2	11	0	13
	De acuerdo	1	1	2	8	41	15	68
	Totalmente de acuerdo	0	0	3	1	14	36	54
Total		1	1	8	13	68	54	145

Fuente: elaboración propia.

Un aspecto muy importante para lograr un crecimiento económico en las empresas y que a la par impacta significativamente en el trabajo decente es la retención del personal y mantener un ambiente laboral armónico. Gratamente en este estudio los resultados son bastante alentadores, ya que los puntajes más elevados se encuentran en las respuestas positivas (de acuerdo y totalmente de acuerdo) como se pueden observar en la tabla 4. Dichos resultados refutan lo señalado por García (2023), quien afirma que es crucial que las organizaciones asuman su responsabilidad en promover un trabajo decente para todos, ya que esto tendrá un impacto positivo tanto a escala microeconómica como macroeconómica, además de contribuir a buenas prácticas sociales y al ODS 8.

Tabla 4. *Tabla cruzada ambiente laboral y retención de personal*

		La empresa busca retener a su personal más productivo						Total
		N/a	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Existe ambiente laboral armónico. La alta dirección escucha opiniones y éstas son libres	N/a	0	0	0	0	0	0	0
	Totalmente en desacuerdo	0	0	1	0	1	0	2
	En desacuerdo	0	1	0	2	0	1	4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0	1	7	12	2	22

De acuerdo	0	1	1	6	34	5	47
Totalmente de acuerdo	0	0	3	9	24	34	70
Total	0	2	6	24	71	42	145

Fuente: elaboración propia.

Por último, un aspecto fundamental para incrementar los indicadores de trabajo decente en las empresas (Montoya et al., 2017) y la promoción del bienestar social (Moreno et al., 2023) es determinar la percepción que tienen los colaboradores de acuerdo con su género sobre si sus casas de empleo son libres de acoso. Como se puede observar en la tabla 5 los resultados presentan una visión favorable, ya que de los 145 resultados que representan 100%, las respuestas positivas externadas por el género femenino, (51%) son las elevadas; pero en un porcentaje también alto (42%) se concentran las del género masculino. Por consiguiente se puede deducir que las empresas estudiadas aportan a elevar estos indicadores y contribuyen al aseguramiento de las condiciones para un trabajo decente y el bienestar social, que a su vez coadyuvan a lograr el ODS 8.

Tabla 5. *Género y organización libre de acoso, tabulación cruzada*

	Ni de						Total
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Hombre	1	2	2	33	28	66	
Mujer	0	0	4	31	43	78	
Otro	0	0	0	0	1	1	
Total	1	2	5	64	72	145	

Fuente: elaboración propia.

Finalmente, se puede inferir que cuando las organizaciones se enfocan en implementar estrategias alineadas con los objetivos e indicadores del trabajo decente, están contribuyendo a la estabilidad económica y psicosocial de sus empleados. Esto les permite mejorar su autoestima, elevar su estatus y fortalecer su prestigio social, además de promover una sociedad más integrada, tal como señala Aisenon (2019), lo que a su vez favorece el desarrollo de un entorno organizacional más justo, equitativo y productivo.

Conclusiones

La mayoría de las personas que contestaron la encuesta coincide en que en las relaciones laborales de las pequeñas y medianas empresas de Guasave se percibe respeto a los derechos humanos y a la dignidad de la persona. Esto tiene repercusiones importantes, ya que genera un ambiente laboral propicio para incrementar la productividad y la eficiencia, que repercute en resultados positivos. La igualdad de oportunidades también se relaciona con el respeto a los derechos de las personas, ya que, independientemente del género, es posible avanzar profesionalmente, con base en conocimientos y habilidades, sin discriminación de género, raza, religión, etcétera.

En organizaciones libres de acoso, donde se respeta la integridad personal y existe un ambiente laboral armónico, quienes colaboran pueden ser más eficientes y, por ende, generar mayor productividad. Un clima laboral en el cual quienes colaboran se sienten cómodos, difícilmente presentará conflictos que entorpezcan las actividades productivas.

Sin embargo, también se encontró que las percepciones más bajas se refieren al salario justo, a las prestaciones económicas y a la estabilidad personal, puesto que una persona que no recibe un salario justo y prestaciones de ley está siendo vulnerada. Por ello, es necesario trabajar mucho más para el logro cabal de sus derechos, los cuales deben respetarse principalmente en el terreno laboral, de manera que perciban un salario justo, que proporcione seguridad y estabilidad, por ser quienes dinamizan la economía y generan crecimiento.

Referencias

- Aisenson, G. & Alonso, D. E. (2019). Trabajo decente: representaciones de trabajo y anticipaciones de futuro en jóvenes en situación de vulnerabilidad social. *Anuario de Investigaciones*, XXVI, 73-80.
- Arredondo, R. N., Davia, M. A. y Varela, R. (2022). Trabajo decente en México: la influencia del entorno económico y la apertura al exterior. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 53(211), 1-12. <https://doi.org/10.22201/iiec.20078951e.2022.211.69886>

- Garavito, S., Jones, D. y Guerrero, I. (2023). Situación de trabajo decente en las ciudades de Bogotá, Medellín y Bucaramanga 2018-2020. *Ánfora*, 30(55), 20-32. <https://doi.org/10.30854/anf.v30.n55.2023.851>
- García, J. (2023). La responsabilidad social en la práctica del trabajo decente. *Revista Científica Visión de Futuro*, 27(2), 170-189. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.02.005.es>
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4ª Ed.). Boston: Allyn & Bacon
- ILO (1999). Decent Work, Report of the Director-General, International Labour Conference 87th Session. Consultado en <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- IPADE Business School. (2023). Trabajo decente en México 2005-2022: Análisis con perspectiva de género. Consultado en: https://www.cimad.ipade.mx/wp-content/uploads/2023/02/Reporte-Trabajo-decente_2005_2022_28oct2022.pdf
- Juárez, O. (2020). *El trabajo decente en México: un analisis por regiones socioespaciales, 2019*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/273/1/Juarez_OA.pdf
- Montoya Agudelo, C. A., Méndez Cruz, J. R. & Boyero Saavedra, M. R. (2017). Trabajo digno y decente: una mirada desde la OIT para la generación de indicadores para las pymes mexicanas y colombianas. *Revista Científica Visión de Futuro*, 2(21), 84-106.
- Mora-Moreno, E. & Peimbert Duarte, A. J. (2023). Trabajo decente: mujeres microempresarias, sostenibilidad económica y laboral en Mexicali. *México Reflexiones*, 102(2), 1-21. <https://doi.org/10.15517/rr.v102i2.50162>
- Moreno-Brid, J. C., Gómez Tovar, R., Sánchez Gómez, J. & Gómez Rodríguez, L. (2023). Las industrias automotriz y textil en México: comercio y trabajo decente. *El Trimestre Económico*, 90(357), 7-45. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1689>