

6

Condiciones del trabajo decente, empleo pleno y productivo desde la perspectiva del empleador

Esmeralda López Pérez, Adriana Dolores Atlahua, Guadalupe Isabel Delgado Cih,
Abigail del Carmen Cámara Casanova

Resumen:

El empleo pleno y productivo y trabajo decente son temas muy importantes que el empleador debe tener claro al momento de contratar y tener un personal a cargo, de acuerdo a varias leyes laborales y la Organización Laboral del Trabajo dan a conocer las condiciones que deben ser adecuadas. El objetivo de la investigación es conocer la percepción de los empleadores sobre lo que es un empleo pleno y productivo en los establecimientos de alimentos en la localidad de Escárcega, de esta manera conocer las perspectivas que mantienen. Se implementó una investigación con enfoque cualitativo, descriptiva, explicativa y transversal a un grupo de personas, no experimental de manera que indaga, pero no se modifica, solo muestra la percepción actual del tema. En la localidad de Escárcega solo en la muestra aplicada de los establecimientos hay una carencia sobre información de lo que es un empleo pleno y productivo y trabajo decente para que en la agenda 2030 se pueda cumplir con el objetivo 8 y se pueda promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Palabra clave:

Percepción, pleno empleo, productivo, trabajo digno

López Pérez, E., Atlahua, A. D., Delgado Cih, G. I., y Cámara Casanova, A. del C. (2024). Condiciones del trabajo decente, empleo pleno y productivo desde la perspectiva del empleador. En A. B. Benalcázar (Ed). *Ciencias Sociales Aplicadas y Humanidades sobre América Latina. Volumen I.* (pp. 110-132). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.174.c164>



Introducción

En la actualidad es de mucha importancia que cada empleador conozca lo que es un empleo pleno y productivo y trabajo decente, poder lograr que sus empleados sean productivos y rendir en el trabajo, así llegar al objetivo como empresa.

Un trabajo digno de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2023), significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres, de esta manera involucra tanto al empleador como los empleados en conjuntamente y tener armonía en las labores diarias con la seguridad que de acuerdo al aérea de trabajo.

De esta manera se aplica un instrumento para conocer las opiniones de los empleadores, de los establecimientos de alimentos en la localidad de Escárcega para saber que tanto conocimiento tiene sobre lo que es un empleo pleno y productivo al igual lo que es trabajo decente, de esta manera identificar si cumplen con factores sobre las condiciones de trabajo adecuadas que deberían brindar a sus empleados.

Percepción

De acuerdo con Oviedo (2004), indica que la percepción como el proceso inicial de la actividad mental y no un derivado cerebral de estados sensoriales, en psicología, con base en los aportes de la teoría Gestalt y los antecedentes filosóficos.

El movimiento Gestalt, se origina en Alemania bajo los investigadores Wertheimer, Koffka y Kóhler, de esta manera los autores comentan que la percepción es fundamental de la actividad mental, y las actividades psicológicas como el aprendizaje, la memoria, el pensamiento, dependen del adecuado funcionamiento del proceso de organización perceptual.

Según Melgarejo (1994) el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. De esta manera entendemos que el cerebro hace operaciones mentales para poder entender una información la obtiene y analiza para así poder dar una respuesta.

Según Pérez Porto y Gardey, (2008) lo define la teoría de la Gestalt, las personas percibimos el mundo como un todo y no de forma fragmentada; podemos comprobar esto si pensamos que al despertarnos y abrir los ojos podemos ver toda la habitación donde nos encontramos y no simplemente objetos sueltos. Entonces en cada momento de nuestra vida somos capaces de entender situaciones y omitir aquellas que no nos interesan de esta manera todo es diferente desde que nacemos hasta que nos hacemos adultos ya que nuestros estímulos van avanzando de acuerdo a nuestra edad.

Empleador

Según Irureta Uriarte (2014). Lexicológicamente, el empleador es aquél que emplea. Es decir, el sujeto que ocupa a una persona, encargándole un negocio, comisión o puesto; o, también, el que lleva a cabo la acción por la cual se destina a una actividad.

De acuerdo con la Enciclopedia Jurídica (2023 en Derecho Laboral) Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. Se entiende que al momento que el empleador contrata al empleado debe cubrir un salario por las actividades realizadas en un horario.

Patrón

Según la Ley federal del trabajo (2015), el artículo 10 nos dice que el patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Se entiende que es otra forma de llamar a un empleador donde este pague por los servicios que solicite.

También menciona en el artículo 3º que el patrón tiene como interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones de acuerdo con la Ley federal del trabajo (2015).

Según Ríos Estavillo (2000). La de patrono, actualmente en práctico desuso, parece aludir aún a una directriz excesivamente protectora, de poca vigencia en la actualidad. Por otro lado, la expresión empleador es más bien un galicismo extendido en algunos países como traducción excesivamente literal del término francés employeur. De esta manera vemos como actualmente tiene diferentes términos la palabra patrón que usan más como empleador, empresario, acreedor de trabajo entre otros.

De acuerdo con Enciclopedia Jurídica (2023), el patrón es persona individual o colectiva que ocupa a uno o varios trabajadores dependientes, mediante el pago de una remuneración. Entendemos que los términos más usados son empleador o patrón son las más acertadas.

Trabajador

Según la Enciclopedia Jurídica (2023) comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente. Se entiende a la persona que realiza ciertas actividades para producir bienes o servicios.

De acuerdo con la Enciclopedia Jurídica (2023), se refiere también como Trabajador a domicilio: el que ejecuta, solo o con su cónyuge y los hijos a su cargo o con un auxiliar, el trabajo encomendado por un dador de obra que le procura las materias primas, contra una remuneración a destajo. El trabajador a domicilio se asimila por la ley al asalariado. Es una clasificación de acuerdo con trabajador entre otras.

Trabajador minusválido: aquel cuyas posibilidades de adquirir o de conservar un empleo están efectivamente reducidas a causa de una insuficiencia o de una disminución de sus capacidades físicas o mentales. (Enciclopedia Jurídica, 2023).

Empleo

Según la Enciclopedia Jurídica (2023) (Derecho Administrativo). En el derecho de la función pública, término que designa un puesto de trabajo previsto en el presupuesto y dotado de créditos.

Trabajo

Según Rodríguez (2023), el origen etimológico de la palabra trabajo es incierto, diversos autores señalan que proviene del latín trabs, trabis, que significa traba, pues según se ha considerado por algunos, el trabajo representa un obstáculo o reto para los individuos pues siempre lleva implícito un esfuerzo determinado. Otros autores ubican la raíz en la palabra laborare o labrare que quiere decir labrar, término relativo a la labranza de la tierra. Otros más señalan que la palabra trabajo, proviene del griego thilbo, que es un concepto que denota una acción de apretar, oprimir o afligir.

De acuerdo con la Real academia española (2023), el trabajo se define de manera simple como la acción y efecto de trabajar. Es la manera de referir al verbo de trabajar y la cual conocemos actualmente como sociedad.

Según la Enciclopedia Jurídica (2023), El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza, actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. De acuerdo con esta definición es el termino más usado para referirnos a ello.

De acuerdo con Giraldo (2022), el trabajo corresponde a la visión neoclásica en la que el único trabajo contemplado es el asalariado, en el que el precio del trabajo es el salario. Desde esta época implica un tener un trabajo por el que se recibe un pago por las actividades realizadas.

Considera al trabajo como toda actividad relacionada con la generación de riqueza en la sociedad, de acuerdo con Giraldo (2022), en este segundo concepto de historia del trabajo de la sociología, enfocada en el trabajo.

Según Giraldo (2022), el trabajo es el medio para alcanzar la plenitud del hombre y al mismo tiempo los bienes y servicios que le permiten satisfacer sus necesidades materiales. Este concepto de historia se describe como lo que le hace sentir al obtener un trabajo para estar bien emocionalmente y económicamente.

De acuerdo con Noguera (2002), trabajo al que considera que una actividad laboral puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser —al menos parcialmente— autotélica (tener en ella misma su propio fin), este concepto es amplio para poder describir lo que es el trabajo cuando se refiere a recompensa intrínsecas puede ser a cambio de dinero algún reconocimiento entre otros.

Según Neffa (1999), El trabajo podría entonces ser definido tentativamente como “una actividad coordinada de hombres y mujeres, orientada hacia una finalidad específica, que es la producción de bienes y servicios que tengan una utilidad social”

Empleo

Según la Enciclopedia Jurídica (2023) (Derecho Administrativo). En el derecho de la función pública, término que designa un puesto de trabajo previsto en el presupuesto y dotado de créditos.

Trabajo digno

De acuerdo a la Ley federal del trabajo (2022), el artículo 2º nos indica 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, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. De manera que se entiende que todas las personas tenemos el derecho de obtener un trabajo digno sin importar en las condiciones que nos encontremos.

También menciona el artículo 2º que el trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva según la Ley federal del trabajo (2022). Entonces al momento que el empleador contrate a sus colaboradores debe tener el conocimiento de los derechos de los trabajadores para poder obtener un trabajo digno y decente.

Una cultura del trabajo digno aparece como un objetivo esperable, pero a la vez fuertemente erosionado por un amplio conjunto de factores socio-económicos, políticos, institucionales y culturales, que afectan al ejercicio del trabajo en general de acuerdo con Salvia (2005)

Según Salvia (2005), un trabajo digno debe garantizar igualdades de oportunidades y una efectiva redistribución de ingreso. Por lo que para poder un trabajo digno debe ser compensado de la misma manera en que se requiere y poder realizar y recibir los beneficios que se proporcionen.

Resulta necesario instalar en la agenda pública el derecho universal a la capacitación laboral y a un trabajo digno con ingresos por encima de la canasta familiar de indigencia de acuerdo con Salvia (2005) de esta manera el personal debe de estar orientado de acuerdo a su puesto y así poder ganar lo suficiente para poder mantener dignamente un hogar.

Trabajo decente

Para que la sociedad pueda progresar y las familias tengan una mejor calidad de vida deben de obtener ingresos de su trabajo para ello el trabajo decente según la Organización Internacional del Trabajo (2023), sintetiza las aspiraciones de las personas durante su

vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. Al momento de obtener un trabajo que las aspiraciones alcanzables y monetariamente justas de acuerdo a su jornada laboral. La sociedad necesita estar orientada al empleo productivo y al trabajo decente, son factores clave para alcanzar una globalización justa y reducir la pobreza.

Según la Organización de las Naciones Unidas (2016). El trabajo decente implica que todas las personas tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social. De acuerdo a ello podemos decir que el conocimiento de lo implica el trabajo decente debe ser llegado tanto al empleador como a los empleados para poder aplicar y llevar acabo de esta manera obtener los beneficios mencionados.

De acuerdo con Dirzo (2018), en su artículo nos indica que el trabajo decente o digno el tema que debe preocupar a todos aquellos que intervienen en la creación y fomento de empleos, me refiero al Estado, patrones y los trabajadores, estos últimos en exigir los suficientes empleos y bien pagados para hacer frente a los retos de la demanda nacional, pero que sobre todo se cumpla con los derechos a que son acreedores al prestar su servicio personal subordinado. Por lo que podemos decir que para obtener los beneficios que marca la ley debemos de estar pendientes que se cumplan ya sea si nos encontramos como empleadores o empleados.

Empleo pleno y productivo

Según Roldán (2020), el pleno empleo es una situación en donde todos los individuos de un país, que están en condiciones de trabajar y que quieren hacerlo, se encuentran efectivamente trabajando ya sea como empleados de una empresa u organización o creando la suya propia. Por lo tanto, toda persona tiene el derecho de tener un empleo pleno y disfrutar de los beneficios.

De acuerdo con Roldán (2020), para un país, alcanzar el pleno empleo es un objetivo deseable tanto por sus consecuencias económicas como sociales e incluso morales. De esta manera se puede decir que todo país desea que el empleo sea pleno y que se puedan hacer llegar a cualquier persona interesada en obtener un empleo.

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas (2023), para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. De esta manera se puede decir que toda persona sin importar su físico, cultura o género deberá tener la oportunidad de un empleo pleno y productivo para poder obtener una remuneración adecuada y así con beneficios de la ley el trato digno.

Según Ojeda Pérez (2019), el trabajador y su familia solamente pueden alcanzar una vida digna, plena y autorrealizarse, mediante el acceso a un empleo digno y decente, que brinde ingresos necesarios, un sistema de salud, educación y una pensión. Para alcanzar el bienestar familiar deben de obtener los ingresos necesarios por su empleo él debe estar capacitado para que sea productivo tanto para la empresa como para el empleo y así obtener beneficios de ambos.

Metodología

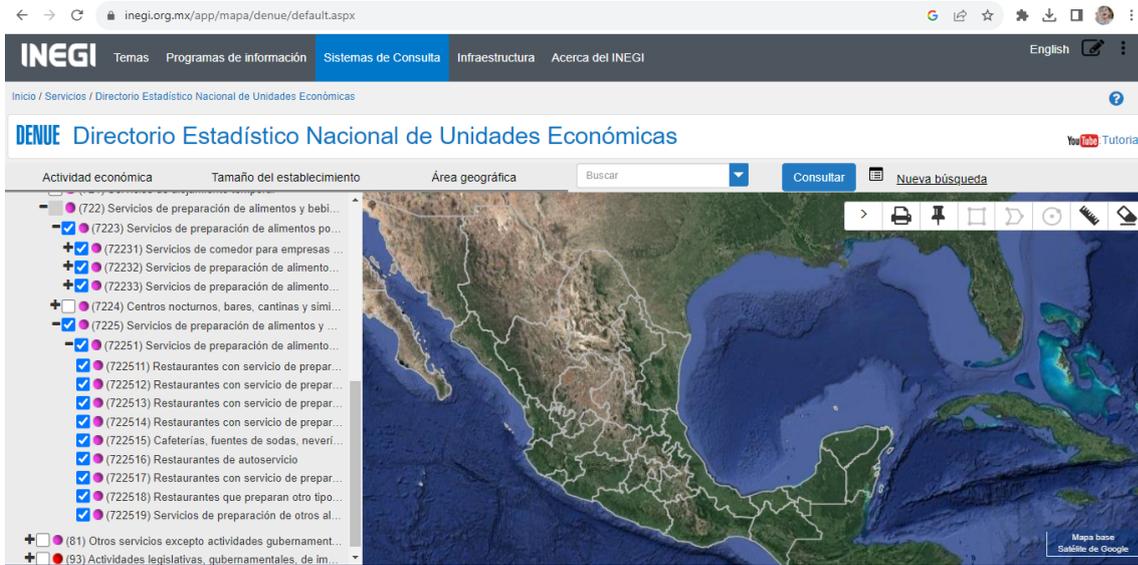
2.1 Enfoque

El proceso de investigación de estudio se realizó mediante un enfoque cualitativo de manera que se recopiló datos no numéricos; descriptiva porque vamos a describir las características de una población o fenómeno que se está estudiando; explicativa porque vamos a describir el problema y tratar de buscar la causa del problema y transversal porque se reduce a un cierto grupo de personas, en un determinado momento y por un período corto; y no experimental porque se basa en comunidades o contextos que se dan sin que el investigador altere sus resultados.

2.2 Unidades de análisis

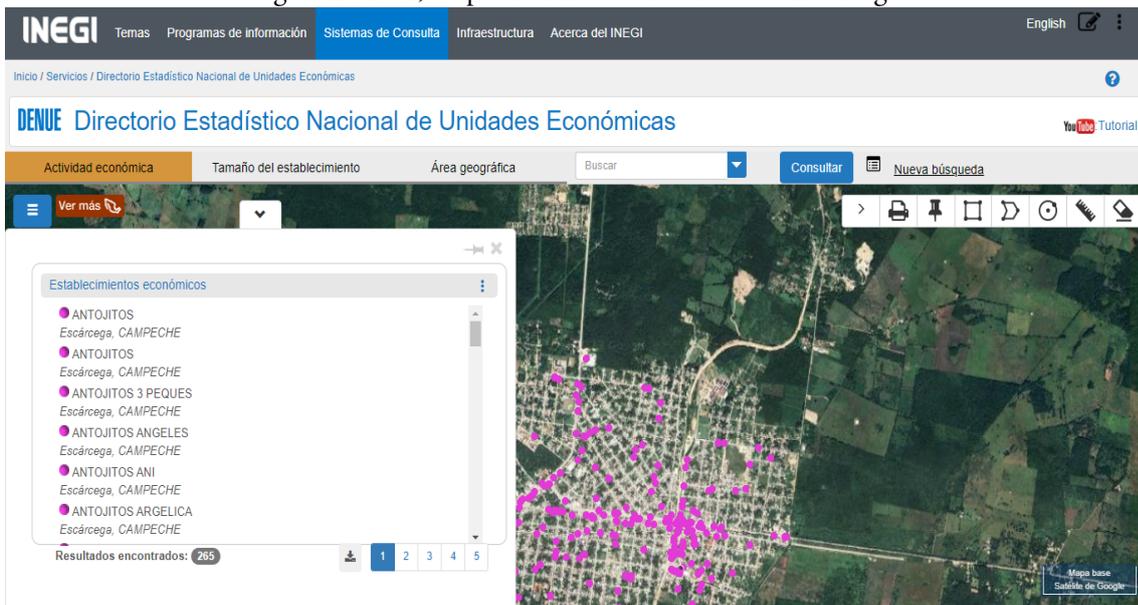
La investigación se basó en los establecimientos de alimentos de la localidad de Escárcega, se llevó a cabo a los empleadores; analizando un total de 265 establecimientos de alimentos según el INEGI (2023), y se obtuvo una muestra aleatoria, de acuerdo a la muestra finita un total de tamaño de muestra igual 157 establecimientos.

Figura 1. Población de establecimientos de alimentos de la localidad de Escárcega.



Fuente: elaborado por los autores

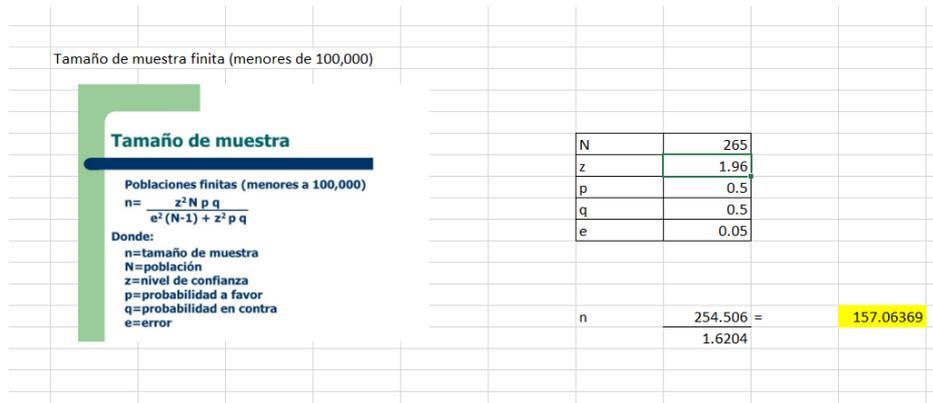
Figura 2. Total, de población de la localidad de Escárcega



Fuente: elaborado por los autores

Se realizó búsqueda del total de los establecimientos en DENUE de esta manera se obtuvo el tamaño de muestra mediante la población finita de Fisher & Espejo, (2011) para muestras de poblaciones finitas menores a 100,000 habitantes, en un formato Excel obteniendo un total de 157 establecimientos de alimentos para realizar la aplicación de instrumentos.

Figura 3. Cálculo de muestra mediante formula finita



Fuente: elaborado por los autores

Para ello se validó el instrumento mediante alfa de Cronbach que nos permitió mensurar el nivel de fiabilidad del instrumento y así identificar las variables que cumplen los parámetros entre las variables que de esta manera forman parte de la escala.

La aplicación del instrumento se realizó con fecha del 3 al 9 de noviembre

2.3 Técnicas de recolección

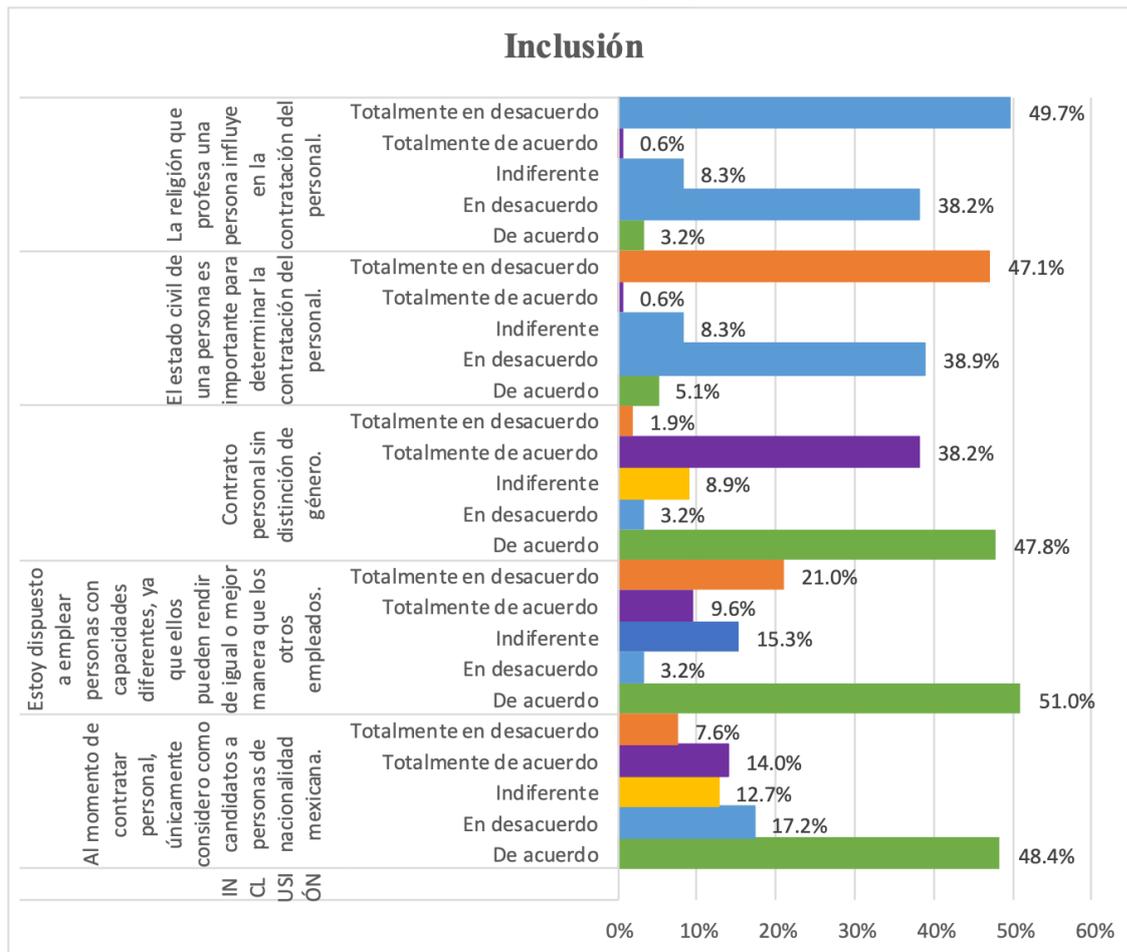
Según Hernández Sampieri (2010), el instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. En la siguiente investigación se construyó una escala Likert para implementar el instrumento por medio de un formulario google a los empleadores de los establecimientos de la localidad de Escárcega y saber la percepción que tienen sobre lo que es el empleo pleno y productivo y trabajo decente, de manera que las respuestas implementadas son de acuerdo, en desacuerdo, indiferente, totalmente de acuerdo y totalmente en desacuerdo. Aplicadas en dimensiones como inclusión, derechos y seguridad laboral, seguridad higiene y salud, crecimiento profesional, conciliación de trabajo y vida familiar, oferta, demanda y por último estándares de ingreso.

2.4 Procesamiento de análisis

Se implementó la aplicación del instrumento de medición, con la técnica de un cuestionario en la escala Likert, mediante un formulario google, el cual se iba recolectando en un dispositivo móvil; preguntando establecimiento por establecimiento a empleadores, en algunos casos quienes respondían fueron los encargados en ese momento.

Las preguntas se generaron mediante una recopilación de conceptos sobre empleo pleno y productivo y trabajo decente, el cual se dividió en 9 dimensiones como inclusión, derechos y seguridad laboral, seguridad higiene y salud, crecimiento profesional, conciliación de trabajo y vida familiar, oferta, demanda, estándares de ingreso con 44 reactivos en el formulario google, y de esta manera obtener dichos resultados.

Figura 4. Grafica de resultados de trabajo digno o docente sobre inclusión.



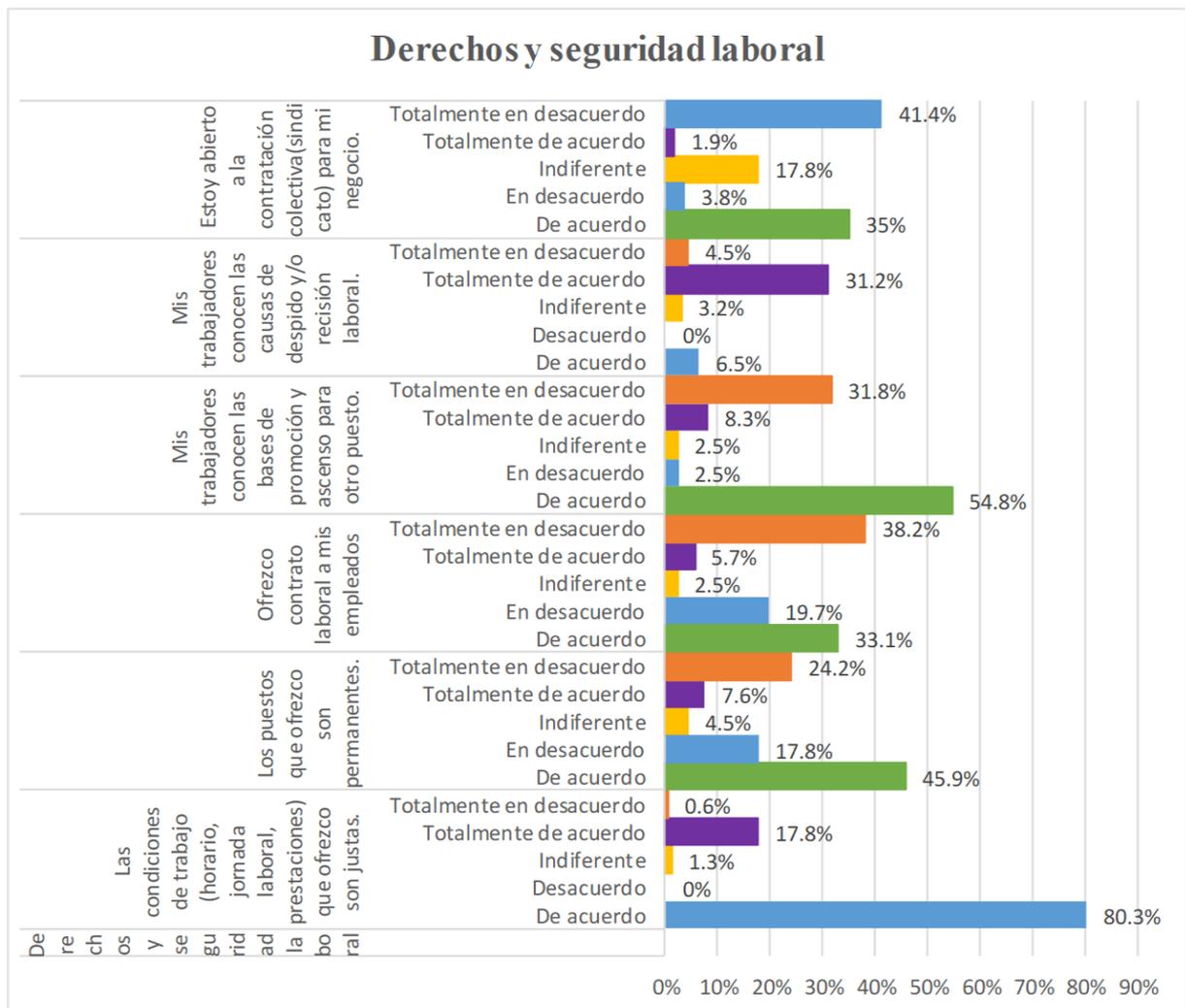
Fuente: elaborado por los autores

Resultados y discusión

Se implementó un instrumento a la población de establecimientos de alimentos de la localidad de Escárcega, según el INEGI (2023), son 265 establecimientos de alimentos se obtuvo una muestra finita un total de tamaño de muestra de 157 establecimientos, de los cuales se aplicó un cuestionario de 44 preguntas en la escala de Likert hacia los empleadores.

Se observa que el 48.4% de los empleadores encuestados, al momento de contratar personal solamente consideran como candidatos a personas de nacionalidad mexicana, mientras que el 51% afirman que estarían dispuesto a emplear personas con discapacidades diferentes, así mismo el 47.8% de los empleadores concuerdan que el género no es un factor de importancia al momento de contratar personal y el 47.1% aseguran que el estado civil no es un factor que sea de relevancia al momento de la contratación, de igual manera el 49.7% aseguran que la religión no es un punto determinante al momento de elegir personal, de acuerdo a todos los resultados, no todos los empleadores son incluyentes al momento de contratar.

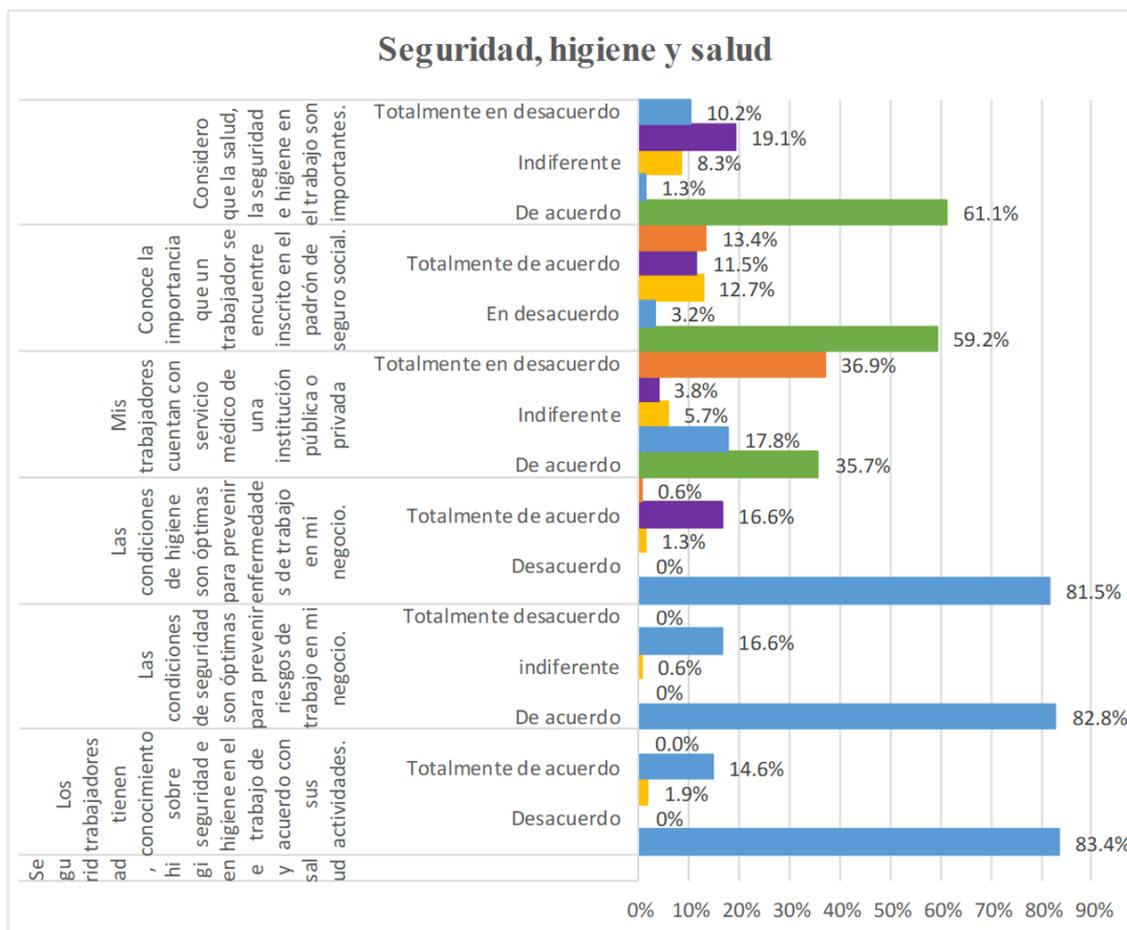
Figura 5. Grafica de resultados de trabajo digno o decente sobre derechos y seguridad laboral.



Fuente: elaborado por los autores

Se observa en la siguiente grafica que los empleadores un 80.3% indicó que las condiciones en las que se encuentra su personal de acuerdo con (horario, jornada y prestaciones) son justas de acuerdo al trabajo que realizan, así mismo un 45.9% están de acuerdo en que los puestos que ofrecen son permanentes, por lo tanto, solo el 38.2% ofrece contrato a sus empleados, de esta manera el 54.8% está de acuerdo en que informan a sus trabajadores cuales son las bases de promoción ascenso para otro puestos, por otro lado el 60.5% de los empleadores en están de acuerdo en avisar sobre las causas de despido y/o recesión laboral, también el 41.4% empleadores mencionaron que están en totalmente desacuerdo sobre la contratación colectiva para sus negocios.

Figura 6. Grafica de resultado de trabajo digno y decente sobre seguridad, higiene y salud

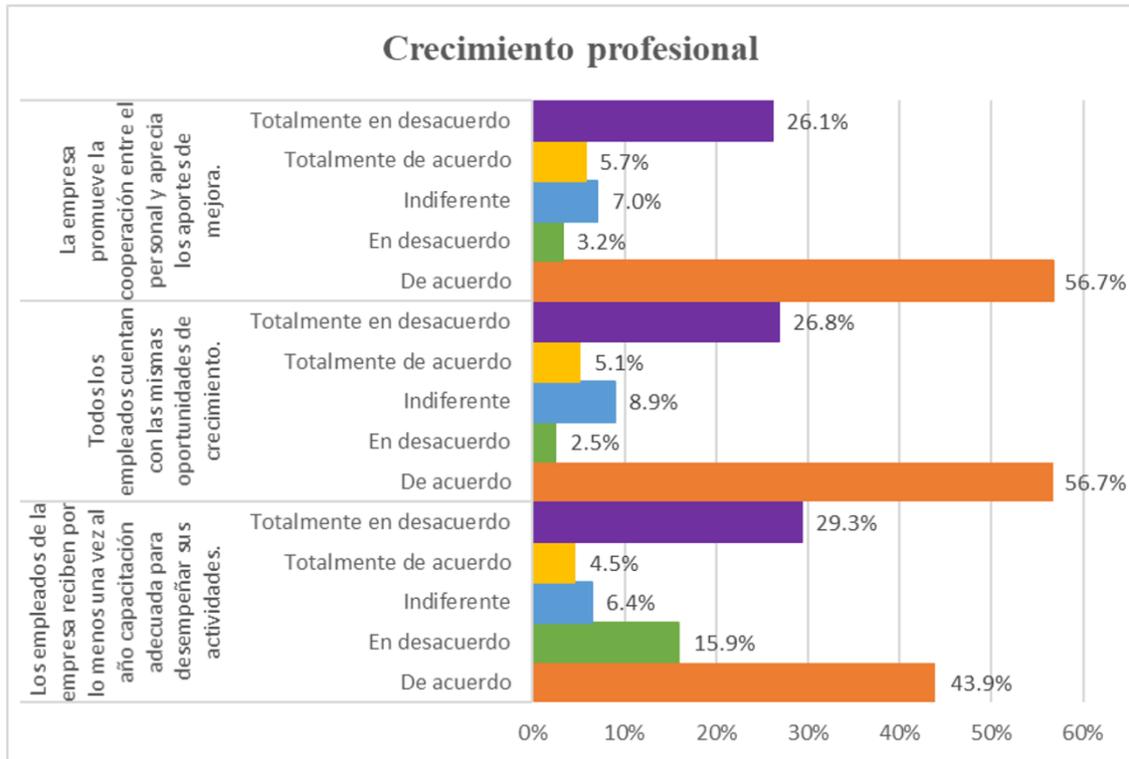


Fuente: elaborado por los autores

De acuerdo a la gráfica el 83.4% de los empleadores están de acuerdo que sus empleados si tienen conocimiento sobre seguridad e higiene en el trabajo de acuerdo a lo que se desempeñen, por lo que 82.8% de los empleadores en sus establecimientos están de acuerdo en tener condiciones óptimas para prevenir riesgos de trabajo y el 81.5% dicen estar de acuerdo en que la condiciones para prevenir enfermedades son óptimas, mientras que 36.9% indican que sus empleados no cuentan con alguna institución pública o privada

con un desacuerdo total, mientras tanto el 59.2% de los empleadores menciona que dice conocer la importancia de que sus empleados estén inscritos en el padrón de seguro social, pero al mismo tiempo no tiene inscritos a sus empleados, por otra parte 61.1% de los empleadores consideran que la salud, la seguridad e higiene en el trabajo son importantes, mencionan estar de acuerdo.

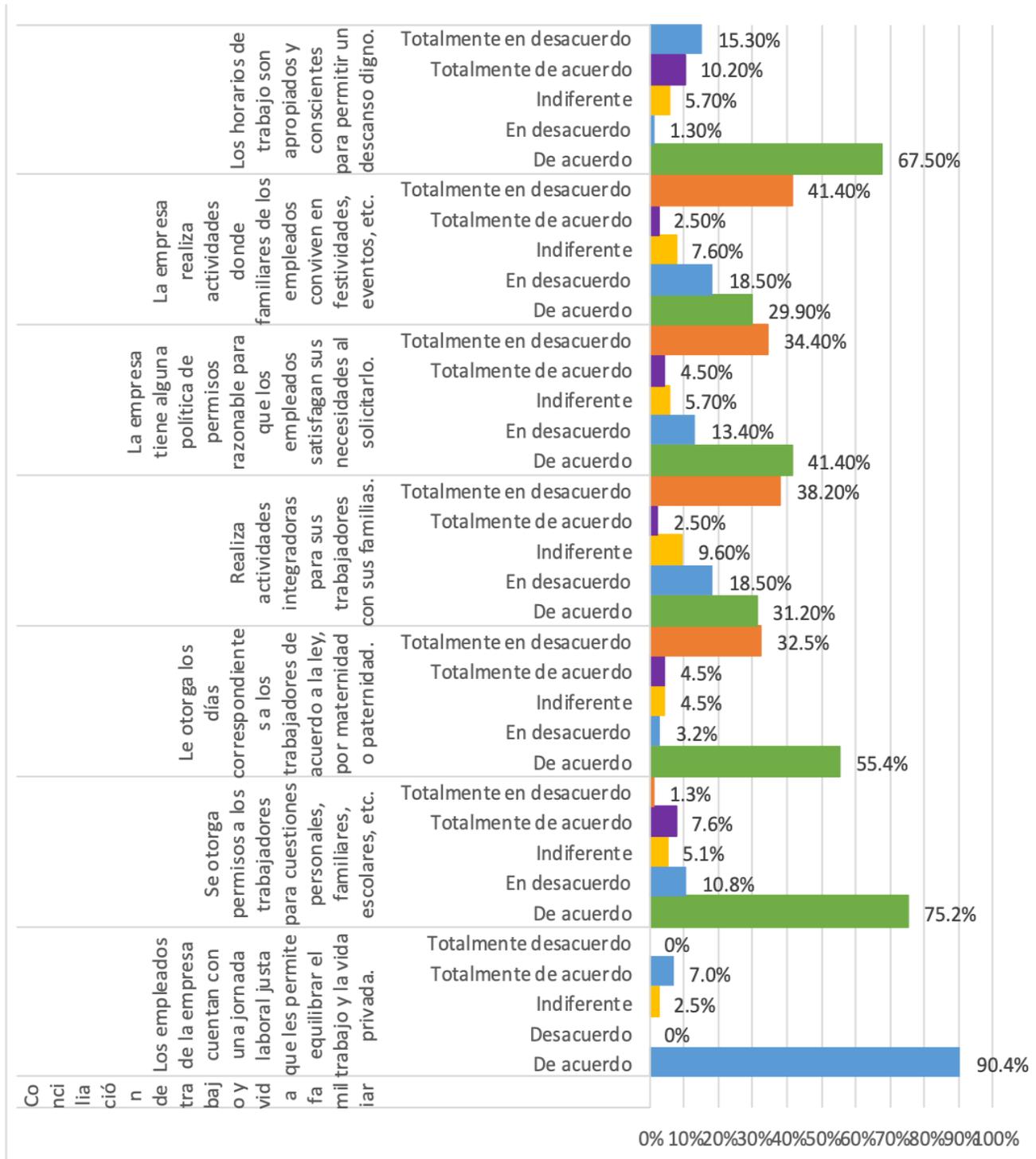
Figura 7. Graficas de resultados de trabajo digno y decente sobre el crecimiento profesional.



Fuente: elaborado por los autores

Se puede observar en la gráfica que en los establecimientos u 43.9% de los empleados si reciben capacitación para desempeñar sus actividades, ay que mencionan estar de acuerdo con ello, mientras que un 46.7% de los empleadores indica que todos los empleados cuentan con las mismas oportunidades de crecimientos mencionando estar de acuerdo, por otro lado, el 56.7% los empleadores nos dicen si aceptar lo aportes de mejora y la cooperación del personal.

Figura 8. Grafica de resultado de trabajo digno y decente sobre conciliación de trabajo y vida familiar



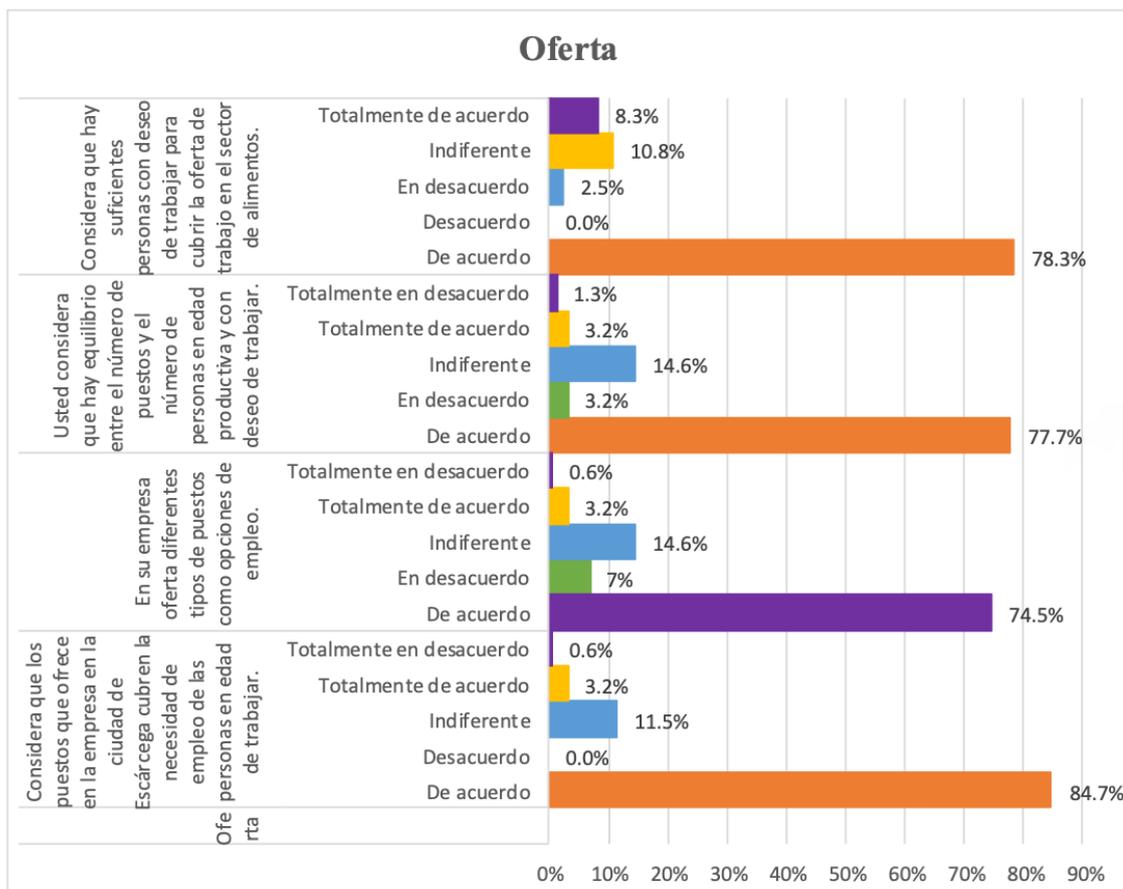
Fuente: elaborado por los autores

Los resultados arrojados en esta grafica el 90.4% de los empleadores indican que los empleados tienen una jornada laboral que permite equilibrar el trabajo y la vida privada estando de acuerdo, mientras que el 75.2% de los empleadores dice estar de acuerdo en que se les otorga permiso a sus trabajadores para cuestiones personales, por otro lado

55.4% de los empleadores está de acuerdo en otorgar días correspondientes a la ley, por maternidad o paternidad, también un 38.2% de los empleados está en total desacuerdo, ya que menciona no realizar actividades integradoras para sus trabajadores con sus familias, así mismo los empleadores con un 41.4% mencionan estar de acuerdo en que el establecimiento tiene alguna política de permisos razonables para que los empleados satisfaga sus necesidades, también un 41.4% indican estar en total desacuerdo para realizar actividades donde convivan familiares y empleados, de esta manera 67.5% los empleadores estando de acuerdo en que los horarios son apropiados y permiten un descanso digno.

En la gráfica podemos observar que 84.7% de los empleadores está de acuerdo en que ofrece en su establecimiento empleos para personas en edad de trabajar en la localidad de Escárcega, mientras que el 74.5% de los empleadores está de acuerdo en es que su empresa oferta diferentes puestos como opciones de empleo, por lo tanto, el 77.7% de los empleadores están de acuerdo en que hay un equilibrio entre el número de puestos y número de personas en edad productiva y deseo de trabajar.

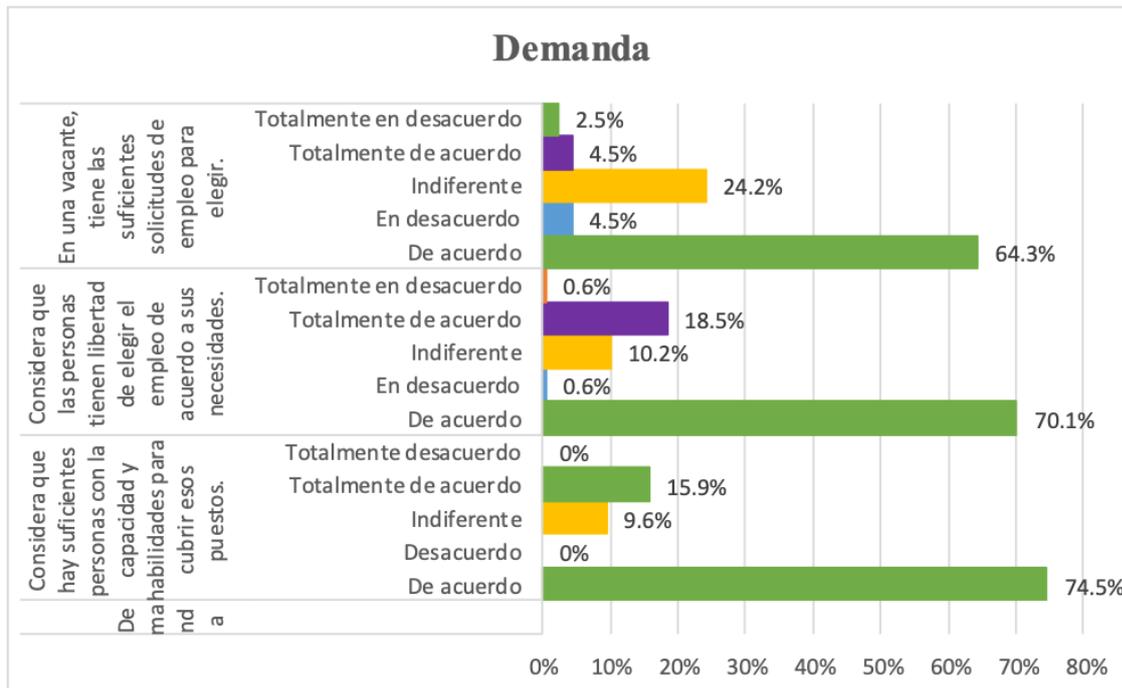
Figura 9. Grafica de resultado de empleo pleno sobre oferta.



Fuente: elaborado por los autores

En la gráfica podemos observar que 84.7% de los empleadores está de acuerdo en que ofrece en su establecimiento empleos para personas en edad de trabajar en la localidad de Escárcega, mientras que el 74.5% de los empleadores está de acuerdo en es que su empresa oferta diferentes puestos como opciones de empleo, por lo tanto, el 77.7% de los empleadores están de acuerdo en que hay un equilibrio entre el número de puestos y número de personas en edad productiva y deseo de trabajar.

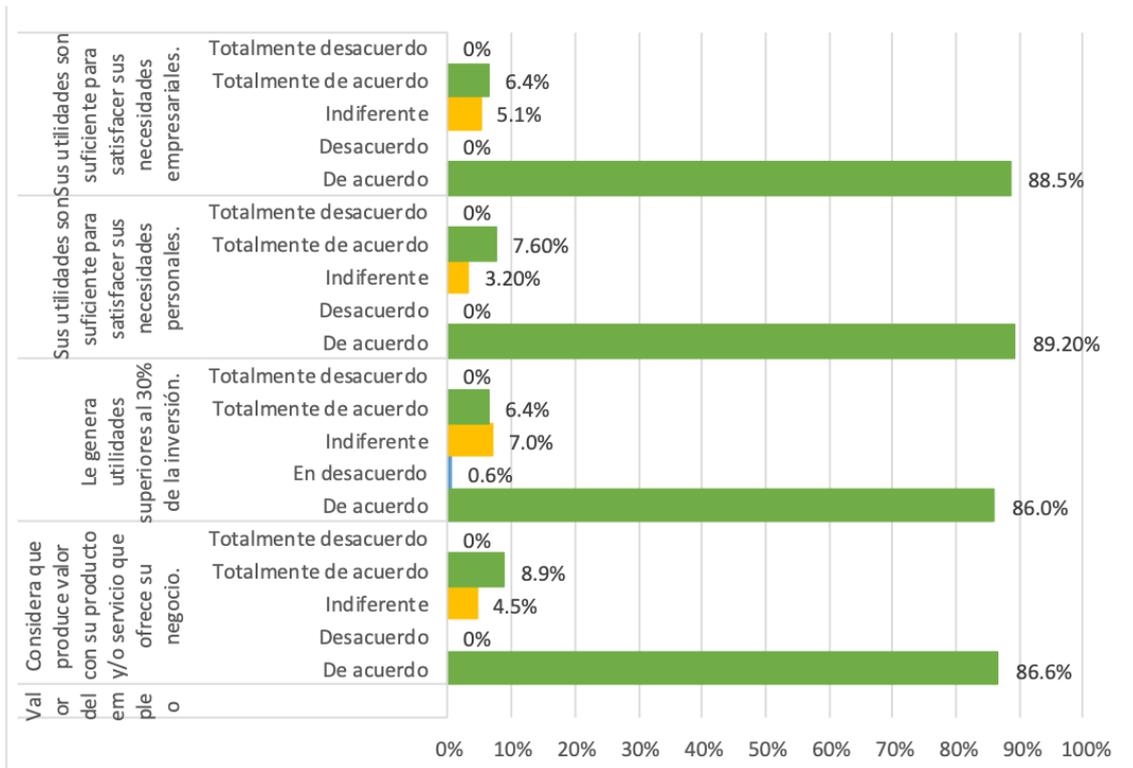
Figura 10. Grafica de resultado de empleo pleno sobre demanda.



Fuente: elaborado por los autores

Se puede observar en la gráfica que el 78.3% de empleadores está de acuerdo en que hay suficientes personas con deseos de trabajar para cubrir la oferta de trabajo, de igual manera el 74.5% de los empleadores estar de acuerdo en que hay suficientes personas con la capacidad y habilidades para cubrir los puestos, por otro lado, el 70.1% de los empleadores está de acuerdo en que las personas tienen la libertad de elegir el empleo de acuerdo a sus necesidades, por lo que el 64.3% de los empleadores concuerda que hay suficientes solicitudes de empleo a elegir en una vacante.

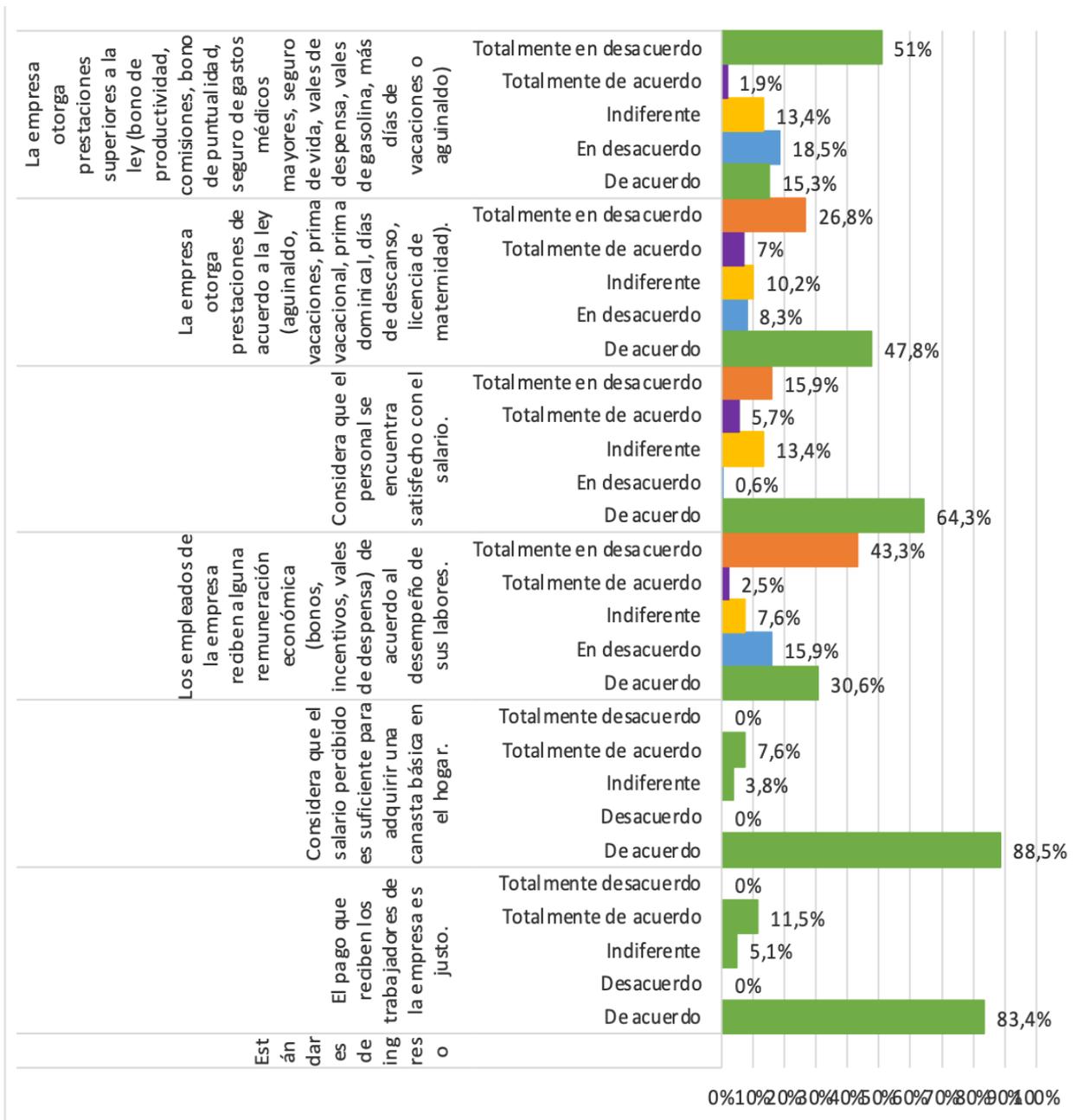
Figura 11. Grafica de resultado de empleo productivo sobre valor del empleo.



Fuente: elaborado por los autores

Se puede apreciar en la gráfica que el 86.6% de los empleadores está de acuerdo en que produce valor su producto que ofrece, también el 86% de los empleadores está de acuerdo se generan utilidades superiores al 30% de la inversión, mientras que el 89.2% de los empleadores está de acuerdo en que sus utilidades son suficientes para satisfacer sus necesidades personales, mientras que el 88.5% concuerda en que también las utilidades satisfacen las necesidades empresariales de la empresa, vemos que los establecimientos se encuentran con un alto valor de empleo.

Figura 12. Grafica de resultado de empleo productivo sobre estándares de ingreso.



Fuente: elaborado por los autores

Se puede observar en la gráfica que el 84.4% de los empleadores está de acuerdo en que el pago que reciben los trabajadores es justo, mientras que el 88.5% indica estar de acuerdo que el salario es suficiente para adquirir una canasta básica en el hogar, por lo tanto, el 43.3% de los empleadores están en totalmente desacuerdo, en otorgar a sus empleados alguna remuneración económica de acuerdo al desempeño, de igual manera el 64.3% de los empleadores está de acuerdo que sus empleados esta satisfechos con su salario, mientras que el 47.8% de los empleadores está de acuerdo en otorgar algunas

prestaciones de acuerdo a la ley como aguinaldo, de otro modo el 51% de los empleadores comenta estar en desacuerdo total en otorgar prestaciones superiores a la ley.

Conclusiones

De acuerdo con lo investigado y aplicado con el instrumento a los establecimientos de alimentos, indica que la inclusión en Escárcega aparentemente es respetada en cuanto género, religión, personas con capacidades diferentes, estado civil y nacionalidad, con esto se puede entender que, si son capaces de respetar las diferentes condiciones y contratar a su personal, y de esta manera respetar la dignidad humana y así, saber que se aplica lo que es un trabajo digno. De otra manera cuando se habla de los derechos y seguridad laboral, los empleadores perciben que las jornadas que ellos ofrecen son las adecuadas, pero menos de la mitad de los encuestados no ofrece un contrato laboral como tal, por lo que se contradicen al momento de decir que sus empleos son permanentes, ya que también mencionaron que el personal mayormente es temporal debido a que no soportan el trabajo esto lo mencionaron de manera libre los empleadores o encargados. También mencionan que, si conocen bases para ascenso de puesto, pero se identificó que solo son dos o tres puestos en cada establecimiento de manera visual, si mantienen informados cuando se despiden menos de la mitad de los encuestados en algunos casos no informan el motivo. En la seguridad e higiene y salud más de la mitad dice saber la importancia y brindar los medios y recursos para sus empleados, pero su personal no se encuentra asegurado en algunas instituciones de salud, por lo que se contradicen, con lo que perciben ellos de lo que es un trabajo digno. En cuanto al crecimiento profesional dicen escuchar a sus empleados, capacitarlos y ofrecer oportunidades de crecimiento, pero como se mencionaba anteriormente el personal de los establecimientos en ocasiones eran de 2 a 3 personas de las cuales solo había una por puesto, no coincide a la información proporcionada. Cabe mencionar que las estadísticas indican que realizan actividades con las familias de los empleados, nuevamente repiten que su jornada laboral es justa, al igual consideran que el salario percibido es el justo para ser un empleo productivo y pleno, donde mencionan dar prestaciones de acuerdo a ley, pero también no cuenta con seguro social, por lo que se puede interpretar que los resultados son inconclusos y requiere de realizar una investigación más para comparar resultados.

Al momento que se realizó la aplicación de cuestionario a los empleadores en ocasiones se negaban a dar dicha información, mencionaban que no tenían tiempo, no les gustaba dar ese tiempo de información. Cabe recalcar que, en la localidad de Escárcega, aún le falta más información sobre temas el empleo pleno y productivo y trabajo decente, algunos establecimientos según los resultados cumplen con las condiciones, pero al momento de

encuestar algunos empleadores no están dispuestos a dar na información 100% verídica de acuerdo a lo que se ha observado con anterioridad, y en muchas ocasiones se contradicen en sus resultados.

Referencias

- Dirzo, M. A. (2018). Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México. *Revista latinoamericana de derecho social*, 27, 3-22. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>
- Enciclopedia Jurídica. (2023, 28 de agosto). Empleador. Enciclopedia Jurídica. <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>
- Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia*, 112. <https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
- Hernández Sampieri, C. F. (2010). *Metodología de la investigación*. Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- INEGI. (23 de agosto de 2023). DENUÉ Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Irureta Uriarte, P. (2014). La noción jurídica de empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, XLII, 251-282.
- Ríos Estavillo, J. J. (2000). *Derechos de los patrones*. Raúl Márquez Romero.
- Ley federal del trabajo. (2015). Ley federal del trabajo. Cámara de diputados del h. Congreso de la unión. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- Ley federal del trabajo. (2024). Ley federal del trabajo. Cámara de diputados del h. Congreso de la unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>
- Melgarejo, L. M. (1994). Sobre el concepto de percepción. *Alteridades*, 57.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: *Orientación y Sociedad*, 127-162, https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.2956/pr.2956.pdf.
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Universitat Autònoma de Barcelona*, 68.
- Ojeda Pérez, M. C. (2019). Desarrollo sostenible del trabajador a través del trabajo decente. *Sociedad y Economía*, 38, 89-104. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i38.8026>
- Organización de las Naciones Unidas. (2016, 8 de octubre). Objetivos de desarrollo sostenible. Trabajo decente y crecimiento económico: porque es importante. <https://n9.cl/jvoa>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023, 5 de septiembre). Objetivos de desarrollo sostenible. Trabajo decente y crecimiento económico. <https://n9.cl/cyfai2>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023, 28 de agosto). Organización Internacional del Trabajo. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang—es/index.htm>
- Oviedo, G. L. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. *Revista de Estudios Sociales*, 18, 89-96.

- Pérez Porto, J., Gardey, A. (2008, 25 de noviembre). Definición. Percepción—Qué es, teoría, definición y concepto. <https://definicion.de/percepcion/#teoria-de-gestalt>
- Real academia española. (2023, 28 de agosto). Real academia española. Trabajo. <https://dle.rae.es/trabajo?m=form>
- Ríos Estavillo, J. J. (2000). *Derechos de los patrones*. Raúl Márquez Romero.
- Rodríguez, J. D. (2023, 28 de agosto). Trabajo. http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Eje_tematico/d_trabajo.htm
- Roldán, P. N. (2020, 01 de abril). Economipedia. Pleno empleo. <https://economipedia.com/definiciones/pleno-empleo.html>
- Salvia, A. L. (2005). El derecho a un trabajo digno. *Revista Valores*, 56-69.
- Velasco, I. A. (2020). *Conflicto de límites territoriales en la Península de Yucatán*.

§

Conditions of decent work, full and productive employment from the employer's perspective.

Condições de trabalho decentes, emprego pleno e produtivo sob a perspectiva do empregador

Esmeralda López Pérez

Tecnológico Nacional de México, ITS de Escárcega | Escárcega, Campeche | México
<https://orcid.org/0000-0003-3483-1032>
esmeralda.lp@escarcega.tecnm.mx

Adriana Dolores Atlahua

Tecnológico Nacional de México, ITS de Escárcega | Escárcega, Campeche | México
<https://orcid.org/0000-0002-6675-6084>
Adriana.da@escarcega.tecnm.mx

Guadalupe Isabel Delgado Cih

Tecnológico Nacional de México, ITS de Escárcega | Escárcega, Campeche | México
<https://orcid.org/0000-0002-5969-2908>
guadalupe.dc@escarcega.tecnm.mx

Abigail del Carmen Cámara Casanova

Tecnológico Nacional de México, ITS de Escárcega | Escárcega, Campeche | México
<https://orcid.org/0009-0002-1061-7357>
abigail.camara28@gmail.com

Abstract:

Full and productive employment and decent work are very important issues that the employer must be clear at the time of hiring and having a staff in charge, according to several labor laws and the Labor Organization of Labor give to know the conditions that must be adequate. The objective of the research is to know the perception of employers

about what is a full and productive employment in food establishments in the town of Escarcega, in this way to know the perspectives they maintain. The research was implemented with a qualitative, descriptive, explanatory and cross-sectional approach to a group of people, non-experimental so that it investigates, but does not modify, it only shows the current perception of the subject. In the town of Escárcega only in the applied sample of the establishments there is a lack of information on what is full and productive employment and decent work so that in the 2030 agenda can be fulfilled with goal 8 and inclusive and sustainable economic growth, employment and decent work for all can be promoted.

Keyword: Perception, full and productive employment, productive, decent work.

Resumo:

O emprego pleno e produtivo e o trabalho decente são questões muito importantes sobre as quais o empregador deve ter clareza ao contratar e ter uma equipe responsável, de acordo com várias leis trabalhistas e com a Organização Mundial do Trabalho, que divulga as condições que devem ser adequadas. O objetivo da pesquisa é conhecer a percepção dos empregadores sobre o emprego pleno e produtivo nos estabelecimentos de alimentação da cidade de Escárcega, a fim de conhecer as perspectivas que eles têm. A pesquisa foi implementada com uma abordagem qualitativa, descritiva, explicativa e transversal a um grupo de pessoas, não experimental, de modo que investiga, mas não modifica, apenas mostra a percepção atual do assunto. Na cidade de Escárcega, apenas na amostra aplicada de estabelecimentos há falta de informações sobre o que é emprego pleno e produtivo e trabalho decente para que a agenda 2030 possa ser cumprida com o objetivo 8 e promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego e o trabalho decente para todos.

Palavra-chave: Percepção, pleno emprego, produtivo, trabalho decente.