



*Entorno del Trabajo Decente de los Ingenieros en Gestión Empresarial Egresados del TecNM/ITA*

*Decent Work Environment for Business Management Engineers Graduated from TecNM/ITA<sup>1</sup>*

**Recibido:** 08-03-2022 **Aceptado:** 19-03-2022

Resendiz Serrano Hector Manuel<sup>2</sup>  
Rodriguez González Martha Patricia<sup>3</sup>  
Muñoz Muñoz Mariana<sup>4</sup>  
Padron García Elizabeth<sup>5</sup>

**RESUMEN**

Este artículo describe los resultados de la investigación por parte de docentes de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) del Tecnológico Nacional de México /Instituto Tecnológico de Aguascalientes (ITA), México, sobre el empleo de los egresados de esa carrera en las 17 generaciones de 2012 a 2020 y de los próximos a egresar que ya se encuentran laborando, en cuanto a: el ajuste de sus empleos con el trabajo decente como lo conceptúa la Organización Internacional del Trabajo, sus tendencias sobre los factores de motivación laboral y la discriminación de género. La información obtenida tiene el fin de generar conocimiento de interés para la gestión estratégica de la Carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial en el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, México.

Esta investigación está acotada a los estudiantes del antes mencionado Instituto Tecnológico pero tiene el potencial de ser expandida a nivel estatal e incluso nacional con la participación de otras instituciones de educación superior tanto del estado de Aguascalientes y del resto del país que impartan la carrera de Ingeniería en Gestión

<sup>1</sup> Artículo derivado de la investigación

<sup>2</sup> Docente del Instituto Tecnológico de Aguascalientes (México). E-mail: [hector.rs@aguascalientes.tecnm.mx](mailto:hector.rs@aguascalientes.tecnm.mx)

<sup>3</sup> Docente del Instituto Tecnológico de Aguascalientes (México). E-mail: [martha.rg@aguascalientes.tecnm.mx](mailto:martha.rg@aguascalientes.tecnm.mx)

<sup>4</sup> Docente del Instituto Tecnológico de Aguascalientes (México) E-mail [mariana.mm@aguascalientes.tecnm.mx](mailto:mariana.mm@aguascalientes.tecnm.mx)

<sup>5</sup> Estudiante de la Maestría en Gestión Administrativa, Instituto Tecnológico de Aguascalientes (México). E-mail [g21153086@aguascalientes.tecnm.mx](mailto:g21153086@aguascalientes.tecnm.mx)

Empresarial.

Debido a las restricciones en cuanto al distanciamiento social los datos fueron recolectados por medio de un cuestionario aplicado por medio de Google Forms. El trabajo se define como cuantitativo, descriptivo, exploratorio, no experimental y longitudinal.

**Palabras clave:** Trabajo decente, Factores motivantes del trabajo, Ingeniería en Gestión Empresarial

### ABSTRACT

This article describes the results of the research by professors of the Engineering in Business Management (IGE) career of the Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Aguascalientes (ITA), Mexico, on the employment of graduates of that career in the 17 generations from 2012 to 2020 and those about to graduate who are already working, in terms of: the adjustment of their jobs with decent work as conceptualized by the International Labour Organization, their trends on labor motivation factors and gender discrimination. The information obtained is intended to generate knowledge of interest for the strategic management of the Engineering in Business Management program at the Technological Institute of Aguascalientes, Mexico.

This research is limited to the students at the aforementioned Technological Institute but has the potential to be expanded at the state and even national level with the participation of other higher education institutions that teach the career of Engineering in Business Management in both the state of Aguascalientes and the rest of the country.

Due to restrictions on social distancing, the data was collected through a questionnaire applied through Google Forms. The work is defined as quantitative, descriptive, exploratory, non-experimental and longitudinal.

**Keywords:** Decent work, Motivating factors of work, Engineering in Business Management.

**JEL Classification:** M54; I29

## 1. Introducción

Contar con un empleo decente no sólo proporciona a las personas una situación laboral estable y bien remunerado que les aleja de la pobreza, sino también respeto a su dignidad humana, condiciones ambientales seguras y capacitación continua.

El presente trabajo explicará el contexto en el cual se desarrolla la investigación sobre las características del trabajo decente, procediendo luego a explicar los antecedentes que soportan la idea del trabajo decente. Se procederá a explicar el instrumento usado para recabar la información, así como un análisis de los resultados obtenidos al aplicarlo a los egresados y estudiantes próximos a egresar de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE)

## 2. Contexto

En Aguascalientes, México, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI, 2021) en el último cuatrimestre de 2020, la Población Económicamente Activa era de 410,193 personas, de las cuales 94.13% se encontraba ocupada y sólo el 5.87% desocupada; el 30.7% de las ocupadas trabajaban en sector secundario y, de éstas, el 73.1 % lo hacían en industrias manufactureras.

En el contexto de una situación económica mundial de bajo crecimiento económico del año 2020 marcado por el enorme y ampliamente conocido negativo impacto económico de la pandemia de Covid-19 sobre la actividad económica que en México se reflejó en un decremento del PIB del 8.5 % (INEGI 2021). En el estado de Aguascalientes el sector industrial en general y el manufacturero en particular aporta un porcentaje importante del PIB.

En esa situación en la que están ya en el mercado laboral los IGE egresados en junio de 2020 y en diciembre de 2020, que son las primeras generaciones que habiendo ingresado en la modalidad escolarizada, terminaron su formación profesional a distancia (por las restricciones derivadas del Covid-19) que, igual que las generaciones anteriores, sus fuentes principales de empleo se ubican precisamente en el sector industrial que ha sufrido un fuerte

decremento en su actividad económica, las características de los empleos de los IGE no son conocidas en cuanto a la afinidad con su formación profesional, ni en su calidad en aspectos como sus prestaciones sociales o el equilibrio entre la jornada laboral y el tiempo para uso personal.

En ese contexto, se plantea la pregunta de investigación: ¿Cuáles son las características de los empleos de los Ingenieros en Gestión Empresarial (IGE) en el estado de Aguascalientes? ¿Cuáles son sus motivaciones en el lugar de trabajo?. Por lo que el presente trabajo aborda la problemática a que se enfrentan los ingenieros egresados del Instituto Tecnológico de Aguascalientes al estar laborando en industrias manufactureras en condiciones que pudieran estar alejadas de un trabajo decente, según está establecido en la Ley Federal del Trabajo, hablando nacionalmente, como la Organización Internacional del Trabajo, referida al enfoque de la Organización de las Naciones Unidas.

### **3. Antecedentes**

La Ley Federal del Trabajo (2021) en México, a partir de la reforma publicada el 30 de noviembre de 2012, en su artículo 2 define el trabajo decente como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador, en el que 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 y en el que se tiene acceso a la seguridad social; se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. También incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores y se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores frente al patrón. En el artículo 3, indica que se debe 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 y la sustentabilidad ambiental.

A nivel internacional se comenzaron a crear esfuerzos para mejorar las condiciones laborales de los millones de habitantes que se consideran población laboralmente activa. En 1900 se creó la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores (IALL –International Association for Labour Legislation), posteriormente el 28 de junio de 1919, en

el tratado de Versalles firmado al final de la primera guerra mundial, se incluye la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (ILO-International Labour Organization) en la parte XIII. (Organización internacional del trabajo, OIT, 2016).

Para 1957 se adoptó el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, en 1958 el convenio sobre la discriminación; ya en 2005 La Cumbre Mundial de las Naciones Unidas respalda el Programa de Trabajo Decente. En 2008 se modificaron los Objetivos de Desarrollo del Milenio y se incluyó una nueva Meta 1.B “Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes” como parte del Objetivo 1 “Erradicar la pobreza y el hambre”. (Comisión económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2011). Se instituyó el 7 de octubre, como el día del trabajo decente.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible que fue aprobada en 2015 en la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible es una hoja de ruta para erradicar la pobreza, proteger al planeta y asegurar la prosperidad para todos sin comprometer los recursos para las futuras generaciones. Se establecieron 17 objetivos en los que 193 países desarrollarán proyectos para lograrlos. El número ocho de esos objetivos es el trabajo decente y desarrollo económico. (OIT, 2016).

Por todo lo anterior, se consideró importante realizar la presente investigación para conocer cuál es el nivel de Trabajo Decente que existe actualmente en los ingenieros egresados de la Carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de Aguascalientes y empleados en industrias manufactureras en el estado de Aguascalientes.

#### **4. Marco teórico**

En los diferentes países en que se ha medido el trabajo decente, han coincidido en la baja satisfacción que se tiene con respecto a la remuneración a su trabajo por parte de los trabajadores, como el Ministerio de Salud de Chile (2011) citado por Vellebouna (2011), quien preguntó a 9,503 trabajadores, como Weller y Roethlisberger (2011) que realizaron encuestas en 18 países de América Latina y encontraron incluso mayores brechas de ingreso en hombres que en mujeres.

México no fue la excepción como lo demuestran Casanueva y Rodríguez Pérez (2009) quienes refieren que las condiciones de calidad en el trabajo eran deficientes sobre todo en materia de salarios. La previsión social no es la excepción, Weller y Roethlisberger (2011) encontraron que existe una baja proporción de empleados que participan en la previsión social en 18 países de América Latina que estudiaron, así como baja cobertura en pensiones, coincidiendo con Porras (2019) que en Centroamérica encontró que 70% de la fuerza de trabajo de la región trabajaba sin cobertura de seguridad social.

### **5. Selección del instrumento para medir el trabajo decente y los motivadores del empleo**

Para medir el trabajo decente se adopta el instrumento de Ferrara et al. (2018) al que se le agregó la dimensión igualdad de género. Para medir las necesidades motivacionales de la población objeto de este estudio dado que se adoptaron las dimensiones utilizadas por Calk y Patrick (2017), por la similitud con la población estudiadas por ellos: también son millennials y aunque no están por ingresar a la fuerza laboral, sino que ya lo hicieron, el ingreso es aún reciente ya que oscila entre unos pocos meses y un máximo de ocho años. No se utilizaron los reactivos del instrumento que propusieron los autores, sino solamente su descripción de los tipos de motivadores.

En la tabla 1 se puede ver los indicadores del trabajo decente utilizados para este estudio

*Tabla 1. Indicadores del trabajo decente*

<p><b>Salud y seguridad</b></p> <p>1. En mi trabajo estoy protegido(a) contra riesgos para mi salud física.</p> <p>4. Tengo todo lo que es necesario en mi trabajo para asegurar que mi salud y mi integridad física estén protegidas.</p> <p>20. Tengo todos los recursos y apoyo que necesito para trabajar con seguridad.</p> <p>23. En general, las condiciones en mi trabajo son seguras y aceptables (temperatura, ruido, humedad, etc.)</p>
<p><b>Protección social</b></p> <p>2. Creo que tendré una jubilación sin preocupaciones financieras (pensión de</p>



gobierno o privada).

5. Siento que estaré protegido si me quedo sin trabajo (seguro de desempleo, beneficios sociales o gubernamentales, programas sociales, etc.).

6. Siento que mi familia está protegida a través del sistema de protección social al que pertenezco (pública y/o privada).

8. Siento que estaré protegido si me enfermo (seguridad social, ayuda pública, seguro médico, etc.).

#### **Retribución significativa por el ejercicio de la ciudadanía**

7. Lo que gano en mi trabajo me permite vivir con dignidad y autonomía.

9. Lo que recibo por mi trabajo me permite ofrecer bienestar en sus vidas a las personas que dependen de mí.

10. Lo que gano con mi trabajo me permite vivir con un sentimiento de bienestar personal.

31. Lo que gano financieramente con mi trabajo es justo.

#### **Tiempo y carga de trabajo adecuados**

3. Considero adecuado el promedio de horas que trabajo por día.

18. Mi trabajo me permite tener tiempo para mi familia/vida personal.

15. Mi horario de trabajo me permite manejar adecuadamente mi vida

27. Considero que el ritmo de mi trabajo es adecuado.

#### **Principios y valores fundamentales en el trabajo**

11. En mi trabajo existe confianza entre las personas.

16. Generalmente, los procesos de toma de decisión en mi trabajo son justos.

21. Soy tratado(a) con dignidad en mi trabajo.

22. Soy libre para pensar y expresar lo que pienso sobre mi trabajo.

24. En mi trabajo soy aceptado(a) tal como soy (independientemente de género, edad, etnia, religión, orientación política, etc.).

28. En mi trabajo todos pueden participar de manera justa en las decisiones.

1) En mi trabajo estoy libre de abusos verbales de cualquier tipo. **(Autores del**



**artículo)**

**Oportunidades**

- 14. Tengo opciones en el trabajo que hago que me permiten trabajar para otros o de manera independiente.
- 17. Pienso que tengo posibilidades de mejorar mi salario/ingresos.
- 25. Actualmente, pienso que hay oportunidades de trabajo/empleo para un profesional como yo.
- 26. Creo que tengo posibilidades de progresar profesionalmente (promociones, desarrollo de competencias, etc.)

**Trabajo productivo y satisfactorio**

- 12. Mi trabajo contribuye a asegurar el futuro de las nuevas generaciones.
- 13. Me desarrollo profesionalmente a través de mi trabajo.
- 19. Mi trabajo contribuye a mi realización personal y profesional.
- 29. El trabajo que realizo contribuye a la creación de valor otros (empresa/organización/clientes/sociedad, etc.)
- 30. Considero digno el trabajo que realizo es decente.

**Igualdad de género (Autores del artículo)**

- 1. En mi profesión los varones tienen más posibilidades de ser contratadas que las mujeres.
- 2. En mi profesión las oportunidades de capacitación son mayores para los varones que para las mujeres.
- 3. En mi profesión los empleados varones son preferidos cuando hay nuevos puestos, equipos, actividades o métodos de trabajo
- 4. En mi profesión los varones reciben más aumentos salariales que las mujeres.
- 5. En mi profesión es más probable los varones accedan a nuevas oportunidades laborales que las mujeres
- 6. En mi profesión los puestos directivos son más accesibles para los varones que para las mujeres

Fuente: Elaboración Propia basado en Ferrara et al. (2018)



La población objeto de estudio son los egresados del TecNM/ITA de todas sus generaciones, las cuales serán las 17 que han egresado desde diciembre de 2012 y los estudiantes de últimos semestres que ya se encuentren laborando.

El cuestionario fue contestado por 60 participantes a través de medios digitales. Los datos se procesaron con el programa de cómputo MiniTab y la estadística descriptiva obtenida de la base de datos de las respuestas de la utilería Google Forms.

## 6. Resultados

A continuación, se muestran los resultados del instrumento que fue contestado por los estudiantes de la carrera de Ingeniería en Gestión empresarial. La primera pregunta, considerada como verificadora se presenta en la Gráfica 1, en la cual se cuenta con un 74.5% de los encuestados que han tenido un empleo actual o anterior al inicio de la pandemia del Covid-19 y un 25.6% que no cuentan o contaban con un empleo. Serán las respuestas de los primeros las que se considerarán para este estudio

*Gráfica 1 Pregunta verificadora*



Fuente: Elaboración propia

En la segunda pregunta, se solicitaba a los participantes que distribuyeran 100 puntos entre los siguientes cinco factores motivadores para el trabajo, de acuerdo con la importancia que tienen para cada uno de ellos:

Condiciones de Salud y Seguridad Básicas (SegBas): Condiciones de trabajo agradables, tiempo libre, posibilidad de aumentar las propiedades personales valiosas, posibilidad de aumento de salario y evitación de esfuerzo físico o malestar.

Protección social (SegEstd): Estándares de desempeño alcanzables, condiciones de trabajo seguras y beneficios complementarios como seguros y planes de jubilación.

Pertenencia (Pert): Colegas amigables, oportunidades de interacción con otros y pertenencia al equipo.

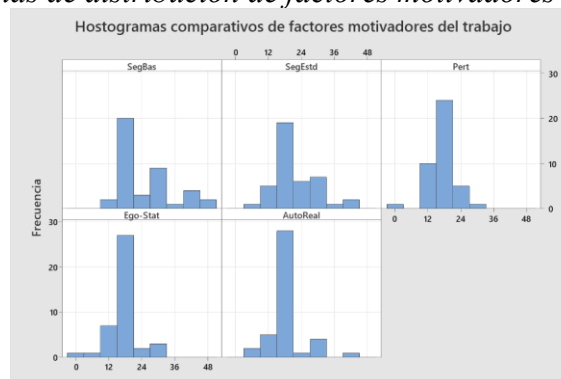
Ego-estatus (Ego-Stat): Reconocimiento y recompensas por desempeño y oportunidades para avanzar en el trabajo.

Autorrealización (AutoReal): Un trabajo desafiante y significativo que permita la creatividad y conduzca a un sentido de realización personal.

### Resultados sobre Factores Motivadores del Trabajo

En la Grafica 2 Histogramas de distribución se puede apreciar que, en su mayoría, se otorgan alrededor de 20 puntos a cada uno de los factores motivadores para el trabajo, aunque existen algunos estudiantes que le dan un puntaje incluso de cero a algunos de ellos.

*Gráfica 2 Histogramas de distribución de factores motivadores del trabajo*



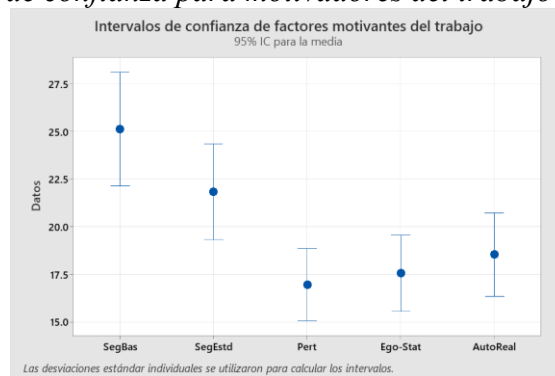
Fuente: Elaboración propia

Para efectos de diferenciar la valoración que se les otorga a los diferentes factores motivadores del trabajo se lleva a cabo el cálculo y graficado de los intervalos de confianza de 95% para cada uno de esos factores. Cabe mencionar que las pruebas de normalidad

Anderson-Darling para cada uno de los factores arrojó valores P menores de 0.05% por lo que se puede considerar que los datos obtenidos presentan una distribución de tipo normal.

Puede observarse que El factor de Pertenecía es el calificado de manera menos favorable, lo cual puede ser indicativo de que los Ingenieros en Gestión Empresarial no tiene aversión a cambiar de empresa. Por otra parte, es claro que el factor más relevante son los relacionados con la seguridad básica y las prestaciones sociales.

*Gráfica 3 Intervalos de confianza para motivadores del trabajo*



Fuente: Elaboración propia

En la siguiente parte se solicitó a los participantes que establecieran la percepción que tenían en sus trabajos respecto de diferentes factores relacionados con el concepto de Trabajo Decente, por medio de una escala de Lickert, con los siguientes valores:

1= Nada

2=Poco

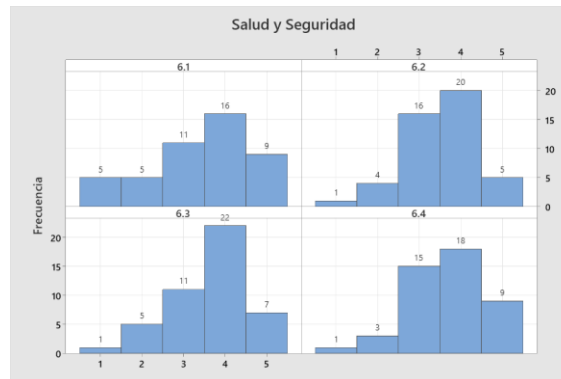
3=Moderadamente

4=Mucho

5=Muchísimo

Los resultados de este reactivo se presentan a continuación en las gráficas de la 4 a la 11.

*Gráfica 4: Seguridad y Salud*



Fuente: Elaboración propia

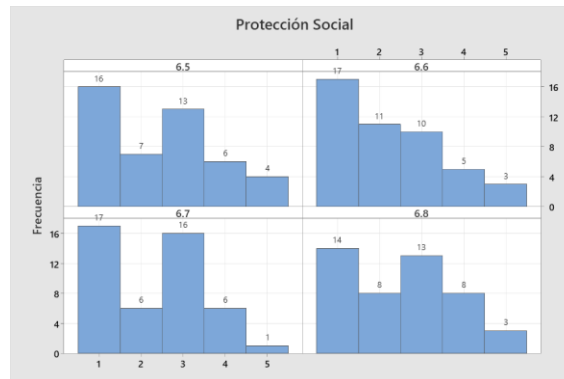
Factor 6.1 En mi trabajo estoy protegido(a) contra riesgos para mi salud física. En este primer reactivo se muestra que la mayoría de los trabajadores se sienten entre moderadamente y muy protegido contra riesgos, con un porcentaje de respuestas en estos niveles de 24% y 35% respectivamente, seguidos de un 17% que contestó Muchísimo.

Factor 6.2. Dispongo de todo lo que necesito para mantener mi integridad física en el trabajo, la mayoría contestó Moderadamente con un 37% y Mucho con un 43%. Por lo que podemos decir que este factor de Trabajo Decente se cumple.

Factor 6.3 Dispongo de lo que necesito para trabajar con seguridad. Las respuestas a este factor se concentran principalmente en la respuesta Mucho con un 50%, seguida de Moderadamente con un 24%, por lo que se el trabajador tiene percepción favorable.

Factor 6.4 Generalmente, tengo condiciones ambientales seguras en mi trabajo (condiciones de temperatura, ruido, humedad, etc.). Para este factor, los porcentajes de las respuestas de Moderadamente, Mucho y Muchísimo concentran la mayor cantidad de respuestas con un 33%, 39% y 20% respectivamente. Este factor también tiene una percepción favorable

*Gráfica 5. Protección social.*



Fuente: Elaboración propia

Factor 6.5 Tengo perspectivas de tener una jubilación tranquila (pensión, prestación económica pública y/o privada). Para este factor, la respuesta Nada y Poco concentran la mayoría de las respuestas con un 37% y 15% respectivamente. Si además le agregamos la respuesta de moderadamente que tiene un 28% de las respuestas, podemos considerar, no se cuenta con una percepción aceptable para un Trabajo Decente.

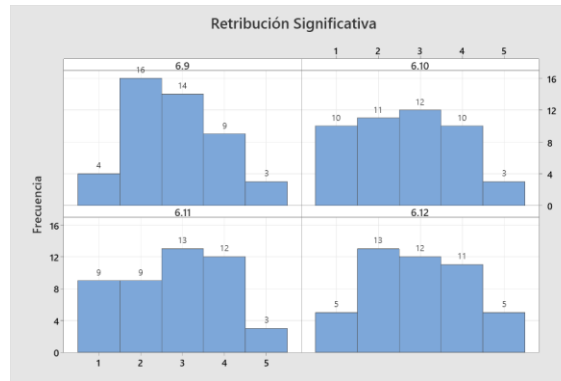
Factor 6.6 Siento que estoy protegido(a) (beneficios sociales, programas sociales, etc.), aunque me quedara sin trabajo. Al igual que en el anterior, el factor 6.5 (Tengo perspectivas de tener una jubilación tranquila), se obtuvo una percepción negativa del factor Obteniendo una percepción de Nada del 39% de las respuestas, Poco y Moderaba de 22% en ambas

Factor 6.7 Siento que mi familia está protegida a través del sistema de protección social al que pertenezco (público y/o privado) resultaron los porcentajes de 39%, 13% y 33% para las respuestas de Nada, Poco y Moderado respectivamente, lo que en su mayoría se encuentra por debajo de una situación aceptable para trabajo decente.

Factor 6.8 Siento que estaré protegido(a) (seguridad social, seguros de salud, etc.), aunque contrajese alguna enfermedad. La mitad de las respuestas no son convenientes ya que la respuesta Nada tiene un 33% y la de Poco un 17%, le siguen Moderadamente con un 26%, por lo que no es una percepción aceptable para este facto de Trabajo Decente.

En general se observa que en lo que respecta a los factores relacionados con la protección social estos no son calificados de manera favorable.

Gráfica 6 Retribución Significativa



Fuente: Elaboración propia

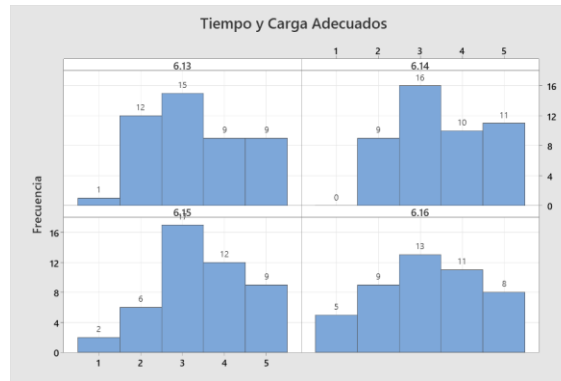
Factor 6.9 Lo que gano en mi trabajo me permite vivir con dignidad y autonomía. Se obtuvieron un porcentaje de respuestas para Nada de 9%, Poco de 35%, Moderadamente de 28%, Mucho de 22% y Muchísimo de 7%, por lo que, aunque no es aún satisfactorio, parece que se percibe más adecuado que los factores de la categoría anterior.

Factor 6.10 Lo que recibo por mi trabajo me permite ofrecer bienestar en sus vidas a las personas que dependen de mí. Las percepciones centrales de Poco y Moderadamente cuentan con percepciones muy similares, de entre el 24 y 26% de las respuestas respectivamente, por lo que se tiene una percepción más moderada de este factor de satisfacción. Les siguen las respuestas de Nada y muchísimo que son cercanos con un 22%.

Factor 6.11 Lo que gano con mi trabajo me permite vivir con un sentimiento de bienestar personal. Tiene de respuestas para Nada y Poco un 20% cada posibilidad, Moderadamente con un 28%, Mucho con un 26% y Muchísimo con un 7% (siendo nuevamente el menos favorecido), por lo que, no se puede generalizar que se tiene una percepción aceptable para Trabajo Decente en este rubro.

Factor 6.12 Lo que gano financieramente con mi trabajo es justo. Para esta pregunta se tuvieron la mayor parte de las respuestas en las opciones Poco con un 28%, Moderadamente con un 26% y Mucho 24%. Por lo que hay indicios que está más bien en un rubro más bien moderado respecto al trabajo decente

*Gráfica 7 Tiempo y Carga Adecuados*



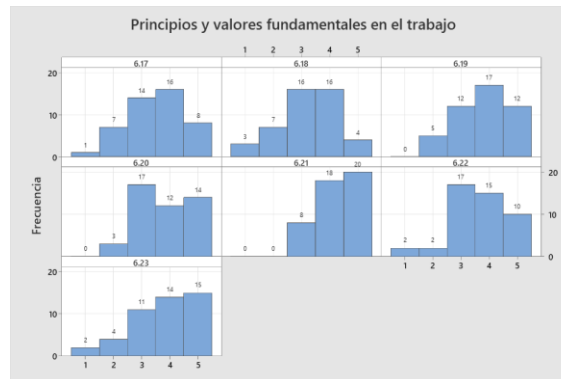
Fuente: Elaboración propia

Factor 6.13 Considero adecuado el promedio de horas que trabajo por día. Las respuestas están inclinadas hacia una percepción positiva, ya que Moderadamente tiene un 33%, Mucho y Muchísimo un 20% cada uno.

Factores 6.14 Mi trabajo me permite tener tiempo para mi familia/vida personal. y 6.15 Mi horario de trabajo me permite gestionar adecuadamente mi vida. Los resultados para ambos factores (6.14 y 6.15) se encuentran relacionados y demuestran una percepción positiva de estos factores para Trabajo Decente, ya que en el factor 6.14 el 80% de los resultados están concentrados en la respuesta Moderadamente, Mucho y Muchísimo, mientras que en el factor 6.5 las tres respuestas anteriores suman un 83%. Esto pudiera entenderse ya que se trata de trabajos que se adaptan a las horas de estudio de los Ingenieros en Gestión Empresarial.

Factor 6.16 Considero adecuado el ritmo de trabajo exigido en mi ocupación profesional. Las percepciones centrales de Poco, Moderadamente y Mucho cuentan con un 72% de las respuestas, por lo que se tiene una percepción muy variable sobre este factor del Trabajo Decente, aunque concentrado en las porción central de preferencias.

*Gráfica 8 Principios y Valores Fundamentales en el Trabajo*



Fuente: Elaboración propia

Factor 6.17 En mi trabajo existe confianza entre las personas. Las respuestas que van de Mucho a Muchísimo concentran el 52% de las respuestas, por lo que se tiene una percepción positiva de este.

Factor 6.18 Generalmente, los procesos de toma de decisión en mi trabajo son justos. Al igual que el anterior factor, las respuestas se concentran en las percepciones que van de Moderadas y Mucho con un 35% cada una (70% en conjunto) y el nivel de Muchísimo con un 9%, que suman un 79%. Si consideramos el resultado de Moderado como aceptable para Trabajo Decente, entonces se tiene una percepción positiva.

Factor 6.19 Soy tratado(a) con dignidad en mi trabajo. Esta pregunta tiene una concentración del 89% en los resultados que Moderados y con percepciones superiores.

Factor 6.20 Soy libre para pensar y expresar lo que pienso sobre mi trabajo. Este factor, al igual que el anterior, cuenta con una concentración del 93% en los resultados que Moderados y superiores, por lo que ese considera favorecido en términos del Trabajo Decente

Factor 6.21 En mi trabajo soy aceptado(a) tal como soy (independientemente de género, edad, etnia, religión, orientación política, etc.). La percepción sobre este factor 6.21 tiene un 100% de las respuestas en la escala de Moderado hacia percepciones más positivas. Teniendo una muy favorable percepción como factor del Trabajo Decente

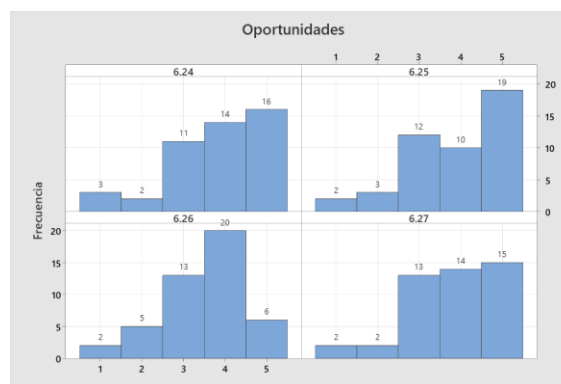
6.22 En mi actividad profesional existe la posibilidad de participación en las decisiones de una manera equilibrada, por parte de todos(as) los(las) implicados(as). En este factor



concentran las respuestas hacia percepciones que van de Moderadas a niveles superiores en un 91%.

Factor 6.23 En mi trabajo estoy libre de abusos verbales de cualquier tipo. Las respuestas de Moderada y superior, con percepciones positivas implican el 87% de los resultados de la pregunta del factor

*Gráfica 9 Oportunidades*



Fuente: Elaboración propia

Factor 6.24 Un(a) profesional como yo puede emprender en su propio campo de trabajo. Se obtuvieron respuestas a la pregunta de un 24% para Moderado, 30% para Mucho y 35% para Muchísimo, lo que la concentración en las percepciones más favorables de un 65%.

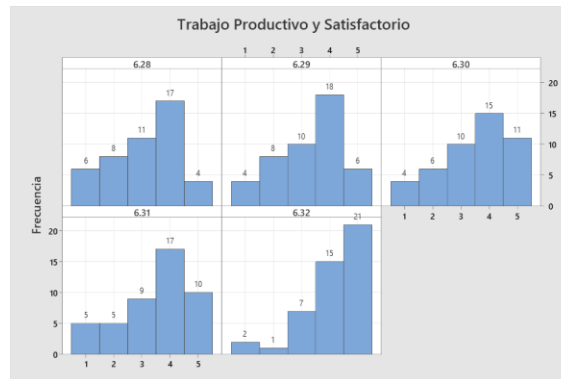
Factor 6.25 Pienso que tengo posibilidades de mejorar mi remuneración/ sueldos/ beneficios. En la gráfica se muestra que se obtuvieron respuestas a la pregunta de un 26% para Moderado, 22% para Mucho y 41% para Muchísimo, lo que la concentración en las percepciones más favorables de un 63% para este factor.

Factor 6.26. Actualmente, pienso que hay oportunidades de trabajo para un profesional como yo. La concentración de respuestas en las percepciones de Mucho y Muchísimo concentran el 56% de los resultados., siendo este facto muy favorecido en las percepciones del Trabajo Decente.

Factor 6.27 Creo que tengo posibilidades de progresar profesionalmente (promociones, desarrollo de competencias, etc.)

El Factor 6.27 Creo que tengo posibilidades de progresar profesionalmente obtuvo respuestas favorables en las percepciones de Mucho y Muchísimo del 65% de los participantes.

*Gráfica 10 Trabajo Productivo y Satisfactorio*



Fuente: Elaboración propia

Factor 6.28 Mi trabajo contribuye a asegurar el futuro de las nuevas generaciones. Para esta pregunta se obtuvieron respuestas con percepciones más variables, para la respuesta Nada se tiene un 13%, para Poco un 17%, para Moderadamente un 24%, la incidencia más grande de respuestas está en Mucho con un 37% y la menor en Muchísimo con un 9%. Considerando solo las percepciones de Moderada y Mucho se concentra el 60% de las opiniones.

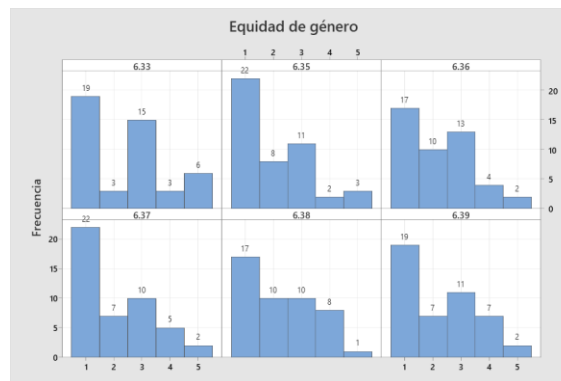
Factor 6.29 Me desarrollo profesionalmente a través de mi trabajo. Las respuestas a este cuestionamiento tienen una concentración de Moderado a percepciones más positivas del 72%, siendo la que la respuesta Mucho la que tiene el mayor porcentaje con un 38%. Se observa que en relación con el trabajo Decente la percepción tiene a ser favorable en términos generales.

Factor 6.30 Mi trabajo contribuye a mi realización (personal y profesional). Las respuestas a este factor muestran una concentración de Moderado a percepciones más positivas del 78%, siendo la que la respuesta Mucho la que tiene el mayor porcentaje con un 33%.

Factor 6.31 El trabajo que realizo contribuye en la creación de valor (para mi empresa, organización, clientes, o para la sociedad). Las respuestas muestran que Moderado tiene el 20% de estas, Mucho de 37% y Muchísimo de 22%, por lo que las percepciones más positivas suman un 59%.

Factor 6.32 Considero digno el trabajo que realizo. Se muestran que Moderado tiene el 15% de estas, Mucho de 33% y Muchísimo de 47%, por lo que las concentración en las dos percepciones más positivas suman un 78% por lo que este factor es altamente calificado en términos del Trabajo Decente.

*Gráfica 11 Equidad de Género*



Fuente: Elaboración propia

Factor 6.33 En mi profesión los varones tienen más posibilidades de ser contratadas que las mujeres. La percepción respecto a este factor muestra una percepción adversa, ya que la respuesta Nada tiene el 41% y Poco el 9% del total.

Factor 6.35 En mi profesión las oportunidades de capacitación son mayores para los varones que para las mujeres. La percepción sobre este factor vuelve a concentrarse hacia resultados no favorables para la inclusión, con un 48% de respuestas para Nada y 17% para Poco.

Factor 6.36 En mi profesión los empleados varones son preferidos cuando hay nuevos puestos, equipos, actividades o métodos de trabajo. Nuevamente la concentración de

resultados no es favorable para la inclusión, con un 37% de respuestas para Nada y 22% para Poco.

Factor 6.37 En mi profesión los varones reciben más aumentos salariales que las mujeres. Los resultados para la percepción Nada son del 48%, para Poco del 15%, para Moderadamente 22%, la respuesta Mucho un 11% y Muchísimo un 4%. Nuevamente se observan resultados poco favorables con respecto al Trabajo Decente.

Factor 6.38 En mi profesión es más probable los varones accedan a nuevas oportunidades laborales que las mujeres remuneración/sueldo/beneficios. En esta gráfica la concentración de percepciones más bajas de Poco o Nada, representadas en las barras hacia la izquierda con los números 1 y 2, acumulan el 59% de las respuestas, si a estos le adicionamos las respuestas de Moderada la total resulta de 80%. Este factor tampoco resulta favorable

Factor 6.39 En mi profesión los puestos directivos son más accesibles para los varones que para las mujeres. Los resultados resumidos en la gráfica la concentración de percepciones que van de Moderada y otras más negativas, representadas en las barras hacia la izquierda con los números 1 y 2 correspondientes a las respuestas Nada y Poco representan en total, también el 80% de las respuestas. Considerando solamente los dos más bajos dicha concentración resulta del 57%

## **7. Conclusiones**

Esta percepción de trabajo digno es muy importante para este trabajo, ya que los estudiantes de Ingeniería en Gestión Empresarial que respondieron este instrumento cuentan, en su mayoría con una percepción muy positiva de su empleo basado en las respuestas desde el factor 6.13 hasta el 6.27; relacionados con la Salud y Seguridad, Protección Social, Retribución Significativa, Tiempo y Carga de trabajo, Principios y valores fundamentales en el trabajo y oportunidades; podemos considerar que se obtiene una percepción aceptable sobre los aspectos que se cuestionaron.

Los factores menos favorecidos, respecto al trabajo decente, son los referentes con las perspectivas de jubilación y la protección social en caso de quedar desempleados, aunque la

percepción de estos factores puede estar fuertemente impactada por el hecho de que dichos factores esta regulados por la legislación mexicana actual.

Por otro lado, podemos considerar que en los factores que se preguntaron respecto de la percepción de la Equidad de género (Factores 6.33 a 6.39) las percepciones no son favorables. Los resultados muestran que se tiene la percepción de que las mujeres son menos favorecidas que los varones en lo que respecta a el salario y oportunidades. Esto resulta relevante para la carrera de IGE ya que, la mayoría de los estudiantes que cursan estas materias pertenecen al genero femenino.

Se sugiere ampliar el alcance del análisis del trabajo decente incluyendo otras instituciones de educación superior en el estado de Aguascalientes y la región que impartan la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial a fin de verificar la consistencia o no de las preferencias en los factores determinantes del trabajo decente, así como los relativos a la equidad de género.

Considérese el aumentar la participación de los varones en la encuesta, de manera que la representatividad de los datos y cálculos estadísticos para un estudio estratificado por factores demográficos basados en el género aumente en lo que respecta a la estratificación de los varones.

## **8. Referencias bibliográficas**

Calk, R., & Patrick, A. (2017). Millennials Through The Looking Glass: Workplace Motivating Factors. *The Journal Of Business Inquiry*, 16(2), 131-139.

Retrieved from <https://journals.uvu.edu/index.php/jbi/article/view/81>

Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (1970, 1º de abril). Ley federal del trabajo. Diario Oficial de la Federación DOF 11-01-2021.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_110121.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf)

- Casanueva Reguart, C., y Rodríguez Pérez, C. A. (2009). La calidad de las condiciones de trabajo y su relación con la educación, género, región y exposición a la globalización en México. *Región y sociedad*, 21(45), 3-44.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v21n45/v21n45a1.pdf>
- Ferrara, T., País, L., Rebelo Dos Santos, N., y Moreira, J. M. (2018). Cuestionario del Trabajo Decente: Elaboración y validación en dos muestras de trabajadores intelectuales. *Revista Internacional Del Trabajo*, 137(2), 265–290. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6788918>
- INEGI (2021). Comunicado de Prensa núm. 157/21 25 de febrero de 2021.  
Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/pib\\_pconst/pib\\_pconst2021\\_02.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/pib_pconst/pib_pconst2021_02.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición ENOEN Cuarto trimestre de 2020. [presentación de diapositivas]. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe\\_ie/enoe\\_ie2020\\_11\\_Ags.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_11_Ags.pdf)
- Organización Internacional Del Trabajo (OIT) (2016). Programa de trabajo decente por país. Cuarta edición. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_mas/---program/documents/genericdocument/wcms\\_561028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561028.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2017). Resolución aprobada por la Asamblea General el 6 de julio de 2017, Labor de la Comisión de Estadística en relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. A/RES/71/313. Disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/71/313>



- Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) (2012). Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Ginebra: OIT, 2012. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- Porras, D. (2019). La II Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales. 22. 10.12961. Disponible en [https://archivosdeprevencion.eu/view\\_document.php?tpd=2&i=13447](https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=13447)
- Vallebuona, C. (2011). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores en Chile informe interinstitucional (Enets 2009-2010) Ministerio de Salud de Chile (2011) Ministerio de Salud (MINSAL) Dirección del Trabajo (DT) Instituto de Seguridad Laboral (ISL) 2011. Depto. Epidemiología. Disponible en [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf)
- Weller, J. y Roethlisberger C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. Comisión económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (Publicación de la Naciones Unidas No. 110). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5341-la-calidad-empleo-america-latina>