

Análisis Comparativo de las Condiciones Laborales en los Sectores de Alimentos y Bebidas y Comercio al por Menor en Escárcega

Comparative Analysis of Working Conditions in the Food and Beverage and Retail Sectors in Escárcega

Esmeralda López Pérez; Guadalupe Isabel Delgado Cih; Adriana Dolores Atlahua & Anett Bolaños Hernández

Resumen. Estudio comparativo sobre las condiciones laborales en los sectores de alimentos y bebidas y comercio al por menor en la localidad de Escárcega Campeche, México. El objetivo principal es evaluar y comparar las percepciones de los empleadores respecto a los aspectos de trabajo decente en ambos sectores. La investigación se basa en un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas estructuradas para recopilar datos de microempresas locales. Se llevó a cabo un análisis detallado de los resultados, que reveló diferencias significativas en las condiciones laborales entre los sectores estudiados. Los hallazgos sugieren áreas de mejora en las prácticas laborales y la necesidad de políticas más efectivas que promuevan un ambiente laboral justo y equitativo. Este artículo no solo contribuye a la comprensión de las condiciones laborales en Escárcega, sino que también proporciona una base para futuras investigaciones y la formulación de estrategias que beneficien a los trabajadores y empleadores en la región.

Palabras Clave. Comercio al por menor, Condiciones laborales, Empleadores, Sector Servicio, Trabajo decente.

Abstract. Comparative study on working conditions in the food and beverage and retail sectors in the town of Escárcega, Mexico. The main objective is to assess and compare employers' perceptions regarding decent work aspects in both sectors. The research is based on a quantitative approach, using structured surveys to collect data from local microenterprises. A detailed analysis of the results was carried out, which revealed significant differences in working conditions between the sectors studied. The findings suggest areas for improvement in labour practices and the need for more effective policies that promote a fair and equitable work environment. This article not only contributes to the understanding of working conditions in Escárcega, but also provides a basis for future research and the formulation of strategies that benefit workers and employers in the region.

Keywords. Retail trade, Working conditions, Employers, Service Sector, Decent work.

Introducción

El presente estudio se enfoca en la comparación de las condiciones laborales actuales en los sectores de alimentos y bebidas y comercio al por menor en la localidad de Escárcega, desde la perspectiva del concepto de trabajo decente. Este concepto, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), abarca aspectos fundamentales como el acceso a un salario justo, la seguridad en el empleo, la protección social y el respeto a los derechos laborales.

A medida que la economía local se desarrolla, es esencial evaluar cómo se están implementando los principios del trabajo decente en la práctica. La identificación de similitudes y diferencias en las condiciones laborales de estos sectores no solo contribuirá a mejorar el bienestar de los trabajadores, sino que también permitirá a los responsables de políticas diseñar estrategias más efectivas que promuevan un entorno laboral justo y equitativo.

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, utilizando datos objetivos para proporcionar un análisis comparativo que sirva como base para futuras investigaciones y la formulación de políticas laborales. A través de la recopilación y análisis de información, se busca contribuir al desarrollo de un marco que garantice el respeto de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo en Escárcega, un objetivo que es fundamental para el desarrollo sostenible de la región.

Fundamentación

En la época actual necesario comprender y evaluar las condiciones laborales en sectores económicos clave de la localidad de Escárcega, específicamente en los ámbitos de alimentos y bebidas y comercio al por menor. Estos sectores no solo son vitales para la economía local, sino que también representan una parte significativa del empleo en la región. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido el concepto de trabajo decente como un marco esencial para promover condiciones laborales que aseguren la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Este concepto incluye elementos como salarios justos, seguridad en el empleo, protección social y el respeto a los derechos laborales, los cuales son fundamentales para el desarrollo humano y social.

Figura 1 Localización de Escárcega en Campeche



Nota: (Wikipedia contributors, 2019)

La elección de estos sectores para el análisis se justifica por su relevancia en la estructura económica de Escárcega y por las características específicas que permiten una comparación significativa en términos de trabajo decente. A través de un enfoque cuantitativo, este estudio busca recopilar y analizar datos que reflejen la realidad laboral de estos sectores, permitiendo identificar áreas de mejora y oportunidades para el desarrollo de políticas laborales más efectivas.

Además, la investigación se apoya en la premisa de que la mejora de las condiciones laborales no solo beneficia a los trabajadores, sino que también tiene un impacto positivo en la productividad y sostenibilidad de las empresas. Al comprender las percepciones de los empleadores sobre las condiciones laborales, se pueden diseñar estrategias que fomenten un ambiente de trabajo más justo y equitativo, contribuyendo así al desarrollo económico y social de la localidad.

Definiciones

Para el desarrollo de este artículo, es fundamental establecer definiciones claras de los conceptos clave que guiarán la investigación. A continuación, se presentan las definiciones relevantes:

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

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

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

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

Derecho al trabajo : Para estos autores Oreggia y Ibarguren (2009) tiene diferentes conceptos relacionados al mercado laboral: El motivo que el mercado laboral tenga demasiadas fallas, es causa de que aspectos generales de la economía den una serie de señales

a los individuos por lo que se pueden formar una percepción de tal manera que usar la medición de retornos a la educación es relevante sin importar el grado de imperfección del mercado laboral (161).

Gil y Gil (2020) Menciona que: El derecho a un salario digno o a la protección en materia de seguridad y salud laboral, se debió a que no había un consenso suficiente, en la comunidad internacional, acerca del carácter esencial de los mismos para configurar el umbral mínimo de decencia, En la terminología del derecho internacional de los derechos humanos que han elaborado los órganos de vigilancia y control de los instrumentos internacionales de ámbito universal y regional, los Estados tienen la obligación de respetar, proteger y realizar o dar efectividad a los derechos humanos (155).

Según Menciona la Organización Internacional del Trabajo (2024) lo siguiente: El empleo productivo y el trabajo decente son elementos clave para lograr una globalización justa y reducir la pobreza. Por lo tanto la OIT ha elaborado un programa para la comunidad del trabajo que contempla la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal mismos que los responsables de la formulación de políticas internacionales, en particular a raíz de la crisis financiera y económica mundial de 2008, se han visto obligados a crear empleos de calidad junto con la protección social y el respeto de los derechos en el trabajo para lograr un crecimiento económico sostenible e inclusivo y eliminar la pobreza.

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

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

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

Objetivo

Comparar las condiciones laborales actuales en los aspectos de trabajo decente en los sectores de alimentos y bebidas y de comercio al por menor de la localidad de Escárcega.

Metodología

Para la realización de este estudio, se emplearon diversas fuentes de información documentales, que incluyen:

- Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre condiciones laborales.
- Estudios previos relacionados con el trabajo decente en México.
- Datos estadísticos relevantes sobre los sectores de alimentos y bebidas y comercio al por menor en la localidad de Escárcega.

Fuentes Primarias: Encuestas y entrevistas realizadas a empleadores y trabajadores de los sectores analizados.

Fuentes Secundarias: Literatura académica, informes gubernamentales y documentos de organizaciones no gubernamentales que abordan el tema del trabajo decente.

Método

Se adoptó por un enfoque cuantitativo de acuerdo los autores Hernández Sampieri et., (2010) El enfoque cuantitativo “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (36).

Diseño de la Investigación

1. **Selección de la Muestra:** Se realizó un muestreo intencional para seleccionar a los participantes, asegurando la representación de ambos sectores en la localidad de Escárcega.
2. **Instrumento de Recolección de Datos:** Se diseñó un cuestionario estructurado que abarcó variables clave como salarios, horas de trabajo, seguridad en el empleo y oportunidades de desarrollo profesional. Este cuestionario fue validado para garantizar su fiabilidad y relevancia.
3. **Aplicación del Cuestionario:** Las encuestas se llevaron a cabo de manera sistemática, comenzando con una presentación cordial a los responsables de las empresas, seguida de una explicación clara del propósito del estudio y la solicitud de participación. Cada encuesta tuvo una duración aproximada de 10 minutos.

Procesamiento de Datos

Los datos recolectados fueron procesados utilizando herramientas estadísticas en el software Excel. Este proceso incluyó la captura, organización y sistematización de la información

obtenida. Se generaron gráficos y tablas que representaron visualmente las variables estudiadas, lo que facilitó un análisis detallado de los resultados.

Resultados

Los resultados de la investigación se centran en la comparación de las condiciones laborales en los sectores de alimentos y bebidas y comercio al por menor en Escárcega. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes:

Figura 2 Tabla comparativa

	(46) Comercio al por menor	(72) Servicios de alimentos y bebidas
Inclusión		
Totalmente de acuerdo	13%	13%
De acuerdo	24%	31%
Indiferente	6%	11%
En desacuerdo	20%	20%
Totalmente de acuerdo	63%	25%
	100%	100%
Derechos y seguridad laboral		
Totalmente de acuerdo	12%	12%
De acuerdo	40%	52%
Indiferente	8%	5%
En desacuerdo	6%	7%
Totalmente de acuerdo	66%	24%
	100%	100%
Seguridad, higiene y salud		
Totalmente de acuerdo	14%	14%
De acuerdo	41%	67%
Indiferente	3%	5%
En desacuerdo	5%	4%
Totalmente de acuerdo	62%	10%
	100%	100%
Crecimiento profesional		
Totalmente de acuerdo	5%	5%
De acuerdo	47%	53%
Indiferente	7%	7%
En desacuerdo	2%	7%
Totalmente de acuerdo	61%	28%
	100%	100%
Conciliación de trabajo y vida familiar		
Totalmente de acuerdo	6%	6%
De acuerdo	41%	56%
Indiferente	8%	6%
En desacuerdo	5%	9%
Totalmente de acuerdo	59%	23%
	100%	100%

Nota: Bolaños H., Annet. (2024). Tabla 1. Tabla comparativa

Salarios: Se observó una diferencia significativa en los niveles salariales entre ambos sectores. El sector de alimentos y bebidas presentó salarios promedio más altos en comparación con el comercio al por menor, lo que sugiere una mayor capacidad de pago en el primero.

Seguridad en el Empleo: Los trabajadores del sector de alimentos y bebidas reportaron una mayor percepción de seguridad laboral en comparación con sus contrapartes en el comercio al por menor. Esto se relaciona con la estabilidad de las empresas en el sector de alimentos y bebidas, que tienden a tener una mayor demanda constante.

Oportunidades de Desarrollo Profesional: Se identificó que el sector de alimentos y bebidas ofrece más oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, lo que contribuye a una mayor satisfacción laboral y a la retención de talento. En contraste, el comercio al por

menor mostró limitaciones en este aspecto, lo que podría afectar la motivación y el compromiso de los empleados.

Percepciones de los Empleadores: Los empleadores de ambos sectores reconocieron la importancia de mejorar las condiciones laborales, pero las acciones implementadas para abordar estas cuestiones fueron más evidentes en el sector de alimentos y bebidas. Esto sugiere una mayor conciencia y responsabilidad social en este sector.

Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio revelan una clara distinción en las condiciones laborales entre los sectores de alimentos y bebidas y comercio al por menor en Escárcega, lo que plantea importantes implicaciones para la política laboral y la gestión empresarial en la región.

En primer lugar, la diferencia en los niveles salariales entre ambos sectores sugiere que el sector de alimentos y bebidas no solo tiene una mayor capacidad de pago, sino que también puede estar mejor posicionado para atraer y retener talento. Esto es crucial en un contexto donde la competencia por mano de obra calificada es cada vez más intensa. La capacidad de ofrecer salarios competitivos puede ser un factor determinante en la satisfacción y lealtad de los empleados, lo que a su vez impacta en la productividad y el rendimiento organizacional.

Por otro lado, la percepción de seguridad en el empleo es notablemente más alta en el sector de alimentos y bebidas. Esta percepción puede estar relacionada con la estabilidad inherente a la demanda de productos alimenticios, que tiende a ser menos volátil que la del comercio al por menor. La seguridad laboral es un componente esencial del bienestar de los trabajadores, y su ausencia puede llevar a un aumento del estrés y la insatisfacción, afectando negativamente la salud mental y física de los empleados.

La falta de oportunidades de desarrollo profesional en el comercio al por menor es un hallazgo preocupante. A pesar de que un porcentaje significativo de empleados reconoce esfuerzos por parte de las empresas para ofrecer capacitación, la percepción general de estancamiento y falta de oportunidades puede desincentivar a los trabajadores y contribuir a una alta rotación de personal. Las empresas en este sector deben considerar la implementación de programas de capacitación más estructurados y accesibles, así como políticas de promoción interna que fomenten el crecimiento profesional y la equidad.

Además, la insatisfacción con las horas de trabajo, especialmente en el comercio al por menor, resalta la necesidad de revisar las prácticas laborales en este sector. La implementación de políticas que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal no solo beneficiaría a los empleados, sino que también podría resultar en un aumento de la productividad y la satisfacción laboral. Las empresas deben adoptar un enfoque proactivo para abordar estas preocupaciones, creando un entorno de trabajo que priorice el bienestar de los empleados.

Finalmente, la creciente conciencia entre los empleadores sobre la importancia de mejorar las condiciones laborales es un paso positivo, pero debe traducirse en acciones concretas. La implementación de políticas que promuevan la seguridad, la higiene y el desarrollo profesional es fundamental para crear un entorno laboral justo y equitativo. La colaboración entre los sectores público y privado será esencial para abordar estos desafíos y garantizar que todos los trabajadores en Escárcega disfruten de condiciones laborales dignas y satisfactorias.

Conclusiones

Este estudio ha proporcionado una visión detallada sobre las condiciones laborales en los sectores de alimentos y bebidas y comercio al por menor en Escárcega, destacando la importancia de promover un trabajo decente como un pilar fundamental para el desarrollo económico y social de la región. Los hallazgos indican que, aunque el sector de alimentos y bebidas presenta mejores condiciones en términos de gestión del trabajo y conciliación de la vida laboral y personal, ambos sectores enfrentan desafíos significativos relacionados con horarios de trabajo, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo profesional.

La insatisfacción laboral en el comercio al por menor es particularmente preocupante, lo que sugiere la necesidad urgente de implementar políticas que prioricen el bienestar de los empleados. Las recomendaciones propuestas, que incluyen la inclusión en la contratación, el fortalecimiento de los derechos y la seguridad laboral, así como la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, son esenciales para mejorar la satisfacción y la retención de los trabajadores en ambos sectores.

Este análisis no solo resalta la relevancia de las condiciones laborales en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también subraya la necesidad de un compromiso conjunto entre empleadores, empleados y autoridades para fomentar un entorno laboral justo y equitativo. La implementación de políticas efectivas y la promoción de prácticas laborales responsables son pasos cruciales para garantizar que todos los trabajadores en Escárcega puedan disfrutar de un trabajo digno y satisfactorio, contribuyendo así al desarrollo sostenible de la comunidad.

Referencias

- Arteaga Dirzo, Mireya. 2018. «Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México.» *Revista Latinoamericana de Derecho Social* (27): 3-22. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2018.27.12528>.
- Rodríguez Oreggia, Eduardo, y Lautaro Silva Iburguren. 2009. «Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México.» *Gestión y Política Pública XVIII* (1): 149-178.
- Anaya V, Ana. 2006. «Diagnóstico de seguridad e higiene del trabajo listados de verificación basados en la normatividad mexicana.» *e-Gnosis* (4): 1-15.

- Benassini, Marcela. 2009. *Introducción a la investigación de mercados, Enfoque para América Latina*. Editado por Segunda edición. México: PEARSON EDUCACIÓN. doi:978-970-26-1512-5.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. 2016. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/15-DH-trabajo.pdf>. Editado por D. R. © Comisión Nacional. Noviembre.
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. 2024. *DENUE*. Julio. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>.
- Dominguez, Betsy. 2019. «Recomendaciones para promover el empleo digno y de calidad que beneficien a las PyMEs en México.» *ResearchGate* 8.
- El Economista. 2024. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Trabajo-decente-una-deuda-pendiente-con-el-60-de-la-fuerza-laboral-de-Mexico-20221006-0071.html>.
- Fischer, Laura Estela, y Jorge Espejo. 2011. *Mercadotecnia*. Cuarta edición. Mc Graw Hill.
- Gálvez Santillan, Elizabeth, Esthela Gutiérrez Garza, y Esteban Picazzo palencia. 2011. «El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales.» *Revista Mexicana de Sociología* (Universidad Nacional Autónoma de México) 73 (1): 73-104. doi:0188-2503.
- García García, Jorge Armando, y Cesar Alveiro Montoya Agudelo, Cesar Alveiro. 2023. «La responsabilidad social en la práctica del trabajo decente.» *Revista Científica "Visión de Futuro"* (Redalyc) 27 (2): 170-189. doi:<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2023.27.02.005.es>.
- GHAI, Dharam . 2003. «Trabajo decente.» *Revista Internacional del Trabajo* (Copyrigh) 122 (2): 160.
- Gil Y Gil, Jose Luis. 2020. «El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible.» *Lex Social* 10 (1): 140-183. doi:2174-6419.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista lucio . 2010. *Metodología de la investigación*. 6a ed. México D.F.: McGraw-Hill. doi:978-607-15-0291-9.
- Ley Federal del Trabajo. 2024. «https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/911476/4._LFT.pdf» 4 de Abril.
- Madero Gómez, Sergio Manuel. 2010. «Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador.» *Escuela de Negocios, ITESM* (Contaduría y Administración) (232): 109-130.
- Naciones Unidas. s.f. *Objetivo 8—Análisis del Objetivo 8 relativo al trabajo decente para todos*. [https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos#:~:text=Para%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20\(OIT\),%20el%20Objetivo%208](https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos#:~:text=Para%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Internacional%20del%20Trabajo%20(OIT),%20el%20Objetivo%208).
- Nieves Zubillaga, Irma Cecilia. 2013. «Desarrollo profesional y puesto de trabajo.» *Observatorio Laboral Revista Venezolana* (Universidad de Carabobo) 6 (11): 111-137.
- Núñez , María. 2024. «Cobertura especial desde la Conferencia Internacional del Trabajo.» <https://semanariouniversidad.com/pais/desempleo-mundial-en-2024-se-ubicaria-en-el-49-segun-revision-a-la-baja-de-oit/#:~:text=La%20tasa%20de%20desempleo%20mundial%20en%202024%20se>,

- Mundo% 20de% 20la% 20Organizaci% C3% B3n% 20Internacional% 20del% 20Trabaj
o% 20% 28OI.
- OIT. 2013. *El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes*. Oficina Internacional del Trabajo [OIT], Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo [OIT], 9-27. Último acceso: 10 de octubre de 2024. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_210289.pdf.
- . 2024. *Organización Internacional de Trabajo*. <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. 2024. *OIT*. 10 de octubre. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>.
- . 2024. *OIT*. 10 de octubre. <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>. Organización Internacional del Trabajo. 2024. <https://www.ilo.org/topics/decent-work>. 8 de Junio.
- Parada, Alejandro E. 2017. «Bibliotecas e inclusión.» *Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas* (37): 5-12.
- Peña Fernández, Aliuska. 2017. «Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo del sector no estatal.» *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* (Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Libre) 7 (2): 48-53. doi:https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.2.2017.4953.
- Pérez Fuentes, Dewin Iván, y Jorge Leonardo Castillo Loaiza. 2016. «Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud.» *Economía, sociedad y territorio* 16 (52): 651-673. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651.
- Puentes Rosas , Esteban, Sergio Sesma, y Octavio Gómez Dantés. 2005. «Estimación de la población con seguro de salud en México mediante una encuesta nacional.» *Salud Publica de Mexico* 47 (1): 522-526. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10603904>.
- Sánchez Ferrer, Yonaide. 2014. «Trabajo decente y desarrollo sostenible. Para bailar se necesitan dos.» *Cayapa. Revista venezolana de Economía Social* (Universidad de los Andes) 14 (18): 65-81. doi:1317-5734.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social. 2017. *Seguridad y salud en el trabajo en México: avances, retos y desafíos*. Ciudad de México: Gobierno de la República. [http://www.ith.mx/documentos/Libro-Seguridad% 20y% 20salud% 20en% 20el% 20trabajo% 20en% 20México-Avances,% 20retos% 20y% 20desafios% 20\(Digital\).pdf](http://www.ith.mx/documentos/Libro-Seguridad% 20y% 20salud% 20en% 20el% 20trabajo% 20en% 20México-Avances,% 20retos% 20y% 20desafios% 20(Digital).pdf).
- Solis, Marlene, y Margarita Ávalos. 2017. «Construyendo ciudadanía laboral en la frontera norte de México.» *Trabajo y Sociedad* (29): 287-305.
- Teófila, Díaz Aroco. 2020. «Trabajo Decente.» *Lex Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 8 (7): 361-388.
- UNESCO. 2005. *Guidelines for Inclusion. Ensuring Access to Education for All*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, París, France: United Nations Educational. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>.
- Vargas Parra, Jakeline, y Lya Fernández de Mantilla. 2013. «Trata de Personas: un déficit de trabajo decente.» *Reflexión Política* 15 (30): 140-151. doi:0124-0781.

Autores

Esmeralda López Pérez

Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega
Escárcega, Campeche – México
esmeralda.lp@escarcega.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0003-3483-1032>
Tel: 9821078826

Guadalupe Isabel Delgado Cih

Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega
Escárcega, Campeche – México
guadalupe.dc@escarcega.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-5969-2908>
Tel: 9821102501

Adriana Dolores Atlahua

Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega
Escárcega, Campeche – México
Adriana.da@escarcega.tecnm.mx
<https://orcid.org/0000-0002-6675-6084>
Tel: 9821169469

Anett Bolaños Hernández

Tecnológico Nacional de México/ ITS de Escárcega
Escárcega, Campeche – México
200205033@itsescarcega.edu.mx
<https://orcid.org/0009-0001-5545-4849>
Tel: 3331760269