

El empleo como trabajo decente: un derecho humano en el sector agroindustrial

Employment as decent work: a human right in the agribusiness sector

Salvador Acosta Haro

Unidad Académica de Negocios, Universidad

Autónoma de Sinaloa, México

salvador.acosta@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-9101-6467>

Rosa Delia Aguilar Carvajal

Unidad Académica de Negocios, Universidad

Autónoma de Sinaloa, México

r.aguilar.lrci@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4746-6716>

Elizabeth Acosta Haro

Unidad Académica de Negocios, Universidad

Autónoma de Sinaloa, México

elizabeth.acosta@uas.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-5141-6378>

Recibido: 15/10/2025

Aceptado: 14/12/2025

Publicado: 25/03/2026

Autor corresponsal:

Salvador Acosta Haro

salvador.acosta@uas.edu.mx

Cómo citar:

Acosta Haro, S., Aguilar Carvajal, D. A. y Acosta Haro, E. (2026).

El empleo como trabajo decente: un derecho humano en el sector agroindustrial. *Integración*, 10(1), 30-41. <https://doi.org/10.36881/ri.v10i1.1284>

Fuente de financiamiento: No financiado.

Declaración de conflictos de interés: Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Resumen

El objetivo del presente manuscrito fue examinar cómo la garantía del trabajo decente como derecho humano en una empresa agroindustrial contribuye al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y a la calidad de vida de los trabajadores. El estudio se desarrolló desde un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, se aplicó a 50 trabajadores operativos de una empresa agroindustrial en Sinaloa mediante encuesta estructurada. Se utilizó análisis descriptivo, correlacional y regresión lineal con apoyo de SPSS. Los resultados muestran una relación positiva y significativa entre trabajo decente e ingreso digno ($\beta = 0.8675$; $R^2 = 0.647$), con evidencia estadística robusta que respalda la hipótesis planteada. El estudio confirma que el trabajo decente es un derecho humano fundamental y un pilar clave para lograr justicia social, equidad y desarrollo sostenible. Se identificó un impacto positivo y significativo en la percepción de los trabajadores respecto al ingreso digno.

Palabras claves: Bienestar laboral, Derechos humanos, Desarrollo sostenible e Ingresos dignos.

Abstract

The objective of the present manuscript was to examine how the guarantee of decent work as a human right in an agro-industrial company contributes to the achievement of Sustainable Development Goal 8 and the quality of life of the workers. The study was conducted from a quantitative approach, non-experimental design, and cross-sectional cut, applied to 50 operational workers of an agro-industrial company in Sinaloa through a structured survey. Descriptive, correlational, and linear regression analysis were used with the support of SPSS. The results show a positive and significant relationship between decent work and dignified income ($\beta = 0.8675$; $R^2 = 0.647$), with robust statistical evidence supporting the proposed hypothesis. The study confirms that decent work is a fundamental human right and a key pillar for achieving social justice, equity, and sustainable development. A positive and significant impact on workers' perception of decent income was identified.

Keywords: Workplace well-being, Human rights, Sustainable development and Decent income.

OPEN ACCESS
Distribuido bajo:



Introducción

Contexto Global del Trabajo Decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El desarrollo sostenible se ha caracterizado y definido como aquel que puede cubrir las necesidades actuales sin poner en riesgo la habilidad de las generaciones venideras para cubrir sus propias necesidades. El 25 de septiembre de 2015, los dirigentes globales de las Naciones Unidas establecieron 17 Objetivos como parte de la Agenda 2030, estos constituyen un conjunto de metas mundiales para eliminar la pobreza, salvaguardar el planeta y garantizar la prosperidad para todos, como un componente de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada meta posee objetivos concretos que se deben alcanzar en los próximos 15 años. Para lograr estos objetivos, todos deben contribuir: los gobiernos, el sector privado y la comunidad civil (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2025a).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2025), el trabajo decente condensa las ambiciones de los individuos durante su trayectoria profesional. Significa la posibilidad de obtener un trabajo productivo que genere un salario equitativo, la seguridad en el entorno laboral y la protección social para todos, mejores oportunidades de crecimiento personal e integración social, libertad para que las personas manifiesten sus puntos de vista, se organicen y participen en las decisiones que impactan sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y trato para todos, tanto hombres como mujeres. El empleo productivo y el trabajo decente son elementos esenciales para lograr una globalización equitativa y disminuir la pobreza.

En la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente: generación de empleo, salvaguarda social, derechos laborales y conversación social, se transformaron en componentes esenciales de la reciente Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 promueve fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y digno, y será un campo de acción esencial para la OIT y sus miembros. Además, otros elementos cruciales del trabajo decente se encuentran extensamente en los objetivos de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas (OIT, 2025).

De acuerdo con la ONU, (2025b), el objetivo 8 busca fomentar el desarrollo económico inclusivo y sostenible,

así como la creación de un empleo y un trabajo decente para todos. Se ha observado un aumento en la productividad laboral y una reducción en la tasa global de desempleo. Sin embargo, es imprescindible continuar progresando para incrementar las oportunidades laborales, en particular entre la población juvenil, disminuir el trabajo no formal y la inequidad en el mercado de trabajo (principalmente en lo que respecta a la disparidad salarial entre hombres y mujeres), fomentar ambientes laborales seguros y resguardados, y mejorar el acceso a los servicios financieros para asegurar un crecimiento económico sostenido e inclusivo.

Los principios del objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico, impulsan la creación de oportunidades para las personas, al conseguir un trabajo que sea productivo y proporcione ingresos dignos, bienestar físico y seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias, integración social, y perspectivas de desarrollo personal, dimensiones que se abordan en el presente trabajo de investigación, para su análisis profundo. La continua falta de oportunidades de trabajo decente, la insuficiente inversión y el bajo consumo producen una erosión del contrato social básico subyacente en las sociedades democráticas: el derecho de todos a compartir el progreso (ONU, 2025b).

La ONU, (2025b), establece las metas del objetivo 8, para la agenda 2030, dentro de las que destacan la necesidad de mantener el incremento del producto interno bruto (PIB) per cápita de acuerdo con las condiciones específicas de cada país, con un énfasis particular en lograr una tasa de crecimiento del PIB de al menos el 7 % anual en los países catalogados como menos adelantados. De manera paralela, se busca mejorar gradualmente la eficiencia en el uso de los recursos naturales y del consumo global, con el objetivo de disociar el crecimiento económico del deterioro ambiental, conforme a los principios establecidos en el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países con mayores niveles de industrialización.

En relación con el mercado laboral, se establece como meta, hacia el año 2030, garantizar el empleo pleno y productivo, así como condiciones laborales dignas para todas las personas, sin distinción de género, edad o condición física, asegurando la equidad salarial por trabajo de igual valor. Por otro lado, se establece como meta la implementación de políticas destinadas a impulsar el turismo sostenible, que contribuyan a la generación de empleo y al fortalecimiento del patrimonio cultural y la producción local (ONU, 2025b).

Características y retos de la agroindustria

Con datos de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, (FAO, 2025), las agroindustrias son un mecanismo para convertir materias primas de la agricultura en productos de valor añadido, creando simultáneamente ingresos y oportunidades laborales, y favoreciendo el crecimiento económico mundial, tanto en las naciones desarrolladas como en las en vías de desarrollo. El proceso de producción culinaria transforma materias primas relativamente pesadas, perecederas y usualmente no comestibles en alimentos sabrosos o bebidas alcohólicas más prácticas y estables en el almacenaje. Fomenta la seguridad alimentaria al minimizar el derroche y las pérdidas en toda la cadena de alimentación, además de aumentar la disponibilidad y comerciabilidad de los alimentos.

Por su parte México, se destaca en el sector agroindustrial al entender la producción, industrialización y venta de productos agropecuarios, forestales y biológicos; añadiendo de esta manera valor a los productos agropecuarios, proporcionándoles durabilidad y disponibilidad, especialmente aquellos que son más rápidamente perecederos, además de contar con procedimientos inmaculados en la elección de calidad y categorización. La agroindustria, que impulsa las redes de valor, ha tenido un buen rendimiento en la economía de México, ya que en términos generales es uno de los factores más relevantes para el progreso del país, se calcula que en México se cultivan 30.2 millones de hectáreas (ha), siendo las zonas irrigadas las que generan más de la mitad de los alimentos del país (Conagua, 2018; Gobierno de México 2017).

González, (2023) sostiene que la aproximación de la frontera agrícola transforma a las comunidades rurales inmersas o próximas a ella en víctimas de la agroindustria, ya que contaminan con agroquímicos terrenos no cultivados y fuentes de agua, o generan depósitos ocultos de estos productos, impactando a otros sectores primarios, como el ganadero, el acuícola y el pesquero. Además, la prevalencia de individuos enfermos debido a la exposición a estos tóxicos es más alta en estas comunidades, y pese a que el sistema sanitario ha identificado esto, no se emiten advertencias de salud pública ni se controla la cantidad empleada de agroquímicos.

Importancia del trabajo decente en la agroindustria

El trabajo decente en la agroindustria se alinea al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible,

como se ha mencionado con anterioridad, estas acciones se corresponden con el ODS número 8, en particular con la meta 8.8, que plantea la necesidad de proteger los derechos laborales y fomentar un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos para todos los trabajadores. La existencia de un ambiente de trabajo seguro y digno no solo repercute positivamente en el bienestar de los colaboradores, sino que también contribuye a mejorar la productividad, disminuye las pérdidas ocasionadas por el ausentismo y fortalece la reputación de la organización.

Además, en cuanto a prevención de riesgos y enfermedades ocupacionales: estudios han demostrado que los altos niveles de ruido, presencia de polvo o uso de maquinaria sin controles adecuados, favorecen la aparición de enfermedades laborales. Promover un trabajo decente implica identificar y minimizar dichos factores de riesgo. En cuanto al compromiso social de la empresa: La adopción de políticas y medidas de seguridad evidencia la responsabilidad ética de la organización hacia sus trabajadores, lo que a su vez refuerza su legitimidad social y contribuye a su sostenibilidad en el largo plazo. Por lo que es importante analizar por qué es crucial garantizar trabajo decente en la agroindustria para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aumentar la productividad y contribuir al desarrollo sostenible (Correa y Valdéz, 2024).

Justificación y Brecha en la Literatura:

El análisis del trabajo decente en el ámbito de la agroindustria es crucial debido a las condiciones laborales precarias que persisten en el sector, caracterizado por elevados niveles de informalidad, jornadas laborales extensas, salarios bajos y exposición frecuente a riesgos físicos, químicos y biológicos (International Labour Organization [ILO], 2021). Estas condiciones no solo vulneran derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también limitan las posibilidades de desarrollo social y económico en comunidades rurales, donde la agroindustria es una de las principales fuentes de empleo.

En América Latina, en específico en México, la agroindustria enfrenta desafíos significativos para cumplir con estos estándares debido a factores estructurales como la desigualdad, el bajo acceso a educación técnica y la ausencia de políticas públicas efectivas para mejorar las condiciones laborales en el campo (Barrientos, 2019). En este contexto, la investigación es necesaria para comprender cómo las empresas agroindustriales están enfrentando o podrían enfrentar estos desafíos, identificando tanto las barreras como las prácticas exitosas que permitan garantizar un entorno laboral más seguro, equitativo y digno.

Por ello, investigar el trabajo decente en la agroindustria no solo responde a una necesidad académica de llenar este vacío, sino que también representa un aporte fundamental para diseñar recomendaciones que orienten políticas públicas, programas de responsabilidad social empresarial y estrategias de sostenibilidad que fortalezcan el bienestar de los trabajadores y la competitividad del sector agroindustrial.

El objetivo de este trabajo de investigación es examinar cómo la garantía del trabajo decente como derecho humano en una empresa agroindustrial contribuye al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores. De acuerdo con lo que establece la ley, una garantía se encarga de proteger y asegurar el respeto a los derechos, mientras que un derecho es una reclamación o derecho jurídico. Las garantías suelen conllevar responsabilidades y obligaciones, lo que asegura la práctica de los derechos sin abuso y, por ende, preserva el orden jurídico (Kirillova, 2022). Además, se plantea como hipótesis de que el trabajo decente impacta de manera significativa y se correlaciona de manera positiva con la percepción de ingreso digno de los trabajadores. En cuanto a la estructura del artículo, además de esta introducción se cuenta con un marco teórico, que sintetiza investigaciones a nivel internacional, nacional y local, también se explica en el siguiente apartado la metodología utilizada la cual es de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo correlacional y diseño de campo no experimental de tipo transversal, para finalizar con los resultados, discusión y conclusiones.

Marco teórico o fundamentación teórica

La teoría del desarrollo humano, promovida por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), sostiene que un empleo digno es esencial para el crecimiento integral de los individuos, más allá del desarrollo económico. Esta teoría enfatiza que el empleo debe asegurar dignidad, equidad, protección y libertad, en concordancia con el Índice de Desarrollo Humano (IDH). La OIT incorpora esta teoría en su definición de trabajo decente, que se define como "el empleo productivo bajo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana" (OIT, 1999, citado en Anker & Anker, 2021) En el escenario actual, esta teoría subraya la importancia de políticas públicas que fomenten el trabajo de alta calidad para reducir la pobreza y la desigualdad, particularmente después de la crisis del COVID-19.

De igual forma, el derecho al trabajo es reconocido inicialmente en la Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948) establecido en el artículo 23, que precisa el derecho de toda persona a un trabajo satisfactorio y que a su vez se de en condiciones equitativas, dignas, que le asegure su existencia de acuerdo con su dignidad humana. Sin embargo, el concepto ha evolucionado hacia el "trabajo decente", que aboga por la mejora de las condiciones laborales (OIT, 2025). Así mismo desde la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1948, el empleo ha sido reconocido como un derecho humano fundamental.

Ambos conceptos están estrechamente vinculados con los derechos humanos fundamentales, sin embargo, el concepto de trabajo decente integra diferentes elementos que es importante describir, tales como el bienestar físico y la seguridad en el trabajo, la protección e integración social, las perspectivas de desarrollo personal y el ingreso digno, (ONU, 2025b). De acuerdo con Polo, et al. (2023), la seguridad y salud en el trabajo son aspectos que no solo mejoran la calidad de vida del trabajador si no que aumentan la productividad y reducen los costos relacionados con los accidentes y enfermedades en el trabajo. Esto coincide con lo que menciona Requena (2024), que relaciona la seguridad y salud en el trabajo, con la satisfacción laboral, bienestar y calidad de vida en el mismo.

Estudios recientes destacan que implementar políticas de trabajo decente contribuye directamente a mejorar la salud, el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez incrementa la productividad, reduce la rotación de personal y mejora la reputación y sostenibilidad de las empresas. Sin embargo, la literatura especializada muestra un vacío importante en el análisis de estrategias concretas adoptadas por las empresas agroindustriales para promover condiciones laborales adecuadas, especialmente en lo referente a la igualdad de género, el cumplimiento de normativas de seguridad y la integración de pequeños productores en cadenas de valor responsables (Barrientos, 2019; ILO, 2021).

Souza et al. (2023), indican que otro componente esencial del trabajo decente es la protección e integración social, estas dimensiones aseguran que el empleo no solo proporcione un ingreso, sino también seguridad, dignidad y oportunidades de inclusión para todos los trabajadores. De igual forma Ramírez y Corredor (2022), señalan que la integración social es fundamental para la equidad y esta, está directamente vinculada a la promoción del trabajo decente, especialmente en grupos históricamente vulnerables; como consecuencia,

las empresas buscan responder a las necesidades de integración, promoviendo oportunidades laborales dignas y sostenibles para todos.

En cuanto al componente perspectivas de desarrollo personal, que incide en el trabajo decente, la literatura es amplia con respecto a la concepción que tienen las personas del trabajo cuando éste les ofrece tener un desarrollo de carrera y vida, que incluya bienestar y crecimiento personal, que les permita mejorar sus competencias y habilidades personales, y se sientan motivadas y valoradas en su entorno, y que les ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, lo que implica que el trabajo debe permitirle a los individuos mejorar sus capacidades, habilidades y bienestar general (Grisales, 2020; Romero-Rodríguez et al., 2024).

Los elementos del trabajo decente son importantes, pero no podemos dejar de señalar que el trabajador espera no solo lo que se describe en los apartados anteriores, sino percibir un ingreso suficiente para garantizar una calidad de vida adecuada, que se traduzca en bienestar personal y familiar, situación que es fundamental para el cumplimiento de los derechos laborales y humanos, máxime cuando se trata de personas en condiciones de vulnerabilidad, con empleos precarios y en áreas rurales.

Arief, (2023) considera que la agroindustria se refiere a las actividades que optimizan la utilización de los productos agrícolas, proporcionando un alto valor agregado a través de la tecnología y la biotecnología. Desempeña un papel crucial en el crecimiento económico, aumentando los ingresos, absorbiendo mano de obra y mejorando el desarrollo regional. Por su parte Rahayu, (2021), afirma que la agroindustria desempeña un papel crucial en el desarrollo regional al proporcionar alimentos, generar divisas a través de las exportaciones, crear empleos, aumentar los ingresos regionales y aliviar la pobreza en los lugares que se establece.

Los principales desafíos que enfrenta en términos de condiciones laborales la agroindustria a nivel mundial son: Empleos precarios en áreas rurales, debido a que numerosos trabajadores del campo se desempeñan en la informalidad, con sueldos bajos y sin acceso a seguridad social ni respaldo legal adecuado. Déficit en formación técnica, la actualización tecnológica del sector demanda nuevas competencias, pero existe una gran distancia entre las habilidades requeridas y la capacitación disponible, en especial en tecnologías agrícolas avanzadas. Brechas de género, las mujeres suelen concentrarse en trabajos informales y de bajos ingresos dentro del agro, con

limitadas oportunidades para ocupar posiciones de liderazgo o acceder a la titularidad de tierras.

Otros retos tienen que ver con condiciones laborales adversas: Se presentan extensas jornadas laborales, exposición a productos químicos y carencia de servicios básicos como agua potable o instalaciones sanitarias en diversas explotaciones. Exclusión de pequeños productores: Muchos agricultores de pequeña escala, incluyendo comunidades indígenas y rurales, enfrentan obstáculos para incorporarse a cadenas de valor formales por falta de apoyo técnico o financiamiento y exigencias de estándares internacionales: Los requerimientos de sostenibilidad, trazabilidad y condiciones laborales de los mercados globales obligan a las empresas a adoptar mejores prácticas, representando un desafío considerable para muchas compañías locales (Ghezzi, et al., 2022).

A nivel Latinoamérica, Gallo, et al. (2019), hacen una revisión de la literatura en diversas bases de datos, los resultados arrojan que Brasil tiene una cantidad importante de artículos relacionados con el trabajo decente y saludable en la agroindustria en América Latina. El subsector más estudiado es la caña de azúcar, desde la perspectiva del impacto que genera en la salud el uso y exposición a productos agrotóxicos. Concluyen que visibilizar el problema ha permitido avanzar en las condiciones de salud-enfermedad de los trabajadores de la agroindustria.

En Colombia, se cuestiona la salubridad y el trabajo decente de los productores de aceite de palma, la exposición a altas temperaturas y agrotóxicos supone la afectación significativa de la salud de los trabajadores de esta agroindustria. Como resultado del levantamiento de datos de 10 líderes sindicales y 165 trabajadores, se propone el cobijo a éstos, a través de políticas de salud que les ofrezcan seguridad en el trabajo y seguridad social (Gallo, et al., 2020).

Contrario a lo mencionado, un estudio desarrollado por Ramírez (2020), ofrece un panorama sobre los niveles de trabajo decente con respecto al salario de los mexicanos, los datos oficiales fueron procesados con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2019. Los resultados muestran que a nivel individual un 44.3% de los asalariados están en los niveles bajos, 8.4% en los niveles medios y 47.3% en los niveles altos. Se destaca una leve participación mayor de las mujeres, con 49% en los niveles altos con respecto a los hombres 46.1%. Se comprueba que los niveles más altos de trabajo decente se dan en la región norte del país.

Metodología

Tipo de estudio

El estudio parte de un paradigma positivista basado en un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo correlacional y diseño de campo no experimental de tipo transversal (Hernández & Mendoza, 2018)

Población y muestra

La población sujeta de estudio fueron los trabajadores de una empresa del sector agroindustrial productora de alimentos que por cuestiones de privacidad se reserva para el anonimato, dicha empresa se localiza en la sindicatura de Batamote, Guasave, Sinaloa en el norte del estado. Para la aplicación de dicha encuesta se obtuvo un permiso limitado por parte de la administración, por tal motivo no fue posible realizar un muestreo probabilístico, así que, se decidió realizar un muestreo no probabilístico, por conveniencia y dirigido, el criterio de selección fue el personal del área operativa disponible en el momento de la aplicación (Hernández & Mendoza, 2018). La muestra fue de n=50 trabajadores que laboran en los diferentes turnos, cabe señalar que la población total de trabajadores de la empresa varía mucho por ser de temporal, regularmente en situaciones normales de trabajo se tienen en promedio 100 trabajadores del área operativa en los diferentes turnos.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en el presente estudio fue la encuesta, donde la información fue recabada mediante preguntas estructuradas, por otro lado, el instrumento utilizado fue un cuestionario con escala de tipo Likert, con valoraciones de 1 a 5, donde 1 se identificó como “totalmente en desacuerdo”, 2 como “en desacuerdo”, 3 como “ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, 4 como “de acuerdo”, y por último 5 fue identificado como “totalmente de acuerdo”. En dicho instrumento se identificó la variable independiente como “trabajo decente” y la dependiente como “percepción de ingreso digno”. De la variable independiente se obtuvieron cuatro dimensiones, las cuales fueron: Bienestar físico y seguridad en el trabajo, protección personal, protección social y perspectivas de desarrollo personal. En la variable dependiente “Percepción de ingreso digno”, se utilizó una sola dimensión denominada “ingreso digno”.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validación del instrumento fue realizada a través de juicio de expertos, lo que implicó la definición teórica

del constructo, validación las definiciones operativas y la validación métrica del instrumento mediante una prueba piloto (Tarazona, 2020). Para la confiabilidad y consistencia interna se utilizó el coeficiente de Cronbach con la siguiente interpretación: valores menores a 0.5 son inaceptables, entre 0.5 y 0.6 tienen una consistencia pobre, entre 0.6 y 0.7 tienen consistencia cuestionable, valores entre 0.7 y 0.8 son aceptables, entre 0.8 y 0.9 tienen buena consistencia y por último valores mayores a 0.9 se identifica como excelente (Riva et al.,2024).

Técnicas de análisis

Para la obtención de resultados se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 27, en primera instancia se realizó un análisis estadístico descriptivo, donde se obtuvieron medidas de tendencia central y dispersión de cada una de las variables y dimensiones analizadas. Posterior al análisis descriptivo, se procedió a realizar el cálculo de la matriz de correlaciones y, por último, un análisis de regresión lineal para determinar la relación entre las variables dependiente e independiente.

Resultados

Coeficiente de Cronbach

El análisis de fiabilidad y consistencia interna del instrumento mediante el coeficiente de Cronbach, el cual revela valores adecuados en todas las dimensiones evaluadas. Esta medida estadística permite estimar el grado en que los ítems de cada dimensión están correlacionados entre sí, es decir, la coherencia con la que evalúan un mismo constructo.

Tabla 1
Coeficiente de Cronbach

Dimensión	Coeficiente de Cronbach	Interpretación
Bienestar físico y seguridad en el trabajo	0.7319	Aceptable
Protección social	0.7795	Aceptable
Integración social	0.8070	Buena
Perspectivas de desarrollo personal	0.7739	Buena
Ingresos dignos	0.7899	Buena
General	0.9370	Excelente

Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento aplicado (2025).

En la Tabla 1, Se observa que el coeficiente de Cronbach general y para cada dimensión supera el mínimo recomendado de 0.70, lo que indica que las escalas utilizadas presentan una adecuada consistencia interna. Particularmente, la dimensión de "Integración social" alcanza un valor de 0.8070, lo que puede considerarse como una fiabilidad buena. El resto de las dimensiones se ubica dentro de un rango aceptable, lo que sugiere que los ítems están midiendo de manera coherente los aspectos que se pretenden evaluar en cada una de las dimensiones.

Estos resultados proporcionan evidencia empírica de que el instrumento utilizado es estadísticamente confiable y, por tanto, adecuado para medir las variables de interés. Además, el coeficiente de Cronbach general obtenido para el conjunto de los veinte reactivos que componen el instrumento fue de 0.9370, lo cual indica una excelente consistencia interna.

En la tabla 2, se muestra el análisis estadístico descriptivo de las cinco dimensiones evaluadas, el cual permite obtener una visión general del comportamiento de las respuestas proporcionadas por los participantes. Las medidas de tendencia central y dispersión ofrecen información esencial sobre la forma y dispersión de los datos recolectados, lo cual es fundamental para el posterior análisis inferencial. A continuación, se detallan los principales estadísticos por dimensión:

Tabla 2
Estadísticos descriptivos por dimensión

Estadístico	Bienestar físico y seguridad en el trabajo		Perspectivas de desarrollo personal		Ingreso digno
	Protección social	Integración social	de desarrollo personal	Ingreso digno	
Media	3.64	3.59	3.56	3.645	3.715
Mediana	3.75	3.75	3.5	3.75	3.75
Moda	3.75	3.75	4	4	4
Varianza	0.5132	0.6295	0.5193	0.587	0.5102
Desviación estándar	0.7164	0.7934	0.7206	0.7661	0.7143
Curtosis	-0.4114	-0.7375	-0.6709	-0.2249	-0.744
Coef. de asimetría	-0.1548	-0.0473	0.0002	-0.2503	0.2114

Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento aplicado (2025).

En general, los valores de media se sitúan entre 3.56 y 3.72, lo que indica una percepción moderadamente positiva de los aspectos evaluados por parte de los

encuestados. La coincidencia entre las medias y medianas en la mayoría de las dimensiones sugiere una distribución aproximadamente simétrica, lo cual se ve reforzado por los valores de asimetría cercanos a cero.

La desviación estándar, que oscila entre 0.71 y 0.79, indica un nivel moderado de dispersión, lo cual evidencia que la mayoría de los participantes respondieron en torno a los valores centrales. Los valores de curtosis negativos en todas las dimensiones muestran distribuciones levemente platicúrticas, es decir, más aplanadas que la distribución normal, aunque dentro de rangos aceptables.

El análisis de los resultados promedio obtenidos para cada dimensión del instrumento permite identificar la valoración general que los participantes otorgan a los distintos aspectos evaluados. Estas dimensiones fueron estructuradas con base la teoría de trabajo decente, y sus promedios reflejan la tendencia central de las percepciones individuales respecto a los factores medidos. En la tabla 3 se presenta los valores promedio por dimensión.

Tabla 3
Valores promedio por dimensión

Dimensión	Resultado Promedio
Bienestar físico y seguridad en el trabajo	3.640
Protección social	3.590
Integración social	3.560
Perspectivas de desarrollo personal	3.645
Ingreso digno	3.715

Fuente: Elaboración propia con datos de las dimensiones del instrumento (2025).

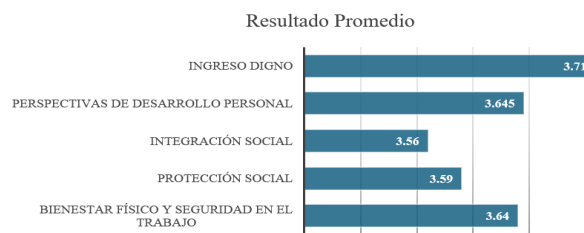
Los resultados de la tabla 3 muestran que todas las dimensiones presentan valores por encima del punto medio de la escala (3.0), lo que evidencia una valoración positiva por parte de las personas encuestadas. En particular, la dimensión correspondiente a ingresos dignos obtuvo el valor promedio más alto (3.715), lo que indica que, en general, los empleados perciben que existen condiciones de ingresos digno.

Las dimensiones perspectivas de desarrollo personal (3.645) y Bienestar físico y seguridad en el trabajo (3.640) también fueron bien valoradas, lo cual sugiere que la organización proporciona oportunidades de formación y promueve ambientes laborales saludables y seguros. En contraste, las dimensiones con puntajes ligeramente inferiores, como integración social (3.560),

aunque siguen en un rango positivo, podrían ser objeto de atención para fortalecer los procesos internos de interacción y toma de decisiones participativas.

En conjunto, estos promedios permiten identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en el contexto del trabajo decente, y aportan una base empírica para la toma de decisiones estratégicas orientadas al bienestar social e ingresos dignos.

Figura 1
Puntuaciones promedio por dimensión



Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento aplicado (2025).

La matriz de correlaciones de Pearson que se observa en la tabla 4 permiten examinar la intensidad y dirección de la relación lineal entre las dimensiones que conforman tanto la variable independiente (Trabajo decente) como la variable dependiente (Ingreso digno). Los valores obtenidos reflejan asociaciones significativas y coherentes entre las distintas dimensiones del instrumento. Los principales hallazgos indican que, todas las correlaciones entre las dimensiones presentan valores positivos, lo que indica que, a mayores puntuaciones en una dimensión, tienden a aumentar también las puntuaciones en las demás. Las dimensiones de la variable independiente de trabajo decente muestran correlaciones moderadas a altas entre sí, oscilando entre 0.6209 y 0.7734, lo cual sugiere una estructura coherente del constructo. Particularmente, la correlación más alta se observa entre protección e integración social con un valor de 0.7734, lo que indica una fuerte relación entre estos dos aspectos del entorno laboral. En cuanto a la relación con la variable de ingreso digno, todas las dimensiones presentan correlaciones positivas y significativas, la dimensión Protección social con ingreso digno resultó de con una correlación de 0.7506, mientras, la dimensión bienestar físico y seguridad en el trabajo resultó con 0.7327. Estos valores reflejan que los beneficios percibidos y las condiciones físicas y emocionales del entorno son los factores que benefician la percepción de un ingreso digno. Las demás dimensiones también presentan asociaciones sólidas con la percepción de ingreso digno, la dimensión integración

social con ingreso digno tuvo una correlación de 0.6856, y la dimensión perspectivas de desarrollo personal resultó con 0.6737.

Tabla 4
Matriz de correlaciones de Pearson

Dimensión	Bienestar Físico y seguridad en el trabajo	Protección social	Integración social	Perspectivas de desarrollo personal	Ingreso digno
Bienestar Físico y seguridad en el trabajo	1	0.6888	0.6209	0.6943	0.7327
Protección social	0.6888	1	0.7734	0.7251	0.7506
Integración social	0.6209	0.7734	1	0.7394	0.6856
Perspectivas de desarrollo personal	0.6943	0.7251	0.7394	1	0.6737
Ingreso digno	0.7327	0.7506	0.6856	0.6737	1

Fuente: Elaboración propia con datos del instrumento aplicado (2025).

El instrumento de investigación fue estructurado para evaluar dos variables principales: una variable independiente, relacionada con el trabajo decente, y una dependiente, asociada al ingreso digno. Cada variable está compuesta por dimensiones que agrupan reactivos específicos, diseñados para capturar los diferentes componentes teóricos de cada constructo. En la tabla 5 se presentan las variables y dimensiones que las componen con sus resultados promedio:

Tabla 5
Sistema de variables

Nombre de la Variable	Dimensiones Incluidas	Resultado Promedio
Variable Independiente: Trabajo decente	<ul style="list-style-type: none"> Bienestar físico y seguridad en el trabajo Protección social Integración social Perspectivas de desarrollo personal 	3.6088
Variable dependiente: Ingreso digno	<ul style="list-style-type: none"> Ingreso digno 	3.7150

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de SPSS versión 27, (2025).

Los resultados que se muestran en la tabla 5 indican que, la variable dependiente obtuvo el puntaje más alto de 3.7150, lo que muestra una percepción favorable por parte de los trabajadores respecto a un ingreso digno. Esto sugiere que existen condiciones de trabajo que promueven el ingreso digno, como satisfacción con el entorno laboral y reconocimiento, oportunidades de desarrollo.

Por su parte, la variable independiente, que evalúa el trabajo decente, alcanzó un valor promedio de 3.6088, también por encima del punto medio. Este resultado sugiere que, en términos generales, los empleados perciben positivamente las acciones implementadas por la organización en relación con el bienestar físico, seguridad en el trabajo, aspectos económicos, sociales y profesionales.

La articulación entre ambas variables a través de sus dimensiones permite identificar la existencia de una coherencia interna en la variable trabajo decente, así como la posibilidad de que el trabajo decente impacte directamente en la percepción de ingreso digno del personal, aspecto que será evaluado en mayor profundidad mediante el análisis correlacional y de regresión.

Tabla 6
Resultado del análisis de regresión lineal

Elemento	Resultado
Variable dependiente	Trabajo decente
Variable independiente	Ingreso digno
Coefficiente (pendiente, β)	0.8675
Intercepto	0.5844
R-cuadrado (R^2)	0.647
Estadístico F	87.94
Valor p (modelo)	< 0.001 (1.99e-12)
Error estándar del coeficiente	0.093
Intervalo de confianza (95%)	[0.682, 1.054]

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de SPSS versión 27, (2025).

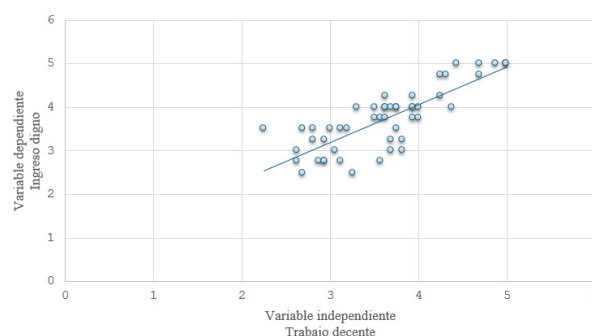
Los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva, directa y significativa entre

el trabajo decente y la percepción de ingreso digno en la organización estudiada. La magnitud del coeficiente β (0.8675) refleja un efecto fuerte, lo que significa que una mejora en el trabajo decente se asocia consistentemente con mayores niveles percepción de ingreso dignificado.

El coeficiente de determinación ($R^2 = 0.647$) indica que el modelo es capaz de explicar casi dos tercios de la variabilidad en la variable dependiente, lo cual representa un ajuste adecuado dentro de las ciencias sociales. El valor p asociado al modelo confirma que esta relación no es producto del azar y se sostiene con una alta confiabilidad estadística.

En conjunto, el modelo proporciona evidencia empírica robusta que respalda la hipótesis de que el trabajo decente impacta de manera significativa y se correlaciona de manera positiva con la percepción de ingreso digno de los trabajadores.

Gráfico 2
Diagrama de dispersión de las variables



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de SPSS versión 27, (2025).

Discusión

Como resultado del análisis de los datos recabados y procesados, se puede precisar la relevancia del estudio del trabajo decente como derecho humano en la empresa agroindustrial situada en Batamote, Guasave, Sinaloa, el cual, contribuye al logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores que fueron sujetos de estudio.

Los resultados a destacar son, que los valores obtenidos reflejan asociaciones significativas y coherentes entre las distintas dimensiones del instrumento y las variables de estudio, donde se planteó hipótesis.

Los principales hallazgos indican que, todas las correlaciones entre las dimensiones presentan valores

positivos, lo que refleja que los beneficios percibidos y las condiciones físicas y emocionales del entorno son los factores que benefician la percepción de un ingreso digno. Las demás dimensiones también presentan asociaciones sólidas con la percepción de ingreso digno, la dimensión integración social con ingreso digno tuvo una correlación de 0.6856, y la dimensión perspectivas de desarrollo personal resultó con 0.6737. Estos resultados son consistentes con los planteamientos de la OIT, que destaca que el trabajo decente, al garantizar condiciones de seguridad, equidad y desarrollo personal, mejoran la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados.

De igual forma, los resultados coinciden con lo que mencionan Martín et al. (2021), que indican que implementar políticas de trabajo decente contribuye al bienestar físico y la seguridad en el trabajo, la protección e integración social, las perspectivas de desarrollo personal y al ingreso digno, elementos integradores del trabajo decente.

La dimensión perspectivas de desarrollo personal, sobresale de todas las dimensiones por su mejor valoración; la cual se desglosa en las oportunidades de capacitación y desarrollo que ofrece la empresa, y la forma en la que promueve el crecimiento profesional dentro de la organización. Tal y como lo mencionan Romero-Rodríguez et al., 2024 y Grisales, (2020), debido a la incidencia que tienen estos elementos en la percepción del trabajo decente de los trabajadores, aunado a la forma en el que el personal recibe retroalimentación para mejorar su desempeño y los planes de carrera y promoción interna definidos para el empleado; elementos que suman a la percepción favorable que tienen los trabajadores con respecto a un ingreso digno.

La correlación más alta se identificó entre protección social e ingreso digno ($r = 0.7506$) y entre bienestar físico y seguridad en el trabajo e ingreso digno ($r = 0.7327$) lo que confirma los hallazgos de Polo et al. (2023), quienes argumentan que la seguridad y salud en el trabajo no solo mejoran la calidad de vida, sino que también están asociadas con una mayor satisfacción laboral. De igual forma, Requena (2024), destaca que entornos laborales seguros y saludables contribuyen significativamente al bienestar y a la percepción de un ingreso adecuado. No obstante, la dimensión de integración social ($r = 0.6856$) mostró una correlación ligeramente más baja, lo que podría indicar, como sugieren Ramírez y Corredor (2022), que las oportunidades de inclusión social en el sector agroindustrial aún enfrentan desafíos, especialmente en contextos rurales donde la participación en la toma de decisiones es limitada.

Contrario con los resultados de Ramírez (2020), el cual encontró que el 44.3% de los salarios de los mexicanos se encuentran en los niveles bajos de trabajo decente, el actual estudio presenta una percepción más positiva de la empresa agroindustrial analizada, lo cual podría atribuirse a las características propias de la misma, que parece implementar prácticas laborales que ofrecen mejores condiciones en comparación con el promedio nacional. Se podrían atribuir también, a los resultados que encontró el autor en cuanto a la ubicación de la empresa, la cual se ubica en el norte de México, y que por su ubicación ofrezcan mejores condiciones de trabajo decente por la formalidad del empleo en el sector agroindustrial del estado de Sinaloa.

A pesar de los resultados positivos encontrados en el estudio, se identifican contradicciones con la literatura, es el ejemplo de Gallo et al. (2019, 2020), destacan que la agroindustria latinoamericana específicamente en los subsectores de la caña de azúcar y aceite de palma, donde las condiciones laborales son precarias. En el presente estudio, la dimensión de bienestar físico y seguridad en el trabajo obtuvieron una puntuación alta (3.640), lo que sugiere que la empresa implementa medidas de seguridad más efectivas que las estudiadas en contextos latinoamericanos.

Conclusiones

Respecto al objetivo planteado en la investigación el cual fue examinar como la garantía del trabajo decente representado con las dimensiones: bienestar físico y seguridad en el trabajo, protección e integración social, perspectivas de desarrollo personal contribuyen a la percepción de ingreso digno de los trabajadores. El logro del objetivo de la investigación confirmó que el trabajo decente es inherente de los derechos humanos y forma parte del pilar para la justicia social, la equidad y el desarrollo sostenible de toda sociedad, el resultado de la empresa sujeta a estudio demuestra que hay un impacto positivo y significativo en la percepción del ingreso digno de los trabajadores. El enfoque cuantitativo y descriptivo-correlacional, evidenció que las dimensiones que integran el concepto de trabajo decente presenta correlaciones positivas y estadísticamente significativas con la percepción de un ingreso digno, lo que permite aseverar que el método fue el adecuado.

El análisis de regresión lineal demostró un coeficiente de determinación con un valor de 0.647, que refuerza la robustez del modelo propuesto y confirma la hipótesis planteada: que el trabajo decente incide de forma directa sobre a percepción del ingreso digno. El principal aporte

de la investigación radica en que se evidenció desde una empresa del sector Agroindustrial, que implementar condiciones laborales adecuadas, favorece tanto el bienestar de los trabajadores, como el mejoramiento de la sostenibilidad organizacional y sobre todo contribuye el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo sostenible 8. Lo que resulta relevante para para el sector agroindustrial, que tradicionalmente es afectado por la precariedad, informalidad, y brechas estructurales.

El estudio deja las bases para futuras investigaciones relacionadas con la necesidad de análisis comparativos entre distintas empresas del sector, así como el tamaño de la muestra, el cual podría ser más amplio y así evidenciar algunas situaciones que no se estén detectando en la muestra, como por ejemplo la integración social y la igualdad de género, que fueron dimensiones con puntuaciones menos favorables. Finalmente, sería pertinente identificar si existe interacción entre políticas públicas, sindicalismo, y prácticas empresariales que garanticen el trabajo decente en zonas rurales.

Referencias

- Anker, R., & Anker, M. (2021). *Measuring decent work: Indicators and methods for assessing progress*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- Arief, M. Z. (2023). *Perencanaan Pembangunan Kawasan Agropolitan Kabupaten Sumenep*. 1(3), 22–30. <https://doi.org/10.59061/repit.v1i3.319>
- Barrientos, S. (2019). *Gender and work in global value chains: Capturing the gains?* Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108655011>
- Comisión Nacional del Agua [Conagua]. (2018). *Atlas del Agua en México 2018*. <https://files.conagua.gob.mx/conagua/publicaciones/Publicaciones/AAM2018.pdf>
- Correa, G. A., & Valdez, K. R. (2024). *Análisis de trabajo seguro para la reducción de los porcentajes de accidentabilidad en el molino Agroindustrias Jequetepaque S.R.L 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo - Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/158742/Correa_NGA-Valdez_AKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallo, Ó., Hawkins, D., Luna, J., y Torres, M. (2019). Trabajo decente y saludable en la agroindustria en América Latina. Revisión sistemática resumida. *Revista Facultad Nacional De Salud Pública*, 37(2), 7–21. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v37n2a03>
- Gallo, Ó., Hawkins, D., Luna-García, J. y Torres-Tovar, M. (2020). Producción de aceite de palma en Colombia: ¿trabajo decente y saludable? *Revista Ciencias de la Salud*, 18(2), 88-110. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.9260>
- Ghezzi, P., Hallak, J. C., Stein, E. H., Ordoñez, R., Salazar, L., & IDB Invest (2022). *Competing in Agribusiness: Corporate Strategies and Public Policies for the Challenges of the 21st Century*. <https://doi.org/10.18235/0004347>
- Gobierno de México. (2017). *Agroindustria en México*. <https://www.gob.mx/firco/articulos/agroindustria-en-mexico?idiom=e>
- González, O. M. (2023). Las codependencias de la agroindustria en Sinaloa, México. *Perfiles latinoamericanos: revista de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México*, 31(61), 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9157718>
- Grisales, M. (2020). *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. [Artículo, Universidad Católica de Pereira]. Archivo digital. <https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/832725f1-d3b7-48b0-bb45-ce1ff5e2d64a>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.
- International Labour Organization. (ILO, 2021). *Safety and health in agriculture*. https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardous-work/WCMS_110188/lang--en/index.htm
- Kirillova, L. S. (2022). Guarantees of the Employer's Rights: Exploring the Problem. *Uchenye Zapiski Kazanskogo Universiteta. Seriya Gumanitarnye Nauki*, 164(4), 18–24. <https://doi.org/10.26907/2541-7738.2022.4.18-24>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, [FAO]. (2025). *Las biotecnologías en la agroindustria en los países en desarrollo*. <https://www.fao.org/biotech/sectoral-overviews/agro-industry/es/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2025a, 29 de mayo). La Agenda para el Desarrollo Sostenible. <https://www.>

- [un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/](https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/)
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2025b, 29 de mayo). Objetivo 8: *Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2025, 29 de mayo). Trabajo decente. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>
- Polo, R., Romeo, F., Pantigoso, P., Villalobos, O. (2023). Importancia de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en los gobiernos locales: Una revisión sistemática. *Revista de climatología*, 23(1), 3474-3483. <https://doi.org/10.59427/rccli/2023/v23cs.3474-3483>
- Rahayu, S. (2021). Penentuan Agribisnis Unggulan Komoditi Pertanian Berdasarkan Nilai Produksi di Kabupaten Kerinci. *Journal Manajemen dan Sains*, 6 (1), 154-159. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.242>
- Ramírez L. y Corredor J. (Eds.). (2022). *Migración y trabajo decente: Retos para el Sur Global*. Dejusticia. <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2022/02/Migracio%CC%81nTrabajo-Web.pdf>
- Ramírez, O. (2020). *El trabajo decente en México: un análisis por regiones socioespaciales, 2019* [Tesis de doctorado, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales] Repositorio Flacso. <https://flacso-repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1026/273>
- Requena, F. (2024). Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, (92), 11-44. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.92.11>
- Riva N., Grandi D., Cruzat B., Alvarado R. (2024). Validación de cuestionarios para la medición de variables en salud: conceptos fundamentales. *Medwave*, 24(01): e2746 <https://doi.org/10.5867/medwave.2024.01.2746>
- Romero-Rodríguez, S., Mateos-Blanco, T., Moreno-Morilla, C., & Zammitti, A. (2024). El trabajo decente en el desarrollo de la carrera: Un análisis comparativo de las percepciones de estudiantes universitarios italianos y españoles. *Educación XXI*, 27(1), 131-156. <https://doi.org/10.5944/educxx1.36969>
- Souza, E., Moreno, M., & Hermosillo, L. (2023). El concepto de trabajo decente: el caso de México antes y después de la pandemia por la Covid-19. *DIXI*, 25(1), 1-21. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.10>
- Tarazona Mirabal, H. (2020). Observaciones para la construcción y validación de instrumentos de investigación. *Desafíos*, 11(2); 177-82. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.213>