

Condiciones laborales de los dueños de los Micro y pequeños negocios del comercio detallista

María José Ornelas Mellado
Universidad de Guanajuato

Martha Ríos-Manríquez
Universidad de Guanajuato
martha@ugto.mx

Resumen

La pandemia del COVID-19, ha llevado a la ruina a empresas de todo el mundo, y los que sobrevivieron, les ha costado salir adelante en su camino de sostenibilidad de su empresa, con un impacto mayor en los negocios más pequeños. Por ello, este trabajo analiza las condiciones laborales de los dueños de las micro y pequeñas empresas del comercio al por menor, con dos objetivos, el primero es identificar la relación entre las variables estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, instalaciones laborales y sanidad, y desarrollo de la empresa. Y el segundo establecer el nivel de estabilidad laboral de los dueños de las micro y pequeñas empresas del comercio al por menor de Celaya, Guanajuato México. Mediante un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y de análisis correlacional. Los resultados indican que los dueños y dueñas de las empresas de comercio detallista consideran que su estabilidad laboral es buena, aunque su estabilidad económica es regular y que también ellos como los trabajadores, esperan reconocimiento por sus logros.

Palabras clave: Condiciones laborales, estabilidad laboral, micro y pequeñas empresas.

Introducción

El SARS-Cov-2 o COVID-19, es una enfermedad respiratoria con un alto índice de contagio. Proveniente de la familia de los Coronavirus. Toman este nombre debido a la forma que tiene las partículas de dicho virus. Existe un par de antecedentes de estas enfermedades, el SARS-COV, también proveniente de China en el año de 2002 y el MERS-CoV en 2012.

En el año de 2019 fue descubierto el SARS-Cov-2, en Wuhan, provincia China, existen varias hipótesis del origen de esta mutación del Coronavirus, la más conocida que proviene del consumo del murciélago. A finales de este año Comienza una pandemia en China, donde mucha gente perdió la vida y los comercios se vieron afectados ya que tuvieron que cerrar debido al confinamiento que hubo en dicho país. Pronto esta se extendió a gran parte del mundo. En marzo del 2020 se presentó el primer caso de dicha enfermedad en territorio mexicano, con ello el país entro en una etapa de contingencia, en la cual se implementaron medidas de cuarentena y confinamiento. Esto causó pánico entre la población. El país comenzó a enfrentarse con una de las peores crisis ya que por un lado estaba el salvaguardar la vida humana y por el otro no matar la economía. En este sentido el sector financiero fue el más golpeado ya que permaneció cerrado durante varios meses esto provocó una recesión económica. Solo comparable a situaciones de guerra, donde todas las economías se paralizan y las sociedades entran en pánico. (CEPAL, 2020). La humanidad y especialmente los gobiernos mundiales se encuentran en una encrucijada en la que dos de las fuerzas que mueven el planeta se encuentran en jaque, casi suponiendo una posible elección entre salvar una de ellas o la otra, dichas fuerzas son la economía y la salud. En estos momentos ser emprendedor y tener una MiPymes en cualquier parte del mundo, es una condición sin precedentes para sobrevivir en el mercado y sobre todo enfrentar los retos para estar preparados, ser competitivos y lograr permanencia de las Pymes en nuestra región, esto se constituye en una referencia de la capacidad de anticipación y respuesta a los retos del entorno ante la actual crisis económica. En el desarrollo de este proyecto se realizó una recopilación de datos referente a los diferentes sectores económicos. Para conocer cuál fue su comportamiento a partir del inicio de la pandemia. Cómo cuales fueron las estrategias implementadas en marketing, redes sociales, etc.

La Universidad de Guanajuato se suma a este proyecto de investigación con el objetivo de contribuir en el análisis de las problemáticas que enfrenta la MiPymes en el Estado, en el país y en Iberoamérica y proponer a los agentes sociales y económicos soluciones conjuntas para la recuperación de las MiPymes con base en sus necesidades reales. Lo que me motivo para iniciar este verano de investigación fue hacer y conocer ¿Qué es un Verano de La Ciencia? ¿Qué aspectos o que es lo que lo hace un investigador de cierto tema?, ¿Qué motivos tiene uno para poder conocer sobre temas diversos? ¿Será que es interesante

integrarse a un verano de investigación? Generar ambientes propicios para el surgimiento de ideas y el intercambio de conocimientos es la base para generar más y mejor investigación universitaria. En definitiva, si queremos dar como profesionales lo que perseguimos como estudiantes, primero, potenciar la investigación es una necesidad del sistema; segundo, investigar es una opción personal entusiasta y voluntaria, y tercero, pertenecer o ayudar a un equipo investigador es buscar un sentido a la tarea diaria. ¡Todos somos responsables! ¡Todos podemos aportar! ¿Qué futuro queremos? Tratar de la investigación científica del COVID-19 y las empresas implica enfrentarse a los problemas epistemológicos generados por la misma ciencia, tales como la naturaleza de los conceptos empleados y su relación con la realidad, el método utilizado o la validación de sus verdades. Tales cuestiones se consideran tradicionalmente englobadas en la filosofía de la ciencia, una rama del saber siempre entre la filosofía y la ciencia, entendidas como concepciones diferentes del conocimiento. Pues la historia enseña que es un tema tratado tanto por filósofos que no dominan el entramado, a veces muy complicado, de la ciencia, como por científicos sin experiencia suficiente en los profundos contenidos del mundo de la filosofía. Es cierto que en el año 2020 en el mundo azotó una pandemia derivada de nombre SARS-CoV-2, conocido como COVID-19. Que por ende se dio la base de esta investigación de Condiciones laborales del capital humano en tiempos de pandemia que colaboran en las MiPymes de Guanajuato y en conocer del cómo reaccionaron o qué estrategias implementaron las MiPymes en cuanto a la pandemia COVID-19 y qué estrategias realizaron para su supervivencia. Ante la emergencia de salud pública de interés internacional que representa el nuevo brote de coronavirus COVID-19, las organizaciones deben estar preparadas para posibles impactos prolongados en el bienestar del personal, las operaciones, las cadenas de suministro y la economía en general que surge de una enfermedad infecciosa que se propaga a nivel mundial.

Las empresas deberían tomarse el tiempo ahora para revisar sus estrategias y planes de resiliencia y respuesta a las crisis para estar bien preparados para los posibles impactos de este virus. Existen al menos 12 sectores de la economía dentro de los cuales se encuentran micros, pequeñas y medianas empresas gravemente afectadas, las MiPymes son consideradas por la ONU como la espina dorsal de la mayoría de los países del mundo, al representar el 90% de su tejido empresarial, generar entre el 60 y el 70% del empleo y ser responsables de la mitad de todo el PIB que se genera a nivel global. Actualmente, bajo las circunstancias de

la pandemia podríamos hablar de 3 categorías de PyMES, la primera abarca aquellas compañías que han decidido replantear su modelo de negocio buscando seguir siendo competitivas y han salido adelante, la segunda categoría relaciona las que no contaron con herramientas que les permitieran afrontar la situación actual llevándolas a desaparecer del mercado, y por último tenemos una tercera categoría donde se encuentran aquellas que están en proceso de decidir qué hacer para sobrevivir a los cambios en el entorno. Todo esto ha propiciado una reducción de la actividad productiva que se ha dejado notar negativamente en el mercado de trabajo, incrementando el desempleo (Baldwin y Weder, 2020). Para los profesores y alumnos de la Universidad de Guanajuato especialistas en el estudio de la micro y pequeña empresa es fundamental participar en este proyecto internacional de investigación ya que los informes y productos generados serán de gran utilidad para las empresas y agentes sociales y económicos, facilitando información para la toma de decisiones en el ámbito estratégico y económico. Esta investigación será una valiosa herramienta para la planeación de las estrategias a seguir, tanto en la gestión de la empresa, como en el establecimiento de políticas públicas que ayuden a reactivar la economía (Sánchez, 2021).

1.1. Planteamiento del problema

Ante el COVID-19, La organización mundial de la salud (OMS), emitió alertas y recomendaciones sanitarias frente a los contagios de las personas. Estas recomendaciones fueron para las organizaciones de salud, gobiernos, personas y empresas. En México, el Gobierno, estableció lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral, obligando a las empresas a adecuar sus instalaciones, establecer protocolos e invertir recursos económicos proteger de manera individual y colectiva a las personas que laboran en su empresa. Esta obligatoriedad les fue más difícil a las empresas micro y pequeñas sobre todo del comercio al por menor por su falta de recursos técnicos, humanos y económicos para enfrentar la pandemia del COVID-19, situaciones que afectaron las condiciones laborales de las y los empresarios en su estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, instalaciones laborales y sanidad, y desarrollo de la empresa. (Ríos-Manríquez, 2022)

1.2. Preguntas de investigación

En este trabajo se plantearon diversas preguntas de investigación como: ¿Cuáles son los factores que afectan a las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al

por menor?, ¿la estabilidad económica es una variable positiva y significativa en las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al por menor?, ¿El reconocimiento es una variable positiva y significativa en las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al por menor?, ¿La flexibilidad salarial es una variable positiva y significativa en las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al por menor?, ¿La flexibilidad interna es una variable positiva y significativa en las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al por menor?, ¿Las instalaciones laborales y sanidad son una variable positiva y significativa en las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al por menor?, ¿El desarrollo de la empresa es una variable positiva y significativa en las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al por menor?, ¿Cuál es el nivel de estabilidad laboral de las y los empresarios del comercio al por menor en Celaya, Guanajuato, México?

1.3. Justificación

El comercio al por menor es de gran importancia para todos los países, pues brindan a los consumidores acceso a productos de todo tipo, de acuerdo con datos de la OCDE (2020), dan trabajo a 1 de cada 12 trabajadores, ocupando un parte importante en las cadenas de valor como proveedores del hogar y puntos de venta, además de ser proveedores de otras empresas. El impacto del COVID-19, afecto a todos los negocios que no vendían artículos esenciales y no esenciales, disminuyendo sus ventas, por ejemplo en Estados Unidos, las ventas de minoristas de ropa disminuyeron en el 89.3% de abril 2020 en referencia de 2019, pero las ventas de las tiendas de abarrotes aumentaron de 13.2%, En la Unión Europea, las ventas de productos no alimenticios disminuyeron en 23.8% de abril 2020 en referencia de 2019, mientras que las ventas de alimentos, bebidas y tabaco se incrementaron en 1.2% en referencia de 2020 respecto de 2019 (OCDE, 2020). En México, el comercio minorista sufrió un desplome del 35.2% en 2020, en venta de ropa, accesorios, zapatos,, papelería y esparcimiento (32%), abarrotes y bebidas (14.6%), autos y refacciones 13.6%), ferretería 1.8%), enseres domésticos y electrónicos (13.4%) y tiendas de autoservicios y departamentales 1.3%), aunque los ramos de salud, comercio electrónico vieron incrementos en sus ventas, según datos de INEGI (Amador, 2020) .A nivel estatal, en Guanajuato, están instalados 272,559 negocios, de los cuales 25342 están ubicados en Celaya. El 40% de los

negocios en Celaya, son empresas comerciales, por ello es catalogado como un ayuntamiento con altísima actividad de comercio al por menor, según datos de INEGI (Medina, 2022).

Considerando que es necesario realizar investigaciones sobre los factores que han afectado las condiciones laborales de las y los empresarios del comercio al por menor de Celaya, Guanajuato, México (Ríos-Manríquez, 2022). Este estudio permitirá profundizar las condiciones laborales de las empresarias y empresarios del comercio al por menor de Celaya, Guanajuato, México.

1.4. Objetivos de investigación

1. Identificar la relación entre la estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, instalaciones laborales y sanidad, y desarrollo de la empresa.
2. Establecer el nivel de estabilidad laboral de los dueños de las micro y pequeñas empresas del comercio al por menor de Celaya, Guanajuato México.

Marco teórico

2.1. Condiciones laborales de las y los dueños de las empresas

Durante la pandemia muchas microempresas o negocios tuvieron que reingeniárselas durante la pandemia enfrentar muchos retos, adaptarse a las nuevas tecnologías para que siguieran en marcha y no perder capital o clientes. El interés para desarrollar nuevos proyectos, el suministro y subcontratación de trabajadores, el trabajo de temporada, ambiente físico y ambiente de trabajo quedan condicionados a sus expectativas de producción, ventas y utilidades. (Ríos-Manríquez, 2022)

La pandemia del COVID-19 está produciendo un impacto muy profundo sobre la economía y la sociedad de América Latina y el Caribe. La CEPAL estima que antes de finales de 2020 podrían cerrar 2,7 millones de empresas, equivalentes al 19% de todas las firmas de la región. En el caso de las microempresas este porcentaje podría llegar al 21%. En términos de empleo, esto generaría la destrucción de más de 8,5 millones de puestos de trabajo: 8,1%

del total del empleo formal en el sector empresarial y más de un quinto de los puestos de trabajo generados por las microempresas. (CEPAL2020a, CEPAL, 2020b)

El micro y la pequeña empresa en México en la actualidad enfrentan muchos obstáculos para su supervivencia, que se originan desde su invalidación como negocio formal hasta las variables macroeconómicas que afectan su operatividad. (Ríos-Manríquez, 2022)

2.2. Condiciones laborales del recurso humano

El recurso humano se puede definir “como el conjunto de las capacidades que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos” (Becker, 1964:55). Por ello, las empresas consideran que el recurso humano debe ser competente y generar valor a los resultados de las empresas, por lo cual, es indispensable que el capital humano tenga conocimientos, habilidades, actitudes que faciliten que desempeño sea exitoso (Alveiro, 2009), además de capacitarlos, incluyendo a los directivos, dueños o dueñas de las empresas.

2.3. Factores que afectan las condiciones laborales

Para lograr un nivel óptimo de rendimiento de todo el recurso humano desde los dueños o dueñas de las empresas, directivos, gerentes, supervisores, encargados, secretarias, vigilancia, etc., deben conocer claramente sus funciones en la empresa, tener una estabilidad económica aceptable, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, instalaciones laborales y sanidad y desarrollo de la empresa.

2.3.1. Estabilidad económica y las condiciones laborales

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012)

Para (Heiskanen, Klementova y Klementova, 2014), la estabilidad económica incluye en cinco variables principales: la forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y, por último, las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados; todas se reflejan en formas específicas en situaciones y condiciones de trabajo determinadas.

Por tanto, la calidad de vida laboral es un fenómeno bastante lento que es posible estudiar a partir de comparaciones estadísticas, correlaciones y estudios cualitativos. Sin embargo, a pesar de que ha mejorado desde su concepción, aún existe una confusión relativa, sobre todo para la dirección de algunas empresas, como, por ejemplo, aquellas que tienen una estructura muy rígida con un alto grado de renuencia a los cambios, principalmente en las que manejan sistemas de producción tradicionales como las de tipo industrial; en las que prestan servicios es mayor el nivel de adopción de esta filosofía. (Heiskanen, Klementova y Klementova, 2014)

En razón a lo anterior, el énfasis reside en la sólida construcción de la relación social y psicológica que se da entre una compañía y su personal.

2.3.2. El reconocimiento y las condiciones laborales

Las empresas aprovechan el conocimiento y potencial de las personas que la componen, cuyos resultados se muestran en la motivación y la satisfacción de los recursos humanos, en los beneficios obtenidos, llamadas también utilidades, como señalan Vera y Suárez (2018:183). “Las organizaciones actuales están inmersas en contextos cambiantes (cambios tecnológicos, sociales o económicos) que requieren estructuras y procesos organizacionales flexibles y adaptativos, y son muchas las empresas que han apostado por un proceso de cambio organizacional”. Por ello, las empresas deben reconocer el trabajo del recurso humano y el recurso humano debe reconocer a los dueños y dueñas de las empresas, considerando que el reconocimiento es la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento hacia la labor de los empleados de una empresa (Polindara, 2020) o de los empleados a sus empleadores.

2.3.3. Flexibilidad salarial, Flexibilidad interna y las condiciones laborales

La flexibilidad laboral se asocia a la necesidad de medir las relaciones laborales (Ibarra y González, 2010), desde la existencia de quién pueda obligar a las empresas a establecer flexibilidad como el Gobierno y los sindicatos (Nickell, 2003; Nunziata, 2003), además la flexibilidad laboral se ve afectada por el mercado interno, proteccionismo a las empresas nacionales, políticas de gasto público, endeudamiento y creación de empleos a través de la apertura de empresas estatales ineficientes (Ibarra y González, 2010). Considerando a la flexibilidad es producto de los cambios en los sistemas de producción (Pollert, 1994; Treham, 2003; Blanchard y Wolfers, 2004.) a través del tiempo.

La flexibilidad se puede clasificar en externa, interna y salarial, las cuales se explican a continuación:

- a. La Flexibilidad externa. Es la capacidad de la empresa para incrementar o disminuir el empleo sin que esto implique grandes costos (Fina, 2001). Tiene que ver con la subcontratación, empresas de trabajo temporal, contratos de formación y aprendizaje, empleo temporal y movilidad geográfica. (Ibarra y González, 2010)
- b. Flexibilidad salarial. Es la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la economía de la empresa y su situación actual, evitando la pérdida del empleo y su capacidad para retribuir a sus trabajadores por su productividad y su capacidad de retención (Ibarra y González, 2010). Tiene que ver con la política de la empresa a la moderación salarial, eliminación del salario mínimo, modificación de escalas salariales y eliminación de prestaciones por desempleo. (Ibarra y González, 2010)
- c. Flexibilidad interna. Es la capacidad de la empresa para asignar al recurso humano actividades dentro de la organización adaptándose a los mercados (Fina, 2001). Tiene que ver con la rotación de personal, horas extras, modificación de la jornada laboral, trabajo de tiempo parcial y teletrabajo. (Ibarra y González, 2010)

Por su parte Rimbau y Triadó (2006), teorizaron sobre los diferentes tipos o modelos de flexibilidad laboral que podían implementar las empresas. Esencialmente, podían distinguirse los siguientes tipos:

- a. Flexibilidad salarial: se trata de una apuesta por la remuneración variable de los empleados, no vinculando los salarios con las características de los puestos de trabajo sino con el rendimiento u otras variables.
- b. Flexibilidad en el espacio de trabajo: es la versión más conocida del trabajo flexible. Los empleados pueden desempeñar algunas o todas sus funciones en localizaciones ajenas a las instalaciones físicas de las empresas. Como ocurre en el nuevo Smart Working.
- c. Flexibilidad funcional: este modelo de organización de la fuerza de trabajo se apoya en la polivalencia de los empleados al no vincularlos con un puesto específico dentro de la empresa.
- d. Flexibilidad de plantilla: es la posibilidad de ajustar el número de trabajadores a las características de cada coyuntura económica o momento del calendario. Libertad en la estructura organizacional de cada departamento.

2.3.4. Desarrollo de la empresa y las condiciones laborales

En el diseño del trabajo de las actividades dentro de una empresa, una aportación relevante es el modelo de las características del puesto, propuesto por (Hackman y Oldham, 1976). El modelo se basa en la idea de que la tarea en sí es clave para la motivación laboral de las personas. Agregando que de la eficiencia de las actividades realizadas por todo el recurso humano que participa en las empresas depende del desarrollo y crecimiento del negocio.

2.3.5. Instalaciones laborales y sanidad y las condiciones laborales

El pasado 19 de mayo, el director del IMSS dio a conocer los Lineamientos Técnicos de Seguridad Sanitaria en el Entorno Laboral (los Lineamientos), siendo de aplicación obligatoria para el inicio de las actividades el próximo 1 de junio de los cuales han sido consideradas como esenciales de conformidad con los Acuerdos de la Secretaría de Salud publicados en el Diario Oficial de la Federación el pasado 14 y 15 de Mayo. Autoevaluación del Protocolo de Seguridad Sanitaria A partir del 18 de mayo, de acuerdo con los Lineamientos, las empresas e industrias responderán el documento denominado “Autoevaluación del Protocolo de Seguridad Sanitaria”, que sintetiza dicho protocolo y que necesariamente bajo el acuerdo de buena voluntad debe basarse y tener su respaldo en dicho

Protocolo, en la plataforma correspondiente. Además, deberán responderse los datos generales de identificación que dicha plataforma contenga y cumplimentar la Carta Compromiso. De acuerdo con los Lineamientos, en ningún momento las empresas podrán reiniciar actividades sin haber recibido la aprobación del IMSS. Autoevaluación que tendrán que llevar a cabo las empresas, la cual consta de 78 puntos que incluyen promoción de la salud, capacitación y sistemas de gestión, entre otras. (Gobierno de México, 2020)

Se establecieron las estrategias generales de control que se contemplaron en todos los centros de trabajo sin importar su actividad, los cuales serán de carácter obligatorio como (Gobierno de México, 2020):

- Promoción de la salud
- Medidas de Protección en Salud
- Controles de ingresos y egreso
- Medidas de prevención de contagio en la empresa
- Uso de equipo de protección personal

En base a la literatura, se establecen las hipótesis de este estudio.

H₁. El nivel de estabilidad laboral de las empresarias y empresarios del comercio al por menor es buena.

H₂. La asociación entre la estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, instalaciones laborales y sanidad, y desarrollo de la empresa, es positiva y significativa.

Metodología

Esta investigación se realizó con un enfoque cuantitativo no experimental acerca de las condiciones laborales de los empresarios del comercio detallista en tiempos de pandemia de las micro y pequeñas empresas de Celaya, Guanajuato, México. Mediante un análisis de tipo descriptivo mediante tablas de contingencia para describir la muestra y las variables de esta investigación, para posteriormente realizar un análisis correlacional, basados en las hipótesis de investigación.

3.2 Instrumento

El instrumento objeto de estudio se consideró de Pérez, Ríos-Manríquez, y Ferrer (2022). Con 22 ítems (ver Tabla 1).

Tabla 1. Dimensiones de las condiciones laborales.

Dimensiones de las condiciones laborales	Código	Ítems
1. Estabilidad Económica	CondLab 1	Estabilidad económica
	CondLab 2	Salario
	CondLab 3	Sindicato
2. Reconocimiento	CondLab 4	Reconocimiento por logros
	CondLab 5	Trabajar en lo que estudio
	CondLab 6	Información de cambios y mejoras
	CondLab 7	Importancia del capital humano
3. Flexibilidad Salarial	CondLab 8	Seguridad social
	CondLab 9	Prestaciones
	CondLab 10	IMSS
	CondLab 11	Seguro médico particular
4. Flexibilidad Interna	CondLab 12	Horarios flexibles
	CondLab 13	Contrato indefinido
	CondLab 14	Espacio de comunicación
	CondLab 15	Buen ambiente de trabajo
5. Instalaciones laborales y Sanidad	CondLab 16	Instalaciones adecuadas
	CondLab 17	Fácil acceso al trabajo
	CondLab 18	Calidad de la sanidad
	CondLab 19	Prestigio de la empresa
6. Desarrollo de la empresa	CondLab 20	Puesto definido
	CondLab 21	Oportunidad de desarrollo
	CondLab 22	Capacitación

Fuente: Pérez, Ríos-Manríquez, y Ferrer (2022).

3.4. Muestra

Los participantes en esta investigación fueron los dueños y dueñas de los negocios de comercio al por menor ubicadas geográficamente en Celaya, Guanajuato, México, con una muestra a conveniencia de 44 Mype, con el único requisito que los negocios debían ser comercio al menor. En la tabla 2, se observa que la muestra la componen el 55.8% de empresarios y 44.2% son empresarias. Por tamaño el 93% son micro negocios y el 7% son pequeñas empresas. Por estudios el 55.8% tiene estudios de secundaria el 23.3% de

preparatoria, en ambos casos los del género masculino tienen mayor preparación en secundaria (32.6%) y 14% de los empresarios con estudios de preparatoria. Cabe mencionar que 2.3% de las empresarias no respondió su nivel de estudios.. (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Muestra por número de empleados por género y estudios

Estudios	Género	Número de empleados		Total
		Micro de 0 a 10 empleados	Pequeña de 11 a 30 empleados	
No contestó	Femenino	2.3%		2.3%
	Total	2.3%		2.3%
Primaria	Femenino	2.3%		2.3%
	Masculino	2.3%		2.3%
	Total	4.7%		4.7%
Secundaria	Femenino	23.3%		23.3%
	Masculino	32.6%		32.6%
	Total	55.8%		55.8%
Preparatoria	Femenino	7.0%	2.3%	9.3%
	Masculino	14.0%		14.0%
	Total	20.9%	2.3%	23.3%
Licenciatura	Femenino	2.3%	2.3%	4.7%
	Masculino	4.7%		4.7%
	Total	7.0%	2.3%	9.3%
Ingeniería	Femenino		2.3%	2.3%
	Masculino	2.3%		2.3%
	Total	2.3%	2.3%	4.7%
Total	Femenino	37.2%	7.0%	44.2%
	Masculino	55.8%		55.8%
	Total	93.0%	7.0%	100.0%

Fuente. Elaboración propia.

La muestra por antigüedad, número de empleados y por tipo de comercio detallista, se muestra en la Tabla 3, observando que el 68.2% son empresas maduras, de las cuales 65.9% son micro empresas de 0 a 10 empleados y 2.3% son pequeñas de 11 a 30 empleados. Por tipo de comercio 43.2% son “Comercio al por menor de abarrotes y alimentos (4611)”; 43.2% “ Servicios de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas (7225)”; seguido de negocios dedicados al “Comercio al por menor de mobiliario, equipo y accesorios de cómputo, teléfonos y otros aparatos de comunicación (4662)”; “Comercio al por menor de bebidas, hielo y tabaco (4612)”; Comercio al por menor de artículos de papelería, libros, revistas y periódicos (4653)”; “Comercio al por menor de mascotas, regalos, artículos religiosos, desechables, artesanías y otros artículos de uso personal(4659)”;

“Comercio al por menor de automóviles y camionetas (4681)”;

”Otros servicios recreativos (7139)”, con 2.3% respectivamente.

Tabla 3. Muestra por antigüedad, número de empleados y por tipo de comercio detallista

Antigüedad de la empresa	Número de empleados	Código SCIAN							Total	
		4662	4611	4612	4653	4659	4681	7139		7225
Empresas jóvenes (10 o menos años funcionado)	Micro de 0 a 10 empleados		11.4%	2.3%		2.3%			11.4%	27.3%
	Pequeña de 11 a 30 empleados	2.3%					2.3%			4.5%
	Total	2.3%	11.4%	2.3%		2.3%	2.3%		11.4%	31.8%
Empresas maduras (más de 10 años funcionando)	Micro de 0 a 10 empleados		29.5%		2.3%			2.3%	31.8%	65.9%
	Pequeña de 11 a 30 empleados		2.3%		0.0%					2.3%
	Total		31.8%		2.3%			2.3%	31.8%	68.2%
Total	Micro de 0 a 10 empleados		40.9%	2.3%	2.3%	2.3%		2.3%	43.2%	93.2%
	Pequeña de 11 a 30 empleados	2.3%	2.3%				2.3%			6.8%
	Total	2.3%	43.2%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	2.3%	43.2%	100.0%

Fuente. Elaboración propia.

Con la prueba de Alfa de Cronbach, se analizó la consistencia interna del instrumento, observando en la Tabla 4, de manera global la consistencia del instrumento es adecuada $\alpha=0.945$ (Nunnally y Bernstein, 2005; Celina y Campo, 2005), con 21 ítems. De manera individual, la variable con un grado de confiabilidad más alto es la flexibilidad interna ($\alpha=0.928$) seguida de reconocimiento ($\alpha=0.915$), y la más baja es Estabilidad laboral ($\alpha=0.662$) con valor aceptable.

Tabla 4. Consistencia interna

Variabes	N de elementos	Alfa de Cronbach
Estabilidad Laboral	3	0.662
Reconocimiento	4	0.915
Flexibilidad salarial	4	0.849
Flexibilidad interna	3	0.928
Instalaciones laborales y sanidad	3	0.675
Desarrollo del puesto	4	0.859
Total	21	0.945

Fuente. Elaboración propia.

Análisis de los resultados

Se analiza primeramente, los ítems que pertenecen a las variables sujetas de este estudio. En la variable Estabilidad económica se consideraron 3 afirmaciones, en la Tabla 5, se observa que los empresarios y empresarias consideran así regular su estabilidad económica (2.80) y salario justo (2.89), pero no tienen representación sindical para sus trabajadores.

Tabla 5. Descriptivos de la variable Estabilidad económica

	N	Media	Desviación estándar
Estabilidad económica	44	2.80	1.153
Salario justo	44	2.89	1.185
Existencia de representación sindical	44	0.07	0.452
N válido (por lista)	44		

Fuente: Elaboración propia.

En la variable Reconocimiento los empresarios y las empresarias perciben como regular el reconocimiento que reciben de sus trabajadores por sus logros (3.02), lo que estudio le ha apoyado de manera regular en su negocio (3.11), sus trabajadores, lo consideran como un elemento regularmente importante (3.22) y su comunicación con sus trabajadores es regular (3.21), ver la Tabla 6.

Tabla 6. Descriptivos de la variable Reconocimiento

	N	Media	Desviación estándar
Reconocimiento por logros	43	3.02	1.205
Trabajo relacionado con estudio	44	3.11	1.262
Informa de los cambios a sus trabajadores	43	3.21	1.226
Ser considerado como un elemento importante	44	3.32	1.377
N válido (por lista)	43		

Fuente: Elaboración propia.

En relación a la Flexibilidad salarial, los empresarios y empresarias poseen un seguro de malo a regular (2.73), evalúan que sus prestaciones son casi regulares al igual que el servicio social que les proporciona el Instituto mexicano del seguro social (IMSS=3.18) y que cuando recurre al médico particular el servicio que le ofrecen es casi regular (2.98), ver Tabla 7.

Tabla 7. Descriptivos de la variable Flexibilidad salarial

	N	Media	Desviación estándar
Tiene seguro	44	2.73	1.086

Pago de prestaciones (vacaciones, aguinaldo, etc.)	44	2.89	1.146
IMSS	44	3.18	1.419
Seguro medico particular.	43	2.98	1.300
N válido (por lista)	43		

Fuente: Elaboración propia.

En la variable Flexibilidad interna, se les cuestiono, si los horarios en su negocio eran flexibles y hechos a su medida, evaluado casi bueno (3.75), regularmente pueden ofrecer contrato indefinido a sus trabajadores (3.07), Consideran que el para expresar sus necesidades (3.20) lo evalúan como regular, y que el ambiente de trabajo con sus colaboradores es regular (3.25), ver Tabla 8.

Tabla 8. Descriptivos de la variable Flexibilidad interna

	N	Media	Desviación estándar
Horarios flexibles y hechos a mi medida	44	3.75	4.818
Contrato indefinido	44	3.07	1.336
Tener el espacio para expresar necesidades	44	3.20	1.268
Buen ambiente de trabajo	44	3.25	1.314
N válido (por lista)	44		

Fuente: Elaboración propia.

Durante la pandemia, un punto de suma importancia son las instalaciones laborales y la sanidad que tiene la empresa, a este respecto se realizaron 3 cuestionamientos. Los resultados se observan en la Tabla 9. Las empresarias y los empresarios, comentaron que sus instalaciones o espacios para descanso son de regular a bueno (3.59), aunque es regular el fácil acceso a su empresa ofrecido a sus trabajadores (3.48), al igual que la calidad de la sanidad otorgada por su empresa (3.30).

Tabla 9. Descriptivos de la variable Instalaciones laborales y sanidad

	N	Media	Desviación estándar
Tener instalaciones o espacios para descanso	44	3.59	3.113
Fácil acceso al trabajo	44	3.48	1.798
Calidad de la sanidad	43	3.30	1.372
N válido (por lista)	43		

Fuente: Elaboración propia.

Cuestionando a las empresarias y empresarios sobre el desarrollo de sus trabajadores en el puesto, ellos perciben que el prestigio que tiene su empresa es malo (2.30), de manera

regular proporciona y tiene claramente definidas las actividades y responsabilidades de sus trabajadores (3.41), otorga una capacitación regular a sus trabajadores (3.14) y evalúa como regular la oportunidad de crecimiento ofrecido a sus trabajadores.

Tabla 10. Descriptivos de la variable Desarrollo de los trabajadores en el puesto

	N	Media	Desviación estándar
Pertenecer a una empresa de prestigio	44	2.30	1.837
Tener actividades y responsabilidades claramente definidas	44	3.41	1.352
Oportunidad de crecimiento	44	3.16	1.311
Tener capacitación	44	3.14	1.268
N válido (por lista)	44		

Fuente: Elaboración propia.

Con la finalidad de observar en qué medida las variables de esta investigación se relacionan linealmente, se utilizó la prueba de correlación de Pearson. Observando en la Tabla 11, que la asociación entre las variables es de manera positiva y significativa a excepción de instalaciones laborales y sanidad con estabilidad económica (0.264) y flexibilidad interna (0.242). La asociación positiva y significativa más alta es con desarrollo del puesto con reconocimiento (0.908) y Flexibilidad salarial (0.830) y Flexibilidad salarial con reconocimiento (0.881) a nivel de 0.01.

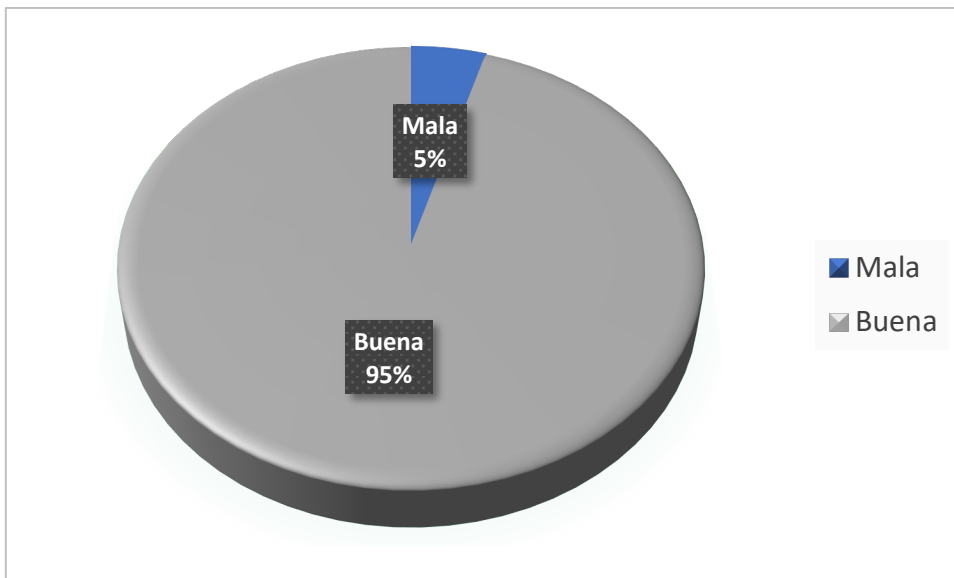
Tabla 5. Asociación entre las variables estabilidad laboral, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, instalaciones laborales y sanidad y desarrollo de la empresa.

	Estabilidad económica	Reconocimiento	Flexibilidad Salarial	Flexibilidad Interna	Intalaciones Laborales y Sanidad	Desarrollo de la empresa
EstabilidadEconómica	1					
Reconocimiento	.637**	1				
Flexibilidad Salarial	.756**	.881**	1			
Flexibilidad Interna	.559**	.729**	.650**	1		
Intalaciones Laborales y Sanidad	0.264	.393**	.384*	0.242	1	
Desarrollo en el Puesto	.600**	.908**	.830**	.670**	.461**	1

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Por último, se observa en la Gráfica 1, que las empresarias y empresarios de los negocios del comercio al por menor de Celaya, Guanajuato, México, consideran rotundamente que su estabilidad laboral es buena (95.5%) y solo el 4.5%, la considera mala. Figura 1. Nivel de Estabilidad laboral de las y los empresarios del comercio al por menor de Celaya, Guanajuato, México.



Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Esta investigación permitió profundizar sobre las condiciones que padecen las empresarias y empresarios del comercio al por menor. Los resultados permitieron determinar que su estabilidad económica es buena, por lo que se acepta la hipótesis H1. “El nivel de estabilidad laboral de las empresarias y empresarios del comercio al por menor es buena”, cabe mencionar que ninguno de los empresarios que participaron en esta investigación dijo que fue excelente. Lo que indica que los dueños y dueñas de los negocios al por menor tienen mucho que trabajar para que su condición sea excelente. Y se acepta parcialmente la hipótesis H2. “La asociación entre la estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, instalaciones laborales y sanidad, y desarrollo de la empresa, es positiva y significativa”, porque la asociación es positiva y significativa en casi todas las

dimensiones a excepción de instalaciones laborales y sanidad con estabilidad económica y flexibilidad interna.

Otras conclusiones son que su estabilidad económica es regular al igual que el salario que reciben, consideran que sus trabajadores regularmente reconocen sus logros, sus estudios no los han apoyado en su totalidad para sacar adelante su trabajo, y evalúan de manera regular la comunicación con sus trabajadores. Se enfrentan a una seguridad social casi regular al igual que las prestaciones que le permiten su negocio. Sus horarios los evalúa como buenos en relación a su flexibilidad y que son hechos a su medida, que regularmente ofrecen contrato indefinido a sus trabajadores, pero su ambiente de trabajo es regular. Consideran que a pesar de su esfuerzo, las instalaciones laborales y sanidad de su empresa la califican como regular y consideran que el prestigio de empresa es mala.

Esta investigación tiene como limitación el tamaño de la muestra, por lo que las futuras líneas de investigación son ampliar la muestra y profundizar en el análisis estadístico para enriquecer las conclusiones de esta investigación.

Referencias

- Alveiro, M. C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 11(1): 3-22.
- Amador, O. (25 de febrero de 2021). Ventas minorista tienen caída récord en 2020. El Economista. Recuperado de <https://www.economista.com.mx/empresas/Ventas-minoristas-tienen-caida-record-en-2020-20210225-0030.html>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management and Business Research*, 12(18).
- Baldwin, R. y Weder di Mauro B. (2020). *Economics in the Time of COVID-19*. CEPR Press.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital. A theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press, New York and London.
- Blanchard, O. y Wolfers, J. (2004). *Competencia laboral en el mercado laboral*. Serie Propuestas, 4, octubre, México.

- Celina, O. H. y Campo A. A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach, *Revista colombiana de psiquiatría*, XXXIV(4), 572 – 580, <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- CEPAL (2020a). *América Latina y el Caribe ante la pandemia del COVID-19: efectos económicos y sociales*. Informe Especial COVID-19, N° 1, 3 de abril, Santiago. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL (2020b). *Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación*. Informe Especial COVID-19, N° 2, 21 de abril. Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- Gobierno de México (2020). lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral. Ciudad de México. Recuperado de https://www.sedeco.cdmx.gob.mx/storage/app/media/COVID19/Lineamientos_de_Seguridad_Sanitaria._Versio_n_17_
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Heiskanen, A., Klementova, J. y Klementova, J. (2014). The job satisfaction as a regulator of the working behaviour. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190.
- Ibarra, C. M. A., y González, T. L. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y Administración* [online]. 231:33-52.
- Medina, A. (23 de julio de 2022). El 10% de los negocios en el estado son de Celaya. El Sol del bajío. Recuperado de <https://www.elsoldelbajio.com.mx/local/el-10-de-negocios-en-el-estado-son-de-celaya-7502798.html>
- Nickell, S. (2003). Labour Market Institutions and Unemployment In OECD Countries. *Cesifo DICE Report*.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, H. (2005). *Teoría psicométrica*. México: McGraw Hill Interamericana
- Nunziata, L. (2003). Unemployment, Labor Market Labor Institutions & Shocks. *New Directions in Labour Market Flexibility Research*. London. www.dti.gov.uk/er/emar/events.htm

- OCDE (2020). *COVID-19 y el sector minorista: impacto y respuestas políticas*. OECD, recuperado de <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-y-el-sector->
- Pérez, Ríos-Manríquez, y Ferrer (2022). La Satisfacción Laboral en Tiempos de Pandemia del Sector Calzado en Guanajuato, México. *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 62:193-217.
- Polindora, V. (2020). Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira – Valle del Cauca. [grado]. p.4 http://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconocimiento_laboral.p
- Pollert, A. (1994). *¿Adiós a la Flexibilidad?*. Comp informes y estudios. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Edición en español. Madrid. 45-84.
- Rimbau, G., E., Triadó, I. X. (2006). La flexibilidad laboral en la empresa. *Revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, 19(197): 38-48.
- Ríos, M. M. (2022). *Condiciones laborales del capital humano en tiempos de pandemia que colaboran en las Mipymes de Guanajuato*. Veranos de investigación UG 2022.
- Treham, B. (2003). Productivity hocks and the Unemployment Rate. *FRBSF Economic Review. Federal Reserve Bank of San Francisco*.
- Vera, C. N. y Suárez, C. A.M. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1): 180-186. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>