



PRISMA ODS
REVISTA MULTIDISCIPLINARIA
SOBRE DESARROLLO SOSTENIBLE

ISSN: 3072-8452

**TRABAJO DECENTE EN LA
OPERACIÓN LOGÍSTICA
ADUANAL EN EL PUERTO DE
MANZANILLO, COLIMA,
MÉXICO**

*DECENT WORK IN CUSTOMS
LOGISTICS OPERATIONS AT
THE PORT OF MANZANILLO,
COLIMA, MEXICO*

AUTORES

**AURELIO DENIZ
GUIZAR**

UNIVERSIDAD DE COLIMA,
MÉXICO
MÉXICO

**OSCAR BERNARDO
REYES REAL**

UNIVERSIDAD DE COLIMA,
MÉXICO
MÉXICO

**MARTHA BEATRIZ
SANTA ANA ESCOBAR**
UNIVERSIDAD DE COLIMA,
MÉXICO
MÉXICO

**MARÍA ADELAIDA
SILVESTRE CAMPO**
UNIVERSIDAD DE COLIMA,
MÉXICO
MÉXICO

Trabajo Decente en la Operación Logística Aduanal en el Puerto de Manzanillo, Colima, México

Decent Work in Customs Logistics Operations at the Port of Manzanillo,
Colima, Mexico

Aurelio Deniz Guizar

adenizguizar@ucol.mx

<https://orcid.org/0000-0001-9333-5800>

Universidad de Colima, México

México

Oscar Bernardo Reyes Real

oscarreal@ucol.mx

<https://orcid.org/0000-0001-7631-1946>

Universidad de Colima, México

México

Martha Beatriz Santa Ana Escobar

m_santaana@ucol.mx

<https://orcid.org/0000-0002-8183-6146>

Universidad de Colima, México

México

María Adelaida Silvestre Campo

[Adelaida scampos@ucol.mx](mailto:Adelaida_scampos@ucol.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-8646-4807>

Universidad de Colima, México

México

Artículo recibido: 21/11/2025

Aceptado para publicación: 27/12/2025

Conflictos de Intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

La expansión comercial y la necesidad de la mano de obra a nivel global ha impulsado a que el trabajo decente adquiriera relevancia en el mundo, en especial en países de economías emergentes como lo es México, es por esto que desde 1999 la organización internacional del trabajo (OIT), asume esfuerzos por lograr la mejora continua en las condiciones laborales, así mismo en el 2015 la organización de la naciones unidas (ONU) plantea 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con la finalidad de mejorar las condiciones laborales globales y dentro de ellos se busca a través del octavo ODS el “trabajo decente y el crecimiento económico”. El objetivo de la investigación es realizar un análisis de las condiciones laborales que brindan las agencias aduanales a través del concepto de trabajo decente, en esta investigación se analizan las dimensiones de empleo, protección social, derecho laboral y diálogo social, tomando como objeto de estudio 2 agencias aduanales de las más grandes que operan en el puerto de Manzanillo, Colima, la metodología es mixta utilizando como técnicas la encuesta y la entrevista y como instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista con las cuatro dimensiones, y 10 items en cada dimensión, para el acopio de la información, se aplicó el cuestionario a los colaboradores y de 2 agencias aduanales que operan en el puerto de Manzanillo, evaluado en la escala de Likert así como, una entrevista dirigida a puestos directivos y gerenciales dentro de la empresa. En los resultados se puede identificar que en más del 75% de las empresas se ha avanzado en la implementación de buenas prácticas del trabajo decente en agencias aduanales que operan en el puerto, siendo un índice favorable que fortalecerá el cumplimiento de la propuesta realizada por la ONU y apoyada por 197 países que buscan la inclusión en la Agenda 2030.

Palabras clave: trabajo decente, agencias aduanales, trabajo digno, ODS, OIT

ABSTRACT

The commercial expansion and the need for labor at a global level has driven decent work to acquire relevance in the world, especially in countries of emerging economies such as Mexico, which is why since 1999 the International Labor Organization (ILO), assumes efforts to achieve continuous improvement in working conditions, Likewise, in 2015 the UNO proposes 17 Sustainable Development Goals (SDGs) in order to improve global working conditions and within them the eighth SDG seeks "decent work and economic growth". Decent work has had relevance in the world, especially in developing countries such as Mexico, mainly in places with high rates of labor informality, which is why since 1999, the International Labor Organization (ILO) assumes efforts to fight for the continuous improvement of working conditions, likewise in 2015 the United Nations Organizations (UNO) raises 17 ODS seeking to improve global conditions and within them is sought through the eighth ODS "decent work and economic growth". The objective of this research is to analyze the perception about the implementation of decent work in 3 customs agencies that operate in the port of Manzanillo, Mexico. The methodology is a mixed one, based on a survey evaluated on a Likert scale and a interview guide directed to management positions within the company. Results show Us that more than 75% progress has been made in the implementation of these agreements in customs agencies located in the port of Manzanillo, Mexico, being an index of favorability that will strengthen the compliance agreed by the ONU and 197 countries in the 2030 Agenda.

Keywords: decent work, customs agencies, labor dignity, ODS, ILO

INTRODUCCIÓN

El desarrollo comercial en el puerto de Manzanillo se ha incrementado en los últimos 10 años de manera exponencial y se espera lograr en el último año la movilización de 4,000,000 de contenedores, así lo proyecta la Administración del Sistema Portuario Nacional, Manzanillo (ASIPONA) con lo que deja de manifiesto la calidad de los servicios con los que realiza sus operaciones portuarias y logísticas en donde se involucran empresas competitivas, generadoras de fuentes de empleo, en donde, las agencias aduanales que se ubican en los puertos mexicanos, cuentan con un despliegue tecnológico en materia de seguridad, en capacidad y automatización de procesos, convirtiéndose en el sector que genera la creación de miles de empleos anualmente. A medida que se pactan acuerdos internacionales, aumenta el flujo de trabajo y de esta manera se genera un flujo de tareas y actividades que deben ser desarrolladas por personas de la región, las cuales gozan de unos beneficios a cambio del tiempo y esfuerzo que realizan en estas compañías.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su agenda 2030 plantea 17 ODS, de los cuales el 8vo. ODS relaciona el “Trabajo decente y crecimiento económico”, el cual toma relevancia en este tipo de empresas ya que anualmente requieren de miles de personas en mano de obra. En esta investigación, se consultaron 2 agencias aduanales que operan en el puerto de Manzanillo, México y forman parte de la red de agencias aduanales que transportan contenedores desde y hacia destinos dentro y fuera del continente. Adicionalmente, la investigación se desarrolla a partir de las metas planteadas por la ONU con relación al trabajo decente y el crecimiento económico.

Base Teórica

En las costas del océano pacífico en el estado de Colima se encuentra Manzanillo, un puerto multipropósito de clase mundial, actualmente el puerto más importante de México en donde operan 28 líneas navieras, con una influencia comercial de 165 destinos alrededor del mundo, con influencia en 21 estados del país los cuales en conjunto producen el 68% del Producto Interno Bruto (PIB) y se concentra el 55% de la población total.

(ASIPONA,2024). De todos es sabido que las operaciones del comercio internacional han reactivado las economías y posicionan los lugares donde estas se realizan, en los entornos globales ejemplo de ello es:

El puerto de Manzanillo está posicionado como el más importante del país integrado a la Cuenca del Pacífico. Cuenta con relaciones multiescalares, especialmente con Asia y, es por eso, por lo que ha desarrollado infraestructura, servicios de primer orden y un amplio sistema intermodal hacia el interior del país. (Sotelo, 2016, p. 11). La presente investigación se inicia

debido al índice de crecimiento económico que presenta el país y el puerto actualmente, en donde el trabajo es el elemento base para el diseño y organización de la vida social, así, el ser humano se relaciona con el entorno y responde a sus necesidades y aspiraciones. Algunas de las formas son al producir, subsistir, intercambiar, distribuir los bienes y servicios, y configurar relaciones sociales (Barreto, 2001). El trabajo decente constituye el número 8 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible establecidos en la Agenda 2030, en donde señala que “para conseguir el desarrollo económico sostenible, las sociedades deberán crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente” (ONU, 2015).

El concepto de trabajo decente nace en 1999 en la 87° conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde por primera vez fue presentada por Juan Somavía la noción del trabajo decente.

Por su parte Gálvez, et al., (2011) afirman: El trabajo decente busca que los trabajadores tengan una garantía de ingreso digno para que así se cubran sus necesidades de protección social, salud, vivienda y educación, así como también que las condiciones del trabajo sean las adecuadas y se respeten las normas de un buen trabajo al igual que tener un diálogo social. Por ende el trabajo decente es aquel que cumpla con todas las demandas que presenta una familia común en México, que sería el satisfacer vestuario, educación, alimento, pagos de la vivienda y servicios, así como el estricto cumplimiento de las normas.

Las regiones se han convertido en redes económicas como resultado de los procesos de integración, donde la competitividad se desarrolla con facilidad gracias al libre acceso y a los programas de integración que se llevan entre los países, los cuales pretenden ejecutar procesos de inversión en infraestructura para así generar competitividad en las regiones más rezagadas en este aspecto (Rodgers, 2002).

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2018).

Uno de los propósitos de la OIT es revertir los impactos negativos de la globalización, entre ellos se pueden enumerar “la efectiva aplicación de normas internacionales del trabajo; el mejoramiento de las condiciones de empleo e ingresos; la ampliación de la protección social y el fortalecimiento del diálogo social” (Lanar, 2015). La OIT organizó dos misiones sobre el

trabajo en el marco de su programa el empleo global: en Ceilán (actual Sri Lanka) y en Kenia en 1972, “donde empezó a teorizar el problema del desempleo desde una perspectiva diferente, sentando las bases de lo que posteriormente sería su contribución a los estudios del empleo y del sector informal” (Gálvez, 2011).

La OIT, adoptó en su 87a. reunión, en 1999, el Programa de Trabajo Decente, en donde “Se compromete promover las condiciones que brinden oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Gálvez, 2011). En documentos de la OIT de 1999 el trabajo decente es caracterizado como un trabajo de calidad, cualidad que viene en reemplazo de su carácter productivo y bien remunerado. En el año 2001 en el Panorama Laboral publicado por la OIT, se dio a conocer un Índice de Desarrollo de Trabajo Decente (ITD) con aplicación en América Latina para el período 1990-2000.

La herramienta de análisis permitió conocer, mediante indicadores agregados económicos y sociales que definen 13 categorías de trabajo decente, la evolución del trabajo decente en quince países de la región, tanto en lo que se refiere a la evolución de cada país durante ese período, como la posición relativa entre los mismos. (Lares, 2016).

Por primera vez se presentó la noción del trabajo decente, definiéndolo como “el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social” (OIT, 1999).

La OIT encomendó al Instituto Internacional de Estudios laborales (IIEL) proveer estrategias para la difusión y la promoción del trabajo decente, así como enmarcar este concepto en una estructura teórica y metodológica. “Hasta la fecha no se ha logrado definir una metodología única para medir el nivel del trabajo decente que sea ampliamente aceptada” (Gálvez, 2011).

La iniciativa para un trabajo decente propuesta por la OIT cuenta con 4 objetivos estratégicos, el primero es el empleo, el segundo es el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, después la protección social y por último el fomento del diálogo, esto para que se logren las condiciones de trabajo idóneas para los trabajadores (Villacis y Reis, 2016). Son estos 4 objetivos los que se tomaron como base de las dimensiones para esta investigación.

Por otro lado, México es un país con un alto porcentaje de empleos informales en comparación con los empleos formales. El sector informal se caracteriza por ser un grupo de personas que producen bienes o servicios principalmente con la finalidad de crear empleos e ingresos para las personas menos favorecidas que no pueden acceder a un empleo formal (Contreras, 2019). A pesar de que el país cuenta con un índice de desempleo bajo a comparación de otros países de la región, tiene un alto porcentaje de empleos informales lo

cual es relevante para los objetivos de los ODS, en específico el 8 ODS que describe el Trabajo Decente.

El trabajo decente ha tenido relevancia tanto en América Latina como en México, porque resalta una serie de condiciones ideales de trabajo, buscando la mejora continua de las condiciones sanas de trabajo (Cornelio, 2019). Es por lo anterior que, para tratar de afrontar los desafíos de la empleabilidad en el mundo, la OIT ofrece el concepto de trabajo decente, un modelo integrado de análisis del derecho del trabajo y de la protección social (Gil, 2017). Así mismo, surge la necesidad de la dignificación del trabajo en los sectores menos favorecidos, que se mejoren las condiciones laborales de los colaboradores. Es por lo anterior que la OIT trae el concepto de trabajo decente el cual es abordado por varios años en la OIT y que en la actualidad hace parte de los 17 ODS planteado por la ONU en su Agenda 2030.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, fue aprobada en septiembre de 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la firmaron 193 Estados y se convirtió en la guía o la hoja de ruta para el trabajo de los países en beneficio de una nueva visión y proyección de empresas socialmente responsables hasta el año 2030. La agenda 2030 contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas, estos ODS buscan tener en claro el bienestar de las personas, la agenda 2030 busca y trabaja en una evolución de las sociedades productivas y consumidoras. (Pelaez, 2021)

Por consiguiente, dentro de la Agenda 2030, se plantea el trabajo decente constituyéndose así:

El objetivo 8 de los ODS, trabajo decente y crecimiento económico, se compone de 12 metas que buscan contribuir al desarrollo económico sostenible mediante la creación de condiciones para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía. En México, el lento crecimiento no ha incidido tanto en el desempleo como en las condiciones laborales, que incluso han tendido a deteriorarse. (Pelaez, 2021, p. 43) Una de las metas planteadas por la ONU en el octavo ODS es que las empresas mejoren drásticamente las políticas de inclusión y de favorabilidad para los empleos en personas menos favorecidas y mejorar las condiciones actuales de trabajo. La recomendación se enfoca en brindar más oportunidades de un trabajo decente a los Jóvenes, siendo este el motor para la construcción y consolidación de nuevos empleos, brindar enfoque a las mujeres buscando así la igualdad de condiciones y requisitos para acceder a un empleo, y por último, dar la capacidad y oportunidad de emplear personas en condición de vulnerabilidad y/o discapacidad (Peláez, 2021). El mercado laboral mexicano se caracteriza por bajas tasas de desempleo, altos porcentajes de informalidad laboral, bajos salarios y grandes diferencias entre las distintas regiones del país. Importantes

segmentos de la población tienen la necesidad de acceder a algún ingreso monetario, que sólo pueden generar mediante el único factor productivo del que disponen: el trabajo. (Peláez, 2021, p. 40)

Desde otra perspectiva el trabajo decente, es aquel que favorece al trabajador en cuanto a: organización del trabajo (intensidad, estabilidad, salario); prevención de riesgos laborales; seguridad social; inclusión, diversidad y equidad; autonomía para la libertad sindical y posibilidad de negociación colectiva (Gallo et al., 2019).

METODOLOGIA

En proyecto de investigación analiza la percepción y las buenas prácticas en la implementación del trabajo decente en 2 agencias aduanales, en el municipio de Manzanillo, México. La metodología propuesta, es de carácter mixta (cualitativa y cuantitativa) la cual utilizará un cuestionario como instrumento para la recolección de datos de los colaboradores de las agencias aduanales, este cuestionario contiene 40 preguntas las cuales están clasificadas en la escala Likert, además se hará una entrevista con una guía de entrevista a un colaborador de nivel directivo o gerencial permitiendo recolectar datos mediante visitas a cada agencia aduanal. Lo anterior, permite construir un análisis de la percepción de los colaboradores acerca del trabajo decente. Tal cual, como Bedoya & Tangarife (2010) plantean en su artículo distintas metodologías de acercamiento al trabajo decente. Esta investigación se caracteriza por dividirse en 4 dimensiones: dimensión del empleo, dimensión de protección social, dimensión del derecho laboral y dimensión del dialogo, el cuestionario incluyó 40 ítems divididos en las cuatro dimensiones del trabajo decente y cada una de ellas constó de 10 ítems. Se utilizó una escala Likert que va de 1 a 7, donde 1 es nunca y 7 es siempre. Se incluyeron además 4 preguntas invertidas (ítem 3, 20, 28 y 29) con la finalidad de asegurar que el encuestado analice cada ítem al responder. Para su aplicación se empleó la herramienta Formularios de Google.

Se realizó una prueba piloto del cuestionario con la finalidad de determinar la confiabilidad de este, el instrumento fue validado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.88 para la dimensión Empleo, 0.90 para Protección Social, 0.86 para Derechos Laborales y 0.89 para Diálogo Social. El Alfa global del instrumento fue de 0.88, lo que indica una excelente consistencia interna, permitiendo afirmar que el cuestionario es confiable para su aplicación en estudios sobre condiciones laborales.

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento

Dimensiones del trabajo decente	Alfa de Cronbach
Empleo	0.88
Protección social	0.90
Derechos laborales	0.86
Diálogo social	0.89
Promedio global	0.88

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados más relevantes que se lograron obtener derivado de los instrumentos utilizados en la investigación como son la observación participativa, las entrevistas a profundidad y el soporte teórico de la revisión documental, se incluyen en una tabla de origen y en tablas resumen que filtran y sintetizan la información en cada una de las cinco dimensiones que hacen posible la valoración del trabajo decente.

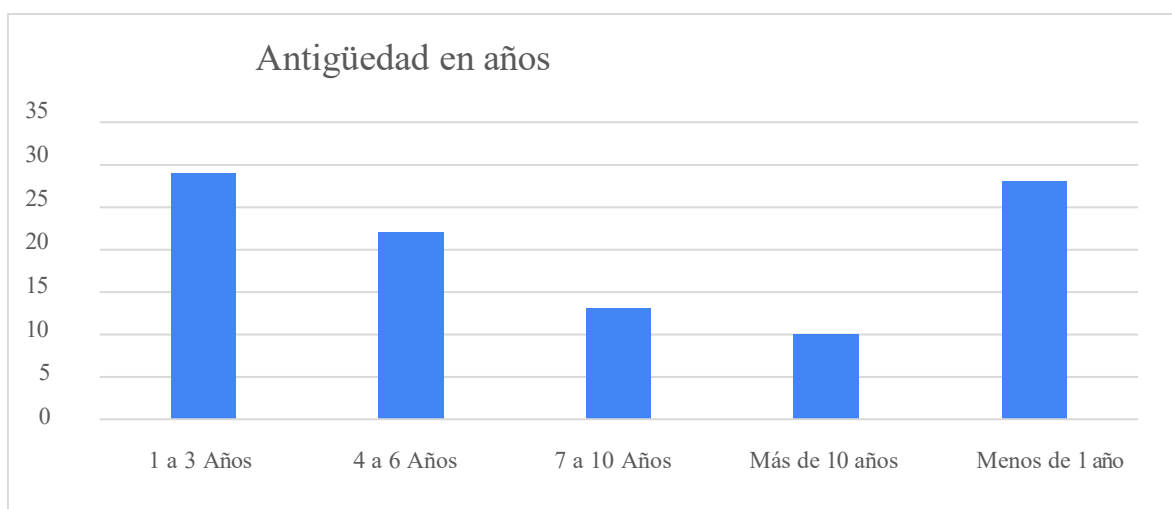
RESULTADOS

Se encuestaron a 124 colaboradores de 2 agencias aduanales en puerto de Manzanillo, México. A partir de la aplicación del instrumento para extraer información y después de un análisis exhaustivo de la información dentro de los principales hallazgos extraídos del cuestionario realizado en las agencias estudiadas se encontró que el 55% de los colaboradores son mujeres y el 45% son hombres, además el 14,7% de las mujeres se encuentran en cargos directivos, el 23,5% se encuentran en cargos de nivel medio y el 16,7% en cargos de nivel operativos. A comparación de los hombres que se encuentran el 12,7% en cargos directivos, el 19,6% en cargos de nivel medio y el 12,7% en puesto de nivel operativo. Además, se interpreta que los cargos con mayor ingreso mensual tienen dos características: poseen posgrado y además tienen más de 3 años laborando para las compañías. Dentro de los objetivos del Trabajo Decente, se expresa de forma clara que una de las metas es alcanzar la justicia y la igual en las condiciones de empleo y calidad de trabajo digno, esto genera que dentro de las empresas las mujeres tengan protagonismo, sean apoyadas.

Figura 1. Comparación de nivel de puesto por género

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 1, se identifica que las agencias aduanales consultadas en términos de igualdad para mujeres y hombres están cumpliendo ya no existe una brecha dentro de los puestos de trabajos por género, siendo así las mujeres la que mayor puestos ocupa en estas organizaciones. Además, se analiza la antigüedad en años de los colaboradores en las organizaciones, esto, con el fin de conocer que porcentaje de la población de colaboradores se encuentra dentro de los límites de una de las metas del trabajo decente el cual dice que busca la estabilidad de sus trabajadores mediante la inclusión y la igualdad de oportunidades.

Figura 2. Antigüedad en años

Fuente: Elaboración propia.

A raíz de lo anterior, expresado gráficamente, se analiza que en las organizaciones el 44% de los empleados tienen más de 4 años en las organizaciones y cerca del 56% tienen menos de 3 años. A partir de lo anterior se deduce que estas empresas tienen la oportunidad de brindar estabilidad laboral mediante el trabajo sostenido e inclusivo, la constante capacitación de sus empleados y que debe construirse un plan de carrera en las organizaciones, es así como las oportunidades de trabajo se convierten en una constante y a medida que los colaboradores mejoran sus condiciones laborales aumenta el flujo de trabajo en la empresa y por consecuencia se incrementa el número de oportunidades laborales dentro de estas

Derivado de la aplicación de la encuesta a colaboradores acerca del trabajo decente y sus dimensiones se logra extraer información que muestra como perciben el trabajo decente el personal de las agencias aduanales encuestadas

Dimensión del empleo

Cerca del 69,6% de los empleados perciben que su salario es justo de acuerdo al esfuerzo que realiza y al menos el 30,4% sienten que el salario medianamente remunera el esfuerzo que realizan. Además, el 96,1% de los colaboradores consideran que sus capacidades son superiores a las que el trabajo demanda, y así mismo el 67,6% de los empleados consideran que sus capacidades son mayores a las que el trabajo les demanda contrario al 32,4% que considera que medianamente sus capacidades son mayores al trabajo que desempeñan. Así mismo, el 73,5% de los empleados considera que su trabajo conlleva superar retos día a día mientras el 26,5% considera que estos puestos mínimamente conllevan retos a superar día a día.

Se logra identificar que al menos el 54% de los encuestados consideran que el número de horas que dedica a su empleo está dentro de la normatividad laboral, así mismo un 58,8% de estos empleados perciben que las condiciones laborales van de acuerdo a la normatividad laboral, contrario a un 46% que considera que las horas que dedica a la ejecución de su labor cumple mínimamente con las condiciones laborales y un 41,2% consideran que las condiciones cumplen parcialmente la normatividad laboral.

Además, un 60,4% de los colaboradores perciben que existen posibilidades de ascenso en la empresa, así mismo reciben capacitación para mejorar sus funciones y retroalimentación de sus jefes. Contrario a un, 39,6% de empleados que sienten que mínimamente reciben capacitación para mejorar sus funciones y reciben retroalimentación de sus jefes, así mismo consideran que dentro de las organizaciones medianamente existen posibilidades de ascenso.

Dimensión de la protección social

En este apartado el 67,7% de los empleados consideran que el empleo les brinda estabilidad económica, un 30,4% considera que medianamente y un 6,9% consideran que su trabajo no les genera estabilidad económica y laboral. Además, un 78,4% de los encuestados consideran que sus ingresos le permiten cubrir los gastos de alimentación, de educación y vestuario de ellos y sus familias, contrario a un 21,6% que considera que sus empleos medianamente les permite cubrir estos gastos.

Además, un 72,5% de la muestra indica que los ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus gastos de alimentación, un 23,5% considera que medianamente y un 4% considera que sus ingresos no le permiten cubrir sus gastos de vivienda. Adicionalmente, el 89,2% de los colaboradores consideran que los jefes le brindan asistencia médica y un 91,2% considera que en caso de enfermedad gozan de apoyo de sus superiores, contrario a un 10,8% que considera que medianamente gozan de asistencia médica y un 8,8% que percibe que su patrón no lo apoyará en caso de enfermedad. Así mismo, un 98% de los empleados consideran que se les respeta las incapacidades medicas distinto a un 2% de empleados que consideran que no se les respetan las incapacidades médicas.

Un 80,4% de los empleados consideran que en caso de siniestros como pueden ser huracanes, sismos, derrames de petróleo etc. Se han sentido apoyados por su patrón, un 12,7% considera que medianamente se han sentido apoyados y un 6,9% no se ha sentido apoyado. Además, un 40,2% de los empleados consideran que en otro empleo si gozarían de mejores condiciones en seguridad social, un 39,2% considera que probablemente y un 20,6% considera que no gozaría mejores condiciones laborales.

Dimensión del derecho laboral

De los colaboradores encuestados cerca del 85,6% consideran que goza de días de descanso laboral, los jefes les otorgan las vacaciones a que tienen derecho y disfrutan de tiempo de calidad con su familia y/o amigos, contrario a un 3,7% que considera que mínimamente su trabajo les permite gozar de estos, y un 10,7% que considera que no pueden gozar de descanso laboral, calidad de tiempo con familiares y/o amigos y disfrutar de las vacaciones a las que tienen derecho. Adicionalmente, el 85,3% de los colaboradores reciben las prestaciones económicas a las que tienen derecho, un 10,8% consideran que mínimamente y un 3,9% considera que no recibe estas prestaciones económicas.

El 82% de los colaboradores perciben que su integridad personal es respetada en el trabajo, se sienten valorados y respetados por su patrón al igual que por sus compañeros, no han sido víctimas de acoso dentro de la empresa y consideran que se le respetan sus derechos humanos, un 15% de los encuestados responde que medianamente perciben lo anterior mencionado y un 3% considera que no se han sentido valorados ni respetados por su patrón al igual que por sus compañeros y han sido víctimas de acoso dentro de la empresa

Dimensión del dialogo

Cerca del 84% de los colaboradores perciben que existe una buena comunicación con sus jefes y sus empleados, contrario a un 16% que considera que mínimamente hay una comunicación fluida. Cerca del 97% de los empleados sienten que sus opiniones son tomadas en cuenta y un 3% consideran que no son tomadas en cuenta. Así mismo, un 96,1% de los empleados sienten que el ambiente laboral es agradable y un 3,9% considera que no es agradable.

De la muestra el 66,7% de los empleados reconocen que las empresas organizan eventos y asisten a ellas, contrario 33,3% de empleados mínimamente reconocen que se hagan eventos y que estos asistan a ellas. Referente a si estas organizaciones tienen organizacionales sindicales y los empleados pertenezcan a ellas el 99% de los empleados consideran que no existe ni pertenecen y cerca del 1% tienen nociones o han oído de las organizaciones sindicales, sin embargo, en estas empresas no hay constituidas formalmente organizaciones sindicales. Seguidamente, un 73,5% de los empleados pueden expresarse de manera libre, adecuada y respetuosa contrario a un 20,6% que considera que puede expresarse medianamente y un 5,9% considera que no puede expresarse de manera libre. Por último, un 65,7% de los empleados consideran que hay buena comunicación con todos los actores externos a la organización involucrados con la empresa, un 27,5% percibe la comunicación medianamente buena y un 6,9% no considera buena la comunicación.

Hallazgos

Derivado de las entrevistas realizadas a los directivos de las agencias se constata que en su percepción y acciones que realizan en pro del trabajo decente con sus colaboradores, tienen plena conciencia de que realizan acciones en beneficio de los trabajadores, sin embargo, requiere mejorar las prácticas en materia de trabajo decente, los resultados de las entrevistas realizadas se encuentran en las tablas siguientes:

Tabla 2. Matriz de categoría con directivos

Agencia Aduanal 1		
Dimensión del empleo	<p>La remuneración que les proporciona a sus colaboradores la considera justa de acuerdo a las funciones que desempeñan. Los colaboradores tienen las capacidades físicas e intelectuales para realizar el trabajo. Están en proceso de detectar el talento. Uno de los retos que tienen que superar cada día es sacar adelante su trabajo.</p> <p>Las horas que trabajan sus empleados es de acuerdo a la ley federal del trabajo. En cuanto existe una vacante disponible, lo que se hace en compartir la convocatoria internamente y hacer evaluaciones técnicas para definir qué persona lo merece. Anualmente hay un plan de capacitaciones. Se retroalimenta a los colaboradores mediante evaluaciones anuales de desempeño.</p> <p>Estamos por implementar lo que es el bono por desempeño, pero cubrimos todas las prestaciones que nos marca la ley.</p>	<p>Los empleados cuentan con la garantía laboral de que la empresa está cumpliendo con la normatividad laboral vigente, así mismo, está por implementar un bono en compensación hacia los empleados adicional a lo que dispone la Ley. Se logra evidenciar que se les proporciona el acuerdo justo y que existen mecanismos dentro de la empresa para reemplazar plazas libres con personal interno.</p>
Dimensión de protección	<p>Se brinda estabilidad económica y laboral cumpliendo con lo que dicta la ley, el sueldo de los colaboradores les alcanza para pagar gastos de alimentación de ellos y sus familias, al igual que los gastos de educación, vestuario y educación. Todos los empleados cuentan con seguro social como lo marca la ley. Se les respeta las incapacidades. El apoyo en caso de siniestro se les otorga lo que ellos requieran.</p>	<p>Hasta el momento en la empresa no se evidencia la carencia de alguna necesidad básica de los colaboradores. Los empleadores están protegidos bajo la normal laboral y cuentan con seguro laboral, además que cuentan con el apoyo en caso de siniestro.</p>

Derecho Laboral	Los empleados laboran 5 días y medio. Se les otorga las vacaciones como lo dispone la ley. El tiempo que pasan con sus familias es de calidad. Cada empleado recibe las prestaciones económicas que dicta la ley de trabajo. Solamente los tramitadores corren riesgo su integridad personal. Se han presentado casos donde los colaboradores no se sienten respetados es ahí donde se han solucionado los casos de la mejor manera posible. A través de los valores corporativos se fomenta el respeto y la sana comunicación.	La empresa es cumplida de acuerdo como lo marca la ley, sin embargo, tienen un segmento de empleados que puede correr más riesgo ya que estos son tramitadores y se encuentran fuera de las oficinas. Se evidencia que la empresa ha formado unos valores los cuales está implementando y fortaleciendo.
Dimensión del Dialogo	La comunicación es fluida, a veces falta fomentar más la comunicación desde las gerencias, pero se está trabajando en eso. La comunicación es buena y existe un ambiente agradable. Además, la empresa realiza eventos sociales donde existe muy buena participación de los colaboradores. La empresa no tiene organización sindical. En la empresa se trabaja la inclusión por eso pueden expresar de manera libre. Por último, existe buena comunicación con los actores externos involucrados en la empresa.	La empresa se fundamente en como la comunicación es afectada por factores internos y externos, es por ello que busca que la comunicación sea libre, pero siendo respetuosa para que sea un buen ambiente de trabajo, al mismo tiempo que busca implementar eventos sociales para la integración de sus colaboradores.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3. Resultados de la agencia aduanal No.2

Agencia Aduanal 2		
Dimensión empleo	<p>El salario es justo de acuerdo a sus funciones ya que se hace un estudio de mercado y la canasta básica. Los empleos se categorizan en A, B y C, siendo C el inicial. Existe un proceso de selección el cual permite saber las capacidades que se requieren para el trabajo. Todos los cargos llevan retos a superar cada día, siempre los empleados cuentan con un grupo de compañeros que los apoyan. Dentro de la normatividad laboral 035 se desarrollan las actividades. Dentro de la empresa hay un plan de carrera y a medida que cumplen logros y se superan se les reconoce.</p>	<p>En la agencia aduanal se evidencia que cuentan con una categorización de salarios, lo cual es fundamental para poder fortalecer un plan de crecimiento laboral en la empresa, además el gerente corporativo indica que la empresa cumple dentro de la normatividad laboral.</p>
Dimensión de protección social	<p>Se tiene un contrato por tiempo indeterminado y ahí se les está permitiendo en un momento dado que ya tienen seguro un trabajo más estable, fijo y quincenalmente se les está pagando. El sueldo les alcanza depende mucho de la planificación que tenga cada persona porque los gastos de uno son diferentes a los de otros y pues dependiendo mucho de la familia, los gastos, los compromisos que tengan van a poder ellos solventar sus necesidades. se les respetan las incapacidades medicas a los colaboradores.</p> <p>Los empleados cuentan con seguro social, además se les permite asistir a un centro médico cuando presentan alguna dolencia. Dentro de las instalaciones hay brigadas de emergencias para atender siniestros, además se procura siempre tener información en tiempo real del servicio meteorológico.</p>	<p>Los empleados gozan de contrato a término indefinido lo cual puede brindar estabilidad laboral, los colaboradores tienen un seguro social, se les respetan sus incapacidades y la empresa cuenta con mediciones donde se demuestra que el rango salarial que reciben los empleados les alcanza para cubrir los gastos necesarios en las familias.</p>

Dimensión del derecho laboral	<p>Los colaboradores están en la empresa de lunes a sábado. Gozan de día de descanso semanal. La empresa le da efectivamente todo lo relacionado a aguinaldo, prima vacacional y lo que dicta la normal laboral. Algunos empleados optan por recibir las vacaciones parcialmente, siempre se les recomienda tomarlas completas. Dentro de la empresa se asegura de que los empleados puedan compartir tiempo de calidad con sus familias. Siempre han existido colaboradores que se sienten superiores a los demás, algunos incluso sienten que ganan menos, es allí donde revisamos el plan que cada uno tiene, sus logros y llegamos a un acuerdo dependiendo del cumplimiento y si realmente merezca un ajuste salarial. El respeto dentro de la empresa es primordial, los empleados se sienten valorados, y no discriminados. Así mismo nunca se ha recibido un caso donde los empleados sientan que se vulneran sus derechos humanos.</p>	<p>Los empleados realmente cuentan con las prestaciones sociales, además de reconocimiento laboral por la obtención de sus logros, los empleados laborales de lunes a sábado sin embargo hay días donde lo asisten porque cumplieron satisfactoriamente con las actividades dispuestos, asegurando que ellos puedan gozar tiempo de calidad.</p>
Dimensión del diálogo	<p>Dentro de la empresa los empleados cuentan con un portal de comunicación o pueden buscar a sus jefes inmediatos. Así mismo se evidencia que dentro de los cubículos u oficinas existe comunicación entre los empleados. Existe un ambiente laboral tranquilo y agradable, cada semana un equipo hace una playlist musical esto lleva a que se sientan a gusto. La empresa hace eventos sociales y aproximadamente en 90% de empleados asiste, el 10% son personas en puerto que por sus funciones están laborando. No hay organización sindical dentro de la empresa. Cada empleado tiene la oportunidad de expresarse libremente y por último consideramos que las relaciones exteriores son importantes y siempre tratamos de tener comunicación fluida con los agentes externos.</p>	<p>La comunicación es importante y es tomada en cuenta por los directivos, es por ello que se busca garantizar a través de medios digitales y con los jefes la comunicación directa y fluida. La empresa hace eventos y cuenta con gran participación de los colaboradores, generando confianza en ellos y garantizando la buena participación.</p>

Fuente: Elaboración propia.

El trabajo decente desde la perspectiva de la globalización es fundamentalmente necesario su aplicación si se quiere erradicar la pobreza y mejorar el desarrollo económico, el puerto de Manzanillo es un claro ejemplo de ello, es un lugar donde converge actividades portuarias y población y en donde se ve mucho más el crecimiento de la infraestructura y expansión empresarial que la decencia en el trabajo que realizan los trabajadores.

CONCLUSIÓN

El trabajo decente clarifica conceptos y suma esfuerzos por mejorar las condiciones laborales en la operación logística aduanal. De este concepto se concluye que en las empresas del sector portuario deben sumar esfuerzos para incrementar la comunicación en este aspecto y capacitaciones a sus colaboradores haciendo que se sientan cómodos con los cargos actuales que tiene en las agencias. Además, la mayoría de los empleados que laboran tienen carreras profesionales, lo anterior explica que cuentan con personal calificado para estos puestos de trabajo y que incentiva que, dentro del contexto organizacional, en este ámbito se encuentre un alto grado de habilidades y competencias de alto nivel. Adicionalmente, considerando los resultados obtenidos se recomienda que en lo posible las agencias aduanales inviertan en cursos de capacitación para un mejor reconocimiento de logros de los empleados porque al implementar un plan adecuado que ayude a fortalecer las competencias de los empleados se generaría un incentivo hacia los colaboradores fortaleciendo la capacidad en capital humano y mejorando los procesos productivos de la empresa.

Tanto los directivos como colaboradores logran reconocer que en estas organizaciones se presenta un trabajo digno que ha sido fortalecido mediante la implementación de estrategias que han permitido aumentar la satisfacción laboral y así generar empleos que brinden la garantía de seguridad y estabilidad económica y emocional que los colaboradores buscan. Aunque el trabajo decente cumple con varias metas planteadas y que aún faltan 5 años para el cumplimiento de la Agenda 2030 planteada por la ONU, se logra evidenciar que estas empresas y el mismo país como tal, a través de sus adecuaciones en legislación laboral está uniendo esfuerzo por mejorar las condiciones de sus colaboradores, cumpliendo así con los acuerdos pactados inicialmente.

Si bien, desde 1999 se habla de la dignificación del trabajo, actualmente la implementación de este se ha visto retrasada porque son acuerdos internacionales donde los países toman posición y a partir de ello empiezan a sumar esfuerzos, pero no se convierte en una obligación de estos y en la mayoría de casos se plantean normas en beneficio de los

colaboradores, sin embargo, existe una brecha entre las condiciones laborales y la normatividad laboral vigente en México, es por esto que los gobiernos deben sumarse a mantenerse constantemente informados, así mismo es de vital importancia seguir implementando más acuerdos e investigaciones buscando la mejora continua de las condiciones laborales y el trabajo decente en México y en los países más vulnerables del mundo, ya que no se puede tener un crecimiento económico sin un trabajo decente digno y equilibrado

REFERENCIAS


- Bedoya, J. F., & Tangarife, C. L. (2010). Metodología para la medición del trabajo decente: una aproximación. 47–84.
- Contreras Dávila, T. (2019). Empleo informal. Evolución teórica y criterios para su estimación derivados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Revista Lebrecht*, 11, 11–35. <https://doi.org/10.15332/rl.v0i11.2410>
- Cornelio Landero, E. (2019). Derecho del migrante a un trabajo decente en México. Barataria. *Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, 25, 103–116. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i25.495>
- Eche, D. E. (2017). Migración y trabajo digno en la agricultura familiar del norte del Ecuador a lo largo del año 2016. 14, 1–22.
- Gálvez Santillán, E., Gutiérrez Garza, E., Picazzo Palencia, E., & Osorio Calderón, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región Y Sociedad*, 28(66). <https://doi.org/10.22198/rys.2016.66.a397>
- Gil, J. L. (2017). La dimensión social de la globalización en los instrumentos de la OIT. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*, 5, 1–50. [file:///C:/Users/Josue González/Downloads/Relaciones_laborales_pdf.pdf](file:///C:/Users/Josue%20Gonz%C3%A1lez/Downloads/Relaciones_laborales_pdf.pdf)
- OIT, O. internacional del trabajo. (1999). Memoria del director general: Trabajo decente. 87° Reunión. <https://doi.org/https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Pelaez, Ó. H. (2021). El mercado laboral mexicano ante las propuestas del ODS 8: generar trabajo decente y crecimiento económico The Mexican labor market in view of the SDG 8 proposals: generate decent work and economic growth. 3(14), 38–51.

Roque, E. G. (2022). Derecho y dignidad humana en el trabajo: Derecho a un trabajo decente Right and human dignity at work: right to decent work. 5, 69–98.

© Los autores. Este artículo se publica en Prisma ODS bajo la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Esto permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, incluidos fines comerciales, siempre que se otorgue la atribución adecuada a los autores y a la fuente original.



 <https://doi.org/10.65011/prismaods.v4.i2.112>

Cómo citar este artículo (APA 7ª edición):

Deniz Guizar, A. ., Reyes Real, O. B. ., Santa Ana Escobar, M. B. ., & Silvestre Campo, M. A. . (2025). Trabajo Decente en la Operación Logística Aduanal en el Puerto de Manzanillo, Colima, México. *Prisma ODS: Revista Multidisciplinaria Sobre Desarrollo Sostenible*, 4(2), 495-514. <https://doi.org/10.65011/prismaods.v4.i2.112>