

# *Artículos científicos*



## El bienestar integral laboral en las pequeñas y medianas empresas mexicanas y su correspondencia con los ODS 3 y 8

Luis Ibarra Morales<sup>1</sup>, Laura Woolfolk Gallego<sup>2</sup> y Adrialy Pérez Gaxiola<sup>3</sup>

**Recibido:** 02 de junio de 2024  
**Aceptado:** 05 de septiembre de 2024

### Resumen

El bienestar integral de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresas (pymes) mexicanas ha cobrado una relevancia creciente en los últimos años en cuanto a la implementación de prácticas laborales que promuevan ambientes de trabajo positivos. Esta preocupación tiende a alinearse con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente el ODS 3 (Salud y Bienestar) y el ODS 8 (Trabajo Decente y Crecimiento Económico). El objetivo fue determinar el grado de influencia de los ODS 3 y 8 sobre la probabilidad de ocurrencia en el bienestar integral laboral de los empleados en relación con la disminución de los factores de riesgo psicosociales en las pequeñas y medianas empresas. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de corte transversal de tipo causal-predictivo, mediante un modelo de regresión logística binaria. Se concluye que, el modelo generado presentó una capacidad predictiva del 71.7% en términos de ajuste del valor de la predicción donde los factores psicosociales son disminuidos únicamente por el ODS 3, el cual abarca los aspectos relacionados con los estados afectivos positivos y el bienestar a nivel físico y mental de los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas del Municipio de Hermosillo, Sonora, México.

**Palabras clave:** bienestar integral laboral, factores psicosociales, ODS 3, ODS 8, pymes.

<sup>1</sup>Mexicano. Doctor en Filosofía con Especialidad en Administración por la UANL y con Maestría en Administración por la UNISON. Actualmente, Profesor de Tiempo Completo por la Universidad Estatal de Sonora (UES), adscrito a la Carrera de Licenciado en Administración de Empresas. Miembro activo del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) por el CONACYT y con Perfil Deseable PRODEP. Responsable del Cuerpo Académico: Desarrollo Económico Regional y Competitividad Organizacional. Correo electrónico: [luisim00@hotmail.com](mailto:luisim00@hotmail.com) y [luis.ibarra@ues.mx](mailto:luis.ibarra@ues.mx). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

<sup>2</sup>Mexicana con estudios en Relaciones Comerciales, maestría en Administración y Doctorado en Ciencias por el CIAD. Actualmente, Profesora de Tiempo Completo por la Universidad Estatal de Sonora (UES) adscrita a la Carrera de Licenciado en Administración de Empresas. Miembro activo del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII) por el CONACYT y con Perfil Deseable PRODEP. Responsable del Grupo de Investigación: Administración, Gestión y Desarrollo de las Organizaciones. Correo electrónico: [laura\\_woolfolk@hotmail.com](mailto:laura_woolfolk@hotmail.com) y [laura.woolfolk@ues.mx](mailto:laura.woolfolk@ues.mx). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3518-9187>

<sup>3</sup>Mexicana. Doctora en Ciencias y Maestra en Administración de la Calidad, Licenciada en Administración de Empresas Turísticas. Profesora de tiempo completo adscrita a la Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas por la Universidad Estatal de Sonora. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores (SNII) por el CONACYT y con Perfil Deseable PRODEP. Responsable del Cuerpo Académico: Planeación, Desarrollo Regional y Turismo. Mail to: [adrialy.perez@ues.mx](mailto:adrialy.perez@ues.mx). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1294-1396>

## Comprehensive labor well-being in Mexican small and medium-sized enterprises and its correspondence with SDGs 3 and 8

Luis Ibarra Morales<sup>4</sup>, Laura Woolfolk Gallego<sup>5</sup> y Adrialy Perez Gaxiola<sup>6</sup>

Received: June 02, 2024

Accepted: September 05, 2024

### Abstract

The comprehensive well-being of workers in Mexican small and medium-sized companies (SMEs) has gained increasing relevance in recent years in terms of the implementation of work practices that promote positive work environments. This concern tends to align with the Sustainable Development Goals (SDGs), specifically SDG 3 (Health and Wellbeing) and SDG 8 (Decent Work and Economic Growth). The objective was to determine the degree of influence of SDGs 3 and 8 on the probability of occurrence in the comprehensive work well-being of employees in relation to the reduction of psychosocial risk factors in small and medium-sized companies. The study had a quantitative, cross-sectional, causal-predictive approach, using a binary logistic regression model. It is concluded that the generated model presented a predictive capacity of 71.7% in terms of adjustment of the prediction value where psychosocial factors are reduced only by SDG 3, which covers aspects related to positive affective states and well-being, physical and mental level of workers in small and medium-sized businesses in the Municipality of Hermosillo, Sonora, Mexico.

**Keywords:** comprehensive employee well-being, SMEs, Sustainable Development Goals 3, Sustainable Development Goals 8, workplace stressors.

---

<sup>4</sup>Mexican. Ph.D. in Philosophy with a Specialty in Administration by the UANL and a master's degree in administration by the UNISON. Currently, Full-Time Professor at the Universidad Estatal de Sonora (UES), attached to the Bachelor of Business Administration. Active member of the National System of Researchers (SNII) by CONACYT and with a PRODEP Desirable Profile. Responsibly of the Research group: Regional Economic Development and Organizational Competitiveness. Mail to: [luisim00@hotmail.com](mailto:luisim00@hotmail.com) and [luis.ibarra@ues.mx](mailto:luis.ibarra@ues.mx). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

<sup>5</sup>Mexican with studies in Business Relations, master's degree in administration and Doctorate in Sciences from CIAD. Currently, Full-Time Professor at the State University of Sonora (UES) assigned to the bachelor's degree in business administration. Active member of the National System of Researchers (SNII) by CONACYT and with a Desirable PRODEP Profile. Head of the Research Group: Administration, Management and Development of Organizations. Email: [laura\\_woolfolk@hotmail.com](mailto:laura_woolfolk@hotmail.com) and [laura.woolfolk@ues.mx](mailto:laura.woolfolk@ues.mx). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3518-9187>

<sup>6</sup>Mexican. Doctor of Science and master's in quality administration, Graduate in Tourism Business Administration. Full-time professor assigned to the bachelor's degree in Tourism Business Administration at the State University of Sonora. Member of the National System of Researchers (SNII) by CONACYT and with a Desirable PRODEP Profile. Responsible for the Academic Body: Planning, Regional Development and Tourism. Mail to: [adrialy.perez@ues.mx](mailto:adrialy.perez@ues.mx). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1294-1396>

## O bem-estar integral no trabalho em pequenas e médias empresas mexicanas e sua correspondência com os ODS 3 e 8

Luis Ibarra Morales<sup>7</sup>, Laura Woolfolk Gallego<sup>8</sup> y Adrialy Pérez Gaxiola<sup>9</sup>

**Recebido:** 02 de junho de 2024

**Aceito:** 05 de setembro de 2024

### Resumo

O bem-estar integral dos trabalhadores em pequenas e médias empresas (PMEs) mexicanas tem ganhado relevância crescente nos últimos anos quanto à implementação de práticas laborais que promovam ambientes de trabalho positivos. Essa preocupação tende a se alinhar com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especificamente o ODS 3 (Saúde e Bem-Estar) e o ODS 8 (Trabalho Decente e Crescimento Econômico). O objetivo foi determinar o grau de influência dos ODS 3 e 8 sobre a probabilidade de ocorrência do bem-estar integral laboral dos empregados em relação à redução dos fatores de risco psicossociais nas pequenas e médias empresas. O estudo teve uma abordagem quantitativa, de corte transversal e de tipo causal-preditivo, utilizando um modelo de regressão logística binária. Conclui-se que o modelo gerado apresentou uma capacidade preditiva de 71,7% em termos de ajuste do valor da previsão, onde os fatores psicossociais são reduzidos unicamente pelo ODS 3, que abrange aspectos relacionados aos estados afetivos positivos e ao bem-estar físico e mental dos trabalhadores de pequenas e médias empresas do município de Hermosillo, Sonora, México..

**Palavras-chave:** Bem-estar integral no trabalho, Fatores psicossociais, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 3, Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8, pequenas e médias empresas.

---

<sup>7</sup>Mexicano. Doutor em Filosofia com Especialização em Administração pela UANL e Mestre em Administração pela UNISON. Atualmente é Professor Titular da Universidade Estadual de Sonora (UES), vinculado ao Bacharelado em Administração de Empresas. Membro ativo do Sistema Nacional de Pesquisadores (SNII) pelo CONACYT e com Perfil Desejável PRODEP. Chefe do Grupo de Pesquisa: Desenvolvimento Econômico Regional e Competitividade Organizacional. Correio: [luisim00@hotmail.com](mailto:luisim00@hotmail.com) e [luis.ibarra@ues.mx](mailto:luis.ibarra@ues.mx). ORCID <http://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

<sup>8</sup>Mexicano com estudos em Relações Empresariais, mestrado em Administração e doutorado em Ciências pelo CIAD. Atualmente é Professor em Tempo Integral da Universidade Estadual de Sonora (UES) lotado no Curso de Bacharelado em Administração de Empresas. Membro ativo do Sistema Nacional de Pesquisadores (SNII) pelo CONACYT e com Perfil PRODEP Desejável. Chefe do Grupo de Pesquisa: Administração, Gestão e Desenvolvimento de Organizações. E-mail: [laura\\_woolfolk@hotmail.com](mailto:laura_woolfolk@hotmail.com) e [laura.woolfolk@ues.mx](mailto:laura.woolfolk@ues.mx). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3518-9187>

<sup>9</sup>Mexicano. Doutor em Ciências e Mestre em Administração da Qualidade, Pós-Graduação em Administração de Empresas de Turismo. Professor em tempo integral lotado no Curso de Bacharelado em Administração de Empresas de Turismo da Universidade Estadual de Sonora. Membro do Sistema Nacional de Pesquisadores (SNII) pelo CONACYT e com Perfil PRODEP Desejável. Responsável pelo Corpo Acadêmico: Planejamento, Desenvolvimento Regional e Turismo. Correio para: [adrialy.perez@ues.mx](mailto:adrialy.perez@ues.mx). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1294-1396>

## Introducción

El trabajo humano tiene elementos bidimensionales: puede llevar a las personas a lograr la autorrealización y la excelencia o puede tener impactos negativos de consideración en la salud, en sus aspectos físicos, psíquicos y sociales (Ruiz-Frutos, Garcia, Delclós, & Benavides, 2007).

Históricamente, se han analizado los daños patológicos procedentes de la actividad laboral centrados en los riesgos físicos, químicos, biológicos y ambientales causales de los diversas enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Es por ello, que los acuerdos y tratados internacionales; así como la política pública y la legislación mexicana se han ocupado principalmente de tales factores, mediante el régimen adecuado que trata de prevenir y controlar tales riesgos. No obstante, Q NYCE A QIMA COMPANY, argumenta que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2013, señaló que algunos riesgos físicos habían disminuido debido al interés en las buenas prácticas empresariales, el avance tecnológico y la alineación de las buenas prácticas empresariales a la normatividad existente. Pero, empezaron a surgir nuevos riesgos a enfermedades, no existentes en la normatividad. Entre los riesgos emergentes se incluían los de Riesgos Psicosociales (Q NYCE A QIMA COMPANY, 2022).

Los factores de riesgos psicosociales son considerados un problema global que se presenta de forma transversal en todas las organizaciones, sin importar el giro y tamaño. Es un desafío mundial que afecta a todas las profesiones y a todos los trabajadores al destacar la importancia de los lugares de trabajo para detectar, prevenir y responder adecuadamente, con el objetivo de proteger la salud y la integridad de los empleados. A partir de esto, es crucial comprender que los factores de riesgos psicosociales incluyen elementos que pueden desencadenar trastornos como ansiedad, alteraciones no orgánicas en el ciclo sueño-vigilia, estrés severo y dificultades de adaptación. Estos factores están vinculados a las responsabilidades inherentes al puesto de trabajo, el tipo de horario laboral y la exposición a eventos traumáticos o actos de violencia en el entorno laboral. Por otro lado, un ambiente organizacional positivo fomenta el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa, proporciona la capacitación adecuada para realizar las tareas asignadas, define claramente las responsabilidades de los trabajadores, fomenta la participación activa y la comunicación entre el personal, garantiza una distribución equitativa de la carga laboral dentro de jornadas reguladas conforme a la legislación laboral vigente, y reconoce y evalúa el desempeño de manera justa.

En el contexto de los cambios derivados de la pandemia por SARS-CoV-2 (Covid-19) y la adopción de nuevas prácticas de trabajo, es perentorio que las pequeñas y medianas empresas (pymes) implementen estrategias que no solo aseguren la continuidad del negocio, sino que también promuevan acciones que disminuyan los factores de riesgos psicosociales y generen entornos laborales sanos que originen el bienestar integral de sus empleados. Desde la flexibilidad en el trabajo hasta programas de bienestar y desarrollo profesional, estas iniciativas no solo se enfocan en el beneficio de los empleados, también fortalecen la resiliencia y competitividad de la empresa. Al invertir en el bienestar de sus trabajadores, las pymes pueden crear entornos de trabajo positivos que favorezcan, por un lado, el crecimiento personal de los empleados y, por otro, contribuir al éxito organizacional.

Con base en lo anterior, este estudio se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), enfocándose especialmente en el ODS 3: Salud y Bienestar y en el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. En este sentido, se busca la articulación del Bienestar Laboral Integral en los ODS de la Agenda 2030, sobre todo, en estos tiempos de postpandemia, donde la mayoría de las empresas sufrieron de una u otra forma, los embates de la contingencia sanitaria por SARS-CoV-2. La pandemia trajo por consecuencia algunas modificaciones en la forma de llevar a cabo el trabajo en las empresas, inclusive a cambiar drásticamente el modelo de negocios que antes de la pandemia se venía gestando. Una nueva práctica que tuvo sus “frutos” para muchas empresas y sectores económicos fue el teletrabajo o “home office”. Si bien es cierto, el trabajo desde casa contrajo beneficios para las empresas, también lo fue para los y las trabajadoras en entornos no pandémicos, no obstante, es una realidad que en la actualidad esta modalidad de trabajo ha planteado grandes desafíos para todos (Estrada-Barrera, Trejo-Mendoza & Gálvez-Mendoza, 2022).

La pandemia por el Covid-19 ha resaltado la necesidad de priorizar el bienestar integral laboral debido a los cambios drásticos en las prácticas de trabajo, al incluir el teletrabajo y la adaptación a nuevas normativas de salud. La integración de los ODS 3 y 8 en las pymes es crucial para enfrentar estos desafíos y mejorar el bienestar de los empleados en este nuevo contexto.

En suma, el objetivo es entender cómo cada empresa evalúa las condiciones bajo las cuales sus empleados llevan a cabo sus tareas y cómo éstas se pueden integrar a los ODS antes mencionados, a través la implementación de diversas estrategias que promuevan un entorno de trabajo que minimice los factores de riesgo y fomente el bienestar integral es fundamental para incrementar tanto la calidad de vida de los empleados como la productividad de la organización. Esto implica, entre otras políticas, implementar prácticas que aborden todos los aspectos del bienestar integral laboral, desde la seguridad física hasta el desarrollo profesional y el apoyo emocional en los centros de trabajo. Es decir, el impacto de la pandemia por la contingencia sanitaria, sobre el tejido empresarial no es sólo cuantitativa en términos de número de empleos o de ingresos, sino también cualitativa, dicho de otro modo: el trabajo debe ser entendido antes y después del Covid-19 (Banco Mundial, 2020).

En consecución de lo anterior, se llevó a cabo una investigación en el municipio de Hermosillo, Sonora, México, la cual tuvo como objetivo determinar el grado de influencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 3 y 8 sobre la probabilidad de ocurrencia en el bienestar integral laboral de los empleados en relación con la disminución de los factores de riesgo psicosociales en las pequeñas y medianas empresas.

Para el logro del objetivo de investigación planteado se realizó una revisión profunda de la literatura donde se analizó el marco conceptual de los ODS, en especial, el 3 y 8, así como lo referente al bienestar integral laboral en relación con los factores de riesgo psicosociales en las pequeñas y medianas empresas. Se abordaron estudios empíricos de diversos autores en los temas centrales con la finalidad de generar un modelo de relaciones entre las variables de tal manera que, permita dar respuesta a la interrogante de investigación y a la comprobación de las hipótesis planteadas.

## Planteamiento del problema

Ante el desafío de cambiar el paradigma del desarrollo dominante hacia uno que promueva el desarrollo sostenible, inclusivo y con una perspectiva a largo plazo, es necesario, modificar los patrones de producción y consumo que son inviables a una economía de bienestar, y poner en práctica modelos productivos en donde se pone al centro la igualdad y la dignidad de las personas, lo que implica cambiar el estilo de desarrollo al respetar el medio ambiente y el bienestar social.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), México tiene un 75% de prevalencia de estrés en su fuerza laboral, sólo por arriba de las primeras economías del mundo, como China (73%) y Estados Unidos (59%), por ello, es necesario que en las empresas se tome conciencia acerca de este factor de riesgo psicosocial y sus consecuencias, pues de acuerdo con la OMS, en 2020 el estrés laboral será la principal causa de baja en los empleos (OMS, 2020).

Las cifras presentadas deben ser contextualizadas al considerar que México es el país dentro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con la mayor cantidad de horas laborales anuales, alcanzando un promedio de 2,255 horas trabajadas por año, lo que equivale aproximadamente a 43 horas semanales. Estas cifras permiten vislumbrar la urgencia de desplegar herramientas legislativas y programáticas, que incidan en los factores vinculados con los riesgos psicosociales en el entorno laboral (IMSS, 2020).

En los últimos 10 años, factores como la ansiedad, el estrés y la depresión han surgido como problemas frecuentes entre los trabajadores de diversos sectores en México. En respuesta a los desafíos de la globalización y al rápido crecimiento económico, las empresas han adoptado prácticas organizacionales deficientes, descuidando el reconocimiento del valor fundamental que representan los colaboradores como activo principal de la empresa (Ganster & Rosen, 2013).

Es indudable que las organizaciones deben adoptar nuevas prácticas para reducir el estrés laboral y fomentar un entorno de trabajo más saludable. Esto implica invertir en el desarrollo profesional de sus empleados y aprovechar al máximo sus habilidades, creando así un ambiente donde todos se sientan valorados y puedan alcanzar su máximo potencial. Como parte de esas estrategias es la alineación de la Agenda sobre el Desarrollo Sostenible para el 2030, en los siguientes Objetivos: ODS 3: Salud y Bienestar, y el ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico. Cabe resaltar que, estos objetivos pueden variar de acuerdo con las acciones que se estén ejecutando como parte de los programas que ya operan al interior de cada empresa. En este contexto, resulta fundamental analizar y tomar en cuenta que están haciendo las pymes para la consecución del bienestar integral laboral de sus trabajadores en sus diferentes dimensiones (bienestar físico, bienestar emocional, bienestar social y bienestar profesional), para la prevención e integración a los ODS 3 y 8 en los nuevos modelos de negocios emergentes postpandemia. El bienestar integral laboral, por su naturaleza, toma aún más relevancia ante un contexto en el que las relaciones laborales se encuentran en constante cambio; sobre todo por la coyuntura de retos que devienen por los efectos generados por la pandemia SARS-CoV-2 (Estrada-Barrera, et al., 2022; Harter, Schmidt & Keyes, 2003).

Con base en la problemática anterior señalada, surge la siguiente interrogante, ¿cuál es el ODS de mayor impacto positivo en el bienestar integral laboral de los empleados que trabajan en las pequeñas y medianas empresas ubicadas en el municipio de Hermosillo, Sonora?

El presente artículo se presenta como sigue. Se expone de forma genérica la revisión teórica de la investigación. Posteriormente, se hace mención del marco metodológico, tipo de investigación y enfoque y, las técnicas de campo y de análisis estadístico de la muestra. Como parte de los resultados, se desglosan los principales hallazgos y discusión y, por último, se expone de forma clara las conclusiones, limitaciones y líneas futuras de investigación.

## **Revisión teórica**

### ***Las pequeñas y medianas empresas***

De acuerdo con la Secretaría de Economía mexicana, las pequeñas empresas son aquellas que emplean entre 11 y 49 trabajadores y las medianas empresas entre 50 y 249 empleados. Esta clasificación puede variar en función de los distintos contextos económicos y países de origen, sin embargo, para México se considera válida la que hasta ahora es proporcionada por la Secretaría de Economía (SE), la cual fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) en el año 2009 (DOF, 2009).

Según Aguilar-Barceló y Luna-García (2015), las pymes poseen una serie de particularidades distintivas que las hacen ser diferentes de las grandes empresas. Suelen ser más ágiles y capaces de responder de manera ágil a las transformaciones del mercado y a las necesidades y especificaciones de los clientes. Su estructura organizativa menos jerárquica permite una toma de decisiones más rápida. Debido a su tamaño, las pymes pueden ofrecer un servicio más personalizado y establecer relaciones más cercanas y directas con sus clientes. Esto puede resultar en una mayor lealtad del cliente y una mejor comprensión de sus necesidades.

Las pequeñas y medianas empresas (pymes) son primordiales para el crecimiento económico y la generación de empleo en el estado de Sonora, particularmente en la capital, el Municipio de Hermosillo. No obstante, se enfrentan a desafíos muy particulares al implementar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como acceso limitado a recursos financieros y tecnológicos y falta de conocimiento para implementar prácticas sostenibles y cumplir con los ODS. A pesar de estos desafíos, las pymes tienen la capacidad para adaptarse e innovar procesos sustentables y sostenibles que no solo mejoren su competitividad, sino que también contribuyan al bienestar integral de sus empleados.

Las pymes han demostrado una notable capacidad de adaptación a los nuevos modelos de trabajo surgidos por la contingencia del SARS-CoV-2. Estas adaptaciones han tenido un impacto mixto en el bienestar integral de los empleados y los factores psicosociales en el trabajo. Si bien, la flexibilidad y la digitalización han ofrecido ventajas en términos de eficiencia y equilibrio trabajo-vida personal para su resiliencia y continuidad operativa, también han presentado desafíos en términos de salud mental y carga de trabajo (Arango-Zapata, 2022; Adan-Gallo, Munar-López, Romero-Duque, & Gordillo-Galeano, 2022).

### ***Bienestar integral laboral***

El bienestar integral laboral se refiere al estado de salud física, mental y social de los empleados en su entorno de trabajo. Este concepto va más allá de la simple ausencia de enfermedades o afecciones, abarcando también la satisfacción y el equilibrio emocional, así como la calidad de las relaciones sociales en el trabajo (Tetrick & Quick, 2011). El bienestar integral laboral abarca varios aspectos de la vida de los empleados, incluyendo su salud física, emocional, social y profesional. Este bienestar es esencial para mejorar la eficiencia y el compromiso de los empleados. La promoción de un entorno laboral que apoye estos aspectos puede llevar a una mayor satisfacción y rendimiento laboral (Kelloway, Nielsen & Dimoff, 2017; Ryff & Keyes, 1995).

Los factores psicosociales se refieren a aquellos aspectos del entorno laboral y las condiciones organizacionales que pueden influir en la salud física y emocional de los empleados. Estos factores incluyen el diseño del trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo, la cultura organizacional, la carga de trabajo, el apoyo social, y las oportunidades de desarrollo y control sobre el trabajo (Stansfeld & Candy, 2006; Leka, Griffiths & Cox, 2003). Los factores psicosociales, como el estrés, el acoso y la carga de trabajo excesiva, pueden influir considerablemente en el bienestar de los empleados. La gestión adecuada de estos factores es esencial para crear un entorno laboral saludable y productivo. La pandemia de SARS-CoV-2 ha exacerbado muchos de estos factores, haciendo aún más urgente la necesidad de abordarlos. El bienestar de los empleados está directamente asociado con la productividad de la empresa. Trabajadores saludables y satisfechos tienden a ser más productivos, comprometidos y leales a la empresa. Empleados saludables y satisfechos son más eficientes y presentan menores tasas de ausentismo (Hernández-García, 2015; Siegrist, 1996).

Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año mueren 2.3 millones de trabajadores por accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo; otros 160 millones de trabajadores padecen enfermedades no mortales relacionadas con el trabajo y, 313 millones de trabajadores padecen accidentes no mortales relacionados con el trabajo (OIT, 2022). En México, 89% de las empresas aseguran contar con programas y actividades dirigidas a garantizar los derechos laborales y condiciones seguras, y a disminuir los riesgos en el trabajo (Pacto Mundial México, 2021). Según datos del Gobierno de México, 75% de los mexicanos experimenta fatiga debido al estrés laboral, donde la presión en el trabajo puede resultar en agotamiento físico y mental, con efectos que impactan tanto la salud individual como el equilibrio entre la vida laboral y personal, afectando también el entorno cercano.

### ***Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)***

En la Asamblea General de las Naciones Unidas llevada a cabo en septiembre de 2015, 193 Estados miembros, por medio de sus líderes, adoptaron de manera unánime uno de los acuerdos globales más ambiciosos e importantes de nuestra historia reciente, el documento “transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, en el cual se establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental (CEPAL, 2019; 2018).

Lo anterior, se logró a través de la colaboración conjunta de los diversos actores y sectores sociales, entre los que destacan, el sector gubernamental, el sector académico, el sector empresarial y la sociedad

civil organizada; en busca de asumir un papel activo y eficaz en la integración del plan y de las estrategias comunes enfocadas en la armonía, la paz y bienestar de las personas y del planeta (Muñoz-Torres, Fernández-Izquierdo, Rivera-Lirio, Ferrero- Ferrero, Escrig-Olmedo, Gisbert-Navarro, & Chiara-Marullo, 2018 citado por Ibarra-Morales, Paredes-Zempual & Huerta-Dueñas, 2021).

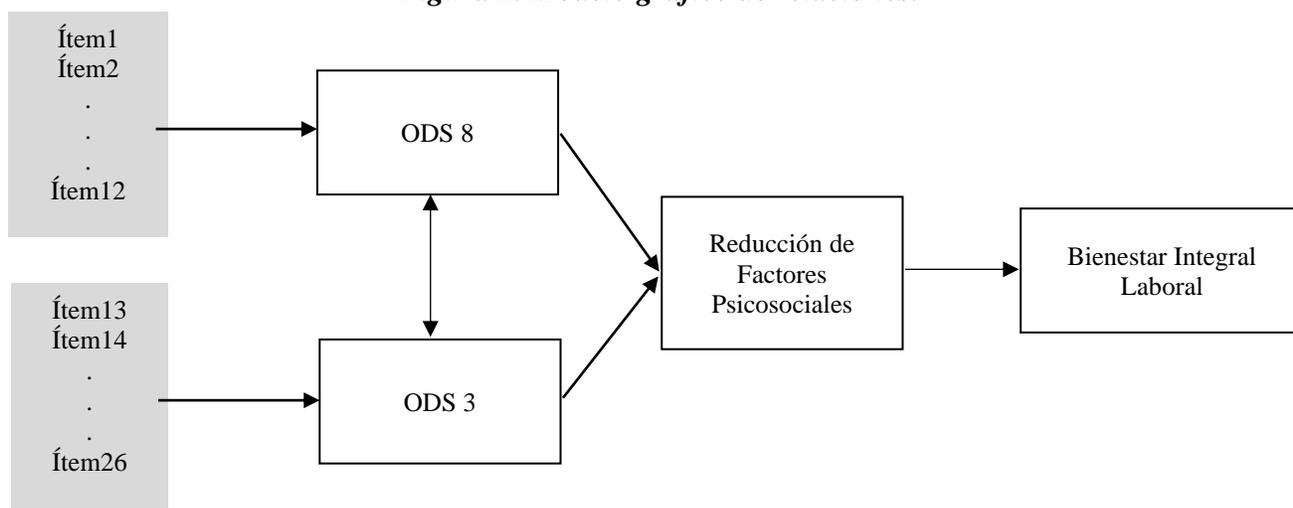
En su totalidad, los 17 ODS instauran las estrategias, prioridades y aspiraciones que sirven como un marco universal para todos los países y economías del mundo. Éstos abordan los retos y desafíos más urgentes, al incluir estrategias para: erradicar la pobreza y el hambre; mejorar la salud y la educación; reducir la desigualdad y; estimular el crecimiento económico; orientar la protección del planeta de la degradación ambiental al abordar el cambio climático; asegurar que todas las personas puedan disfrutar de vidas prósperas, saludables y satisfactorias; fomentar sociedades pacíficas, justas e inclusivas, libres de violencia y sin miedo (Ormaza-Andrade, Ochoa-Crespo, Ramírez-Valarezo & Quevedo-Vázquez, 2020).

En particular, los ODS 3 y 8 están directamente relacionados con el ámbito laboral y económico, orientados a disminuir las tasas de desempleo, mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad en el trabajo. Así como, proteger los derechos laborales y promover entornos seguros sin riesgo para todos los trabajadores. De igual manera, mejorar el acceso a servicios y beneficios financieros que son componentes esenciales de un crecimiento económico e inclusivo (CEPAL, 2019; 2018). Hay que recordar que el tejido empresarial en México juega un papel muy importante en la consecución de cada uno de los ODS, no obstante, se da mayor énfasis a los ODS 3 y 8, por tratarse del eje central de la presente investigación (Pacto Mundial México, 2016; ONU, 2022; 2020).

El integrar el ODS 3 en la planeación estratégica y operativa de las pymes puede fomentar la adopción de prácticas y políticas que promuevan el cuidado integral de la salud de los trabajadores, al incluir iniciativas como programas de bienestar, acceso a servicios de salud preventiva, y la promoción de hábitos de vida saludables. Un entorno laboral saludable puede reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional de los empleados. En este mismo sentido, el ODS 8 puede mejorar las condiciones laborales, asegurar la protección y bienestar laboral, y promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Un ambiente laboral justo y seguro puede reducir los riesgos psicosociales, como el estrés laboral y el acoso, contribuyendo a un ambiente laboral sano.

En conclusión, la reducción de factores psicosociales en el lugar de trabajo está estrechamente relacionada con los ODS y el bienestar integral laboral. Condiciones laborales como el estrés excesivo, la carga de trabajo desproporcionada, el acoso laboral y la falta de apoyo social son factores psicosociales que pueden deteriorar la salud mental y emocional de los trabajadores. Al abordar y atender de forma objetiva estos factores, se promueve un ambiente laboral más saludable y se contribuye a alcanzar los ODS, específicamente, los ODS 3 y 8, que buscan asegurar una vida sana y promover el bienestar para todos. Al mejorar las condiciones psicosociales, se promueve el bienestar integral de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en un aumento de la productividad, una reducción del ausentismo laboral y un mejor clima organizacional. Con base en el marco teórico, se presenta el modelo gráfico de relaciones entre las variables implicadas en el estudio: los objetivos de desarrollo sostenible 3 y 8; y el bienestar integral laboral medido a través de la reducción de los factores de riesgo psicosociales (ver figura 1).

**Figura 1. Modelo gráfico de relaciones.**



**Fuente:** elaboración propia

Con base en el objetivo general de la investigación y al modelo de relaciones presentado anteriormente, se plantean las siguientes hipótesis:

H1. El ODS 3 no impacta en la reducción de los factores psicosociales de los empleados de las pymes de Hermosillo, Sonora.

H2. El ODS 3 impacta en la reducción de los factores psicosociales de los empleados de las pymes de Hermosillo, Sonora.

H3. El ODS 8 no impacta en la reducción de los factores psicosociales de los empleados de las pymes de Hermosillo, Sonora.

H4. El ODS 8 impacta en la reducción de los factores psicosociales de los empleados de las pymes de Hermosillo, Sonora.

### **Metodología**

El presente trabajo de investigación ha sido propuesto por el Grupo de Investigación: administración, gestión y desarrollo de las organizaciones (GI-UAH-011) de la Universidad Estatal de Sonora, el cual consiste en caracterizar a la pequeña y mediana empresa desde la perspectiva de los ODS 3 y 8, y cómo estos logran impactar en la reducción de los factores psicosociales y, por ende, en mejorar el bienestar integral laboral de los empleados desde la percepción de los mandos medios. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, de corte transversal de tipo causal-predictivo (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado & Baptista-Lucio, 2016).

### **Población y muestra**

La población de estudio se conformó por el conjunto de todos los casos que concordaron con determinadas especificaciones, siendo el sector empresarial del municipio de Hermosillo, Sonora, México, específicamente las pequeñas y medianas empresas (pymes) (Casady & Lepkowski, 2014). En ese sentido, el universo de pymes oficialmente registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE, 2023) editado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía

(INEGI) que, de acuerdo con datos del 2022, en el municipio en mención operan 2,298 unidades económicas<sup>10</sup>.

Con base en lo anterior y en los criterios de exclusión, se realizó un muestreo probabilístico aleatorio simple con 2,298 pymes del municipio de Hermosillo, Sonora, México, con un rango de empleados de 11 a 249, con un nivel de confianza del 95%, un margen de error de  $\pm 6.5\%$  y una probabilidad estimada de  $p=0.5$  (50%) (Sudman, 1976). Se obtuvieron 213 encuestas válidas en el periodo de marzo a junio de 2023. Se utilizó una encuesta como instrumento de medición, la cual fue dirigida de forma presencial a los propietarios, directores, gerentes, coordinadores de área, administradores, jefes de departamento y supervisores de área.

Las variables (ODS 3 y 8) fueron medidas a través de una escala de Likert de 5 puntos: 5. Siempre; 4. Casi siempre; 3. Algunas veces; 2. Casi nunca y; 1. Nunca. Para su codificación se utilizaron baremos en relación con la amplitud del rango (rango = [valor máximo posible – valor mínimo posible]). Para el caso de la variable bienestar integral laboral, la cual está relacionada directamente con los factores psicosociales, es decir, -si el bienestar se incrementa es por la reducción de los factores psicosociales y viceversa- se utilizó una respuesta dicotómica (binaria) codificada como: 0 = no [disminuyó] y 1 = sí [disminuyó]. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software estadístico SPSS para Windows® versión 25 en español.

### Operacionalización de las variables

A continuación, en la tabla 1 se detallan los constructos teóricos con los que se diseñó y validó el instrumento de medición para el presente estudio.

**Tabla 1. Operacionalización de las variables.**

Variable	Indicador	Ítems	Escala de medición	Baremos
ODS 3	Promoción de la salud			
	Relevancia de programas de salud	P13, P14, P15, P16, P17, P18,		
	Calidad de la capacitación	P19, P20, P21,		
	Estrategias de comunicación	P22, P23, P24,	Siempre (5)	Alto (52-70)
	Gestión y coordinación	P25, P26	Casi siempre (4)	Medio (34-51)
ODS 8	Políticas y procedimientos		A veces (3)	Bajo (14-33)
	Calidad del empleo		Casi nunca (2)	
	Condiciones de trabajo	P1, P2, P3, P4,	Nunca (1)	
	Desarrollo profesional	P5, P6, P7, P8,		
Factores psicosociales	Inclusión y equidad	P9, P10, P11,		
	RSC y desempeño económico	P12		
Factores psicosociales	Condiciones laborales inclusivas		Binario	0=No
	Bienestar psicológico			1=Sí

**Fuente:** a partir de la literatura consultada.

<sup>10</sup>Se excluyeron las localidades geográficas fuera del casco urbano del municipio. Asimismo, las unidades económicas de los siguientes sectores: servicios financieros y profesionales, gubernamental, educativo, salud, asesores y despachos contables, técnicos y fiscales, servicios masivos de información, bancario, transporte, distribución de energía y agua.

### *Prueba de confiabilidad*

Para asegurar la fiabilidad de las medidas, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual indicó un alto nivel de consistencia interna en cada uno de los constructos teóricos evaluados. La tabla 2 muestra los resultados del análisis de confiabilidad.

**Tabla 2. Prueba de confiabilidad.**

Variable	Alfa de Cronbach	Promedio correlación total ítems	Interpretación del coeficiente	Número de Ítems
X <sub>1</sub> = ODS 3	0.931	0.688	Excelente	14
X <sub>2</sub> = ODS 8	0.940	0.731	Excelente	12
Y = Reducción de Factores Psicosociales => Bienestar Integral Laboral	0.818	0.774	Bueno	3

**Fuente:** a partir de los indicadores propuestos por Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez (2020).

Como se puede apreciar en la tabla 2, el estadístico alfa de Cronbach para los tres constructos fue satisfactorio al presentar valores superiores a 0.700, de acuerdo con los indicadores propuestos por Rodríguez-Rodríguez y Reguant-Álvarez (2020), lo que genera mayor confianza y representatividad a las variables involucradas en la investigación (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

### *Características de la muestra*

La muestra se conformó por 157 pequeñas empresas, lo que representa 73.7%, mientras que, 56 fueron medianas empresas, representada por 26.3%, con una antigüedad promedio de operaciones de 21 años. En cuanto al género, 59.2% fueron del sexo masculino y el restante, 40.8% fue femenino. La edad de los respondientes fluctúa desde los 18 y hasta los 70 años, con un rango de 52 años, una desviación estándar de 11.035 y una media de 36.69 años. La posición laboral está representada en su mayoría por el jefe de departamento, el cual representa, 25.8% (55), seguido por los gerentes con un 22.1% (47), supervisores con un 15.5% (33), directores de área con un 14.1% (30), coordinadores de área con 11.7% y una frecuencia válida de 25. El 64.8% de los encuestados confirmaron tener estudios de nivel superior, seguido por 16.0% con nivel bachillerato; 8.4% con nivel posgrado (maestría, doctorado y especialidad) y, 7.5% estudios de nivel técnico / comercial.

La mayoría de las empresas (31.9%) pertenecen al sector de prestación de servicios (restaurantes, bebidas, alojamiento y otros), un 20.2% al sector de manufactura, 15.5% al sector de comercio al por mayor y al por menor, 10.3% al sector agroindustrial y, el resto se englobó en otros sectores como construcción, textil, muebles y decoración, minería y metalmecánica. La experiencia de operación promedio de las empresas es de 21 años.

## Resultados

A continuación, se detallan los principales resultados producto del análisis estadístico multivariante.

### Correlaciones bivariadas

Después de corroborar que las variables independientes no cumplen con el supuesto de normalidad, se procedió a realizar un análisis de correlaciones bivariadas mediante el estadístico Rho de Spearman, con la finalidad de identificar patrones y asociaciones que pueden ofrecer una visión más profunda sobre cómo las variables se interrelacionan. Para la presente investigación se procedió con un análisis de correlaciones bivariadas para explorar la relación entre las variables [ODS 3 y 8] con los factores psicosociales, con el objetivo de corroborar la existencia de una asociación significativa entre estas tres variables y, en su caso, en qué dirección y fuerza es dicha asociación. En ese sentido, en la Tabla 3, se presentan las correlaciones entre las variables de estudio.

**Tabla 3. Correlaciones bivariadas.**

			ODS8	ODS3	Reducción de los factores psicosociales en las pymes
Rho de Spearman	ODS8	Coefficiente de correlación	1.000		
		Sig. (bilateral)	.		
		N	213		
	ODS3	Coefficiente de correlación	0.782**	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.000	.	
		N	213	213	
	Reducción de los factores psicosociales en las pymes	Coefficiente de correlación	0.364**	0.389**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	.
		N	158	158	158

**Fuente:** elaboración propia

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Como bien se puede observar en la Tabla 3, se corrobora la existencia de una correlación ( $\rho=0.782$ ,  $p=0.001$ ) entre las dos variables independientes (ODS 3 y ODS 8) no mayor a 0.800, lo cual cumple con el supuesto de no multicolinealidad. En cuanto al grado de asociación entre las variables cuantitativas con la variable categórica del tipo binaria (reducción de los factores psicosociales), se puede observar un coeficiente de asociación moderada en ambas variables (Dancey & Reidy, 2007).

Los resultados anteriores cumplen con lo establecido en las Naciones Unidas (2020), donde se especifica que ... el ODS 3 busca asegurar y promover que las personas de todas las edades gocen de bienestar y de una vida saludable, en ese sentido, la OMS (2016) afirma que la salud mental es un elemento clave de la salud, la cual no se refiere a la ausencia de enfermedad o trastornos, sino a un estado de confort físico, social y mental en el cual el individuo es capaz de enfrentar el estrés

de la vida diaria, de trabajar y de aportar a su comunidad, por lo que se infiere que, el ODS 3 está asociado con reducir los factores de riesgo psicosocial, ya que promueve un ambiente laboral más saludable y asegura una vida sana promoviendo el bienestar para todos, mientras que, el ODS 8 contribuye a acceder a un empleo productivo al generar un ingreso justo y seguridad en el lugar de trabajo, lo que propicia una relación de disminución de los factores psicosociales y, por ende, contribuye a la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social (OIT, 2022).

### *Análisis de regresión*

Como parte de los resultados y al no cumplirse el supuesto de normalidad para la aplicación de la estadística paramétrica, se optó por trabajar un modelo de Regresión Logística o Logit del tipo binaria con pasos sucesivos hacia atrás con razón de verisimilitud, de acuerdo con el siguiente modelo matemático:

#### *Donde:*

$\text{logit}(P(Y=1))$  es el logaritmo del cociente de probabilidades (o logit) de que el evento  $Y=1$  ocurra  
 $P(Y=1)$  es la probabilidad de ocurrencia de la variable dependiente  $Y=1$  ocurra

$e$  = es la base de los logaritmos naturales (constante épsilon)

$$f(x) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \dots \beta_n X_n + \varepsilon$$

Con base en lo anterior, se empleó un modelo de regresión logística binaria para determinar la influencia de las variables independientes sobre la probabilidad de ocurrencia en la variable dependiente. La variable dependiente del modelo es una variable categórica de dos niveles, la cual incluye a los factores psicosociales, codificada como 0 o 1, donde 1 indica disminución del riesgo psicosocial. Las variables independientes incluyen el nivel de cumplimiento de los ODS 3 y ODS 8.

El modelo de regresión logística binaria se especifica como:  $\text{logit}(P(Y=1)) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$ , donde  $\text{logit}(P(Y=1))$  representa el logaritmo del cociente de probabilidades de ocurrencia de que los factores psicosociales disminuyan en las pymes, donde:

$P(Y=1)$  es la probabilidad de ocurrencia de la variable dependiente  $Y=1$  ocurra

$\beta_0$  es el intercepto del modelo

$\beta_1 \dots \beta_2$  son los coeficientes de las variables independientes  $X_i$

$X_1 = \text{ODS 3}$

$X_2 = \text{ODS 8}$

$\varepsilon = \text{error Tipo III}$

El modelo inicial (bloque 0) se muestra en la Tabla 4, donde se muestra cómo funciona el modelo introduciendo sólo la constante de regresión, lo cual indicó que el modelo acertará 142 veces de las 158 posibles con una tasa de acierto del 89.9%. Asimismo, el valor de la constante  $\beta$  es de -7.417.

**Tabla 4. Tabla de clasificación del modelo inicial.**

Observado		Pronosticado		Porcentaje correcto
		Reducción de los factores psicosociales en las pymes		
		No existe reducción	Sí existe reducción	
Reducción de los factores psicosociales en las pymes	No existe reducción	0	16	0.0
	Sí existe reducción	0	142	100.0
Porcentaje global				89.9

**Fuente:** elaboración propia

La Tabla 5 muestra el estadístico chi-cuadrada residual ( $X^2=59.993$ ;  $p=0.000$ ), lo cual indica que las variables que no están en el modelo, es decir, las predictivas son significativamente diferentes de cero, por lo que la adición de una u otra afecta de forma significativa el poder predictivo del modelo. Las pruebas ómnibus del modelo se muestran en la Tabla 6, donde se confirma que la introducción de una o más variables al modelo, éste incrementa su predicción en la variable de respuesta ( $X^2=48.557$ ,  $p=0.000$ ).

**Tabla 5. Variables predictivas que no están en el modelo.**

Variables		Puntuación	gl	Sig.
ODS8		40.513	1	0.000
ODS3		59.621	1	0.000
Tamaño de la empresa		3.950	1	0.047
Estadísticos globales (chi-cuadrada)		59.993	3	0.000

**Fuente:** elaboración propia

**Tabla 6. Pruebas de ómnibus de coeficientes del modelo.**

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	48.558	3	0.000
	Bloque	48.558	3	0.000
	Modelo	48.558	3	0.000
Paso 2 <sup>a</sup>	Paso	-0.001	1	0.980
	Bloque	48.557	2	0.000
	Modelo	48.557	2	0.000

**Fuente:** elaboración propia.

a. Un valor negativo de chi-cuadrado indica que el valor de chi-cuadrado ha disminuido del paso anterior.

El modelo generado mostró un log de verosimilitud -2 de 55.045 y un pseudo-R<sup>2</sup> de Nagelkerke de 0.550, lo que indica que el modelo explica 55.5% del cambio en la variable dependiente, tal y como se indica en la Tabla 7.

**Tabla 7. Resumen del modelo de regresión Logit.**

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	55.044	0.265	0.550
2	55.045	0.265	0.550

**Fuente:** elaboración propia

El coeficiente estimado para la variable independiente ODS 3 fue 0.200 ( $W=23.727$ ,  $p=0.000$ ) con un error estándar de 0.041, lo que la variable está realizando una contribución importante a la predicción en la variable Y, mientras que, el odd ratio fue de 1.22, lo que sugiere que cada unidad adicional en la escala del indicador del ODS 3, las pymes tienen 1.22 veces más de probabilidad de que los factores de riesgo psicosociales disminuyan o interpretado de otra forma, se incrementa la probabilidad de disminuir su incidencia en un 22% y, por ende, existe una mejoría en el bienestar integral laboral de los empleados (ver Tabla 8). En contraste, el coeficiente para la variable independiente ODS 8 no alcanzó significación estadística ( $W=0.058$ ;  $p=0.980$ ), es decir, no muestra una asociación significativa en la predicción del modelo.

**Tabla 8. Variables en la ecuación del modelo Logit.**

		$\beta$	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp( $\beta$ )
Paso 1 <sup>a</sup>	ODS8	-0.001	0.058	0.001	1	0.980	0.999
	ODS3	0.201	0.058	11.878	1	0.001	1.223
	Tamaño de la empresa	-1.974	1.305	2.285	1	0.131	0.139
	Constante	-7.406	2.290	10.462	1	0.001	0.001
Paso 2 <sup>b</sup>	ODS3	0.200	0.041	23.727	1	0.000	1.222
	Tamaño de la empresa	-1.974	1.305	2.287	1	0.130	0.139
	Constante	-7.417	2.248	10.880	1	0.001	0.001

**Fuente:** elaboración propia.

a. Variables especificadas en el paso 1: ODS8, ODS3, Tamaño de la empresa.

b. Variables eliminadas en el paso 2: ODS 8.

### ***Ecuación del modelo logit***

El modelo logit involucra entender cómo los cambios en las variables independientes afectan el logit y, por ende, la probabilidad de que ocurra la disminución de los factores psicosociales en las pymes. La conversión a odds ratio facilita la interpretación práctica de los resultados, al proporcionar una medida de la fuerza y la dirección de las asociaciones entre las variables predictoras y la variable dependiente.

A continuación, se presenta la interpretación matemática en términos del logit y de los odds ratio, respectivamente.

$$\text{logit}(P(Y = 1)) = \log\left(\frac{P(Y = 1)}{1 - P(Y = 1)}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Con base en lo anterior, la ecuación del modelo y su interpretación es la siguiente:

$$\begin{aligned} \text{logit}(P(Y = 1)) &= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \\ \text{logit}(P(Y = 1)) &= -7.417 + 0.200 * ODS\ 3 + \varepsilon \end{aligned}$$

Un aumento en una unidad en X1 incrementa el logit en 0.200. En términos de odds ratio, e0.200 ≈ 1.222, lo que significa que un incremento en el indicador del ODS 3 multiplica las probabilidades del evento Y=1 en aproximadamente 1.222 veces.

Por último, se calculó el estadístico de Kappa de Cohen (K=0.717, p=0.000), para determinar la proporción de la concordancia observada, es decir, la capacidad predictiva del modelo en términos de ajuste del valor de la predicción con el número de casos reales donde los factores psicosociales son disminuidos por el ODS 3 es del 71.7%, que de acuerdo con Fleiss (2000), un índice Kappa en el rango de 0.61 a 0.80 la fuerza de la concordancia es buena (ver tabla 9).

En cuanto a las hipótesis planteadas para el índice Kappa son:

H0: k=0

HA: k≠0

**Tabla 9. Valoración del índice Kappa de Cohen.**

		Valor	Error estandarizado asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Medida de acuerdo	Kappa	0.717	0.101	9.207	0.000
N de casos válidos		158			

**Fuente:** elaboración propia.

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Los resultados obtenidos en la presente investigación concuerdan con los hallazgos de Bravo-Pacheco, De la Ossa-Jiménez, Fragozo-Rojas y Polo-Vargas (2021). Los resultados de la investigación resaltan la importancia de integrar los ODS 3 y 8 en las estrategias de gestión de personas. Las empresas que priorizan la salud mental de sus trabajadores pueden lograr un mayor compromiso, productividad y retención del talento. Se concluyó que las empresas tienen un papel crucial en la promoción de la salud mental de sus empleados, lo cual contribuye al logro de los ODS.

En otro estudio realizado por Saldaña-Orozco, Polo-Vargas, Gutiérrez-Carvajal y Madrigal-Torres (2020), indicaron en sus resultados que, a mayor bienestar psicológico, menor presencia de factores de riesgo. Esto confirma que el ODS 3, especialmente, influye directamente en el bienestar laboral. Estos hallazgos resaltan el papel fundamental del ODS 3 en la creación de entornos de trabajo saludables y productivos.

Por último, los resultados son semejantes a los reportados por Woolfolk, Ibarra y Mendoza (2024), donde los resultados revelaron una asociación significativa del 61.5% entre el ODS 3 y la disminución de factores psicosociales. Sin embargo, se observaron diferencias notables entre empresas pequeñas y medianas, en ese sentido, el tamaño de la empresa emerge como un factor moderador en la relación entre el ODS 3 y los factores psicosociales, lo que indica la necesidad de considerar estrategias diferenciadas según el tamaño de la organización.

### ***Prueba de hipótesis***

De acuerdo con las pruebas estadísticas realizadas, en la tabla 10 se muestra el resultado para cada una de las hipótesis planteadas en la investigación.

**Tabla 10. Prueba de hipótesis.**

<b>Hipótesis</b>	<b>Estadístico</b>	<b>p-valor</b>	<b>Resultado</b>
El ODS 3 impacta en la reducción de los factores psicosociales de los empleados de las pymes de Hermosillo, Sonora.	Wald	0.000	Se acepta
H4. El ODS 8 impacta en la reducción de los factores psicosociales de los empleados de las pymes de Hermosillo, Sonora.	Wald	0.980	No se acepta

**Fuente:** elaboración propia.

### **Aportes de la investigación**

Los hallazgos de la presente investigación destacan la importancia de promover la consecución de los ODS en el ámbito empresarial, ya que no solo mejora las condiciones laborales, sino que promueve un enfoque integral del bienestar que abarca la salud física, emocional, social y profesional de los trabajadores, creando un ambiente más justo, saludable y equilibrado. Esto se traduce en mayor satisfacción, productividad y lealtad por parte de los empleados. En ese sentido, al puntualizar el alcance de la actual investigación, el ODS 3, el cual se enfoca en garantizar una vida sana y promover el bienestar de los trabajadores, las pequeñas y medianas empresas (pymes) pueden adoptar medidas que fomenten la salud integral de sus empleados, tales como programas de bienestar corporativo, acceso a servicios de salud física y mental, prácticas para reducir el estrés, y medidas de seguridad laboral. Este enfoque ayuda a reducir el ausentismo, mejorar la productividad y crear un entorno de trabajo más positivo.

En ese mismo orden de ideas, los resultados indican que, de acuerdo con el ODS 3, las pymes deben de fomentar un entorno inclusivo, donde se respetan las diferencias de origen, género, capacidades y creencias que, en su conjunto contribuyen al bienestar emocional y social de sus empleados. Además, garantizan un ambiente libre de acoso y discriminación al crear una cultura de respeto y pertenencia, lo que se traduce en un mayor bienestar emocional.

Es importante también, de acuerdo con el cumplimiento del ODS 3 que, las pymes como destinatario final del presente trabajo de investigación, implementen políticas y prácticas que promuevan un ambiente laboral seguro y saludable, lo que puede contribuir directamente al bienestar integral de los empleados. Estas acciones no solo pueden mejorar directamente la calidad de vida de los empleados,

sino que también aportan a la generación de un retorno significativo para las pymes, en términos de mayor lealtad, menor rotación de personal y aumento de la productividad. En este sentido, el logro del ODS 3 creará un círculo virtuoso en el que el bienestar de los trabajadores podrá reforzar la sostenibilidad y el éxito de la empresa a largo plazo.

### **Conclusiones**

La mejora en las condiciones laborales, que incluye la reducción de factores psicosociales como el estrés y el acoso en el trabajo, contribuye directamente a promover el trabajo decente. Un entorno laboral seguro, saludable y libre de discriminación no solo cumple con los principios del trabajo decente, sino que también facilita un ambiente propicio para que los trabajadores puedan desempeñarse de manera efectiva y mantener su bienestar integral.

La reducción de factores psicosociales en el lugar de trabajo también está estrechamente relacionada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 3: "Salud y bienestar". Este objetivo está estrechamente relacionado con el bienestar integral laboral, ya que un entorno de trabajo saludable, mediante la reducción de los factores psicosociales, contribuye significativamente al bienestar físico, mental y emocional de los empleados.

El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8: "Trabajo decente y crecimiento económico", también está estrechamente relacionado con el bienestar integral laboral y la reducción de factores psicosociales en el trabajo. Este objetivo busca promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

Con base en lo anterior, se concluye que, la temática relacionada con los ODS 3 y 8 orientados a la salud, el bienestar, el trabajo decente y el crecimiento económico, respectivamente, así como la reducción de los factores psicosociales en términos de bienestar integral laboral tiene un coeficiente de asociación moderada entre las variables de estudio, que abarca los estados emocionales positivos, la salud física y el bienestar laboral de los trabajadores en el contexto de las pequeñas y medianas empresas del Municipio de Hermosillo, Sonora, México.

Finalmente, es importante mencionar que, en la medida en que las empresas (pymes) continúen con la observancia de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente, los relacionados con el número 3 y 8, así como mejorar las condiciones laborales de los centros de trabajo y fomentar las buenas prácticas laborales que promuevan la salud y el bienestar, como programas de salud ocupacional, medidas de seguridad laboral, equilibrio entre la vida laboral y personal, acceso a servicios de salud y apoyo psicológico, serán fundamentales para mejorar el bienestar integral laboral de los trabajadores.

### **Líneas de investigación**

Como línea futura de investigación, se puede considerar el ampliar el número de empresas participantes y la presencia operativa en otros municipios del estado de Sonora e inclusive en el país, así como en otros países de América Latina.

## Referencias bibliográficas

- Adan-Gallo, J.C., Munar-López, L.A., Romero-Duque, G.A., & Gordillo-Galeano, A. (2022). Nuevos desafíos de las pequeñas y medianas empresas en tiempos de pandemia. *Tecnura*, 26(72), 185-208. <https://doi.org/10.14483/22487638.17879>
- Aguilar-Barceló, J.G., & Luna-García, H. (2015). Características y retos de las pequeñas y medianas empresas en México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 10(1), 23-40.
- Arango-Zapata, V. (2022). Análisis de los efectos del teletrabajo sobre la motivación de los empleados en el contexto del Covid19. Universidad EIA.
- Banco Mundial (2020). El impacto de COVID-19 en los resultados del mercado laboral: Lecciones que ofrecen anteriores crisis económicas. <https://blogs.worldbank.org/es/education/el-impacto-de-covid-19-en-los-resultados-delmercado-laboral-lecciones-que-ofrecen>
- Bravo-Pacheco, V., De la Ossa-Jiménez., M.F., Fragozo-Rojas, M.T., & Polo-Vargas, J.D. (2021). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la protección de la salud mental en el trabajo. *NOVUM*, 1(11), 66-82.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H.C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://doi.org/10.1590/s0124-00642008000500015>
- Casady, R.J., & Lepkowski, J.M. (2014). Telephone Sampling. Wiley StatsRef: Statistics. <https://doi.org/10.1002/9781118445112.stat05724>
- Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2019). Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. Documento en línea: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Comisión Económica para América Latina [CEPAL]. (2018). Repositorio CEPAL. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf)
- Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2009). Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas. [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009#gsc.tab=0](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009#gsc.tab=0)
- Dancey, Ch. & Reidy, J. (2011). Statistics Without Maths for Psychology. (5th ed., pp. 461-472). Pearson Education Limited.
- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas [DENUE]. (2023). Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Estrada-Barrera, J.D., Trejo-Mendoza, J.P., & Gálvez-Mendoza, A. (2022). Análisis de la NOM- 035-STPS-2018, en empresa Sedipssa Comercializadora, S.A. de C.V. Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 28(80), 110-125. <https://doi.org/10.19136/hitos.a28n80.4972>
- Fleiss, J.L. (2000). Statistical methods for rates and proportions. New York: Wiley.
- Ganster, D.C., & Rosen, C.C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39(5), 1085-1122. <http://doi:10.1177/0149206313475815>
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. En C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.),

- Flourishing: Positive psychology and the life well-lived (pp. 205-224). <https://doi.org/10.1037/10594-009>
- Hernández-García, R. (2015). Impacto del bienestar laboral en la productividad de las empresas (Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2016). Metodología de la investigación. McGraw Hill Educación.
- Ibarra-Morales, L.E.; Paredes-Zempual, D. & Huerta-Dueñas, M. (2021). Monitoreo de buenas prácticas empresariales para el cumplimiento de los objetivos del Desarrollo Sostenible. Un estudio exploratorio, Sonora, México. *Revista Ágora de Heterodoxias*, 7(1), 30-52. <http://doi.org/10.5281/zenodo.6480578>
- Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2020). El 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, superando a países como China y Estados Unidos. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>
- Kelloway, E.K., Nielsen, K., & Dimoff, J.K. (2017). Leading to occupational health and safety: How leadership behaviours impact organizational safety and well-being. Wiley Blackwell.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers, and Trade Union Representatives. Geneva: World Health Organization.
- Muñoz-Torres, M. J., Fernández-Izquierdo, M.A., Rivera-Lirio, J.M., Ferrero-Ferrero, I., Escrig-Olmedo, E., Gisbert-Navarro, J.V. & Chiara-Marullo, M. (2018). An assessment tool to integrate sustainability principles into the global supply chain. *Sustainability*, 10(2), 535. <https://doi.org/10.3390/su10020535>
- Naciones Unidas [ONU]. (2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Asamblea General de las Naciones Unidas. [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/L.1&Lang=S)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022). Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/osh/lang--es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). México, el país con mayores niveles de estrés laboral en el mundo Beneficios Corporativos, Calidad de Vida Laboral. [https://blog.gympass.com/esmx/estreslaboralenmexico/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,y%20Estados%20Unidos%20\(59%25\)](https://blog.gympass.com/esmx/estreslaboralenmexico/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,y%20Estados%20Unidos%20(59%25))
- Ormaza-Andrade, J., Ochoa-Crespo, J., Ramírez-Valarezo, F. & Quevedo-Vázquez, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 175-193. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33241>
- Pacto Mundial México. (2021). Gobierno de México. Obtenido de Gobierno de México: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/654378/ODS\\_reporte\\_Sector\\_Privado\\_MX\\_final-comprimido.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/654378/ODS_reporte_Sector_Privado_MX_final-comprimido.pdf)
- Q Nyce A Qima Company. (2022). Q Nyce A Qima Company. <https://www.sige.org.mx/nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion/>

- Rodríguez-Rodríguez, J., y Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Ruiz-Frutos, C., Garcia, A.M., Delclós, J., & Benavides, F.G. (2007). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Revista Española de Salud Pública*, 81(3). <https://doi.org/10.1590/s1135-57272007000300009>
- Saldaña-Orozco, C., Polo-Vargas, J.D., Gutiérrez-Carvajal, O.I. & Madrigal-Torres, B.E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 26(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i1.31308>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41. <http://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. <http://doi:10.5271/sjweh.1050>
- Sudman, S. (1976). Sample Surveys. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 107-120.
- Tetrick, L.E., & Quick, J.C. (2011). Overview of occupational health psychology: Public health in occupational settings. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 3–20). American Psychological Association.
- Woolfolk, L.E., Ibarra-Morales, L.E. & Mendoza, F.A. (2024). El impacto del ODS 3 en la disminución de factores psicosociales en Pymes de Hermosillo, Sonora. *Nau Yuumak Avances de investigación en Organizaciones y Gestión*, 5(3), 5-24