

## **Capítulo 5. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Jesús María, Aguascalientes, México.**

Marco Antonio Avelar Saldívar  
Teresa Cruz Cordero  
Judith Esperanza Ramírez Rodríguez  
Ma. Antonieta Hernández de Lira

**Universidad Tecnológica de Aguascalientes**

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.15.5](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.15.5)

### **Resumen**

La investigación tiene como propósito analizar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y la sustentabilidad social en las mypes de Latinoamérica. En la revisión literaria se identifican factores clave que influyen en el desarrollo del trabajo decente como el ambiente de trabajo y el equilibrio entre la vida personal y profesional, además que satisfacen sus necesidades físicas, emocionales y sociales. El estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Se aplicaron 406 encuestas a directores y directoras de empresas en el municipio de Jesús María, Aguascalientes, México. Para validar la consistencia interna del instrumento utilizado se recurrió al análisis de alfa de Cronbach, el omega de McDonald y el KR-20. Entre los principales hallazgos se destaca una relación significativa entre la implementación de las condiciones laborales decentes y el nivel de sustentabilidad social. Asimismo, se identificó que los empleados cuentan con algunas prestaciones laborales que influyen positivamente en la sostenibilidad social de las mypes como seguridad social, bonos, participación en utilidades, capacitación formal y vacaciones pagadas. Estos resultados subrayan la importancia de promover entornos laborales dignos como estrategia para fortalecer la sustentabilidad social en el ámbito empresarial latinoamericano.

### **Palabras clave**

Condiciones laborales, Mypes, Sostenibilidad social, Sustentabilidad social, Trabajo decente

## **Introducción**

La Agenda de Desarrollo Sostenible y sus 17 objetivos ofrece un camino para que los seres humanos puedan hacer posible un trabajo decente en armonía con la protección del medio ambiente: medios de vida sostenibles (ONU, 2023a). Actualmente, se busca que los modelos de negocio sean sostenibles, por lo que se incorporan valores organizacionales y códigos de conducta a la práctica diaria, los cuales son esenciales para garantizar que tanto las personas como el planeta prosperen (Hopner, 2023).

La sustentabilidad social es uno de los temas principales de este siglo, que abarca los conceptos de desarrollo humano, calidad de vida y bienestar subjetivo para toda la humanidad (Conigliaro, 2021). La medición del desempeño de la sustentabilidad social implica evaluar la implementación de los objetivos sociales por parte de las empresas, incluidas las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, las relaciones con los empleados, la diversidad, los derechos humanos, la participación comunitaria y la filantropía (Santos, 2023). Sin embargo, “la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío para casi todas las economías” (ONU, 2023b, p. 3). El objetivo de la presente investigación es determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica.

## **Revisión de la Literatura**

Las puntuaciones ambientales, sociales y de gobernanza, miden el desempeño de la sustentabilidad de las empresas. Las actividades sociales están ganando cada vez más importancia en el mundo empresarial (Chandrakant y Rajesh, 2023). La globalización y los cambios tecnológicos están transformando no sólo la forma en que se gestiona la industria, sino también la naturaleza en sí mismo del trabajo, en sus condiciones laborales y su forma de gestión (Rydzik y Kissoon, 2024). Estos nuevos esquemas de trabajo y económicos han sido promovidos por asociaciones en todo el mundo con la finalidad de concientizar y generar fuentes de trabajo decente para mejorar el desarrollo económico, la innovación, la infraestructura y el dinamismo industrial de manera sostenible (Beck y Ferasso, 2023).

Durante varias décadas, el trabajo decente (TD) se ha estudiado principalmente en relación con el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo (Yan et al., 2023), que incluye aspectos como oportunidades de trabajo que sean productivas y proporcionen un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus preocupaciones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas e igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y los hombres (International Labour Or-

ganization, 2022), reduciendo la desigualdad, empoderando a las personas y erradicando la pobreza (Bello y Fagbemi, 2023), ya que las personas contribuyen a la economía para así avanzar y alcanzar su máximo potencial.

Para un correcto desarrollo del trabajo decente, es vital el entorno de trabajo que permita promover el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Kabir et al., 2023). Sobre todo, cuando surgen nuevas formas de trabajo, como el trabajo temporal y el trabajo en plataformas digitales, las cuales deben proteger los intereses laborales (Baxi, 2024). Bajo este contexto, las micro y pequeñas empresas (mypes) han surgido como una de las herramientas más importantes para abordar cuestiones económicas y sociales, reconocidas como componentes críticos del desarrollo nacional (Ayalu et al., 2023). El trabajo decente genera una calidad que se relaciona con el grado y la manera en que las condiciones de trabajo satisfacen las necesidades de las personas en el trabajo (Green, 2021).

Las micro y pequeñas empresas (mypes) abordan la sustentabilidad utilizando elementos de capital social, puesto que es un recurso estratégico lograr ventajas competitivas dentro de las organizaciones, mejorando el rendimiento de los trabajadores, como un mejor trato a los clientes y, por consecuencia, en los resultados de la empresa (Jyin et al., 2021; Silvia et al., 2021). En otras palabras, la sustentabilidad social debe definirse de modo que incluya la satisfacción de las necesidades físicas, emocionales y sociales para los trabajadores (Rogers et al., 2012), quienes logran para la empresa disminuir el nivel de costos, efectos y riesgos ambientales, los cuales son elementos importantes en cualquiera de las decisiones tomadas por la alta dirección (Jiao et al., 2023).

## **Metodología**

Se plantea un estudio cuantitativo no experimental (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023) de forma transversal, el cual se realizó entre los meses de enero y marzo de 2024. El objetivo de la investigación propuesto por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN, 2025), con un alcance relacional, se presenta en la tabla de contingencias, donde se busca determinar la relación entre las diferentes variables categóricas medidas a escala nominal, realizando análisis descriptivos de sus relaciones multidimensionales; posteriormente, se mide el impacto nominal que tienen las condiciones de trabajo decente en el nivel de sustentabilidad social en las mypes en Latinoamérica. Se plantearon las siguientes hipótesis de investigación (véase Tabla 5.1).

*Ho= No existe una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica.*

*Hi= Existe una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica.*

### **Instrumento mediante definiciones conceptuales y operacionales**

El instrumento de medición se estructuró en cinco secciones. La primera trata datos generales de la empresa: tamaño y personal ocupado. La segunda parte aborda los datos del directivo y el tiempo destinado a las labores de la empresa. La tercera se refiere a los insumos del sistema: recursos humanos, análisis del mercado y proveedores. En una cuarta parte del instrumento, se exponen los procesos del sistema: dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación, mercadotecnia, producción-operación. La quinta estuvo integrada por los resultados del sistema: satisfacción del sistema, ventaja competitiva, RSC-Asuntos de ISO 26000, valoración del entorno. Se empleó una escala de Likert de cinco puntos que va de muy en desacuerdo (1) a muy de acuerdo (5). Se procedió a realizar la definición conceptual y operacional de las variables objeto de la presente investigación y la validez del instrumento (Peña y Aguilar, 2024, 2025).

**Tabla 5.1**

*Definición conceptual y operacional de las variables y validez del instrumento.*

| Definición Conceptual                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Alfa Cronbach | Omega | KR_20 | Media | Desv. Estándar |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-------|-------|-------|----------------|
| Mypes. Con el objetivo de poder homologar el objeto de estudio, se tomó como medida el número de empleados sin importar la formalidad de su relación contractual, por lo que una micro tiene de 1 a 10 trabajadores y una pequeña empresa de 11 a 50 (Peña, 2024a y 2024b; Peña y Aguilar, 2023a y 2023c).                                                                                   |               |       |       |       |                |
| Compromiso con la sustentabilidad (SST). Se considera la información sobre las acciones para garantizar el respeto por los derechos humanos (ID), así como la información referente a la evaluación del impacto ambiental de la empresa (IA), también considera la información social y de empleo (IS) y, por último, la información contra la corrupción y el soborno (IC) (Salgado, 2023). | 0.862         | 0.897 |       | 4.232 | 0.942          |
| Condiciones de trabajo decente (TD). Se consideran las prestaciones sociales que se le brindan a los trabajadores como la seguridad social, los bonos o la prima de servicio, la participación de las utilidades, la capacitación formal y las vacaciones pagadas (Peña y Aguilar, 2023b; Robles, 2023).                                                                                     |               |       | 0.771 |       |                |

*Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).*

Las variables objeto de estudio muestran consistencia interna del instrumento mediante el análisis del alfa de Cronbach, el omega de McDonald y KR-20; se continúa con la caracterización de la muestra.

### Características de la muestra

El levantamiento se llevó a cabo en el municipio de Jesús María, Aguascalientes, México, y estuvo dirigido a directores y directoras, que son las personas que toman la mayor parte de las decisiones en la empresa. La muestra se seleccionó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple en las zonas de influencia.

Se utilizó un instrumento de medición tipo encuesta (RELAYN, 2024), mediante plataforma, enlace o cuestionario, para lo cual se contó con el apoyo de 127 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 100% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa.

**Tabla 5.2**

*Características de la muestra*

| Mypes                                      | Género                              | Consideración de la propiedad              | Actividad económica | Nivel de estudios            | Estado civil     | Antigüedad de la empresa       |
|--------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------|------------------------------|------------------|--------------------------------|
| 389 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores | 63.5% de los directivos son hombres | 45.3% suya                                 | 74.4% comercial     | 2.7% sin estudios            | 69.7% casada     | 62.8% fundó la empresa         |
|                                            |                                     | 30.3% empresa familiar                     | 24.4% servicios     | 30% educación básica         | 19% soltera      | 18.5% segunda generación       |
| 17 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores | 36.5% de los directivos son mujeres | 24.4% de otra persona que no es mi familia | 1.2% manufacturero  | 33% educación media superior | 5.9% divorciada  | 3.7% tercera generación        |
|                                            |                                     |                                            |                     | 34.2% educación superior     | 1.7% viuda       | 15% persona ajena a la familia |
|                                            |                                     |                                            |                     |                              | 3.6% unión libre |                                |

*Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).*

Se tuvo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, más una probabilidad estimada de  $p = 0.5$  (50%), por lo que hubo 406 encuestas válidas en el periodo de enero a marzo de 2024.

## Método cuantitativo

Para dar respuesta a la Hi, se plantea un estudio cuantitativo no experimental de forma transversal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023). Se inició el análisis de tablas de contingencia (ATC) técnica, la cual permite analizar la relación entre los elementos del trabajo decente con una escala cualitativa a escala nominal, para lo cual se realizó en primera instancia la Tabla 5.3 de frecuencias observadas (oi).

**Tabla 5.3**

*Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente*

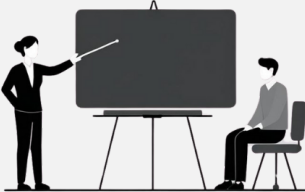
|       | Seguridad social | Bonos o prima de servicio | Participación de las utilidades | Capacitación formal | Vacaciones pagadas | Total |
|-------|------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------|--------------------|-------|
| Sí    | 159              | 138                       | 119                             | 193                 | 204                | 813   |
| No    | 247              | 268                       | 287                             | 213                 | 202                | 1217  |
| Total | 406              | 406                       | 406                             | 406                 | 406                | 2030  |

*Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).*

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariable, proporcionando información sobre el tipo de prestaciones sociales que brindan los micro y pequeños empresarios(as). Se procedió a realizar las frecuencias relativas expresadas como porcentajes, véase la Tabla 5.4.

**Tabla 5.4**

*Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente*

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| De los trabajadores en una mype, el 39.16% tienen seguridad social.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |    |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | De los trabajadores en una mype, el 33.99% reportan tener bonos o prima de servicio. |
| De los empleados de una mype, el 29.31% reportan recibir participación de las utilidades.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | De los trabajadores en las mypes, sólo el 47.54% reciben capacitación formal.        |
| Sólo al 50.25% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |
| <p>Porcentaje total (<math>pi_j</math>): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos <math>n</math> (y multiplicado por 100%).</p> <p>Porcentaje por fila (<math>pi_{j\cdot}</math>): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.</p> <p>Porcentaje por columna (<math>pi_{\cdot c}</math>): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.</p> |                                                                                      |

*Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).*



El porcentaje total univariable, por fila y columna, permite realizar comparaciones distintas entre los elementos y eliminar la influencia del tamaño de la muestra, así como de los marginales. La comparación indica la existencia de relación entre los elementos del trabajo decente. Se continúa con la Tabla 5.5 de las frecuencias esperadas.

**Tabla 5.5**

*Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente*

| Categoría | Frecuencia esperada |
|-----------|---------------------|
| Sí        | 162.6               |
| No        | 243.4               |

*Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).*

Conociendo los datos de las frecuencias esperadas (ei) y de la frecuencia observada (oi), se procede al cálculo de la prueba de chi-cuadrada. Se realiza una tabla con los resultados de cada uno de los cuadrantes y, posteriormente, se resuelve la ecuación.

**Tabla 5.6**

*Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente*

|    | Seguridad social | Bonos o prima de servicio | Participación de las utilidades | Capacitación formal | Vacaciones pagadas |
|----|------------------|---------------------------|---------------------------------|---------------------|--------------------|
| Sí | e11=0.08         | e12=3.722                 | e13=11.691                      | e14=5.684           | e15=10.541         |
| No | e21=0.053        | e22=2.486                 | e23=7.81                        | e24=3.797           | e25=7.042          |

*Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).*

Procedemos a realizar la ecuación de chi-cuadrada:

$$\chi^2 = e11 + e12 + e13 + e14 + e15 + e21 + e22 + e23 + e24 + e25$$

Continuamos con la sustitución de los valores:

$$\chi^2 = 0.08 + 3.722 + 11.691 + 5.684 + 10.541 + 0.053 + 2.486 + 7.81 + 3.797 + 7.042$$

$$\chi^2 = 52.905$$

$$\chi^2 = \sum_i \frac{(o_i - e_i)^2}{e_i}$$

Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en  $\alpha = 0.05$  y de los grados de libertad  $v = 4$ .

**Figura 5.1**

*Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada*

*Parrilla de resultados de chi-cuadrada*

Métrica Valor

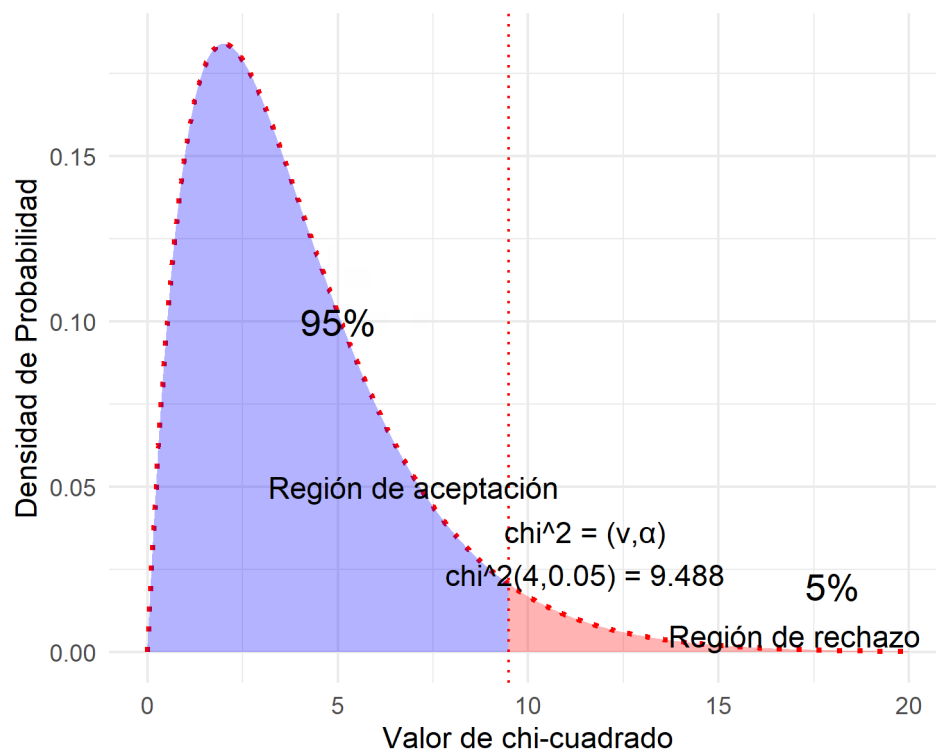
Estadístico chi-cuadrada 52.905

Grados de libertad ( $v$ ) 4

Valor  $p$  8.92e-11

Valor crítico teórico (0.05) 9.488

$X^2_T = \chi^2(v, \alpha) = \chi^2(4, 0.05) = 9.488$



Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).

El valor que arroja es de 9.488 en la tabla de distribución teórica de chi-cuadrada en el cruce de la fila de 4 grados de libertad y la columna de probabilidad de 0.05, por lo cual se concluye que se rechaza la hipótesis nula de independencia y se acepta la alternativa de aso-



**Tabla 5.7**

*Ajustes del modelo, prueba de autocorrelación y prueba de normalidad*

| Medidas de ajuste del modelo |                | Prueba Durbin-Watson de autocorrelación |       | Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) |       |
|------------------------------|----------------|-----------------------------------------|-------|-------------------------------------------|-------|
| R                            | R <sup>2</sup> | DW                                      | pr    | Estadístico                               | p     |
| 0.149681                     | 0.022404       | 1.847                                   | 0.061 | 0.115                                     | <0.05 |

Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).

Dada la naturaleza de los datos recabados en la investigación y las posibles violaciones a los supuestos clásicos, se optó por realizar una regresión robusta.

**Tabla 5.8**

*Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión*

| Término         | Estimación | Error estándar | Estadístico | Valor p |
|-----------------|------------|----------------|-------------|---------|
| (Intercept)     | 4.194      | 0.055          | 75.707      | <0.001  |
| Trabajo Decente | 0.327      | 0.105          | 3.129       | 0.002   |

Fuente: RELAYN (2025), utilizando el R Core Team (2022).

Una vez obtenido el modelo de ecuación estructural, se procedió a analizar la relación entre las variables mediante un enfoque de varianza-covarianza, como sugieren Schumacker y Lomax (2010). El modelo ajustado mostró que la variable Trabajo decente presenta una relación significativa con la variable dependiente, mientras que el intercepto indica el valor base del modelo en ausencia de efectos predictivos.

## Conclusiones

Esta investigación demuestra que mejorar las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica no solo beneficia a los trabajadores, sino que también impulsa la sustentabilidad social y el crecimiento empresarial. En Jesús María, Aguascalientes, se confirmó que aquellas empresas que adoptan prácticas equitativas e inclusivas generan un impacto positivo en su entorno y logran mayor compromiso por parte de sus empleados. Sin embargo, un hallazgo clave es que muchos dueños de mypes no cuentan con estudios profesionales, lo que representa un obstáculo para comprender el impacto de la sustentabilidad social en sus negocios. Esta situación resalta la necesidad de establecer programas de desarrollo empresarial que les brinden herramientas accesibles para mejorar sus prácticas y fortalecer su competitividad. Aguascalientes ya ha desarrollado iniciativas de educación ambiental y sustentabilidad, lo que podría servir de base para diseñar estrategias específicas adaptadas a las

necesidades de estas empresas. Desde una perspectiva teórica, la investigación confirma la relación causal entre las condiciones laborales y la sustentabilidad social mediante modelos estadísticos avanzados, lo que refuerza la validez del vínculo entre estos factores. En el ámbito práctico, los hallazgos sugieren que apostar por un entorno laboral justo y digno no solo es una cuestión ética, sino una estrategia clave para fortalecer la competitividad de las empresas y su impacto positivo en la sociedad. A pesar de los resultados sólidos, la naturaleza transversal del estudio limita la observación de cambios a lo largo del tiempo, por lo que futuras investigaciones podrían centrarse en estudios longitudinales para evaluar la evolución de esta relación. También sería valioso explorar cómo distintos sectores industriales integran estrategias de trabajo decente y analizar la percepción de los trabajadores sobre el impacto de estas políticas en su bienestar y productividad. En conclusión, garantizar condiciones laborales justas en las mypes no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también refuerza el compromiso social y la sostenibilidad de los negocios, contribuyendo al crecimiento económico y a una sociedad más equitativa.

## Referencias

- Ayalu, G., Abbay, A. G. y Azadi, H. (2023). The role of micro- and small-scale enterprises in enhancing sustainable community livelihood: Tigray, Ethiopia. *Environment, Development and Sustainability*, 25(8), 7561-7584. <https://doi.org/10.1007/s10668-022-02359-7>.
- Baxi, U. (2024). Decent work, fair globalization and the dreadful “J” word. *The Indian Journal of Labour Economics*, 67(2), 317-328. <https://doi.org/10.1007/s41027-024-00502-8>.
- Beck, D. y Ferasso, M. (2023). How can Stakeholder Capitalism contribute to achieving the Sustainable Development Goals? A Cross-network Literature Analysis. *Ecological Economics*, 204, 107673. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107673>.
- Bello, K. M. y Fagbemi, F. (2023). Unemployment and decent work in Nigeria. In W. Leal, I. Abubakar, I. da Silva, R. Pretorius y K. Tarabieh (eds.), *SDGs in Africa and the Middle East Region. Implementing the UN Sustainable Development Goals—Regional Perspectives* (pp. 1-18). Estados Unidos: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-91260-4\\_83-1](https://doi.org/10.1007/978-3-030-91260-4_83-1).
- Chandrakant, R. y Rajesh, R. (2023). Social sustainability, corporate governance, and sustainability performances: an empirical study of the effects. *Journal of Ambient Intelligence and Humanized Computing*, 14(7), 9131-9143. <https://doi.org/10.1007/s12652-022-04417-4>.
- Conigliaro, P. (2021). Between social sustainability and subjective well-being: The role of decent work. *Soc Indic Res*, 157, 139-174. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s11205-020-02564-9>.

- Green, F. (2021). Decent work and the quality of work and employment. In *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (Vol. 122, pp. 1-39). Estados Unidos: Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6\\_218-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_218-1).
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (2a. ed., vol. 1). México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Hopner, V. (2023). From indecent work to sustainable livelihoods in the age of the Anthropocene. *Australian Journal of Career Development*, 32(3), 237-244.
- International Labour Organization (2022). *Decent work*. <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>.
- Jiao, X., Zhang, P., He, L. y Li, Z. (2023). Business sustainability for competitive advantage: identifying the role of green intellectual capital, environmental management accounting and energy efficiency. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(2). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2125035>.
- Jyin, C., Che-Ha, N. y Syed, S. (2021). Service customer orientation and social sustainability: The case of small medium enterprises. *Journal of Business Research*, 751-760. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.12.048>.
- Kabir, I., Gunu, U. y Gwadabe, Z. L. (2023). Decent work environment and work-life balance: Empirical analysis of banking sector of hostile environments. *Journal of Family and Economic Issues*, 44(2), 297-312. <https://doi.org/10.1007/s10834-022-09843-2>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2023a). Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2023b). *Sustainable development goals*. <https://sdgs.un.org/goals>.
- Peña, N. (2024a). *Los obstáculos que tienen las estudiantes universitarias que dirigen una micro o pequeña empresa. Resultados de una investigación cualitativa en México* (Vol. 1). México: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Peña, N. (2024b). *Modelo del desarrollo de dimensiones que explican los obstáculos de las mujeres universitarias que dirigen una micro y pequeña empresa. Resultados de una investigación en instituciones públicas y privadas en México*. México: iQuatro Editores. <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.02.4.0>
- Peña, N. y Aguilar, O. (2023a). El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas. Metodología y resultados generales de la investigación. En *El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas* (Vol. 1, pp. 25-36). México: iQuatro Editores. <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.1.0>.

- Peña, N. y Aguilar, O. (2023b). El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en las micro y pequeñas empresas. Metodología y resultados generales de la investigación. En *El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas*. México: iQuatro Editores. <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.1.0>.
- Peña, N. y Aguilar, O. (2023c). Estudio de las habilidades directivas y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. Metodología y resultados generales de investigación. En *Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas* (Vol. 1, p. 699). México: Peter Lang. <https://doi.org/10.3726/b21342>.
- Peña, N. y Aguilar, O. (2024). Estrategia metodológica para analizar la ventaja competitiva, una perspectiva desde la teoría de sistemas aplicada en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. En *La ventaja competitiva de la micro y pequeña empresa desde la perspectiva de la teoría de sistemas. Resultados de una investigación con directivos de Latinoamérica* (1a ed., vol. 1, pp. 1-10). McGraw Hill.
- Peña, N., y Aguilar, O. (2025). Estrategia metodológica para analizar la sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente. En *La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas: el papel del trabajo decente. Resultados de una investigación con directivos en Latinoamérica* (1a ed., tomo I, pp. 23-37). Editorial iQuatro Editores.
- R Core Team. (2022). R: A Language and environment for statistical computing (Version 4.1). <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from CRAN snapshot 2023-04-07)
- RELAYN (2024). Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios <https://relayn.redesla.la> (N. Peña y O. Aguilar, coords). RedesLA <https://redesla.la>.
- RELAYN (2025). Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios <https://relayn.redesla.la> (N. Peña y O. Aguilar, coords). RedesLA <https://redesla.la>.
- Robles, C. (2023). *El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas* (N. Velázquez, ed.). México: iQuatro Editores. <https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.11.1.0>.
- Rogers, D., Duraiappah, A., Antons, D., Muñoz, P., Bai, X., Fragkias, M. y Gutscher, H. (2012). A vision for human well-being: transition to social sustainability. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 4(1), 61-73. <https://doi.org/10.1016/j.co-sust.2012.01.013>.
- Rydzik, A. y Kisoorn, C. (2024). Decent work and tourism workers in the age of intelligent automation and digital surveillance. In S. Mooney, R. Robinson, D. Solnet, y T. Baum (eds.), *A Sustainable Tourism Workforce* (p. 18). Estados Unidos: Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9781003435457>.

- Salgado, L. (2023). EINF: *Cómo elaborar el Estado de Información No Financiera*. APLANET, Unión Europea. <https://aplanet.org/es/recursos/estado-de-informacion-no-financiera/>.
- Santos, E. (2023). From Neglect to Progress: Assessing Social Sustainability and Decent Work in the Tourism Sector. *Sustainability*, 15(13), 10329.
- Silvia, M., Ashby, A. y Nascimento, C. (2021). Social sustainability in micro and small enterprise supply chains: Empirical insights from the clothing Industry. *Latin American Business Review*, 24(1), 1-30. <https://doi.org/10.1080/10978526.2021.1992597>.
- Schumacker, R., y Lomax, R. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3ra ed.). Taylor y Francis Group. [https://www.researchgate.net/publication/362079746\\_A\\_beginner%27s\\_Guide\\_to\\_Structural\\_Equation\\_Modeling#pf108](https://www.researchgate.net/publication/362079746_A_beginner%27s_Guide_to_Structural_Equation_Modeling#pf108)
- Yan, Y., Geng, Y. y Gao, J. (2023). Measuring the decent work of knowledge workers: Constructing and validating a new scale. *Heliyon*, 9(7), e17945. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17945>.