

La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas: el papel del trabajo decente.

*Resultados de una investigación
con directivos en Latinoamérica.*

TOMO III



Autores y Coordinadores:

Nuria Beatriz Peña Ahumada

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón

La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas: el papel del trabajo decente.

**Resultados de una investigación con directivos en
Latinoamérica. Tomo III.**

Autores y Coordinadores

Nuria Beatriz Peña Ahumada

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón



Para citar el método y los resultados generales:

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.

Para citar el libro:

Peña, N., y Aguilar, O. (2025). *La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas: el papel del trabajo decente. Resultados de una investigación con directivos en Latinoamérica* (Peña N., y Aguilar O., coords.; 1a ed., Tomo 3) Editorial iQuatro Editores.

Para citar la base de datos:

Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. (RELAYN[®]) (2025). *Investigación anual*. <https://relayn.redesla.la>. (Peña N., y Aguilar O., coords). *RedesLA*[®] <https://redesla.la>

La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas: el papel del trabajo decente.

Resultados de una investigación con directivos en Latinoamérica. Tomo III.

D.R. © 2025 iQuatro Editores, Querétaro, México.

Este libro, resultado de trabajos de investigación científica coordinada por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN[®]), fue dictaminado por investigadores nacionales pertenecientes al Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca y la Universidad Autónoma del Estado de México, México.

La presente obra no puede ser reproducida, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotocopiado, electrónico, magnético, electroóptico o cualquier otro tipo, sin el permiso previo y por escrito de la editorial.

ISBN de la obra completa: 978-970-96638-3-9

ISBN: 978-970-96638-7-7

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.0](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.0)

Edición: Noviembre 2025

Páginas: 565

Dirección académica

Nuria Beatriz Peña Ahumada

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón

Consejo Técnico: Paula Mejía

Datos e investigación: Sylvia Chávez

Programador de datos estadísticos: Julio Lerma

Desarrollo de tecnologías: Julián Ramos

Gestión Editorial: Nadia Velázquez

Editor Técnico: Itzel Raymundo

Karla Salazar

Agradecimientos

Agradecemos su confianza y participación a los 392 docentes-investigadores que colaboraron en el estudio, el cual representa la investigación más amplia respecto de las micro y pequeñas empresas en América Latina, así como a los 45 973 micro y pequeños empresarios que al compartir los resultados de sus empresas hicieron posible explorar y asociar patrones de conexión y sesgos estadísticamente significativos de los procesos que realizan día a día para generar nuestras investigaciones. Asimismo, agradecemos a los 16 991 estudiantes universitarios que ayudaron al levantamiento de los datos.

Este logro no sería posible sin el gran esfuerzo del equipo de las Redes Latinoamericanas (*RedesLA*); particularmente, agradecemos el trabajo de la Ing. Paula Mejia, Ing. Julio Lerma, Ing. Julián Ramos, Ing. Victoria Velázquez, Ing. Sylvia Chávez, Lic. Alma García, Ing. Maria Cortez, Lic. Miriam Arámbula, Lic. Guadalupe Hernández, Ing. Yoxan Montalvo y T.S.U. María Pérez. Su profesionalismo y compromiso fueron fundamentales en cada etapa de este proyecto.

TOMO III

Agradecimientos

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-ATAG01 MX-ATAG02 MX-ATAG03 MX-ATAG04	Universidad Tecnológica de Aguascalientes	Dr. Jesús Armando López Velarde Campa	
MX-UTNA02	Universidad Tecnológica del Norte de Aguascalientes	Mtra. Alejandra López Rábago	
MX-UTC01	Universidad Tecnológica de Calvillo	Lic. Eduardo González Blas	
MX-UABC01	Universidad Autónoma de Baja California	Dr. Luis Enrique Palafox Maestre	
MX-UTLS01	Universidad Tecnológica de la Selva	Mtro. Jorge Alonso Huitrón Flores	
MX-UTLS02	Universidad Tecnológica de la Selva	Dr. Jorge Alonso Huitrón Flores	
MX-ITCH01	Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Chihuahua	Mtro. Alfredo Villalba Rodríguez	

*Agradecimientos**TOMO III*

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-UTCH01	Universidad Tecnológica de Chihuahua	Dr. Kamel Wadih David Anthie Flores	
MX-UTCJ01	Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez	Dr. Oscar Fidencio Ibáñez Hernández	
MX-IBEROT01	Universidad Iberoamericana Torreón	Mtro. Juan Luis Hernández Avendaño	
MX-UJED01	Universidad Juárez del Estado de Durango	Mtro. Ramón García Rivera	
MX-UPGOP01	Universidad Politécnica de Gómez Palacio	Dr. Carlos Gerardo Landeros Araujo	
MX-UAEH02	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo Escuela Superior de Cd. Sahagún	Dr. Octavio Castillo Acosta	
MX-UPVM01	Universidad Politécnica del Valle de México	Dr. David Torres Franco	
MX-UAEMEX02	Universidad Autónoma del Estado de México	Dr. Carlos Eduardo Barrera Díaz	
MX-TESOEM01	Tecnológico de Estudios Superiores del Oriente del Estado de México	Mtro. José Israel Campero Domínguez	
MX-UTN04	Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl	Mtro. Armando Alejandro Elizais Flores	

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-UTNG01	Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato	Mtro. Andrés Salvador Casillas Barajas	 Universidad Tecnológica del Norte de Guanajuato Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado "Educación y progreso para la vida"
MX-UPJR01	Universidad Politécnica Juventino Rosas	Dr. José Christian Padilla Navarro	 UPJR UNIVERSIDAD POLITÉCNICA JUVENTINO ROSAS
MX-UPB01	Universidad Politécnica del Bicentenario	Mtra. Ma Isabel Tinoco Torres	 UPB UNIVERSIDAD POLITÉCNICA BICENTENARIO
MX-UTA01	Universidad Tecnológica de Acapulco	Mtro. Teófilo Sánchez Carbajal	 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE ACAPULCO
MX-ITCHIL01	Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Chilpancingo	Mtra. Areli Barcenas Nava	
MX-UTC GG01 MX-UTC GG02	Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero	Mtro. Francisco Javier Elisea De La Cruz	 UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LA COSTA GRANDE DE GUERRERO
MX-UPTITESA01	Universidad Politécnica de Tulancingo Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior del Oriente del Estado de Hidalgo	Mtro. Felipe Olimpo Durán Rocha /Mtro. Justo Juan Manuel Martínez Licona	
MX-UTVM01 MX-UTVM03	Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital	Dr. Leoncio Maraón Priego	 UTVM Universidad Tecnológica del Valle del Mezquital Organismo Público Descentralizado de Gobierno del Estado de Hidalgo Aprender, Emprender, Transformar

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-UPT02 MX-UPT04 MX-UPT01	Universidad Politécnica de Tulancingo	Mtro. Felipe Olimpo Durán Rocha	
MX-UTHH03 MX-UTHH01 MX-UTHH02	Universidad Tecnológica de la Huasteca Hidalguense	Lic. Miguel Ángel Acosta Salazar	
MX-ITSOEH02	Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico Superior del Occidente del Estado de Hidalgo	Ing. David Jorge Gómez	
MX-UTMIR01	Universidad Tecnológica de Mineral de la Reforma	Mtro. Victor Manuel del Villar Delgadillo	
MX-UAEH01	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo / Universidad Autónoma del Estado de México	Dr. Octavio Castillo Acosta	
MX-UTTT02	Universidad Tecnológica de Tula Tepeji	Dra. Irasema E. Linares Medina	
MX-UGDL01	Centro Universitario de los Valles de la Universidad de Guadalajara	Dra. María Luisa García Batiz	

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-UGDL04	Universidad de Guadalajara/CUCSUR	Mtra. Karla Alejandrina Planter Pérez	
MX-UTJ01	Universidad Tecnológica de Jalisco	Dr. Héctor Pulido González	
MX-ITJMMPH02	Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez	Dra. Alejandra Medina Lozano	
MX-UGDL07	Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara	Dr. Edgar Eloy Torres Orozco	
MX-UGDL02	Centro Universitario de la Costa de la Universidad de Guadalajara	Dra. María Esther Avelar Álvarez	
MX-UGDL06	Centro Universitario de Ciencias Económico administrativas (CUCEA) - Universidad de Guadalajara	Mtro. Luis Gustavo Padilla Montes	
MX-UGDL08	Universidad de Guadalajara	Dr. José Guadalupe Salazar Estrada	
MX-ITSPA01	Tecnológico Nacional de México Instituto Tecnológico Superior de Pátzcuaro	Lic. Juan Carlos Celis Pineda	

Agradecimientos

TOMO III

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-UTEZ01	Universidad Tecnológica Emiliano Zapata del Estado de Morelos	Mtra. Gabriela Navarro Macías	
MX-UPEMOR01 MX-UPEMOR02	Universidad Politécnica del Estado de Morelos	Dr. Jorge Morales Barud	
MX-UTBB01	Universidad Tecnológica de Bahía de Banderas	Dr. Isaak Rivera Delgadillo	
MX-UANAY01 MX-UANAY02	Universidad Autónoma de Nayarit	Dra. Norma Liliana Galván Meza	
MX-UTNAY01	Universidad Tecnológica de Nayarit	Dra. Miriam Fabiola González Cobian	
MX-OAX01	Centro Interdisciplinario de Investigación para el Desarrollo Integral Regional Unidad Oaxaca / Tecnológico Nacional de México Instituto Tecnológico del Valle de Oaxaca	Dr. Baldomero Hortensio Zárate Nicolás/ Dra. Marisa Guadalupe Flores Aguilar	
MX-UTTEH01 MX-UTTEH02	Universidad Tecnológica de Tehuacán	Arq. Rafael Honorio Delgado Sasía/ Mtra. Rubani Denice Morales Álvarez	
MX-UICH01	Universidad Interserrana del Estado de Puebla Chilchotla	Mtra. Preciliana Durán López	

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-UTP01	Universidad Tecnológica de Puebla	Mtro. Jesús Morales Rodríguez	
MX-ITT01	Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Tehuacán	Dr. Faustino Sergio Villafuerte Palavicini	
MX-ITSSMTX01	Tecnológico Nacional de México-Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan	Mtro. Mauricio Escobar Martinez	
MX-ITSSMTX02	TecNM campus San Martín Texmelucan/ Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo	Mtro. Mauricio Escobar Martínez / Mtro. Guillermo Mejía Ángeles	
MX-UTTEC01	Universidad Tecnológica de Tecamachalco	Ing. Enrique Salvador Fernández Lozada	
MX-ITSZA01	Tecnológico Nacional de México, Campus Zacapoaxtla	Mtra. Arminda Juárez Arroyo	
MX-ITSJR01	Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de San Juan del Río/Tecnológico Nacional de México/ Instituto Tecnológico de Celaya	Mtro. Rubén Espinoza Castro/ Mtro. Ernesto Lugo Ledesma	
MX-ITCHE03	Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Chetumal	Mtro. Mario Vicente González Robles	
MX-ITCAN01	Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Cancún	Dr. Carlos Tiburcio Martínez Martínez	

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-ITSFCP01	Tecnológico Nacional de México/ITS de Felipe Carrillo Puerto	Mtro. Eric Iván Alcocer Angulo	
MX-UTCHE01	Universidad Tecnológica de Chetumal	Dr. Alfredo Marín Marín	
MX-UTSLP01	Universidad Tecnológica de San Luis Potosí	Mtra. Laura Roxana Santiago Álvarez	
MX-UAOC01 MX-UAOC02	Universidad Autónoma de Occidente	Dr. Pedro Flores Leal	
MX-UPSIN01	Universidad Politécnica de Sinaloa	Mtra. Elva Patricia Saracho Martínez	
MX-US02 MX-US01	Universidad de Sonora	Dra. Maria Rita Plancarte Martinez	
MX-UTS01	Universidad Tecnológica del Sur de Sonora	Mtro. Sergio Pablo Mariscal Alvarado	
MX-UTH01	Universidad Tecnológica de Hermosillo	Dr. Abel Leyva Castellanos	
MX-UES01 MX-UES02	Universidad Estatal de Sonora	Dra. Martha Patricia Patiño Fierro	

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-UPGM01	Universidad Politécnica del Golfo de México	Mtra. Flor de la Cruz González	
MX-UTALT01	Universidad Tecnológica de Altamira	Dra. Mara Grassiel Acosta González	
MX-UPRR01	Universidad Politécnica de la Región Ribereña	Dr. Héctor Diez Rodríguez	
MX-ITM01 MX-ITM02	TecNM/Instituto Tecnológico de Matamoros	Mtra. Santa Iliana Castillo García	
MX-UTNL01	Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo	Ing. José Antonio Tovar Lara	
MX-UTTN01 MX-UTTN02	Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte	Mtro. Edgar Garza Hernández	
MX-UPV01	Universidad Politécnica de Victoria	Mtra. Abril Alejandra Ramírez Erazo	
MX-UATX01	Universidad Autónoma de Tlaxcala	Dr. Serafín Ortiz Ortiz	
MX-UPTLAX01	Universidad Politécnica de Tlaxcala	Dra. Rosalía Nalleli Pérez Estrada	
MX-UV05	Universidad Veracruzana		
MX-UTCV01	Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz	Mtro. Juan Manuel Arzola Castro	

Grupo de investigación	Institución de afiliación	Autoridad académica	Logo institucional
MX-ITSM01	Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Misantla	Dra. Sacsí Khanat Cervantes Herrera	
MX-UV06	Universidad Veracruzana	Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez	
MX-UV01	Universidad Veracruzana	Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez	 Universidad Veracruzana
CO-USECA01	Universidad del Sinu Elias Bechara Zainum Seccional Cartagena	Mtro. Rolando Bechara Castilla	
CO-CUMD01	Corporación Universitaria Minuto de Dios	Dr. Jefferson Enrique Arias Gómez	
CO-UNAD01	Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD	Dra. Laura Cristina Gómez Ocampo	
EC-UTB01	Universidad Técnica de Babahoyo	Dr. Marcos David Oviedo Rodríguez	
EC-UTE01	Universidad UTE Sede Santo Domingo	Dr. Ricardo Hidalgo Ottolenghi	
PE-UNJFSC01	Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión/Universidad Católica	Dr. César Armando Díaz Valladares/ Pbro. Dr. Juan Roger Rodríguez Ruiz	

Índice

Capítulo 1. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, México.	21
Capítulo 2. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Othón P. Blanco, Quintana Roo, México.	37
Capítulo 3. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso San Luis Potosí, San Luis Potosí, México.	53
Capítulo 4. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Ahome, Sinaloa, México.	69
Capítulo 5. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso El Fuerte, Sinaloa, México.	85
Capítulo 6. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Mazatlán, Sinaloa, México.	101
Capítulo 7. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Caborca, Sonora, México.	117
Capítulo 8. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Cajeme, Sonora, México.	133
Capítulo 9. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Hermosillo, Sonora, México.	149
Capítulo 10. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Magdalena y Santa Ana, Sonora, México.	165
Capítulo 11. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Navojoa, Sonora, México.	181
Capítulo 12. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso San Luis Río Colorado, Sonora, México.	197

Capítulo 13. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Paraíso, Tabasco, México.	213
Capítulo 14. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Altamira, Tamaulipas, México.	229
Capítulo 15. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Guerrero, Mier y Miguel Alemán, Tamaulipas, México.	245
Capítulo 16. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Matamoros, Tamaulipas, México.	261
Capítulo 17. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Nuevo Laredo, Tamaulipas, México.	277
Capítulo 18. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Reynosa, Tamaulipas, México.	293
Capítulo 19. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Río Bravo, Tamaulipas, México.	309
Capítulo 20. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Valle Hermoso, Tamaulipas, México.	325
Capítulo 21. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Victoria, Tamaulipas, México.	341
Capítulo 22. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Chiautempan, Tlaxcala, México.	357
Capítulo 23. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Tlaxcala, Tlaxcala, México.	373

Capítulo 24. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Boca del Río, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.....	389
Capítulo 25. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Córdoba, Cuitláhuac, Fortín y Yanga, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.....	405
Capítulo 26. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Misantla, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.	421
Capítulo 27. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Veracruz, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.	437
Capítulo 28. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Xalapa, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.	453
Capítulo 29. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Cartagena (Distrito Turístico y Cultural de Cartagena), Bolivar, Colombia.	469
Capítulo 30. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Engativa, Barrios Unidos, Fontibón, Kennedy, Suba y Teusaquillo, D.C Bogotá, Colombia.	485
Capítulo 31. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Bucaramanga, Santander, Colombia.	501
Capítulo 32. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Babahoyo, Provincia de los Ríos, Ecuador.	517
Capítulo 33. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Santo Domingo de los Tsáchilas, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador.....	533
Capítulo 34. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Huaura, Lima, Perú.....	549

Introducción

La importancia de los estudios en las micro y pequeñas empresas radica en la diversidad en cuanto a su acceso a mercados, tecnologías, capital humano y redes de colaboración. Estos factores influyen significativamente en su productividad, capacidad de exportar y potencial de crecimiento. A pesar de esta heterogeneidad, estas empresas son el pilar fundamental de la economía regional, ya que representan cerca del 99% del total de empresas y emplean aproximadamente al 67% de la fuerza laboral (onu, 2020).

En América Latina y el Caribe, existe una amplia brecha entre la cantidad de personas empleadas y la calidad de esos empleos. Si bien el 70% de la población económicamente activa tienen un empleo, el índice de calidad revela una realidad alarmante: casi el 55% de los trabajadores se encuentran en la informalidad, sin contrato ni protección social, y el 30% no perciben ingresos suficientes para salir de la pobreza (bid, 2024). Esta investigación parte de la hipótesis de que ciertas prestaciones sociales, como la seguridad social, los bonos o primas, la participación en utilidades, la capacitación formal y las vacaciones pagadas, pueden tener un impacto positivo en la sustentabilidad de las micro y pequeñas empresas. En este sentido, se busca determinar cuál de estas condiciones tiene mayor incidencia en el fortalecimiento de las capacidades sociales, económicas y ambientales de las MYPES, consideradas dimensiones clave de la sustentabilidad.

Esta obra representa el esfuerzo colaborativo de 392 investigadores de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), y comparte los resultados de una investigación cuantitativa, que abarcó 131 zonas de estudio entre México, Ecuador, Colombia y Perú, donde participaron 16 991 estudiantes que encuestaron a 45 973 directores y directoras de micro o pequeñas empresas. En el primer capítulo, se muestra la propuesta metodológica con el fin de garantizar la confiabilidad y replicabilidad del instrumento y, posteriormente, cada capítulo contiene la interpretación del contexto de cada una de las zonas de estudio.

Este libro se estructura en dos partes: el primer capítulo describe con detalle la estrategia metodológica empleada, incluyendo los procesos de validación del instrumento, el análisis estadístico y el modelo estructural; mientras que los capítulos siguientes presentan los resultados por país y región, con énfasis en el análisis contextualizado de cada zona de estudio. En conjunto, se busca ofrecer una herramienta para la toma de decisiones, el diseño de políticas públicas y la implementación de intervenciones que promuevan un desarrollo empresarial más equitativo, sostenible y centrado en las personas.

Nuria Beatriz Peña Ahumada

Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón

Referencias

Banco Interamericano de Desarrollo (bid) (2024). En América Latina y el Caribe hay empleo, pero es urgente aumentar su calidad. <https://www.iadb.org/es/noticias/en-america-latina-y-el-caribe-hay-empleo-pero-es-urgente-aumentar-su-calidad>.

Organización de las Naciones Unidas (onu) (2020). Acerca de microempresas y pymes. <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>. [Xitlally 1]

Capítulo 1. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, México.

Pedro José Rivero Turriza
María del Carmen Chulim López
Efrén David Turriza Borges

Tecnológico Nacional de México/ITS de Felipe Carrillo Puerto

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.1](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.1)

Resumen

La presente investigación aporta información sobre nuevas y mejores posibilidades en la administración de las pequeñas y medianas empresas (mypes). La importancia del establecimiento de la relación entre la sustentabilidad social y el trabajo decente de este tipo de organizaciones, radica precisamente en la escasa información y por lo tanto conocimiento de la relación entre estas dos variables. Se presenta un amplio abanico de posibilidades al mostrar nuevas formas y condiciones de trabajo del área estudiada que pudiera ser verificada y contrastada a su vez en diversas regiones. De manera objetiva a través de los resultados obtenidos se pueden generar nuevas estrategias de fondo en el manejo y organización de las mypes, considerando en primera instancia las condiciones humanas del trabajo y el cuidado y mantenimiento de los ecosistemas. La trascendencia del presente trabajo discurre en que tanto las condiciones favorables del trabajo y el cuidado ambiental pueden ser aplicables en otros contextos humanos, geográficos y empresariales, generando nuevas y mejores posibilidades de desarrollo humano. El continuo cambio y transformación de las condiciones de las mypes obliga a que los resultados logrados sean relevantes para el estudio y desarrollo estratégico de estas empresas.

Palabras clave

Microempresas, MYPES, 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 1.1).

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 1.1

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).	0.861	0.913		4.134	0.835
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).			0.689		

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 Felipe Carrillo Puerto, Quintana Roo, 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 174 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 91.22% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 5.35% vía telefónica, el 1.5% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 1.93% mediante videollamada.

Tabla 1.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
451 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	53.5% de los directivos son hombres	56.7% suya	77.3% comercial	4.3% sin estudios	59.5% casada	79.9% fundó la empresa
		33.6% empresa familiar	21% servicios	34% educación básica	19.5% soltera	10.9% segunda generación
16 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	46.5% de los directivos son mujeres	9.6% de otra persona que no es mi familia	1.7% manufacturero	34.7% educación media superior	5.8% divorciada	1.1% tercera generación
				27% educación superior	3.2% viuda	8.1% persona ajena a la familia
					12% 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 467 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 1.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 1.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	112	109	122	210	73	626
No	355	358	345	257	394	1709
Total	467	467	467	467	467	2335

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 1.4.

Tabla 1.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 23.98% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 23.34% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 26.12% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 44.97% reciben capacitación formal.
Sólo al 15.63% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total (p_{ij}): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 1.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 1.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia.esperada
Sí	125.2
No	341.8

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 1.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=1.392	e12=2.096	e13=0.082	e14=57.436	e15=21.764
No	e21=0.51	e22=0.768	e23=0.03	e24=21.039	e25=7.972

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:

$$\chi^2 = 1.392 + 2.096 + 0.082 + 57.436 + 21.764 + 0.51 + 0.768 + 0.03 + 21.039 + 7.972$$

$$\chi^2 = 113.088$$

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

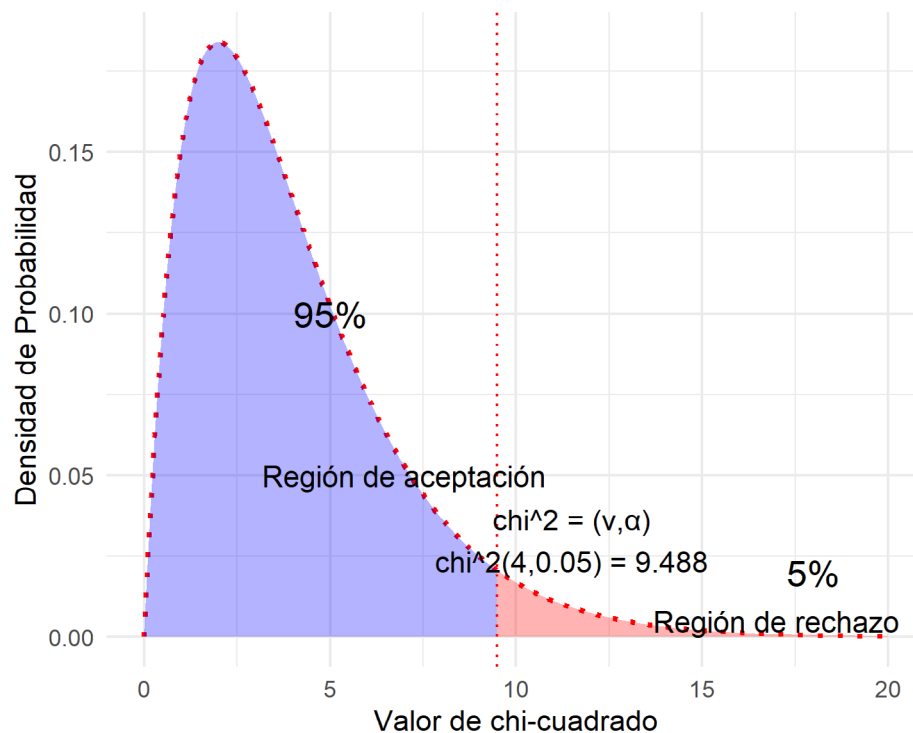
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha = 0.05$ y de los grados de libertad $v = 4$.

Figura 1.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	113.088
Grados de libertad (v)	4
Valor $p < 2e-16$	
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

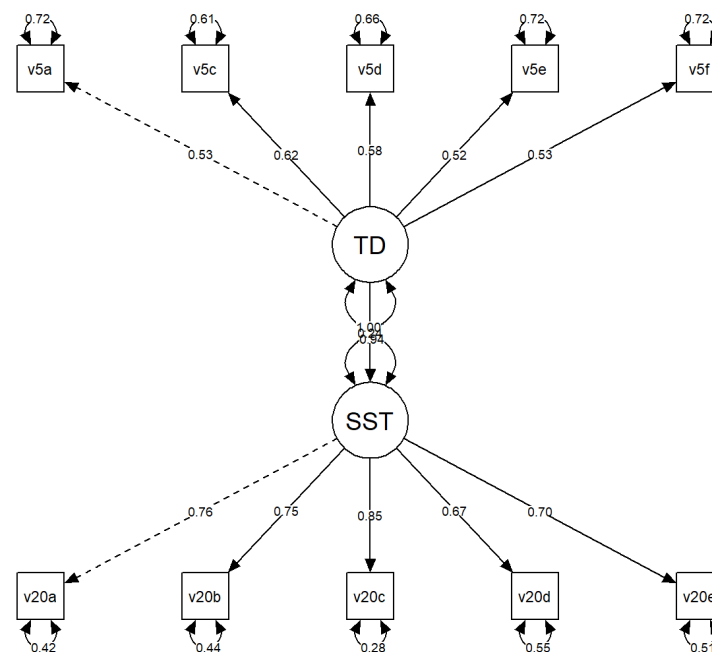
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_1 : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.105, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.052; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.883 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.845, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 1.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 1.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 1.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.184349	0.033984	1.613	<0.05	0.112	<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 1.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.087	0.042	98.469	<0.001
Trabajo Decente	0.330	0.101	3.269	0.001

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

En términos generales se puede afirmar que los microempresarios de la región mantienen un compromiso con la sustentabilidad de las operaciones de sus negocios a diferencia de las condiciones de trabajo decente que si bien se acercan a un indicador adecuado no alcanzan el mínimo para afirmar que se cumple de manera aceptable. Lo anterior se puede relacionar con dos factores: a) las vacaciones pagadas, solo al 15.63% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan, la capacitación donde poco menos de la mitad de los empleados la reciben al año siendo ésta un compromiso legal. Estas condiciones aún tienen mucho margen de implementación por parte de los microempresarios por lo que los indicadores podrían mejorar si se hicieran esfuerzos en este sentido y los mismos empleados en el caso de la capacitación se comprometieron aún más con estas actividades La relevancia de los resultados de esta investigación es señalada por la relación de dos variables en apariencia distantes sin embargo es posible como ya se mencionó conciliar el trabajo decente con la sustentabilidad

de la operaciones de las empresas para un mejor y adecuado crecimiento lo que permitiría a su vez la incursión en nuevos y mejores mercados. Entre los principales impedimentos de la presente investigación se encuentran el acceso a los microempresarios y su información, dadas las implicaciones legales de algunos factores estudiados. A su vez la distancia y los medios de comunicación si bien han mejorado recientemente aún persisten algunos casos susceptibles de mejora. Las condiciones de funcionamiento de las mypes podrían cambiar de manera relativamente rápida dadas las nuevas situaciones de agenda pública y legislaciones, sería muy ilustrativo determinar en futuros estudios si esta relación entre las variables se mantienen o sufren modificaciones.

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.
- 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.

- 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 Kissoon, 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 Nascimiento, 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
- 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>.

Capítulo 2. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Othón P. Blanco, Quintana Roo, México.

Rafael Dircio López
José Romeo de la Cruz Quintana
Erwin Adame Gómez
José Manuel Riveroll Hoy

Universidad Tecnológica de Chetumal

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.2](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.2)

Resumen

Se observa con evidencia empírica que existe una baja cobertura de condiciones de trabajo decente en las micro y pequeñas empresas (MYPES) en el municipio de Othón P. Blanco; Quintana Roo. Entre los hallazgos más significativos: Sólo el 26.09% de los trabajadores cuentan con seguridad social. Apenas el 22.6% goza de vacaciones pagadas. Menos del 43% recibe capacitación formal, lo que permite asumir que al menos el 70% de la muestra no reciben ningún tipo de prestaciones, probablemente por ser negocios operados por la misma familia. Aunque un Alfa de Cronbach de 0.849, le agrega un margen de confiabilidad aceptable al estudio. Lo anterior demuestra una brecha estructural entre el discurso del desarrollo sostenible y la práctica real en el ámbito empresarial latinoamericano. Destacando por el hecho que, en los últimos años otorgar prestaciones laborales ha incrementado en porcentaje de trabajadores, como consecuencia de las obras de construcción del tren maya, mismas que finalizarán en 2025. Significando un punto medular de seguimiento en futuras encuestas.

Palabras clave

MyPEs, 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 y febrero a marzo de 2025. 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 2.1).

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 2.1

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).	0.849	0.878		4.163	0.789
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).			0.774		

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 Othón P. Blanco, Quintana Roo, 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 263 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 92.82% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 5.04% vía telefónica, el 0.97% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 1.16% mediante videollamada.

Tabla 2.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
1001 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	46.8% de los directivos son hombres	65.7% suya	60.5% comercial	1.8% sin estudios	44.6% casada	76.5% fundó la empresa
		22.3% empresa familiar	37.9% servicios	19.6% educación básica	26.8% soltera	10.9% segunda generación
30 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	53.2% de los directivos son mujeres	12% de otra persona que no es mi familia	1.6% manufacturero	41.3% educación media superior	9.4% divorciada	2.4% tercera generación
				37.2% educación superior	3.2% viuda	10.2% persona ajena a la familia
					16% 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 1031 encuestas válidas en el periodo de enero a marzo de 2024 y febrero a marzo de 2025.

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 2.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 2.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

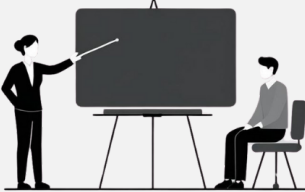
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	269	276	316	440	233	1534
No	762	755	715	591	798	3621
Total	1031	1031	1031	1031	1031	5155

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 2.4.

Tabla 2.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 26.09% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 26.77% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 30.65% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 42.68% reciben capacitación formal.
Sólo al 22.6% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 2.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 2.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	306.8
No	724.2

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 2.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=4.657	e12=3.092	e13=0.276	e14=57.83	e15=17.752
No	e21=1.973	e22=1.31	e23=0.117	e24=24.499	e25=7.521

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:

$$\chi^2 = 4.657 + 3.092 + 0.276 + 57.83 + 17.752 + 1.973 + 1.31 + 0.117 + 24.499 + 7.521$$

$$\chi^2 = 119.027$$

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

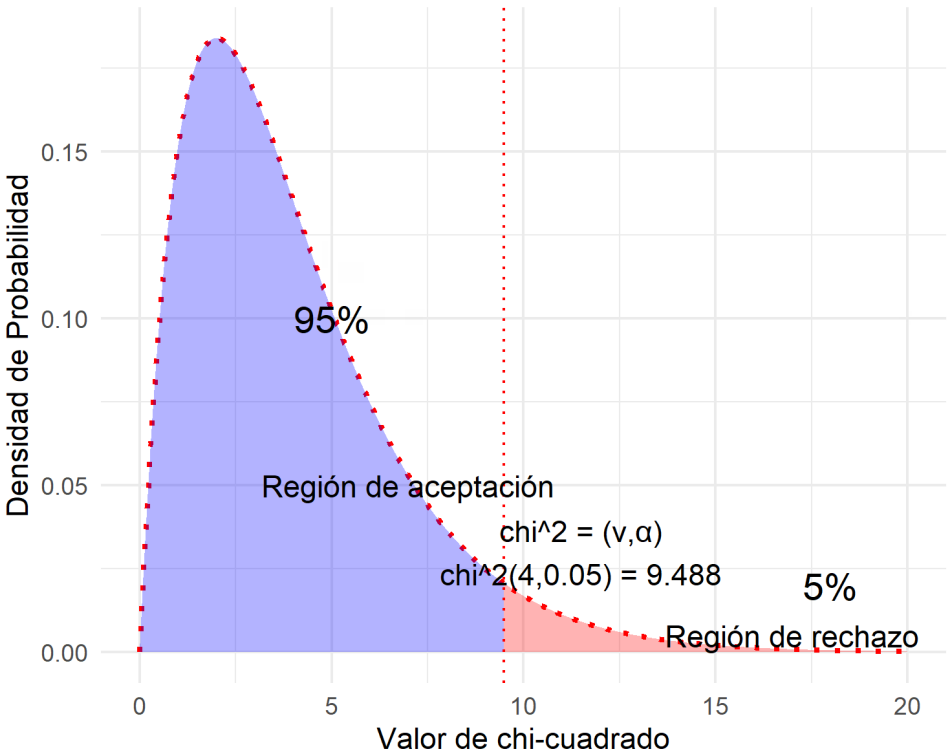
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 2.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	18.461
Grados de libertad (v)	4
Valor p	0.001
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

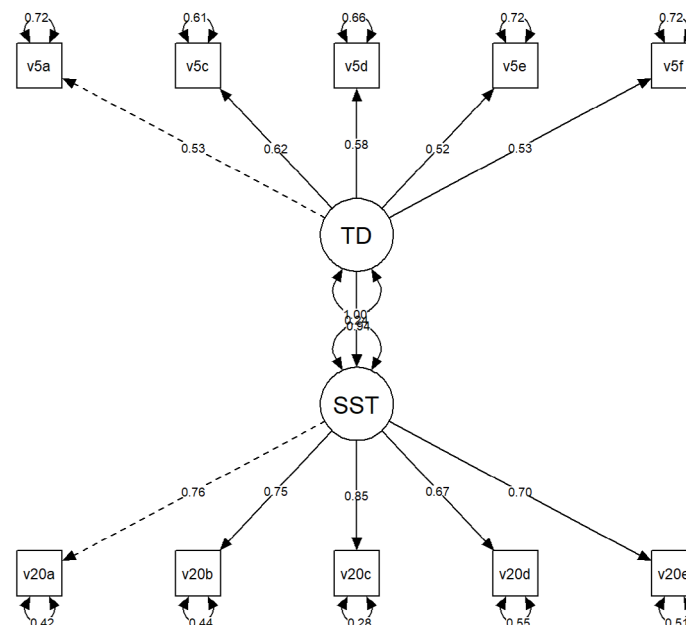
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.056, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.031; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.967 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.956, que se consideran ajustes excelentes. El modelo estructural (véase Figura 2.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 2.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 2.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.241641	0.05839	1.885	<0.05	0.063	<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 2.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.060	0.027	150.984	<0.001
Trabajo Decente	0.447	0.059	7.528	<0.001

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

La investigación revela de manera contundente que el trabajo decente es más que una condición deseable en el entorno organizacional; es, en realidad, una pieza clave en el fortalecimiento de la sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica. A partir de métodos cuantitativos, pruebas de Chi-Cuadrado y Modelos de Ecuaciones Estructurales, se encontró que el acceso de los trabajadores a prestaciones, estabilidad, capacitación y participación en utilidades tiene una relación directa y significativa con el progreso de las empresas en el camino hacia una gestión más sostenible. Este resultado tiene una importancia tanto teórica como práctica. Por un lado, proporciona evidencia empírica de que el modelo de empresa más justo, más incluyente y más seguro es también más resiliente en el entorno económico. A su vez, proporciona a los emprendedores, comunidades, asociaciones empresariales y personas de interés una base científica para implementar políticas y estrategias que fomenten el trabajo decente como elemento diferenciador en el fortalecimiento de las micro

y pequeñas empresas. Sin embargo, también es necesario destacar algunas limitaciones: Primero, el alcance geográfico de la muestra estuvo limitado al municipio de Othón P. Blanco, Quintana Roo, lo que podría tener implicaciones en la generalización de los resultados en otras regiones o países de Latinoamérica. Segundo, el diseño transversal impide determinar causalidad o dar seguimiento en el tiempo a los procesos de mejora en las condiciones laborales. Finalmente, el modelo multivariado utilizado tiene una capacidad predictiva relativamente modesta (R^2 de 0.058), lo que revela que están involucradas otras variables que no se contemplaron en el modelo pero que podrían tener una influencia importante en la sustentabilidad de las micro y pequeñas empresas. A partir de lo anterior, para futuros trabajos de investigación se plantea ampliar tanto el tamaño de la muestra como el rango geográfico, así como realizar estudios longitudinales que permitan determinar el progreso de las empresas en el camino hacia el trabajo decente. Además, se sugiere considerar otros mecanismos, como el estilo de liderazgo, la cultura organizativa o el acceso al crédito, que puedan influir en el modelo de sustentabilidad social. Para finalizar, el análisis comparativo con otros sectores o regiones podría proporcionar una perspectiva más robusta y relevante tanto para el sector privado como para el diseño de políticas públicas en Latinoamérica.

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.
- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 3. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso San Luis Potosí, San Luis Potosí, México.

Israel Serrato López
Rosa Argelia Maldonado Lozano
María Teresa Nájera Chúa
Alejandra Ponce Álvarez

Universidad Tecnológica de San Luis Potosí

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.3](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.3)

Resumen

El presente trabajo fue realizado en el municipio de San Luis Potosí, S. L. P. México, tiene como objetivo analizar la relación entre la implementación de condiciones del trabajo decente y la sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas de la zona a través de un estudio cuantitativo transversal, se implementó un instrumento de medición tipo encuesta. Su utilidad radica en mostrar a través de los resultados obtenidos de 414 directores de mypes, que existe una brecha importante entre el reconocimiento del trabajo decente y su implementación real.

Estos hallazgos son trascendentales para las ciencias administrativas, ya que aportan evidencia confiable por medio de instrumentos validados, lo que proporciona conocimiento académico, en la práctica, los resultados permiten a las mypes de San Luis Potosí conocer áreas de oportunidad en su gestión laboral, para que planteen alternativas de formalización y profesionalización, mediante un trabajo colaborativo entre el sector empresarial, el sector gubernamental y la sociedad, a fin de que adopten prácticas que fortalezcan las condiciones laborales como parte del trabajo decente y la sustentabilidad social, así como la competitividad de las micro y pequeñas empresas de la región.

Palabras clave

Formalización, Gestión laboral, Micro y pequeñas empresas, Sustentabilidad, 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 febrero y marzo de 2025. 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 3.1).

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 3.1

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).	0.784	0.842		4.202	0.853
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).			0.741		

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 San Luis Potosí, San Luis Potosí, 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 166 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 93% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 6.52% vía telefónica y el 0.48% mediante videollamada.

Tabla 3.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
371 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	49.3% de los directivos son hombres	59.9% suya	69.1% comercial	1% sin estudios	54.8% casada	69.8% fundó la empresa
		25.8% empresa familiar	29% servicios	25.1% educación básica	27.1% soltera	15.7% segunda generación
43 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	50.7% de los directivos son mujeres	14.3% de otra persona que no es mi familia	1.9% manufacturero	39.4% educación media superior	7% divorciada	2.4% tercera generación
				34.5% educación superior	2.2% viuda	12.1% persona ajena a la familia
					8.9% 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 414 encuestas válidas en el periodo de febrero a marzo de 2025.

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 3.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 3.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	146	147	132	234	168	827
No	268	267	282	180	246	1243
Total	414	414	414	414	414	2070

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 3.4.

Tabla 3.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 35.27% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 35.51% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 31.88% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 56.52% reciben capacitación formal.
Sólo al 40.58% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total (p_{ij}): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i \cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 3.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 3.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	165.4
No	248.6

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 3.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=2.275	e12=2.047	e13=6.745	e14=28.452	e15=0.041
No	e21=1.514	e22=1.362	e23=4.487	e24=18.93	e25=0.027

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:

$$\chi^2 = 2.275 + 2.047 + 6.745 + 28.452 + 0.041 + 1.514 + 1.362 + 4.487 + 18.93 + 0.027$$

$$\chi^2 = 65.88$$

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

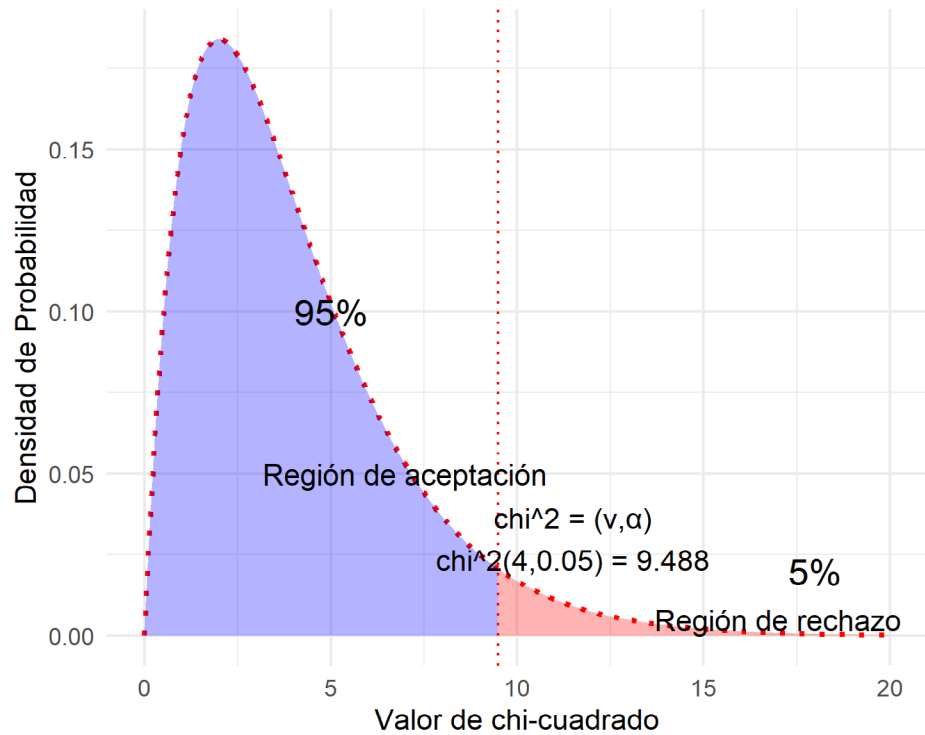
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 3.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	65.88
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$1.68e-13$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

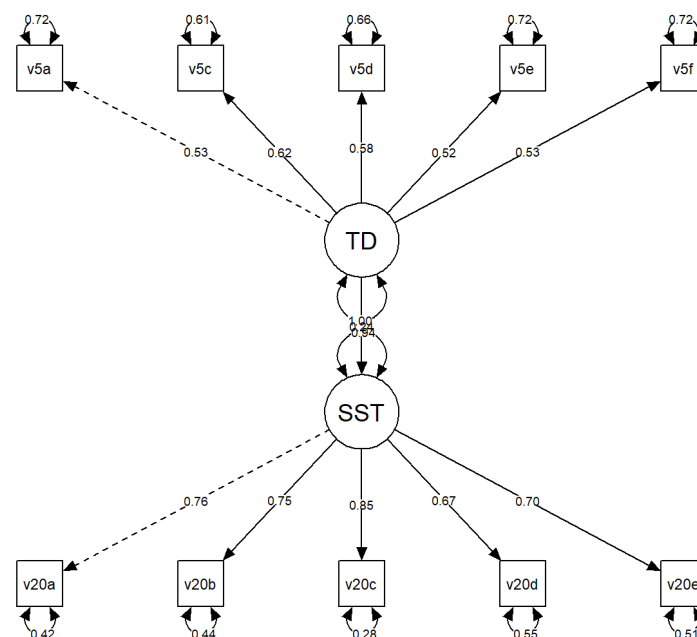
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.057, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.043; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.956 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.942, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 3.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 3.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 3.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.340271	0.115784	1.784	<0.05	0.057	<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 3.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	3.971	0.053	74.639	<0.001
Trabajo Decente	0.618	0.088	7.020	<0.001

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

Los análisis de los datos obtenidos en el municipio de San Luis Potosí revelan un panorama complejo sobre la implementación del trabajo decente en las micro y pequeñas empresas (mypes). Si bien los resultados estadísticos y los indicadores del modelo estructural confirman una relación positiva entre las condiciones laborales y la sustentabilidad social, el contexto general evidencia una brecha en su implementación en la práctica.

Se logró identificar que aquellas organizaciones que incorporan prestaciones como capacitación formal y vacaciones pagadas muestran niveles más altos de compromiso social y sostenibilidad organizacional, lo que valida empíricamente la hipótesis planteada.

Desde una perspectiva teórica, en términos metodológicos, el estudio destaca por la confiabilidad del instrumento empleado, que incluye análisis de contingencias, pruebas de chi-cuadrada mayor al valor crítico y ecuaciones estructurales que conlleva a que la hipótesis

nula sea rechazada, fortaleciendo el campo de estudio sobre la sustentabilidad social, contribuye al avance de las ciencias administrativas y desde un enfoque práctico, ofrece una guía para la implementación de acciones de mejora funcional de las mypes del municipio. Otra de las principales fortalezas del estudio es su integración a la Red de estudios latinoamericanos en administración y negocios, lo que permite comparar resultados entre regiones y la generación de conocimiento en el contexto de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica.

El análisis crítico de los resultados sugiere que, aunque el modelo estadístico muestra un ajuste adecuado, es importante considerar que los datos se basan en percepciones de los directores de las mypes, lo que puede introducir sesgos. Asimismo, entre las limitaciones se encuentra el enfoque transversal del estudio, lo que impide observar cambios a lo largo del tiempo y limita la comprensión del crecimiento sostenible local.

Los hallazgos encontrados son de gran relevancia, ya que, en el contexto de San Luis Potosí, donde predominan las mypes como motor económico de la región, el análisis revela un escenario desigual, pues, aunque cada vez más directivos identifican la importancia del trabajo decente, su implementación aún es limitada. La baja cobertura de prestaciones como la participación de utilidades hace evidente una estructura en las microempresas que aún enfrenta limitaciones para ponerlo en práctica de forma efectiva. Ésta contradicción puede estar relacionada con factores como la informalidad o la poca profesionalización de la gestión de las mypes.

La investigación destaca que la sustentabilidad social en las mypes no puede entenderse sin un enfoque integral del entorno laboral, que considere prestaciones económicas y equidad para los trabajadores. En ese sentido, los resultados deben interpretarse con cautela, no es suficiente con promover el trabajo decente, es necesario generar estrategias entre el sector gubernamental, las empresas y la sociedad que lo hagan viable, sobre todo en el contexto de San Luis Potosí, que presenta una creciente actividad emprendedora.

Finalmente, la evidencia empírica que proporciona este estudio sirve de base para nuevas líneas de investigación, se recomienda incorporar análisis longitudinales que permitan observar la evolución en el tiempo de las condiciones laborales y su impacto en la sustentabilidad social.

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.
- 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.
- 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-Ekonomika 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/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.coust.2012.01.013>.
- Rydzik, A. y Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 4. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Ahome, Sinaloa, México.

Cristiangely Rivera Verduzco
Héctor Omar Sandoval Soto
Luisy Lizeth Vega Parra
Héctor Javier López López

Universidad Autónoma de Occidente

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.4](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.4)

Resumen

En este artículo se analiza la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica, bajo un estudio cuantitativo no experimental de forma transversal, realizado entre enero y marzo del 2024, con un alcance relacional bajo un instrumento de cinco secciones, con una aplicación de 384 encuestas a directivos y directivas del municipio de Ahome, Sinaloa, México. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre ofrecer trabajo decente y el compromiso con la sustentabilidad social, a través de métodos cuantitativos robustos como el análisis de chi-cuadrada y modelos de ecuaciones estructurales, por lo que poder brindar prestaciones laborales básicas (seguridad social, vacaciones pagadas y capacitación) no solo mejorar el bienestar de los trabajadores, sino que fortalece el compromiso social, ético y ambiental de las empresas. Por lo que este estudio no solo contribuye a la literatura académica, sino que también ofrece conocimientos prácticos para otorgar herramientas en las micro y pequeñas empresas en la toma de decisiones con valor estratégico y humano, con un contexto Latinoamericano para la promoción del trabajo decente siendo una estrategia poderosa para construir negocios más sostenibles y con sentido humano.

Palabras clave

mypes, Sustentabilidad, 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 4.1).

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 4.1

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).	0.914	0.942		4.348	0.728
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).			0.762		

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 Ahome, Sinaloa, 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 174 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 76.3% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 19.79% vía telefónica, el 2.6% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 1.3% mediante videollamada.

Tabla 4.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
346 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	58.6% de los directivos son hombres	53.6% suya	65.9% comercial	2.6% sin estudios	63.5% casada	70.1% fundó la empresa
		35.7% empresa familiar	29.7% servicios	18% educación básica	25.5% soltera	15.9% segunda generación
38 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	41.4% de los directivos son mujeres	10.7% de otra persona que no es mi familia	4.4% manufacturero	36.2% educación media superior	3.6% divorciada	4.4% tercera generación
				43.2% educación superior	2.3% viuda	9.6% persona ajena a la familia
					5.1% 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 384 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 4.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 4.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

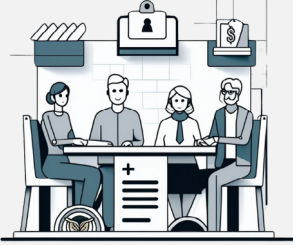
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	166	159	153	198	145	821
No	218	225	231	186	239	1099
Total	384	384	384	384	384	1920

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 4.4.

Tabla 4.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 43.23% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 41.41% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 39.84% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 51.56% reciben capacitación formal.
Sólo al 37.76% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 4.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 4.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	164.2
No	219.8

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 4.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.02	e12=0.165	e13=0.764	e14=6.958	e15=2.245
No	e21=0.015	e22=0.123	e23=0.571	e24=5.198	e25=1.677

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:

$$\chi^2 = 0.02 + 0.165 + 0.764 + 6.958 + 2.245 + 0.015 + 0.123 + 0.571 + 5.198 + 1.677$$

$$\chi^2 = 17.734$$

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

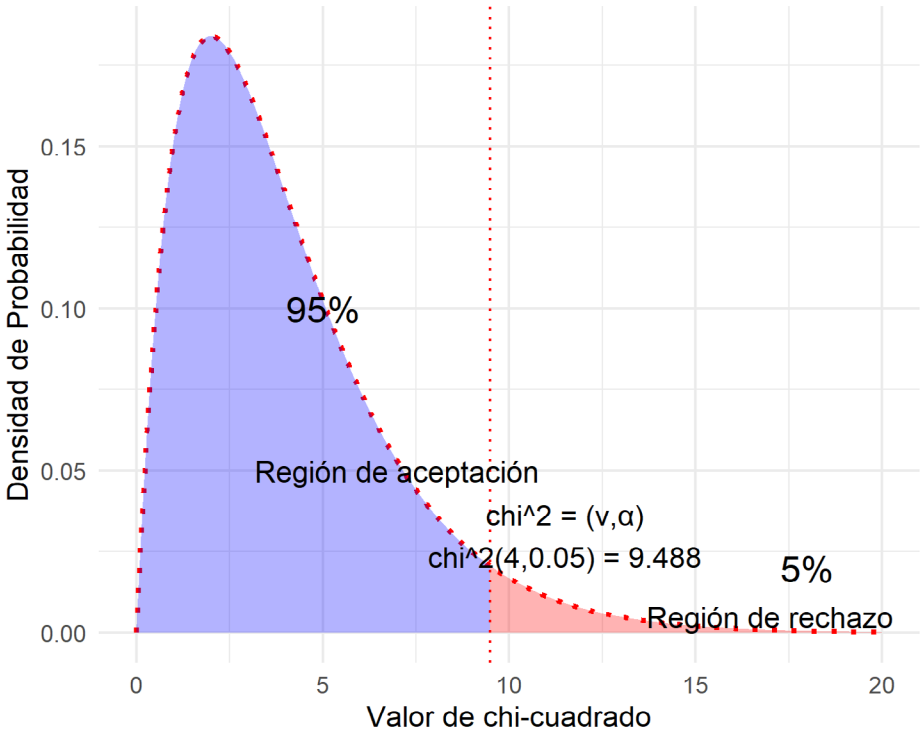
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 4.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	17.734
Grados de libertad (v)	4
Valor p	0.00139
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

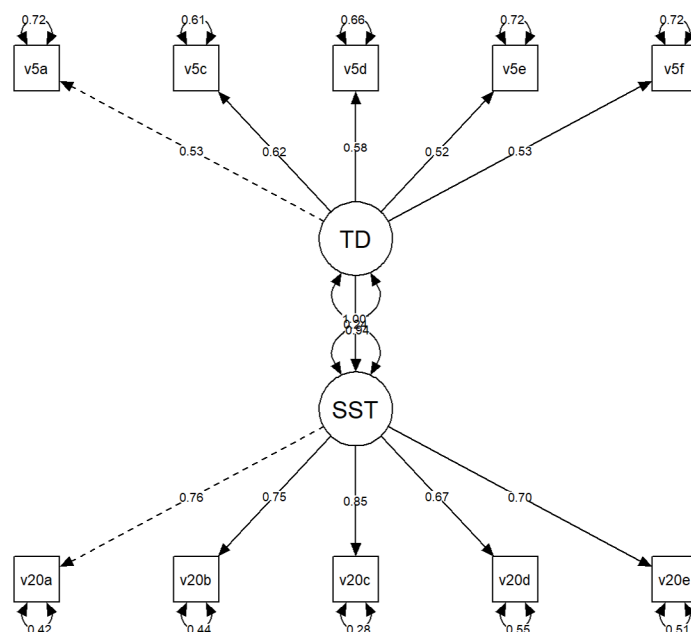
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.11, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.056; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.914 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.887, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 4.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 4.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 4.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.19591	0.038381	1.721	<0.05	0.119	<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 4.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.266	0.053	80.969	<0.001
Trabajo Decente	0.275	0.085	3.224	<0.001

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

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, son especialmente relevantes en contextos locales como el municipio de Ahome, Sinaloa, México, donde las micro y pequeñas empresas constituyen una parte esencial del tejido económico, pero operan frecuentemente en condiciones que no se consideran dentro del trabajo decente, ya que en solo un 43.23% de los trabajadores encuestados tiene seguridad social, se reafirma teorías que relacionan el desarrollo humano y el bienestar con las prácticas laborales, siendo el trabajo decente una variable clave para este desarrollo. La investigación demuestra que promover el trabajo decente no solo mejora las condiciones de vida de los trabajadores, sino que también fortalece el desempeño social y organizacional de las micro y pequeñas empresas, contribuyendo de forma directa al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Aportando evidencia científica que respalda la hipótesis de que existe una relación significativa entre condiciones de trabajo y la sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas, siendo la base

para la toma de decisiones de empresarios Ahomenses. Por lo que se resalta la necesidad urgente de transformar la cultura laboral hacia un modelo más inclusivo, justo y sostenible. Esta investigación aporta al conocimiento científico sobre el papel del trabajo decente en la construcción de entornos más responsables y sustentables, reafirmando que la mejora de las condiciones laborales no solo es una cuestión de justicia social, sino también una estrategia clave para el crecimiento y la competitividad de las micro y pequeñas empresas. Confirmando la existencia de una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de compromiso con la sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas, entendiendo así que los factores internos de la empresa y los perfiles de los empresarios aportan a la innovación y desarrollo, esta conexión es especialmente importante en los contextos latinoamericanos, donde estas empresas constituyen una porción significativa de la economía, pero con frecuencia operan con limitaciones estructurales. Los hallazgos indican que desde las micro y pequeñas empresas se puede construir un modelo de negocio más humano y sustentable. Finalmente, dentro de las limitaciones del estudio, los resultados son expuestos exclusivamente al análisis cuantitativo impidiendo capturar la experiencia subjetiva de los trabajadores. En consecuencia, futuras investigaciones podrían incorporar metodologías cualitativas y cuantitativas con relaciones comparativas por algunas regiones dentro de Latinoamérica y el análisis de variables adicionales como el uso de tecnologías digitales y la innovación organizacional.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 5. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso El Fuerte, Sinaloa, México.

Maribel Maldonado García
Maritza Beatriz Ruiz Navarro
Karina Rosaura Bernal Ibarra
Alan Rivera Serrano

Universidad Autónoma de Occidente

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.5](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.5)

Resumen

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas en El Fuerte, Sinaloa, México. El método que rige la investigación se realiza desde un enfoque cuantitativo, no experimental, de forma transversal. El principal aporte de la investigación radica en que las mypes operan en condiciones de trabajo decente en niveles que se pueden mejorar, con el apoyo de prácticas laborales responsables para influir positivamente en la sustentabilidad social, promoviendo el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los trabajadores, dirigidas en su mayoría por mujeres. Además, existe un fuerte compromiso de las empresas estudiadas en sus prácticas operativas con el cuidado del medio ambiente y la reducción de residuos derivados de sus actividades diarias, este proceso se desarrolla desde la alta dirección hacia los colaboradores fortaleciendo su cultura organizacional.

Palabras clave

Medio ambiente, Mujeres, Mypes, Prestaciones sociales

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).	0.925	0.957		4.098	0.906
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).			0.682		

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 El Fuerte, Sinaloa, 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 47 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 72.42% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 7.22% vía telefónica, el 19.85% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.52% mediante videollamada.

Tabla 5.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
387 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	43.8% de los directivos son hombres	75.8% suya	49.5% comercial	2.3% sin estudios	59% casada	88.1% fundó la empresa
		22.7% empresa familiar	42.8% servicios	23.7% educación básica	17.8% soltera	8% segunda generación
22 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	42.2% de los directivos son mujeres	17.1% de otra persona que no es mi familia	4% manufacturero	45.7% educación media superior	8% divorciada	1.3% tercera generación
				35.3% educación superior	3.4% viuda	2.6% persona ajena a la familia
					11.8% 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 388 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

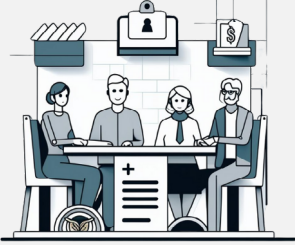
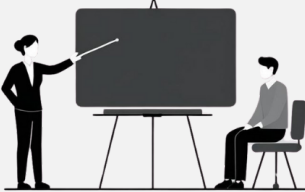
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	55	30	36	64	19	204
No	333	358	352	324	369	1736
Total	388	388	388	388	388	1940

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 14.18% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 7.73% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 9.28% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 16.49% reciben capacitación formal.
Sólo al 4.9% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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	40.8
No	347.2

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=4.942	e12=2.859	e13=0.565	e14=13.192	e15=11.648
No	e21=0.581	e22=0.336	e23=0.066	e24=1.55	e25=1.369

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:

$$\chi^2 = 4.942 + 2.859 + 0.565 + 13.192 + 11.648 + 0.581 + 0.336 + 0.066 + 1.55 + 1.369$$

$$\chi^2 = 37.108$$

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

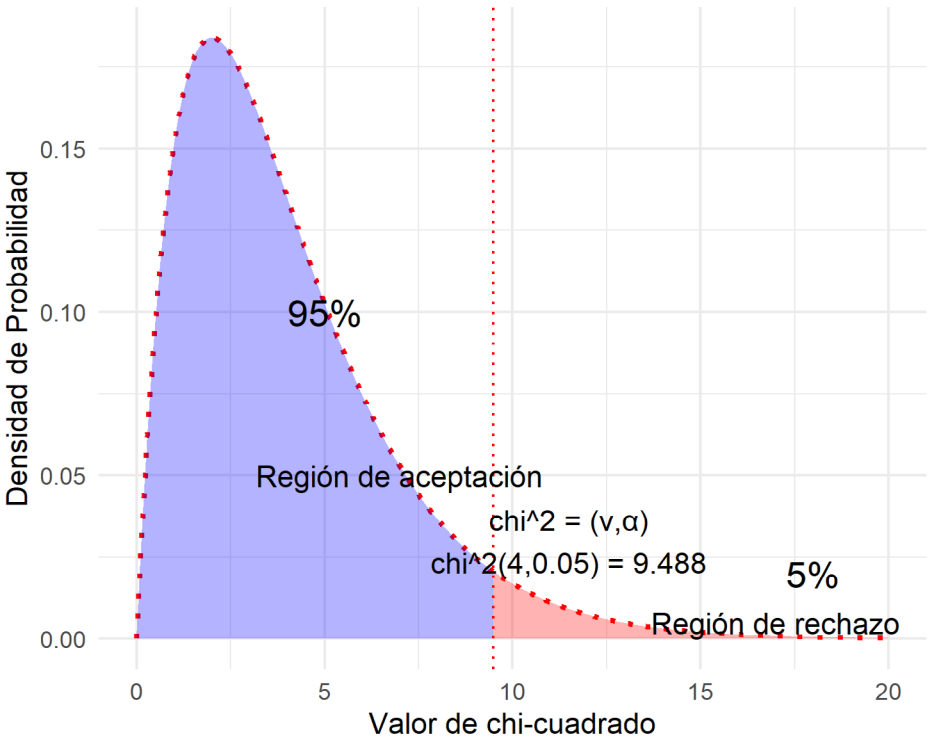
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 5.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	37.108
Grados de libertad (v)	4
Valor p	1.71e-07
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

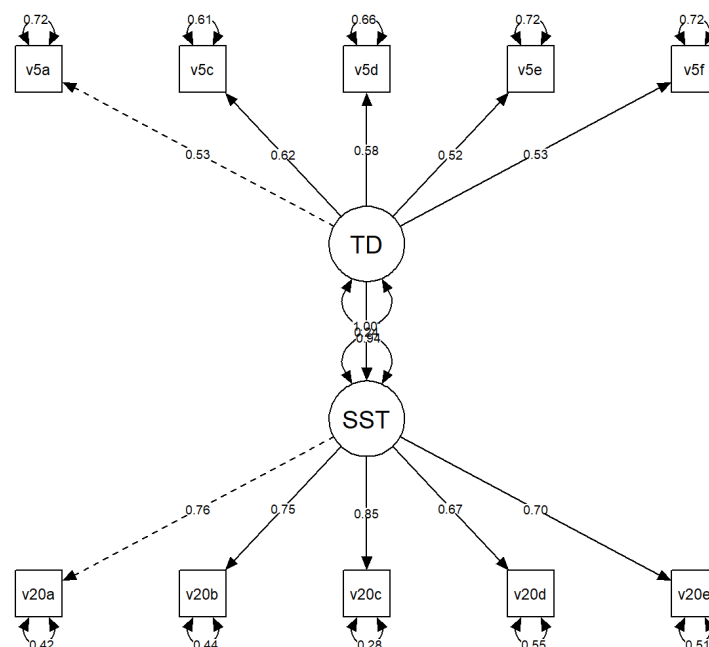
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.133, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.049; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.884 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.846, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 5.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 5.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.138654	0.019225	1.433	<0.05	0.155	<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)	4.165	0.038	109.889	<0.001
Trabajo Decente	0.284	0.143	1.993	0.047

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

En conclusión, en los aportes de la investigación en el contexto de las mypes de El Fuerte, Sinaloa, México, se muestra la relevancia del estudio, partiendo de los elementos del trabajo decente emanado de los ODS y su relación con la sustentabilidad social. Partiendo de ello, la seguridad social que ofrecen las mypes a sus trabajadores representan un área de oportunidad, así como también sobre los bonos o primas de servicio, la participación de utilidades, capacitación formal y vacaciones pagadas, para que los empleados logren su desarrollo humano, una mayor calidad de vida y bienestar personal, en relación con la sustentabilidad social. Asimismo, se ha identificado que estas mypes en sus prácticas operativas contribuyen al cuidado del medio ambiente al minimizar la producción de desechos con énfasis en el reciclaje. El compromiso de las mypes de El Fuerte con la responsabilidad hacia sus clientes se destaca al ofrecer justo lo que el cliente demanda, evitando malas prácticas respecto a la piratería, la competencia desleal, sobornos y corrupción. Con ello se contribuye a su posiciona-

miento en el mercado, fidelizando con los clientes y logrando su permanencia por más de 13 años en promedio. Uno de los hallazgos de la investigación es que las mypes se caracterizan por estar dirigidas mayormente por mujeres, lo que permite resaltar la participación del sexo femenino en el entorno empresarial, no obstante, su preparación académica en promedio se ubica en el nivel medio superior. Sobre las limitaciones que han obstaculizado de alguna manera el desarrollo del estudio, sobresale la poca disponibilidad del tiempo de los informantes para responder el instrumento, aunado a que los encuestados muestran poca comprensión de algunos términos que se requieren explicar para responder de manera adecuada, ya que, aunque son directivos de mypes, algunos carecen de estudios profesionales. Dentro de las futuras líneas de investigación, se propone estudiar la responsabilidad social corporativa (RSC) en la cultura organizacional, así como la RSC en el desarrollo local; ambas en las mypes de El Fuerte, Sinaloa, México.

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.
- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 6. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Mazatlán, Sinaloa, México.

Marco Antonio Prieto García
Daniel Alberto Aguirre Castillo
María Amparo Lizárraga Morales
Patricia Guadalupe Torrero Martínez

Universidad Politécnica de Sinaloa

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.6](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.6)

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la existencia de una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas (MyPEs) de Mazatlán, Sinaloa, México. Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Durante el estudio, se aplicó una encuesta validada a una muestra de 407 personas en cargos directivos. Los resultados evidencian una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las MyPEs. Asimismo, se identificaron brechas importantes en la cobertura de aspectos clave como la seguridad social, bonos o primas de servicio, participación en utilidades, capacitación formal y vacaciones pagadas. Estas carencias reflejan una situación poco alentadora en materia de condiciones laborales. En consecuencia, se destaca la importancia de que las y los directivos prioricen la mejora de las condiciones laborales, no sólo como un medio para promover el bienestar de sus trabajadores, sino también como una vía para fortalecer su compromiso real con la sustentabilidad, especialmente en el ámbito de los derechos humanos.

Palabras clave

Bienestar, MyPEs, sustentabilidad, 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 febrero y marzo de 2025. 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 6.1).

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 6.1

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).	0.866	0.899		4.285	0.841
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).			0.728		

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 Mazatlán, Sinaloa, 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 158 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 94.59% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 4.18% vía telefónica y el 1.23% mediante videollamada.

Tabla 6.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
379 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	49.9% de los directivos son hombres	66.8% suya	63.1% comercial	0.7% sin estudios	56.8% casada	79.1% fundó la empresa
		25.8% empresa familiar	33.2% servicios	18.9% educación básica	25.1% soltera	11.3% segunda generación
28 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	50.1% de los directivos son mujeres	7.4% de otra persona que no es mi familia	3.7% manufacturero	34.2% educación media superior	6.1% divorciada	2.2% tercera generación
				46.2% educación superior	3.9% viuda	7.4% persona ajena a la familia
					8.1% 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 407 encuestas válidas en el periodo de febrero a marzo de 2025.

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 6.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 6.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	154	147	132	221	187	841
No	253	260	275	186	220	1194
Total	407	407	407	407	407	2035

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 6.4.

Tabla 6.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 37.84% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 36.12% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 32.43% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 54.3% reciben capacitación formal.
Sólo al 45.95% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 6.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 6.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	168.2
No	238.8

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 6.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=1.199	e12=2.672	e13=7.791	e14=16.575	e15=2.101
No	e21=0.844	e22=1.882	e23=5.488	e24=11.674	e25=1.48

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:

$$\chi^2 = 1.199 + 2.672 + 7.791 + 16.575 + 2.101 + 0.844 + 1.882 + 5.488 + 11.674 + 1.48$$

$$\chi^2 = 51.706$$

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

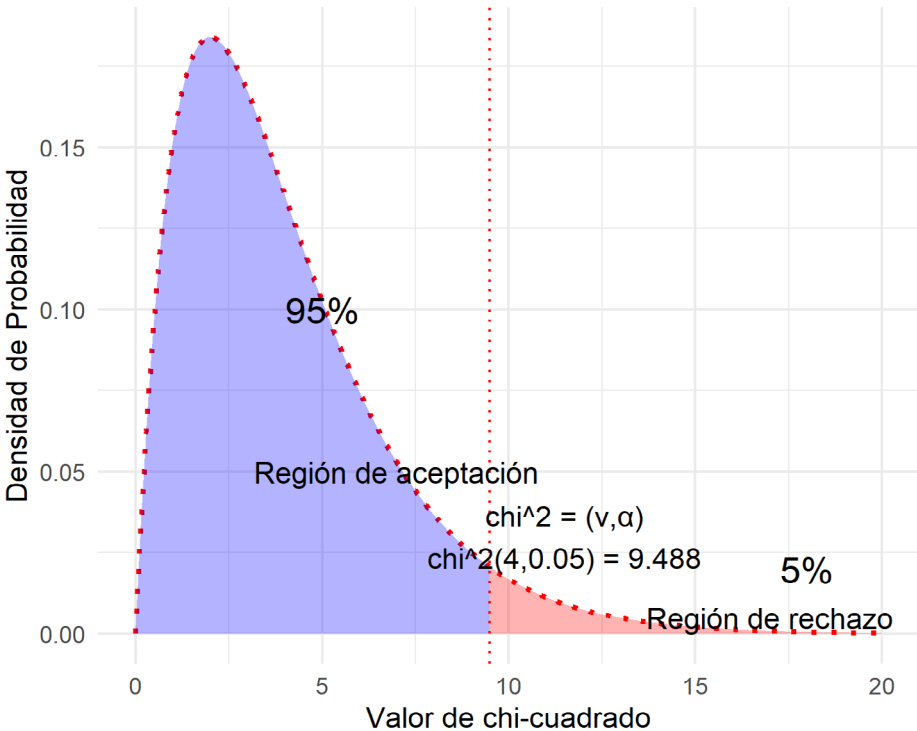
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 6.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	51.706
Grados de libertad (v)	4
Valor p	1.59e-10
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

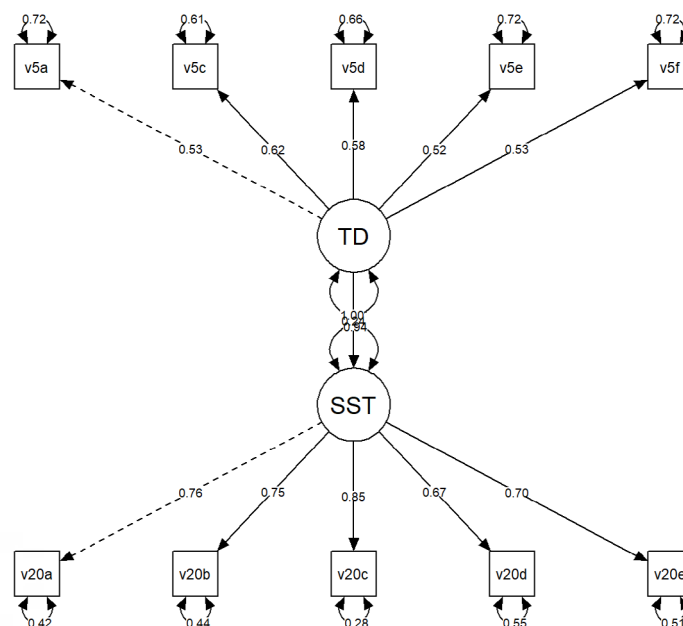
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.089, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.053; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.922 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.896, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 6.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 6.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 6.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.106566	0.011356	1.746	<0.05	0.113	<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 6.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.256	0.057	74.102	<0.001
Trabajo Decente	0.218	0.96	2.278	0.023

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

Los hallazgos de esta investigación confirman la existencia de una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (MyPEs) de Mazatlán, Sinaloa, México. Esta correlación refuerza la necesidad de incorporar prácticas laborales justas como parte integral de los modelos de gestión empresarial orientados a la sostenibilidad, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. El análisis de frecuencias observadas y relativas en torno al trabajo decente evidencia una brecha amplia en la cobertura de condiciones fundamentales, tales como seguridad social, bonos o primas de servicio, participación en utilidades, capacitación formal y vacaciones pagadas. Esta situación plantea un llamado a la acción para los directivos de las MyPEs, quienes desempeñan un rol clave en la priorización del bienestar de sus colaboradores y en el fortalecimiento del compromiso organizacional con la sustentabilidad social. Mejorar estas condiciones laborales contribuye a la promo-

ción de los derechos humanos y al fortalecimiento del tejido social y productivo. Además, se percibe un dinamismo sensible en el entorno laboral, caracterizado por una tensión entre formas tradicionales de liderazgo directivo y las nuevas exigencias de innovación organizacional. Esta transformación demanda líderes capaces de integrar nuevas prácticas de gestión con un enfoque más humano, inclusivo y sostenible, que responda tanto a la productividad como a los compromisos sociales y ambientales. Por otro lado, a pesar del reconocimiento teórico de la importancia del trabajo decente, su aplicación práctica aún es limitada: más del 50 % de los trabajadores en las MyPEs carecen de acceso a prestaciones básicas. Esta realidad constituye un desafío estructural que restringe el desarrollo de entornos laborales equitativos y sostenibles. La brecha entre las normativas deseables y su implementación efectiva resalta la urgencia de diseñar políticas públicas diferenciadas, acompañadas de recursos, formación y marcos accesibles que faciliten su aplicación gradual y progresiva. Asimismo, es importante destacar que el estudio presenta ciertas limitaciones; su naturaleza transversal no permite establecer relaciones de causalidad. Por ello, se recomienda la realización de estudios longitudinales que permitan observar el grado de consolidación de la sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas, en función del cumplimiento de las condiciones del trabajo decente. De igual forma, resulta pertinente investigar los factores organizacionales, culturales y normativos que facilitan o inhiben dicho proceso, considerando especialmente el impacto de las nuevas modalidades de trabajo y el papel transformador del liderazgo en las MyPEs.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 7. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Caborca, Sonora, México.

Olga Selenia Federico Valle
Andrea Nattaly García Roldán
Daniel De La Cruz Denogean
Martín Octavio Flores Celaya

Universidad de Sonora

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.7](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.7)

Resumen

La intención de la presente investigación fue analizar entre la implementación de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Caborca, Sonora, México. Se utilizó un método cuantitativo, no experimental y transversal, sustentado en 402 encuestas aplicadas a directivos de mypes mediante muestreo probabilístico como seguridad social, vacaciones pagadas o capacitación formal. El análisis estadístico, respaldado por pruebas de chi-cuadrado y modelos de ecuaciones estructurales, afirma una relación significativa entre el trabajo decente y la sustentabilidad social. El principal aporte radica en evidenciar, con datos concretos, que invertir en trabajo decente fortalece no sólo la estructura interna de las mypes, sino también su proyección a largo plazo. Los resultados no sólo tienen valor científico, sino que representan una guía práctica para diseñar políticas públicas más efectivas y fomentar entornos laborales que impulsen el desarrollo regional.

Palabras clave

Competitividad, condiciones laborales, sostenibilidad, 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 7.1).

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 7.1*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).	0.9	0.924		4.291	0.686
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).			0.827		

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 Caborca, Sonora, 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 86 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 75.87% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 20.15% vía telefónica, el 2.74% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 1.24% mediante videollamada.

Tabla 7.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
354 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	60.9% de los directivos son hombres	53.2% suya	74.6% comercial	2.7% sin estudios	63.4% casada	65.7% fundó la empresa
		30.1% empresa familiar	24.1% servicios	11.2% educación básica	22.6% soltera	16.4% segunda generación
48 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	39.1% de los directivos son mujeres	16.7% de otra persona que no es mi familia	1.2% manufacturero	44.3% educación media superior	5% divorciada	3% tercera generación
				41.8% educación superior	1.7% viuda	14.9% persona ajena a la familia
					7.3% 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 402 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 7.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 7.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

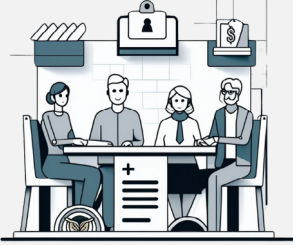
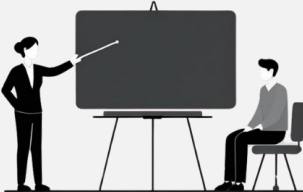
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	220	193	179	235	200	1027
No	182	209	223	167	202	983
Total	402	402	402	402	402	2010

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 7.4.

Tabla 7.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 54.73% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 48.01% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 44.53% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 58.46% reciben capacitación formal.
Sólo al 49.75% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 7.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 7.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	205.4
No	196.6

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 7.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=1.038	e12=0.749	e13=3.393	e14=4.266	e15=0.142
No	e21=1.084	e22=0.782	e23=3.545	e24=4.457	e25=0.148

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:

$$\chi^2 = 1.038 + 0.749 + 3.393 + 4.266 + 0.142 + 1.084 + 0.782 + 3.545 + 4.457 + 0.148$$

$$\chi^2 = 19.603$$

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

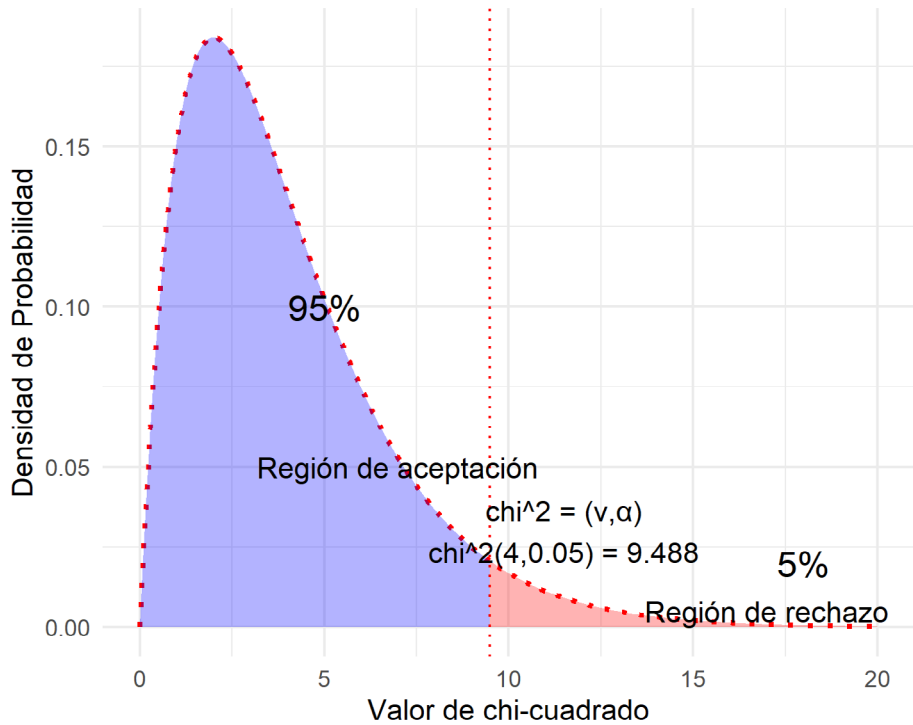
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 7.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	19.603
Grados de libertad (v)	4
Valor p	0.000598
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

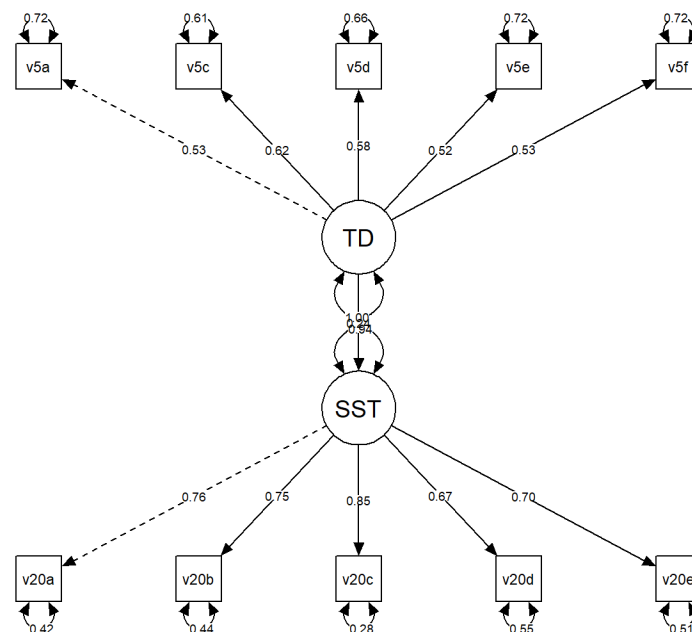
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.085, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.045; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.95 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.934, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 7.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 7.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 7.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.342489	0.117299	1.498	<0.05	0.083	<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 7.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.042	0.053	76.573	<0.001
Trabajo Decente	0.518	0.076	6.774	<0.001

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

Los hallazgos de esta investigación ponen en evidencia una realidad estructural en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Caborca, Sonora, México: el acceso limitado a condiciones laborales dignas continúa siendo una barrera para el desarrollo sostenible en el sector. Aunque las mypes representan una pieza clave del tejido económico local, muchas aún operan sin garantizar prestaciones mínimas que protejan y valoren a sus trabajadores. Este estudio muestra que existe una relación significativa entre la provisión de condiciones de trabajo decente y el fortalecimiento de la sustentabilidad social empresarial, lo cual plantea una oportunidad concreta para incidir en el bienestar colectivo desde el ámbito organizacional. Más allá de los datos, lo que se revela es una necesidad urgente de replantear la visión estratégica de las mypes. Incorporar prácticas laborales responsables no debe entenderse como un gasto, sino como una inversión que fortalece la permanencia y legitimidad social de las empresas. Desde la perspectiva científica, estos resultados aportan evidencia empírica a una línea de

investigación que ha sido escasamente explorada a nivel local: el vínculo directo entre bienestar laboral y sostenibilidad organizacional en contextos latinoamericanos. A nivel práctico, brindan insumos valiosos para diseñar programas de apoyo empresarial y políticas públicas orientadas a mejorar las condiciones laborales desde la base económica regional. Entre las limitaciones del estudio se encuentra el enfoque regional, lo cual impide generalizar los resultados a todo el país o a otros sectores económicos sin matices. Además, al tratarse de un estudio transversal, no se puede afirmar causalidad directa, solo correlación. Futuros trabajos podrían abordar esta relación desde un enfoque longitudinal o cualitativo que profundice en las motivaciones de los empresarios y las barreras percibidas para implementar prácticas laborales justas. En síntesis, esta investigación no solo enriquece el debate académico sobre sostenibilidad y trabajo decente, sino que aporta una ruta clara para fortalecer a las mypes desde adentro, promoviendo estructuras más equitativas, resilientes y sostenibles.

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.
- 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.
- 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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 8. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Cajeme, Sonora, México.

María de Los Ángeles Burgos
Laura Elena Hernández Encinas
Ana María García Nevares

Universidad Tecnológica del Sur de Sonora

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.8](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.8)

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas en Cajeme. El estudio es cuantitativo no experimental, de forma transversal (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2023), se aplicó un instrumento a 394 directores de las empresas; el cual tuvo un Alfa Cronbach de 0.895 lo que indica una alta consistencia en las medidas, por lo tanto, se afirma que el instrumento cuenta con muy poco margen de error. La prueba chi-cuadrado confirmó una asociación significativa entre las condiciones laborales y la sustentabilidad social. Los resultados de esta investigación ayudan a identificar cuales áreas de oportunidad tienen las mypes, para buscar programas de capacitación y crear conciencia que les ayuden a ser más eficientes en el cumplimiento de la responsabilidad social hacia los trabajadores; por lo tanto, los resultados apoyan a las mypes a visualizar sus áreas de mejora. Esta investigación aporta contenido de calidad a la ciencia para realizar futuras líneas de investigación con todas aquellas prácticas reales de sostenibilidad dentro de su entorno.

Palabras clave

Micro y pequeñas empresas, responsabilidad social, sustentabilidad, 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 8.1).

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 8.1*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).	0.895	0.918		4.379	0.855
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).			0.709		

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 Cajeme, Sonora, 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 195 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 93.4% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 5.58% vía telefónica, el 0.25% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.76% mediante videollamada.

Tabla 8.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
374 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	55.1% de los directivos son hombres	67.3% suya	72.8% comercial	1.8% sin estudios	55.6% casada	77.2% fundó la empresa
		28.2% empresa familiar	23.4% servicios	28.9% educación básica	26.9% soltera	15.5% segunda generación
20 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	44.9% de los directivos son mujeres	4.6% de otra persona que no es mi familia	3.8% manufacturero	45.7% educación media superior	5.8% divorciada	2.8% tercera generación
				23.6% educación superior	3% viuda	4.6% persona ajena a la familia
					8.7% 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 394 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 8.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 8.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

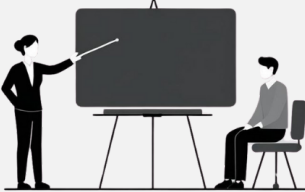
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	123	135	120	200	127	705
No	271	259	274	194	267	1265
Total	394	394	394	394	394	1970

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 8.4.

Tabla 8.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 31.22% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 34.26% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 30.46% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 50.76% reciben capacitación formal.
Sólo al 32.23% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 8.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 8.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	141
No	253

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 8.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=2.298	e12=0.255	e13=3.128	e14=24.688	e15=1.39
No	e21=1.281	e22=0.142	e23=1.743	e24=13.759	e25=0.775

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:

$$\chi^2 = 2.298 + 0.255 + 3.128 + 24.688 + 1.39 + 1.281 + 0.142 + 1.743 + 13.759 + 0.775$$

$$\chi^2 = 49.458$$

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

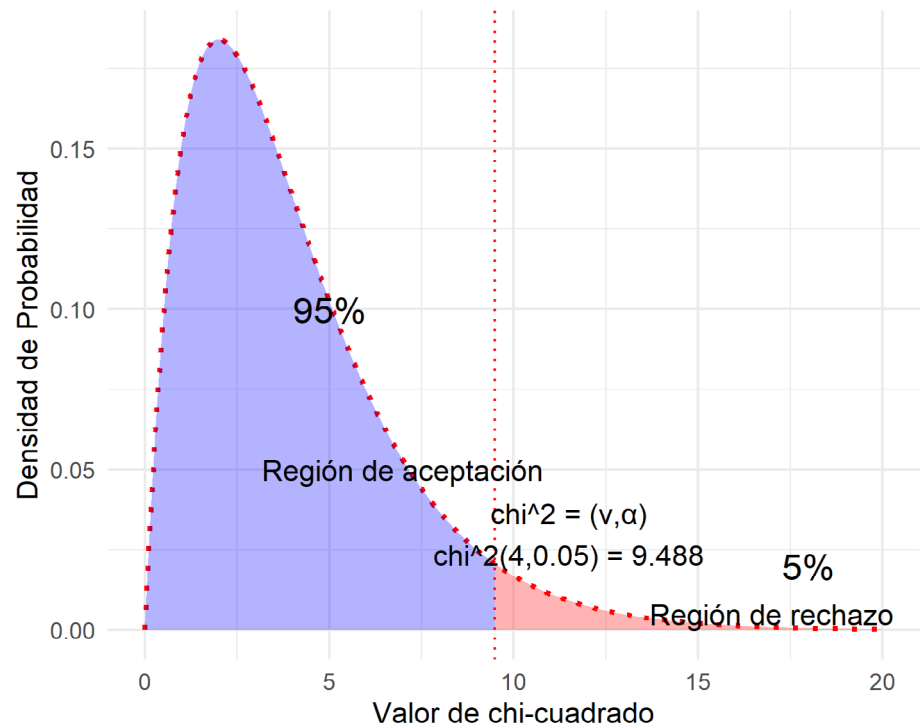
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 8.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	49.458
Grados de libertad (v)	4
Valor p	4.68e-10
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

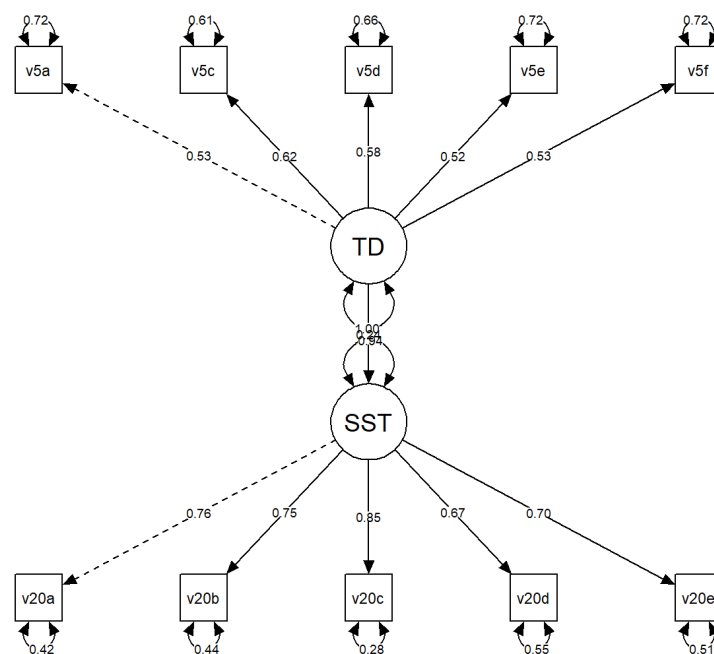
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.067, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.047; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.959 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.946, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 8.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 8.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 8.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.180771	0.032678	1.833	<0.05	0.145	<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 8.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.369	0.06	73.009	<0.001
Trabajo Decente	0.320	0.09	3.560	<0.001

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

Después de analizar los resultados en la investigación, se observa que si existe una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social entre las micro y pequeñas empresas en Cajeme; por lo cual se rechaza la hipótesis nula donde se plantea que no existe relación significativa. En los resultados en el trabajo decente de las mypes de Cajeme se observó; que un 31.22% otorgan seguridad social, un 34.26% da bonos o primas de servicios, un 30.45% dan participación de utilidades, un 50.76% capacitan al personal y un 32.23% pagan vacaciones a los trabajadores; de lo anterior, como se puede observar las mypes no logran superar arriba del 50% de las variables consideradas como trabajo decente; por lo cual, se necesita trabajar con las mypes para que tomen medidas adecuadas con respecto a la responsabilidad social. De acuerdo a la literatura utilizada en esta investigación, es posible afirmar que, si existe relación entre el trabajo decente, la satisfacción y motivación que éste genera en los empleados al brindarles seguridad social,

vacaciones, bonos y participación de utilidades, lo que contribuye al logro de los objetivos organizacionales. Los hallazgos encontrados son de gran importancia para las micro y pequeñas empresas de Cajeme, Sonora, ya que nos muestran que, aunque las mypes no cuentan muchas veces con los conocimientos teóricos y prácticos de responsabilidad social, si se preocupan por el bienestar de los trabajadores en el lugar de trabajo. Desde una perspectiva teórica, el estudio enriquece la literatura al validar empíricamente el vínculo entre trabajo decente y sustentabilidad social en contextos de pequeña escala empresarial, un área poco explorada en Cajeme y Latinoamérica. También estos resultados contribuyen al crecimiento de las 19,596 mypes en Cajeme, de acuerdo con el Directorio Estadístico de Unidades Económicas (DENUE), ya que proporciona datos para realizar futuras investigaciones que midan el impacto que tienen los negocios en el trabajo decente, donde los trabajadores cuenten con igualdad de oportunidades. Estos resultados contribuyen a futuras líneas de investigación de todas aquellas prácticas reales de sostenibilidad que realiza cada una de las micro y pequeñas empresas dentro de su entorno. También dichos resultados ayudan a su crecimiento, los cuales proporcionan datos de frecuencias sobre el trabajo decente, que si bien, indican que algo se está haciendo al respecto; es necesario trabajar más en el tema para mejorar las condiciones; que de alguna manera van a impactar directamente en el crecimiento de las empresas y su contribución a un desarrollo sustentable. Por último, una de las limitaciones de los resultados de esta investigación es que las mypes no cuentan con un presupuesto para poder mejorar el trabajo decente, que los ayude a cumplir con las metas establecidas y se den las condiciones mínimas requeridas para los trabajadores. En conclusión, esta investigación no solo aporta a la academia, sino que también sienta bases para transformar las condiciones laborales en las mypes en Cajeme, promoviendo así un crecimiento económico inclusivo y sostenible en la región.

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.
- 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.
- 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/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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 9. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Hermosillo, Sonora, México.

José Jesús Ferrales Montes
Raúl Guadalupe Paredes Barceló
Cruz Areli Hernández Noriega

Universidad Tecnológica de Hermosillo

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.9](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.9)

Resumen

Se realizó un estudio en 427 micro y pequeñas empresas de Hermosillo, Sonora con el objetivo de analizar el vínculo entre condiciones laborales básicas y la sustentabilidad social. El método consistió en un estudio cuantitativo transversal con análisis de ecuaciones estructurales. Los principales hallazgos consistieron en identificar una baja implementación de derechos laborales clave, como seguridad social y vacaciones pagadas, lo que constituye una brecha estructural significativa. No obstante, como segundo hallazgo se comprobó estadísticamente que las empresas que adoptan estas prácticas obtienen mejores niveles de sustentabilidad social, confirmando un efecto causal positivo ($\beta = 0.184$, $p < 0.05$). Además, se observó que estas acciones no operan de forma aislada, sino como parte de un conjunto interrelacionado ($\chi^2 = 94.086$). El principal aporte del estudio es que con estos hallazgos se genera evidencia científica que respalda la formalización laboral como vía de desarrollo competitivo. Los resultados permiten orientar políticas públicas e iniciativas empresariales, al demostrar que invertir en el bienestar laboral no solo mejora las condiciones de vida del personal, sino que también incrementa la estabilidad organizacional y reputacional de las mypes. Se contribuye así con una herramienta estratégica basada en datos para la mejora continua del sector.

Palabras clave

Condiciones laborales, Formalización laboral, Mypes Hermosillo, 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 9.1).

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 9.1

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).	0.837	0.887		4.315	0.768
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).			0.717		

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 Hermosillo, Sonora, 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 190 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 67.45% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 13.58% vía telefónica, el 17.56% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 1.41% mediante videollamada.

Tabla 9.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
403 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	56.7% de los directivos son hombres	59.3% suya	60.2% comercial	1.2% sin estudios	55.3% casada	81.5% fundó la empresa
		34% empresa familiar	35.6% servicios	17.8% educación básica	27.6% soltera	10.5% segunda generación
24 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	43.3% de los directivos son mujeres	6.8% de otra persona que no es mi familia	4.2% manufacturero	44.7% educación media superior	5.6% divorciada	1.6% tercera generación
				36.3% educación superior	2.8% viuda	6.3% persona ajena a la familia
					8.7% 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 427 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 9.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 9.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

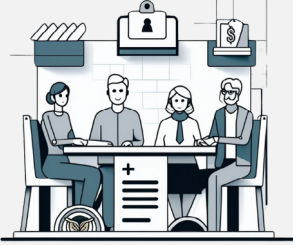
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	149	176	150	267	161	903
No	278	251	277	160	266	1232
Total	427	427	427	427	427	2135

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 9.4.

Tabla 9.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 34.89% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 41.22% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 35.13% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 62.53% reciben capacitación formal.
Sólo al 37.7% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 9.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 9.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	180.6
No	246.4

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 9.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=5.529	e12=0.117	e13=5.185	e14=41.334	e15=2.127
No	e21=4.053	e22=0.086	e23=3.8	e24=30.296	e25=1.559

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:

$$\chi^2 = 5.529 + 0.117 + 5.185 + 41.334 + 2.127 + 4.053 + 0.086 + 3.8 + 30.296 + 1.559$$

$$\chi^2 = 94.086$$

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

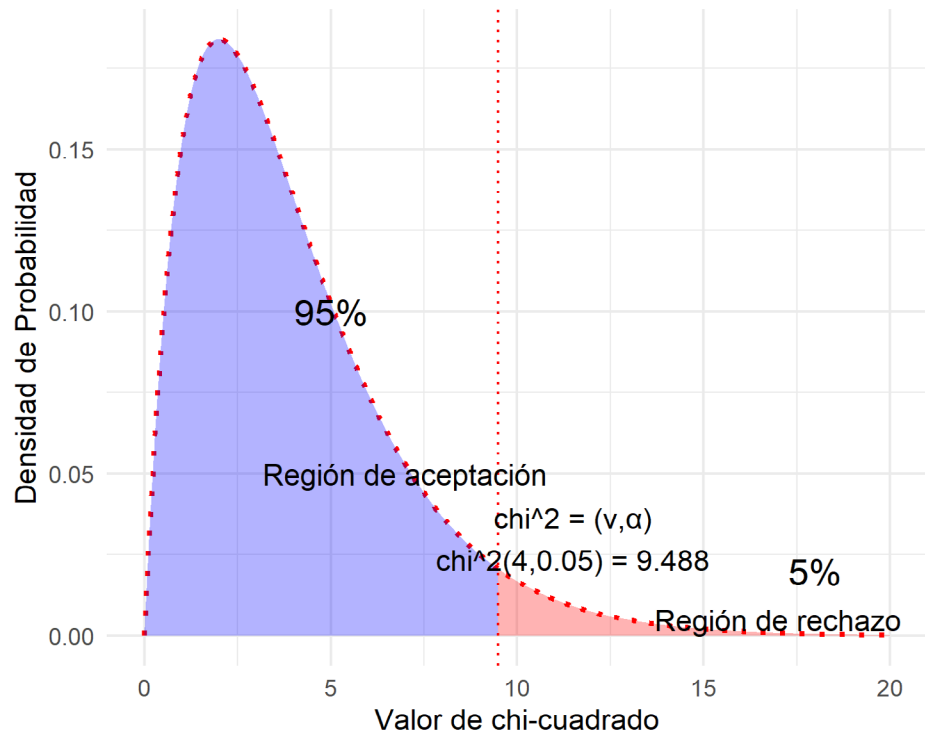
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 9.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	94.086
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

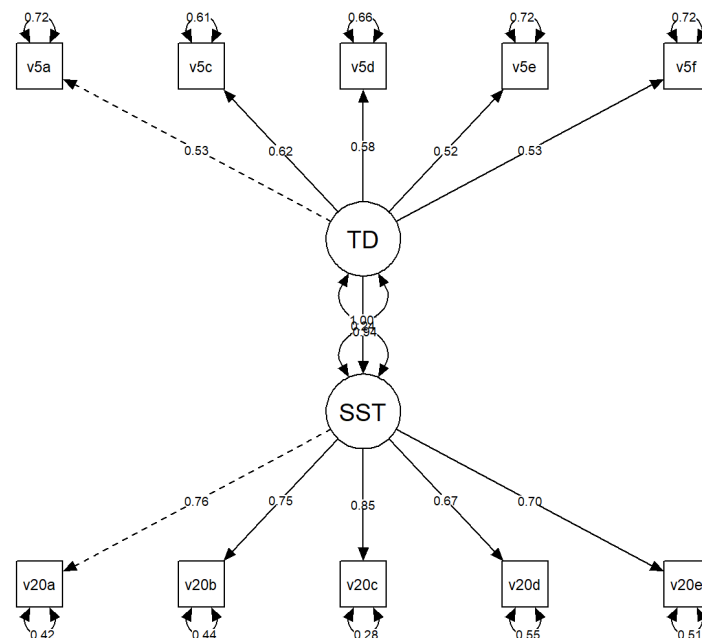
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.089, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.053; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.906 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.875, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 9.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 9.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 9.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.148422	0.022029	1.803	<0.05	0.095	<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 9.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.282	0.051	83.845	<0.001
Trabajo Decente	0.183	0.084	2.177	0.03

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

Los resultados del estudio confirman que la formalización de prestaciones laborales, como seguridad social, vacaciones pagadas y programas sistemáticos de capacitación se asocia de manera consistente con un desempeño sólido en sustentabilidad social entre las micro y pequeñas empresas (mypes) de Hermosillo. Este hallazgo tiene especial importancia en un entorno donde la informalidad suele justificarse como requisito para sobrevivir; los datos muestran que, lejos de ser un costo irreductible, la inversión en Trabajo Decente fortalece la retención de talento y eleva la reputación empresarial, dos factores críticos para la permanencia y el crecimiento de las mypes. Este patrón pone de manifiesto que el Trabajo Decente funciona como palanca estratégica para fortalecer tanto el bienestar laboral como la competitividad empresarial en el contexto de Hermosillo. Aun reconociendo los beneficios de la formalización, resulta indispensable matizar que muchas mypes de reciente creación, sobre todo emprendimientos familiares o de autoempleo, enfrentan barreras administrativas y de liqui-

dez que dificultan cumplir con todos los requisitos desde el primer día. Para este segmento, la política pública debe ir más allá de subsidios a la seguridad social y contemplar ventanillas únicas digitales, asesoría gratuita y trámites expeditos de permisos, altas y bajas. Iniciativas del SAT como el Régimen Simplificado y sus plataformas digitales para la realización de trámites han demostrado que simplificar declaraciones y pagos mensuales reduce costos de cumplimiento y abre la puerta a que los negocios emergentes den el paso hacia la formalidad sin comprometer su viabilidad financiera. Desde la perspectiva científica, el estudio aporta a la literatura sobre el tema, al demostrar, con técnicas multivariadas robustas, que la dimensión social de la sustentabilidad puede explicarse parcialmente por políticas de recursos humanos inclusivas. Esto respalda teorías que integran bienestar, productividad y responsabilidad social, desafiando marcos puramente economicistas. En la práctica, los resultados ofrecen evidencia empírica para que gobiernos y cámaras empresariales diseñen incentivos focalizados, créditos fiscales, subsidios escalonados o asesoría técnica, que faciliten la transición de la informalidad a esquemas laborales formales. No obstante, el diseño transversal restringe la capacidad de afirmar causalidad; la naturaleza auto declarada de la información introduce riesgo de sesgo. Futuras investigaciones deberían adoptar paneles longitudinales, comparar territorios con diferentes niveles de formalidad y combinar mediciones subjetivas con indicadores administrativos. Asimismo, estudios cualitativos podrían explorar las razones culturales y de gobernanza que dificultan la adopción de prestaciones, mientras que otros estudios podrían cuantificar con mayor precisión el retorno de la inversión social. En síntesis, los hallazgos aportan conocimiento de calidad sobre el tema, extienden las fronteras teóricas sobre trabajo decente y sustentabilidad, y brindan a las mypes un camino claro para crecer competitivamente sin sacrificar el bienestar de su fuerza laboral.

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.
- 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.
- 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/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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 10. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Magdalena y Santa Ana, Sonora, México.

Juan Manuel Luján Gil
María Guadalupe Torres Figueroa
Yessica Lara Soto
Elsa Armida Ortega Verdugo

Universidad de Sonora

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.10](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.10)

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre las condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en micro y pequeñas empresas (mypes) de Magdalena y Santa Ana, Sonora. Se aplicó un enfoque cuantitativo, transversal y no experimental, utilizando encuestas aplicadas a 384 directivos. Los resultados muestran que prácticas como la seguridad social, vacaciones pagadas y capacitación formal están significativamente asociadas con una mayor sustentabilidad social. El modelo estadístico utilizado confirmó que el trabajo decente no solo mejora las condiciones de los trabajadores, sino que también impulsa la competitividad, retención de talento e imagen organizacional. Este hallazgo representa una contribución relevante a la ciencia y práctica empresarial, ya que demuestra que invertir en bienestar laboral es una estrategia efectiva para fortalecer el desarrollo sostenible local. Los datos recabados ofrecen herramientas valiosas para directivos, formuladores de políticas y organismos que buscan fomentar entornos laborales más equitativos. Aunque el diseño transversal limita el análisis causal, se abren líneas futuras de investigación longitudinal y cualitativa que profundicen en percepciones y otros factores internos o externos que impactan la sustentabilidad de las mypes.

Palabras clave

Capital social, Mypes, 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 y febrero a marzo de 2025. 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 10.1).

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 10.1

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).	0.491	0.582		3.97	0.904
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).			0.345		

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 los municipios de Magdalena y Santa Ana, Sonora, 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 19 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 10.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
347 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	53.6% de los directivos son hombres	14.8% suya	70.1% comercial	0.5% sin estudios	62.8% casada	74.7% fundó la empresa
		83.3% empresa familiar	28.1% servicios	16.7% educación básica	15.4% soltera	23.4% segunda generación
37 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	46.4% de los directivos son mujeres	1.8% de otra persona que no es mi familia	1.8% manufacturero	49.5% educación media superior	9.9% divorciada	NA% tercera generación
				33.3% educación superior	4.4% viuda	1.8% persona ajena a la familia
					7.5% 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 384 encuestas válidas en el periodo de enero a marzo de 2024 y febrero a marzo de 2025.

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 10.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 10.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	349	78	112	280	335	1154
No	35	306	272	104	49	766
Total	384	384	384	384	384	1920

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 10.4.

Tabla 10.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 90.89% tienen seguridad social	
	De los trabajadores en una mype, el 20.31% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 29.17% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 72.92% reciben capacitación formal.
Sólo al 87.24% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 10.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 10.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	230.8
No	153.2

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 10.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=60.534	e12=101.16	e13=61.15	e14=10.488	e15=47.044
No	e21=91.196	e22=152.401	e23=92.124	e24=15.801	e25=70.872

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:

$$\chi^2 = 60.534 + 101.16 + 61.15 + 10.488 + 47.044 + 91.196 + 152.401 + 92.124 + 15.801 + 70.872$$

$$\chi^2 = 702.77$$

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

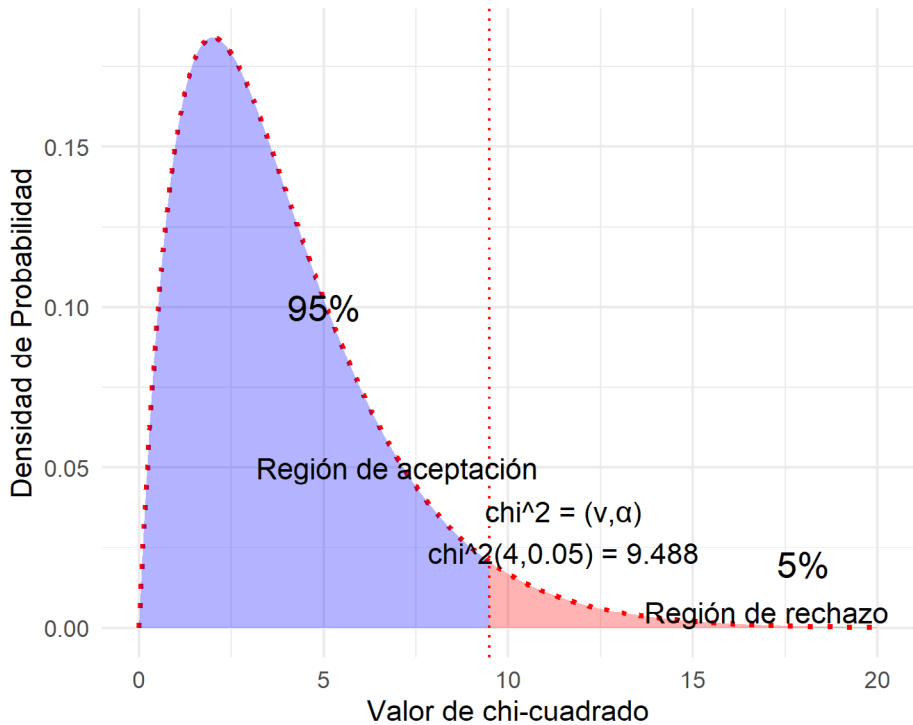
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 10.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	702.77
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

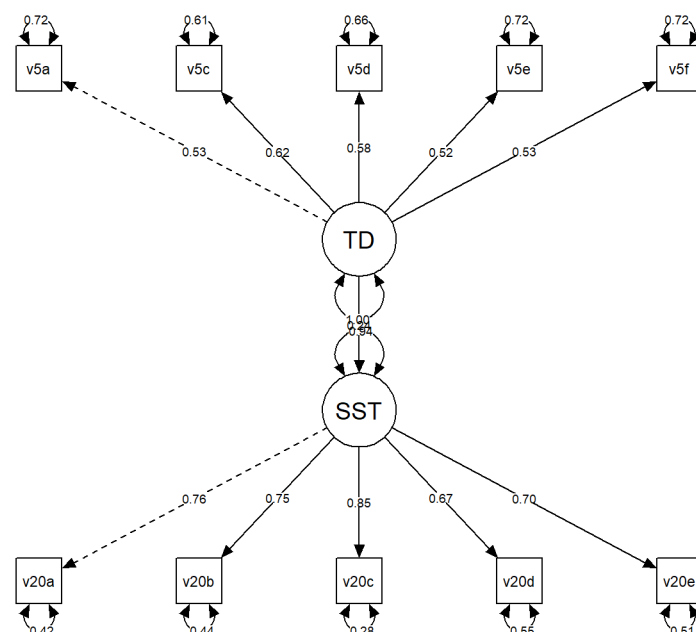
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.045, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.049; en ambos casos, se consideran excelentes. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.849 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.8, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 10.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 10.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 10.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.085738	0.007351	1.781	<0.05	0.134	<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 10.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	3.917	0.082	47.954	<0.001
Trabajo Decente	0.172	0.129	1.339	0.181

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

En la actualidad, las investigaciones sobre mypes han adquirido una relevancia significativa en el contexto nacional y latinoamericano, dado su impacto en el desarrollo económico y la sustentabilidad social. Esta investigación evidenció una relación significativa entre las condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las mypes de Magdalena y Santa Ana, Sonora, México. Invertir en el bienestar de los trabajadores no solo mejora las condiciones laborales, sino que también contribuye a la imagen de la empresa, la atracción y retención de talento, el desarrollo económico y la innovación. El estudio presenta limitaciones importantes. Su diseño transversal impide establecer relaciones causales, y la muestra limitada a dos municipios restringe la generalización de los resultados. Además, no se consideraron en profundidad factores externos como el contexto económico o las políticas públicas. Estas limitaciones abren oportunidades para futuras investigaciones, incluyendo estudios longitudinales que analicen la evolución de las mypes respecto al trabajo decente,

así como enfoques cualitativos que exploren las percepciones de trabajadores y empleadores. Sería también valioso extender el análisis a otras regiones de Latinoamérica para contrastar diferentes realidades. Los resultados proporcionan evidencia empírica que valida la hipótesis planteada sobre la relación entre trabajo decente y sustentabilidad social. El enfoque de investigación, respaldado por herramientas estadísticas sólidas, puede replicarse en otros contextos. Las variables analizadas, como la seguridad social, la capacitación formal y las vacaciones pagadas, se revelan como factores estratégicos que inciden directamente en la sostenibilidad empresarial. Las mypes que promueven condiciones laborales adecuadas fortalecen su capital humano y social, generando ventajas competitivas sostenibles con beneficios a mediano y largo plazo. Esta información resulta útil para la toma de decisiones estratégicas por parte de los directivos. El estudio revela también una disparidad en las condiciones laborales entre las mypes analizadas. Por ello, estandarizar dichas condiciones representa una oportunidad tanto para las empresas como para quienes diseñan políticas públicas orientadas al fortalecimiento del sector. A partir de los hallazgos, puede argumentarse que el trabajo decente es esencial para generar entornos empresariales sostenibles y ventajas competitivas. Las decisiones y prácticas laborales implementadas por los directivos impactan directamente en el desempeño organizacional y en la sustentabilidad empresarial. Dada la importancia del tema, se recomienda realizar estudios longitudinales para observar la evolución de estas variables y explorar su posible causalidad. También es fundamental ampliar la muestra a otras regiones y emplear métodos mixtos que profundicen en las percepciones de empleadores y empleados. Futuras investigaciones deberían incluir factores internos relacionados con el bienestar integral de los trabajadores y factores externos que influyen en la sustentabilidad de las mypes y su entorno. En conclusión, esta investigación destaca que el trabajo decente no solo es un imperativo ético, sino también una estrategia clave para impulsar la sustentabilidad social y el crecimiento de las mypes, contribuyendo a un desarrollo más justo y sostenible.

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.
- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 11. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Navojoa, Sonora, México.

Daniel Paredes Zempual
Luis Enrique Ibarra Morales
Hugo Neftalí Padilla Torres
José César Kaplan Navarro

Universidad Estatal de Sonora

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.11](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.11)

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en micro y pequeñas empresas (mypes) de Navojoa, Sonora, México. Se aplicó un enfoque cuantitativo, no experimental, de tipo relacional y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 400 encuestas válidas aplicadas a directivos de mypes. A través del análisis de ecuaciones estructurales, se comprobó que prestaciones laborales como la seguridad social, bonos, participación en utilidades, capacitación formal y vacaciones pagadas guardan una asociación positiva con la sustentabilidad social. Los hallazgos aportan evidencia empírica sobre cómo las condiciones laborales influyen en la sostenibilidad social empresarial, ofreciendo una base científica para el diseño de políticas laborales más equitativas y efectivas. Asimismo, el estudio contribuye al cuerpo teórico que vincula el trabajo decente con el desarrollo sostenible, reforzando la importancia de adoptar modelos de gestión laboral más justos. Este conocimiento puede ser aprovechado por directivos y responsables de políticas públicas para fomentar entornos laborales más inclusivos, equitativos y sostenibles, en alineación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

Palabras clave

Condiciones laborales, ODS, prestaciones laborales, 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 11.1).

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 11.1

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).	0.805	0.856		4.575	0.748
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).			0.755		

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 Navojoa, Sonora, 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 107 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 95% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 4.5% vía telefónica y el 0.5% mediante videollamada.

Tabla 11.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
374 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	50.5% de los directivos son hombres	70.2% suya	74.2% comercial	1% sin estudios	60.5% casada	77.8% fundó la empresa
		21.2% empresa familiar	23% servicios	19.8% educación básica	19.9% soltera	20.8% segunda generación
26 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	49.5% de los directivos son mujeres	8.5% de otra persona que no es mi familia	2.8% manufacturero	34.5% educación media superior	4.8% divorciada	4.5% tercera generación
				44.8% educación superior	1.5% viuda	7% persona ajena a la familia
					6.7% 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 400 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 11.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 11.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	142	141	118	186	203	790
No	258	259	282	214	197	1210
Total	400	400	400	400	400	2000

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 11.4.

Tabla 11.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 35.5% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 35.25% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 29.5% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 46.5% reciben capacitación formal.
Sólo al 50.75% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 11.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 11.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	158
No	242

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 11.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=1.62	e12=1.829	e13=10.127	e14=4.962	e15=12.816
No	e21=1.058	e22=1.194	e23=6.612	e24=3.24	e25=8.368

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:

$$\chi^2 = 1.62 + 1.829 + 10.127 + 4.962 + 12.816 + 1.058 + 1.194 + 6.612 + 3.24 + 8.368$$

$$\chi^2 = 51.826$$

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

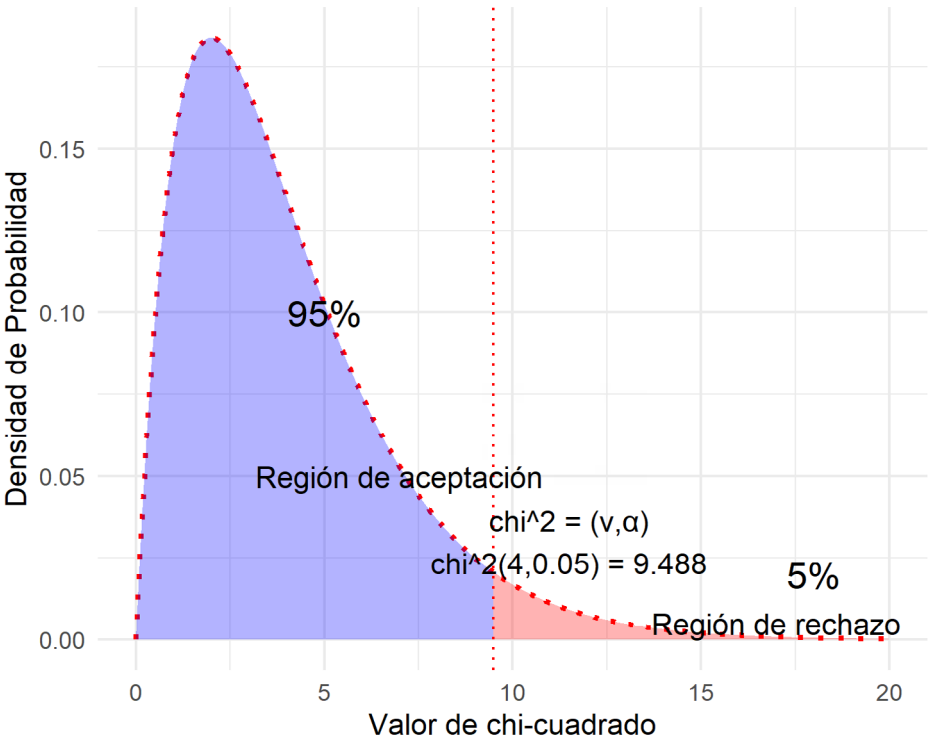
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 11.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	51.826
Grados de libertad (v)	4
Valor p	1.5e-10
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

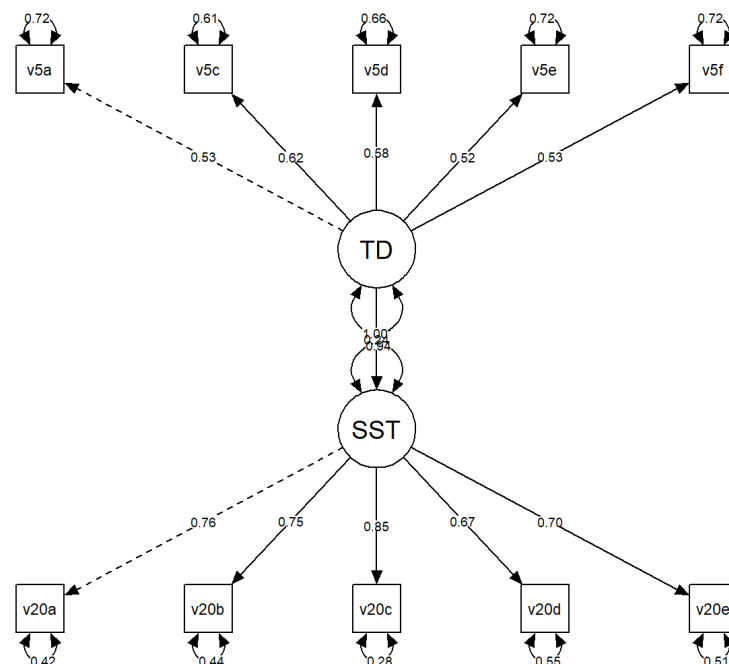
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.053, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.036; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.965 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.954, que se consideran ajustes excelentes. El modelo estructural (véase Figura 11.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 11.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 11.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.113758	0.012941	1.718	<0.05	0.229	<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 11.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.921	0.043	114.697	<0.001
Trabajo Decente	-0.031	0.030	-1.035	0.301

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

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Latinoamérica, centrando el estudio empírico en el municipio de Navojoa, Sonora, México. Los hallazgos permiten afirmar que existe una asociación significativa entre ambas variables, lo que valida la hipótesis de que las buenas prácticas laborales constituyen un pilar estratégico para la consolidación de la sustentabilidad social en este tipo de unidades económicas. Los resultados empíricos revelan que elementos como la afiliación a la seguridad social, el otorgamiento de bonos, la participación en utilidades, la capacitación formal y el disfrute de vacaciones pagadas, están directamente relacionados con niveles más altos de sustentabilidad social. La prueba de independencia chi-cuadrado permitió rechazar la hipótesis nula, confirmando que estas prácticas no se presentan de manera aislada, sino que están asociadas positivamente con la sostenibilidad social. Aunque la implementación

de estas condiciones no es homogénea en todas las mypes analizadas, en aquellas que sí lo hacen se observan impactos favorables y consistentes. Adicionalmente, el análisis mediante ecuaciones estructurales fortaleció esta relación, subrayando que el trabajo decente no solo representa un ideal normativo o ético, sino también un factor crítico para la sostenibilidad empresarial. Las condiciones laborales dignas inciden favorablemente en la satisfacción física, emocional y social de los trabajadores, lo cual repercute en beneficios organizacionales tales como la reducción de la rotación, mejora del clima laboral, disminución de riesgos operativos y consolidación de ventajas competitivas. Cabe señalar, no obstante, que el estudio presenta ciertas limitaciones. Al circunscribirse a un solo municipio, los resultados no pueden generalizarse a otras regiones sin reservas. Asimismo, el carácter transversal de la investigación implica que cambios económicos o sociales posteriores podrían modificar la relación observada. Futuros estudios podrían ampliar el alcance geográfico del análisis para contrastar realidades laborales en distintos contextos latinoamericanos, así como explorar el papel de las políticas públicas y programas gubernamentales en la promoción del trabajo decente en las mypes. En suma, se concluye que la implementación de condiciones de trabajo decente está significativamente vinculada al fortalecimiento de la sustentabilidad social en las mypes. Por ende, se recomienda a los responsables de estas organizaciones adoptar una visión estratégica en la gestión del talento humano, entendiendo que el bienestar laboral no solo es un derecho, sino también un motor de sostenibilidad empresarial. Promover el trabajo decente resulta indispensable para que las mypes puedan alinearse efectivamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 12. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso San Luis Río Colorado, Sonora, México.

Saraí Sánchez Gálvez
Karla Patricia Mendoza Reynoso
Alberto Martínez Ozuna
Irasema Lilian Mancillas Álvarez

Universidad Estatal de Sonora

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.12](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.12)

Resumen

En las últimas décadas, el concepto de trabajo decente ha cobrado relevancia en el ámbito académico y en las políticas laborales, particularmente ante el surgimiento de nuevas formas de empleo como el trabajo temporal, informal o mediano por plataformas digitales. Este fenómeno ha evidenciado tensiones entre el crecimiento económico y la protección de derechos laborales, lo que plantea la necesidad de repensar el papel que juegan las organizaciones productivas en la promoción de la equidad social. En este contexto, las micro y pequeñas empresas (MyPEs) se posicionan como actores clave en las economías latinoamericanas no solo por su contribución al empleo, sino también por su potencial para incidir en la sustentabilidad social. Sin embargo, su participación en la generación de trabajo decente sigue siendo limitada y desigual, especialmente en regiones periféricas como el municipio de San Luis Río Colorado, Sonora, México. El presente estudio tiene como propósito analizar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en la MyPEs de dicho municipio, a través de un enfoque cuantitativo que permite observar patrones significativos desde una perspectiva multidimensional. Por el tamaño de la muestra, es pertinente tomar los valores con cierta prudencia ya que pueden adolecer de significancia estadística, estos resultados presentan un nivel bajo de confiabilidad, menor al establecido por la red.

Palabras clave

Micro y pequeñas empresas, Relaciones multidimensionales, San Luis Río Colorado, 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 febrero y marzo de 2025. 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 12.1).

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 12.1

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).	0.767	0.862		4.402	0.775
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).			0.73		

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 San Luis Río Colorado, Sonora, 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 91 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 73.79% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 7.12% vía telefónica, el 18.12% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.97% mediante videollamada.

Tabla 12.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
237 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	57.9% de los directivos son hombres	48.5% suya	63.1% comercial	1.9% sin estudios	56% casada	55.3% fundó la empresa
		22.3% empresa familiar	35.9% servicios	15.9% educación básica	30.1% soltera	15.5% segunda generación
72 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	42.1% de los directivos son mujeres	29.1% de otra persona que no es mi familia	1% manufacturero	33.7% educación media superior	7.1% divorciada	3.2% tercera generación
				48.5% educación superior	0.3% viuda	25.9% persona ajena a la familia
					6.5% 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 309 encuestas válidas en el periodo de febrero a marzo de 2025.

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 12.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 12.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	210	190	183	228	221	1032
No	99	119	126	81	88	513
Total	309	309	309	309	309	1545

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 12.4.

Tabla 12.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 67.96% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 61.49% reportan tener bonos o prima de servicio
De los empleados de una mype, el 59.22% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 73.79% reciben capacitación formal.
Sólo al 71.52% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 12.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 12.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	206.4
No	102.6

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 12.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.063	e12=1.303	e13=2.653	e14=2.26	e15=1.033
No	e21=0.126	e22=2.621	e23=5.337	e24=4.547	e25=2.078

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:

$$\chi^2 = 0.063 + 1.303 + 2.653 + 2.26 + 1.033 + 0.126 + 2.621 + 5.337 + 4.547 + 2.078$$

$$\chi^2 = 22.022$$

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

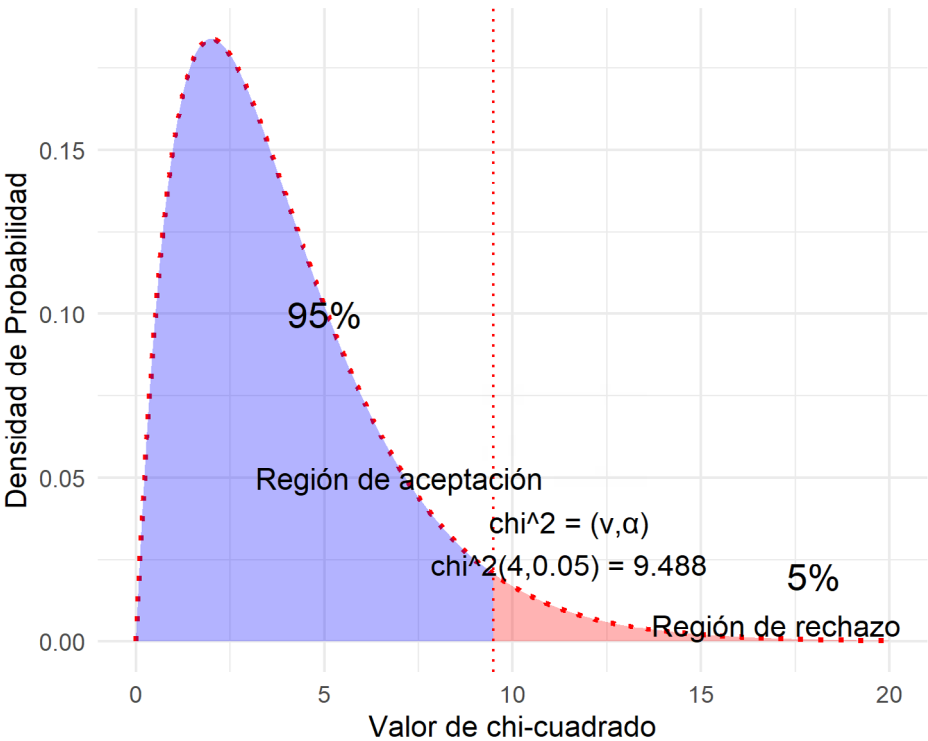
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 12.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	22.022
Grados de libertad (v)	4
Valor p	0.000198
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

Resultados

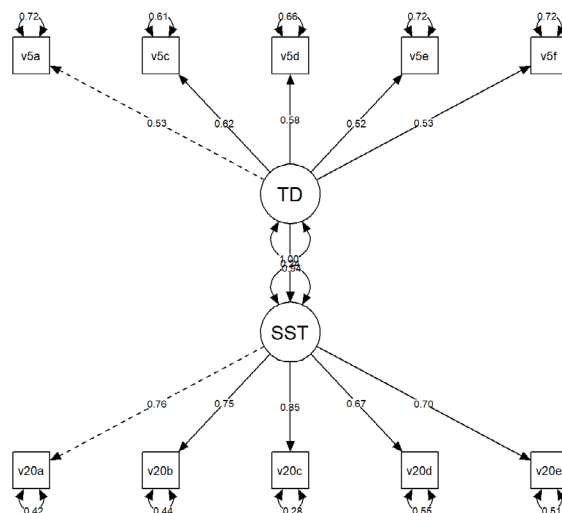
Por el tamaño de la muestra, es pertinente tomar los valores con cierta prudencia ya que pueden adolecer de significancia estadística, estos resultados presentan un nivel bajo de confiabilidad, menor al establecido por la red.

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.102, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.069; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.862 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.817, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 12.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 12.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 12.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.290557	0.084424	1.766	<0.05	0.11	<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 12.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.080	0.086	47.517	<0.001
Trabajo Decente	0.537	0.109	4.941	<0.001

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

Los resultados obtenidos en el presente estudio permiten afirmar que existe una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de San Luis Río Colorado, Sonora, México. A través del análisis de indicadores clave, se identificó que si bien una parte considerable de los trabajadores cuenta con acceso a seguridad social (67.96%) y participación en las utilidades (59.22%), aún persisten brechas importantes en aspectos fundamentales del trabajo decente, como el acceso a bonos o primas de servicio (con un 61.49% que reporta no recibirlos), la capacitación formal (recibida solo por el 73.79%) y las vacaciones pagadas (otorgadas a apenas el 71.52%). Estos datos reflejan una falta de integralidad en la aplicación de estándares laborales básicos, lo cual limita el potencial de las mypes para consolidarse como actores clave en la promoción del desarrollo social sostenible. Estos datos reflejan un panorama mixto que, si bien evidencia ciertos avances en la formalización del empleo en las

mypes, también pone de manifiesto la necesidad de fortalecer políticas públicas y estrategias empresariales que promuevan condiciones laborales más equitativas y sostenibles. La hipótesis planteada (H_i), que sugiere una relación significativa entre trabajo decente y sustentabilidad social, fue respaldada por el modelo estadístico ajustado, el cual destaca el papel central de las condiciones laborales en la construcción de modelos empresariales sostenibles a largo plazo. Cabe señalar que una de las principales limitaciones del presente estudio fue la cobertura geográfica de la muestra. Si bien se recabó información valiosa en micro y pequeñas empresas en San Luis Río Colorado, Sonora, no se logró aplicar la investigación al total de la muestra inicialmente proyectada. Esto implica que los resultados, aunque representativos dentro del contexto abordado, deben interpretarse con cautela respecto a su generalización hacia otras regiones del estado o del país. El trabajo decente, entendido como el acceso a empleo formal, seguro, bien remunerado y con derechos laborales garantizados, debe ser una prioridad tanto para los emprendedores como para los gobiernos y organismos que impulsan el desarrollo económico en la región. Promoverlo no sólo fortalece la cohesión social y la calidad de vida, sino que también mejora la productividad y la resiliencia de las mypes ante contextos económicos cambiantes. Como consideración, avanzar hacia un modelo de gestión empresarial que integre plenamente los principios del trabajo decente es esencial para alcanzar una verdadera sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. El caso de San Luis Río Colorado proporciona evidencia valiosa para orientar políticas públicas y estrategias de intervención más justas, equitativas y sostenibles.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 13. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Paraíso, Tabasco, México.

Abi Roxana de la Cruz Alcudia
Ninive Ligonio Hernández
Flor de la Cruz González
Floreli Valenzuela Córdova

Universidad Politécnica del Golfo de México

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.13](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.13)

Resumen

El rol del trabajo decente en las MyPEs, es una variable de gran relevancia, debido a que estas unidades económicas no solo impulsan la economía, sino que también emplean a una fuerza laboral que contribuye al bienestar de la población. Por ello, el objetivo de esta investigación es determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las MyPEs de Paraíso, Tabasco. Comprender las condiciones de trabajo decente en esta localidad, permite obtener una visión clara de la calidad de vida de su población económicamente activa, gran parte de la cual, está empleada por estas organizaciones. Por lo anterior, se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y con un alcance correlacional, aplicando una encuesta a una muestra de 460 directores de empresas. Unos de los hallazgos principales, es que los microempresarios priorizan la capacitación sobre otras prestaciones que impactan positivamente en el bienestar humano y reducen la brecha de desigualdad social en el municipio. Esto mejora las habilidades del colaborador, pero no favorece las condiciones de trabajo, puesto que en muchos de los negocios paraiseños, no ofrecen prestaciones sociales como servicio médico, contratos por tiempo indeterminado o un salario competitivo.

Palabras clave

Mypes, Prestaciones sociales, 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 13.1).

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 13.1

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).	0.84	0.91		4.334	0.91
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).			0.708		

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 Paraíso, Tabasco, 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 180 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 94.57% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 4.35% vía telefónica y el 1.09% mediante videollamada.

Tabla 13.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
433 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	52% de los directivos son hombres	57.6% suya	64.1% comercial	3.7% sin estudios	53.3% casada	69.8% fundó la empresa
		28.9% empresa familiar	33.5% servicios	20.2% educación básica	22.8% soltera	15.2% segunda generación
27 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	48% de los directivos son mujeres	13.5% de otra persona que no es mi familia	2.4% manufacturero	32.8% educación media superior	8% divorciada	3.5% tercera generación
				43.3% educación superior	3% viuda	11.5% persona ajena a la familia
					12.9% 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 460 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 13.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 13.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

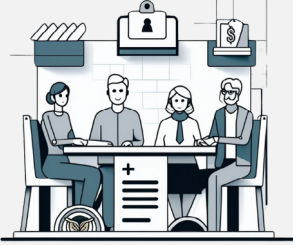
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	120	157	154	240	93	764
No	340	303	306	220	367	1536
Total	460	460	460	460	460	2300

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 13.4.

Tabla 13.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 26.09% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 34.13% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 33.48% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 52.17% reciben capacitación formal.
Sólo al 20.22% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%). Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila. Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 13.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 13.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	152.8
No	307.2

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 13.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=7.041	e12=0.115	e13=0.009	e14=49.763	e15=23.403
No	e21=3.502	e22=0.057	e23=0.005	e24=24.752	e25=11.641

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:

$$\chi^2 = 7.041 + 0.115 + 0.009 + 49.763 + 23.403 + 3.502 + 0.057 + 0.005 + 24.752 + 11.641$$

$$\chi^2 = 120.289$$

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

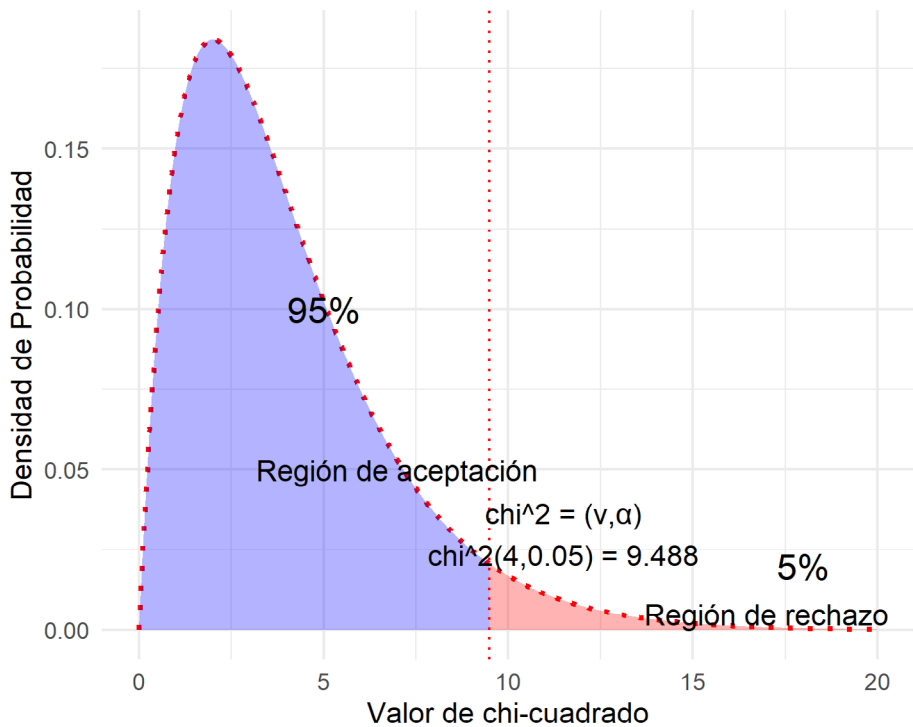
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 13.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	120.289
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

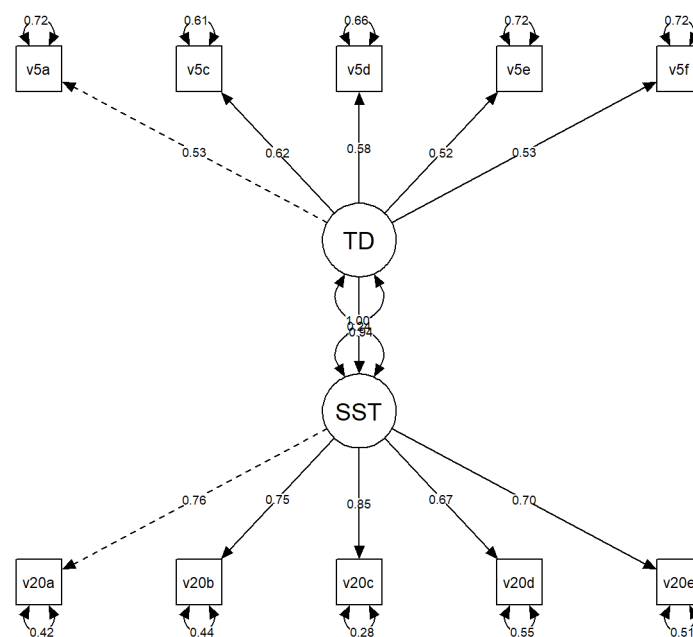
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.109, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.058; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.872 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.831, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 13.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 13.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 13.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.214767	0.046125	1.758	<0.05	0.128	<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 13.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.312	0.055	78.016	<0.001
Trabajo Decente	0.306	0.094	3.270	0.001

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

El estudio de las condiciones del trabajo decente en las MyPEs de Paraíso, Tabasco, revela un camino significativo por recorrer. Un hallazgo relevante, derivado del análisis estadístico sobre las prestaciones sociales proporcionadas por los microempresarios, destaca que, un 73.9% no ofrece seguridad social, un 79.7% no proporciona vacaciones pagadas, mientras que un 65.8% no brinda bono ni prima de servicio. Estos resultados evidencian que, a pesar de un compromiso general con la sustentabilidad social en la gestión empresarial, las condiciones laborales requieren una mejora sustancial. La solución a esta problemática no recae únicamente en la disponibilidad del empresario. Otros factores del entorno de Paraíso, Tabasco, influyen en el desempeño financiero de las MyPEs, limitando su capacidad para ofrecer las prestaciones sociales necesarias a sus trabajadores. El sector empresarial enfrenta desafíos multifactoriales. La sustentabilidad social, en particular, es un tema que implica la creación de empleos de calidad que promuevan el bienestar. Por lo tanto, es crucial señalar,

que la mayor parte de la población ocupada en este municipio, trabaja en microempresas no registradas o que operan en el sector informal. Esta situación genera un problema social considerable, ya que los trabajadores carecen de derechos y beneficios. Por ello, se hace indispensable abordar nuevas líneas de investigación que fomenten la sinergia entre los diversos actores sociales, educativos y gubernamentales, para contribuir a la sustentabilidad social de las MyPEs. Por otra parte, aunada a las condiciones económicas del municipio, afecta el aspecto cultural, ya que, los microempresarios quieren tener personas que trabajen arduamente, ayuden a la empresa a lograr objetivos, pero no están dispuestos a tener una carga financiera adicional, ya que en muchos casos, el brindar prestaciones a los colaboradores disminuye sus utilidades o compromete la operatividad organizacional. Para que exista el trabajo decente, es necesario formalizar a las microempresas y vincularlas al sector gubernamental, para que éstas puedan aprovechar los diferentes programas que se ofrecen a través de los tres niveles de gobierno, para que las organizaciones más pequeñas puedan operar mejor con la ayuda de recursos externos y en consecuencia, generar ese trabajo decente que se requiere para el desarrollo local.

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.
- 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.
- 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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 14. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Altamira, Tamaulipas, México.

Sergio Bado Rodríguez
Ma. De Lourdes Cuéllar Hernández
Myrna Elizabeth Sigríst Álvarez
Alejandro Haro Muñoz

Universidad Tecnológica de Altamira

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.14](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.14)

Resumen

El propósito de esta investigación fue analizar el impacto de las condiciones de trabajo decentes en la sostenibilidad social de las micro y pequeñas empresas (mypes) en América Latina. Se empleó un enfoque cuantitativo, basado en datos recopilados mediante encuestas aplicadas a empresas de diversos países de la región. La principal contribución del estudio radica en evidenciar cómo la sostenibilidad social de las mypes se ve fortalecida mediante la implementación de prácticas laborales justas, seguras y estables. Estos beneficios resultan relevantes para gobiernos, organizaciones internacionales y líderes empresariales, ya que proporcionan evidencia precisa que puede ser utilizada para diseñar políticas y estrategias inclusivas orientadas al desarrollo empresarial sostenible. El contenido presentado es riguroso y de alta calidad, y aporta avances significativos al campo del desarrollo sostenible. En definitiva, los hallazgos ofrecen justificaciones prácticas sobre cómo es posible promover la sostenibilidad social a través de la garantía de condiciones de trabajo justas y dignas en las mypes.

Palabras clave

Desarrollo sostenible, Mypes, Prácticas laborales, Sostenibilidad, 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 14.1).

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 14.1

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).	0.861	0.894		4.282	0.741
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).			0.721		

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 Altamira, Tamaulipas, 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 326 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 71.25% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 23.81% vía telefónica, el 1.65% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 3.3% mediante videollamada.

Tabla 14.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
482 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	45.2% de los directivos son hombres	53.7% suya	72% comercial	2.7% sin estudios	52.7% casada	63.6% fundó la empresa
		23.8% empresa familiar	26.2% servicios	21.6% educación básica	28% soltera	15.4% segunda generación
64 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	54.8% de los directivos son mujeres	22.5% de otra persona que no es mi familia	1.8% manufacturero	46.3% educación media superior	8.6% divorciada	2.4% tercera generación
				29.3% educación superior	2.4% viuda	18.7% persona ajena a la familia
					8.3% 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 546 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 14.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 14.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

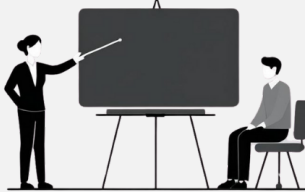
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	212	232	211	297	157	1109
No	334	314	335	249	389	1621
Total	546	546	546	546	546	2730

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 14.4.

Tabla 14.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 38.83% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 42.49% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 38.64% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 54.4% reciben capacitación formal.
Sólo al 28.75% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 14.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 14.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	221.8
No	324.2

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 14.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.433	e12=0.469	e13=0.526	e14=25.496	e15=18.932
No	e21=0.296	e22=0.321	e23=0.36	e24=17.443	e25=12.952

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:

$$\chi^2 = 0.433 + 0.469 + 0.526 + 25.496 + 18.932 + 0.296 + 0.321 + 0.36 + 17.443 + 12.952$$

$$\chi^2 = 77.228$$

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

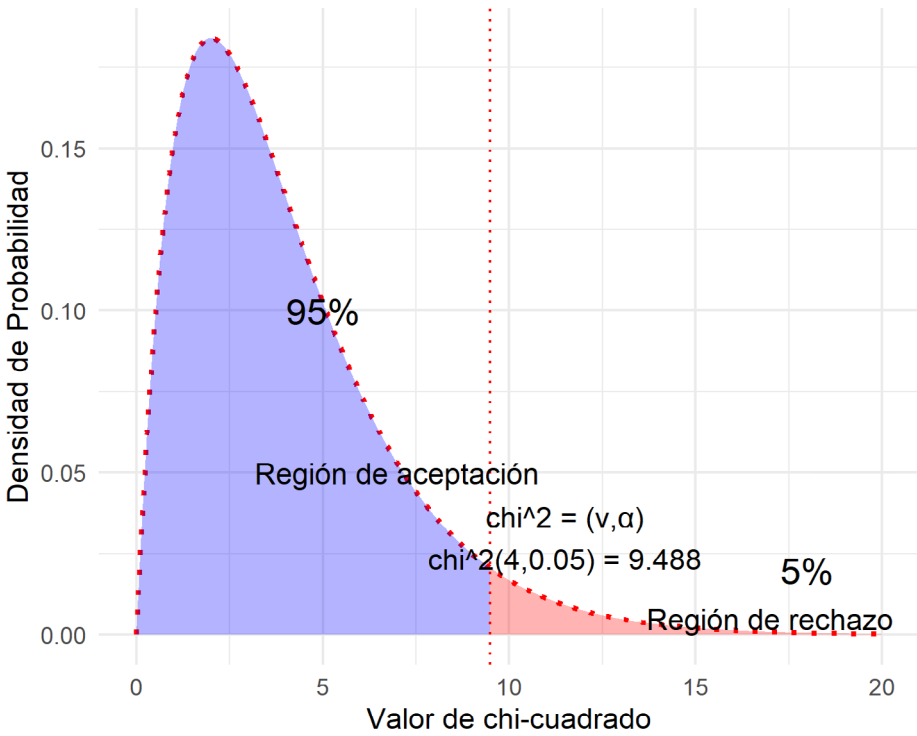
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 14.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	77.228
Grados de libertad (v)	4
Valor p	6.73e-16
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

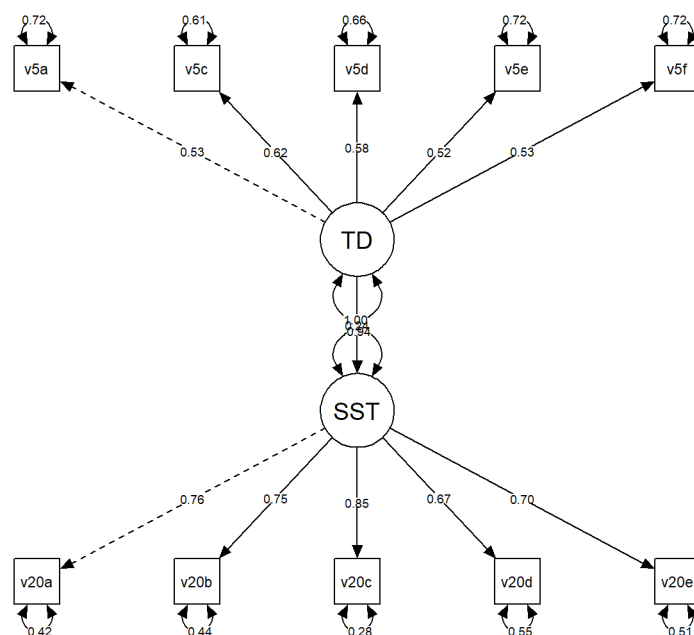
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.072, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.042; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.945 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.927, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 14.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 14.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 14.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.315542	0.099567	1.95	0.28	0.099	<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 14.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.084	0.045	91.479	<0.001
Trabajo Decente	0.533	0.078	6.871	<0.001

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 aporta un análisis que evidencia cómo las condiciones laborales influyen directamente en la sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas (mypes) en Altamira, Tamaulipas, desde una perspectiva integral y multivariada. Más allá de describir la precariedad laboral detectada, se enfatiza que las deficiencias en seguridad social, incentivos y capacitación no solo constituyen problemáticas laborales, sino que limitan el potencial de desarrollo sostenible y competitivo de las mypes en el contexto regional. Este enfoque crítico permite entender que el trabajo decente es un pilar estratégico para la estabilidad y crecimiento empresarial sostenible, no solo un requisito legal o ético. El uso del modelo de ecuaciones estructurales (SEM), con un enfoque robusto de varianza-covarianza y regresión robusta, fortalece la validez de los hallazgos al confirmar relaciones causales significativas entre variables clave. La robustez estadística del modelo sustenta sólidamente la hipótesis planteada, permitiendo un análisis profundo desde un enfoque multivariado que integra variables

endógenas con efectos recíprocos. Esto amplía la comprensión teórica sobre la relación entre trabajo decente y sustentabilidad social, posicionando esta investigación como una contribución relevante para el campo de la gestión empresarial y desarrollo sostenible en contextos microempresariales. En términos prácticos, los resultados demandan un replanteamiento de las políticas públicas orientadas a formalizar y mejorar las condiciones laborales en las mypes, además de impulsar programas de fortalecimiento de capacidades gerenciales y técnicas. Las propias micro y pequeñas empresas pueden utilizar estos hallazgos como una hoja de ruta para identificar áreas críticas y adoptar mejores prácticas, impactando positivamente su competitividad y responsabilidad social. Entre las limitaciones, el estudio reconoce su alcance local y diseño transversal, lo que restringe la generalización de los resultados y la observación de efectos dinámicos a lo largo del tiempo. Se sugiere que futuras investigaciones amplíen la muestra territorial, integren enfoques mixtos que incluyan perspectivas cualitativas, y desarrollen estudios longitudinales que permitan evaluar cambios y tendencias en la relación trabajo decente-sustentabilidad social. También sería pertinente explorar el impacto de variables contextuales adicionales, como la cultura organizacional y factores económicos externos. En conclusión, esta investigación contribuye tanto a la ciencia como al crecimiento estratégico de las mypes en Latinoamérica, demostrando que la sustentabilidad social está ligada a la dignidad y calidad del trabajo. La integración metodológica avanzada con SEM y análisis crítico genera evidencia robusta que puede orientar decisiones políticas, empresariales y académicas, fomentando un desarrollo más inclusivo, ético y sostenible para el sector microempresarial.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 15. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Guerrero, Mier y Miguel Alemán, Tamaulipas, México.

Zinthia Alejandra Ayala Melchor
Manuel de Jesús Barrena Rodríguez
Héctor Diez Rodríguez

Universidad Politécnica de la Región Ribereña

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.15](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.15)

Resumen

La finalidad de este estudio es establecer la relación entre las condiciones de trabajo decente (por ejemplo: seguridad social, pensión, bonos o prima de servicio, participación de las utilidades, capacitación formal y vacaciones pagadas), y nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas. Para ello se realizó un estudio cuantitativo no experimental de forma transversal con un instrumento de medición estructurado en cinco secciones, de enero a marzo de 2024 en los municipios de Guerrero, Mier y Miguel Alemán, Tamaulipas, México. Se encontró que 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. Estos resultados permiten generar conocimiento aplicable el cual evidencia que mejorando el bienestar humano, mejora la eficiencia organizacional. Desde un punto de vista científico, examinar estas dinámicas, aporta información útil para diseñar políticas, modelos de gestión y herramientas de intervención que impulsen el crecimiento sostenido de mypes de la Región Ribereña sin perder de vista la sustentabilidad social, a través de mejorar el clima laboral provocando que aumente la productividad, disminuya la rotación de personal y mejore de su imagen.

Palabras clave

Mypes, Región ribereña, 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 15.1).

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 15.1

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).	0.845	0.902		4.071	1.01
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).			0.827		

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 los municipios de Guerrero, Mier y Miguel Alemán, Tamaulipas, 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 68 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 98.51% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa y el 1.49% vía telefónica,.

Tabla 15.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
384 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	52.4% de los directivos son hombres	66% suya	59.1% comercial	3% sin estudios	56.8% casada	84.1% fundó la empresa
		26.3% empresa familiar	38% servicios	32% educación básica	25.8% soltera	10.2% segunda generación
19 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	47.6% de los directivos son mujeres	7.7% de otra persona que no es mi familia	3% manufacturero	35% educación media superior	5.2% divorciada	1% tercera generación
				30% educación superior	3% viuda	4.7% persona ajena a la familia
					9.2% 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 403 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 15.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 15.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

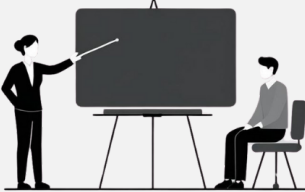
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	114	77	102	144	110	547
No	289	326	301	259	293	1468
Total	403	403	403	403	403	2015

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 15.4.

Tabla 15.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 28.29% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 19.11% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 25.31% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 35.73% reciben capacitación formal.
Sólo al 27.3% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 15.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 15.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	109.4
No	293.6

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 15.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.193	e12=9.596	e13=0.501	e14=10.943	e15=0.003
No	e21=0.072	e22=3.575	e23=0.187	e24=4.078	e25=0.001

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:

$$\chi^2 = 0.193 + 9.596 + 0.501 + 10.943 + 0.003 + 0.072 + 3.575 + 0.187 + 4.078 + 0.001$$

$$\chi^2 = 29.149$$

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

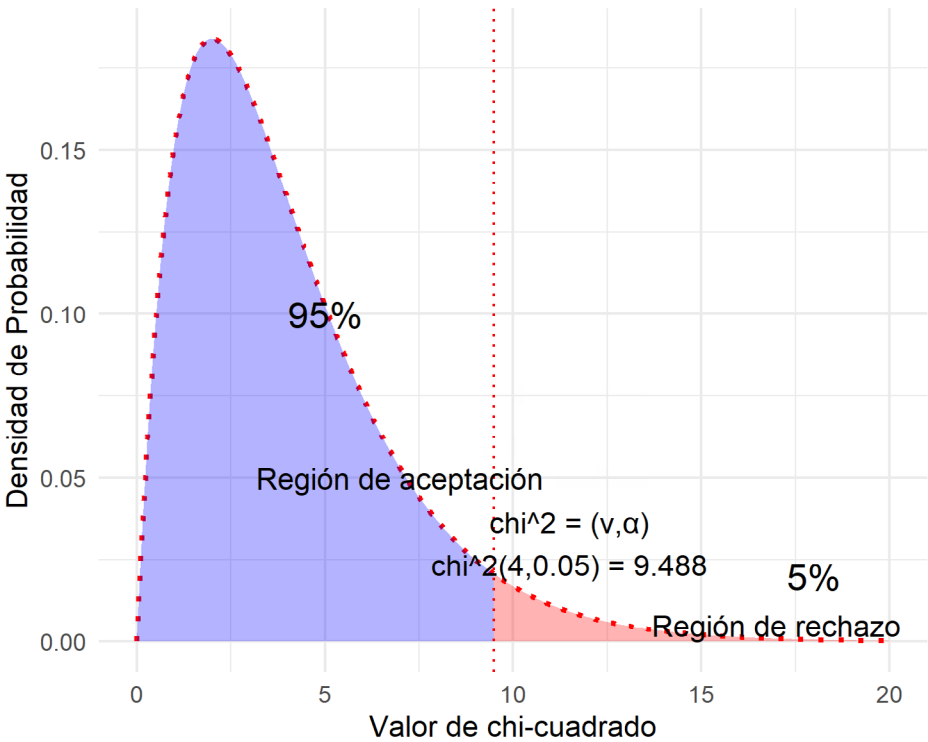
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 15.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	29.149
Grados de libertad (v)	4
Valor p	7.29e-06
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

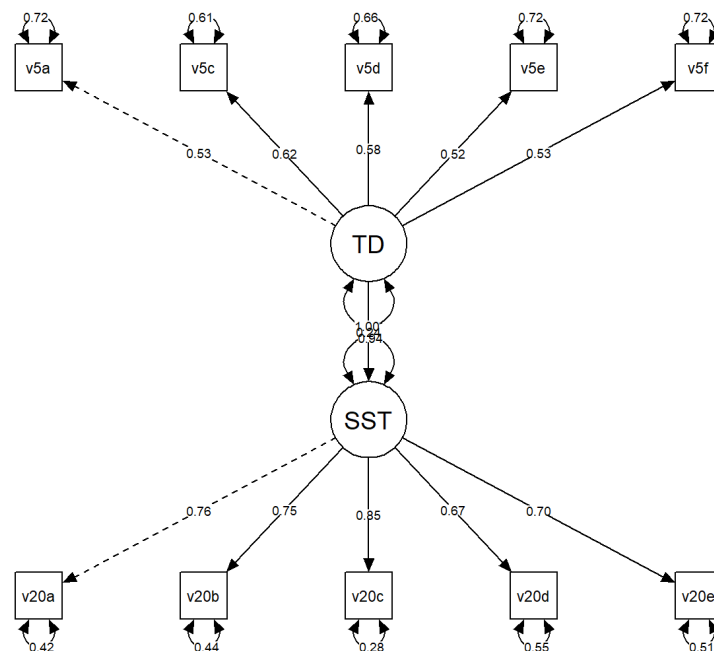
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.121, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.06; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.876 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.837, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 15.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 15.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 15.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
-0.007109	0.000051	1.624	<0.05	0.154	<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 15.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.152	0.048	86.776	<0.001
Trabajo Decente	0.021	0.109	0.192	0.848

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

El análisis de la muestra estudiada evidencia un panorama preocupante en cuanto a las condiciones de trabajo decente para los trabajadores de micro y pequeñas empresas en América Latina. Los datos muestran que un porcentaje significativo de los empleados no tienen acceso a condiciones básicas que son parte de lo considerado, como trabajo decente. Aspectos importantes como seguro médico, bonos, utilidades, capacitación constante y derecho a vacaciones con goce de sueldo tienen niveles bajos, lo cual muestra una crisis que afecta directamente la calidad debida del trabajador. A través del análisis de tablas de contingencia, se identificaron relaciones estadísticamente significativas entre las condiciones laborales y otros aspectos pertinentes. El estadístico de chi-cuadrada, con un valor considerablemente superior al umbral teórico establecido, proporciona una fundamentación sólida para rechazar la hipótesis nula de independencia. En su lugar, se valida la hipótesis alternativa, que propone la existencia de una conexión significativa entre la promoción de condiciones de trabajo decen-

te y el grado de sustentabilidad social que logran las mypes de los municipios: Guerrero, Mier y Miguel Alemán que forman parte de la Región Ribereña Tamaulipeca. Este descubrimiento adquiere aún mayor importancia al ser corroborado mediante técnicas de análisis más complejas, como la modelación por ecuaciones estructurales multivariadas. Colectivamente, estos hallazgos confirman la precisión práctica del modelo e indican una modificación sensata para alinear los datos reales con el marco teórico sugerido. En términos prácticos, se verifica que los entornos de trabajo justos no solo se requieren moral y legalmente, sino que también afectan genuinamente la sustentabilidad social en el mundo de los negocios. Este enlace indica que mejores condiciones de trabajo no son solo un solo elemento, sino una parte clave de un plan completo que puede reforzar la estructura social y económica del área. Los hallazgos proporcionan una base práctica para crear reglas públicas y planes de empresas con el objetivo de una economía más justa, más igualitaria y duradera.

Referencias

- A 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.
- 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.
- 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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 16. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Matamoros, Tamaulipas, México.

Erandi Lizzete Contreras Ocegueda
Sacnité Grimaldo García
Carlos Enrique Ponce Hernández
María del Carmen Vázquez Martínez

TecNM/Instituto Tecnológico de Matamoros

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.16](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.16)

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la implementación de las condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (MYPES) en H. Matamoros, Tamaulipas, México. La investigación es cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Se aplicaron encuestas a 435 dueños y directivos de Mypes de enero a marzo de 2024, instrumento validado a través de Alfa de Cronbach y Omega de Mc Donald y KR-20. Se utilizó una prueba de Chi-Cuadrado para determinar la relación entre las variables. Además, se aplicó un modelo de ecuación multivariadas y de regresión para evaluar las hipótesis. Se concluye que la hipótesis alternativa se acepta encontrándose que existe una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas. El estudio proporciona evidencia empírica sobre cómo el impulso del trabajo decente fortalece el tejido social y económico en las MYPES. Se enfatiza la importancia de que los empresarios proporcionen condiciones de trabajo decentes, lo que ayuda a tener un entorno laboral ético, generando ventajas competitivas y un mejor rendimiento empresarial.

Palabras clave

Mypes, 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 16.1).

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 16.1*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).	0.799	0.852		4.254	0.9
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).			0.726		

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 Matamoros, Tamaulipas, 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 186 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 94.02% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 5.52% vía telefónica, el 0.23% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.23% mediante videollamada.

Tabla 16.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
378 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	60.9% de los directivos son hombres	59.3% suya	49% comercial	1.6% sin estudios	60.7% casada	76.8% fundó la empresa
		30.8% empresa familiar	35.6% servicios	21.4% educación básica	21.4% soltera	13.8% segunda generación
57 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	39.1% de los directivos son mujeres	9.9% de otra persona que no es mi familia	15.4% manufacturero	33.8% educación media superior	6% divorciada	1.4% tercera generación
				43.2% educación superior	1.8% viuda	8% persona ajena a la familia
					10.1% 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 435 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 16.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 16.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

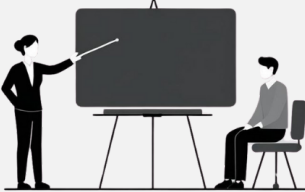
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	165	144	155	277	108	940
No	270	291	280	158	236	1235
Total	435	435	435	435	435	2175

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 16.4.

Tabla 16.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 37.93% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 33.1% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 35.63% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 63.68% reciben capacitación formal.
Sólo al 45.75% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 16.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 16.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	188
No	247

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 16.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=2.814	e12=10.298	e13=5.793	e14=42.133	e15=0.644
No	e21=2.142	e22=7.838	e23=4.409	e24=32.069	e25=0.49

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:

$$\chi^2 = 2.814 + 10.298 + 5.793 + 42.133 + 0.644 + 2.142 + 7.838 + 4.409 + 32.069 + 0.49$$

$$\chi^2 = 108.628$$

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

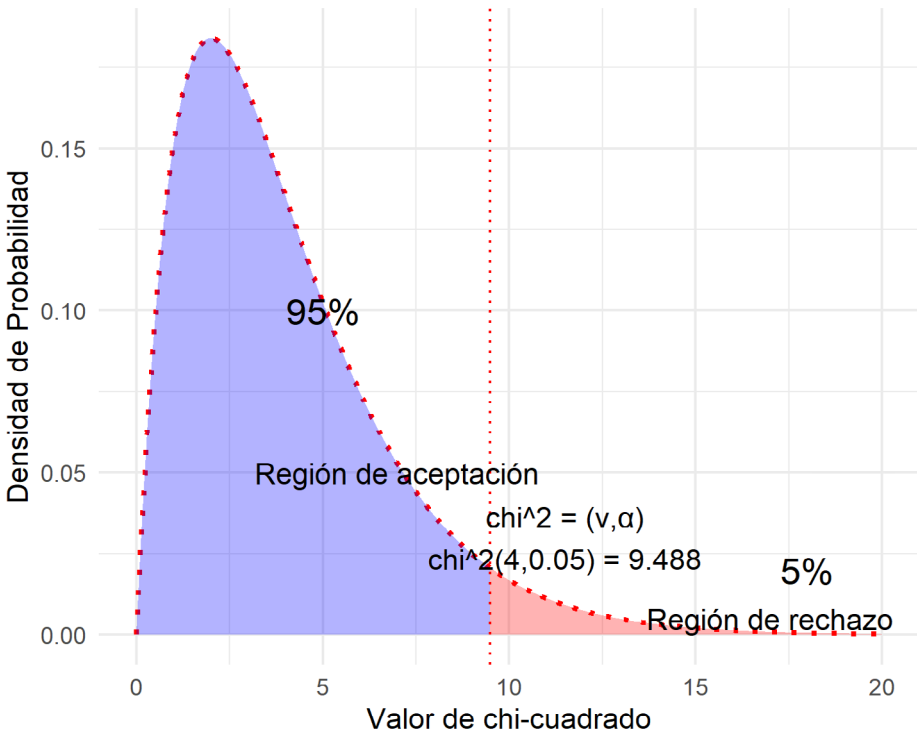
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 16.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	108.628
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

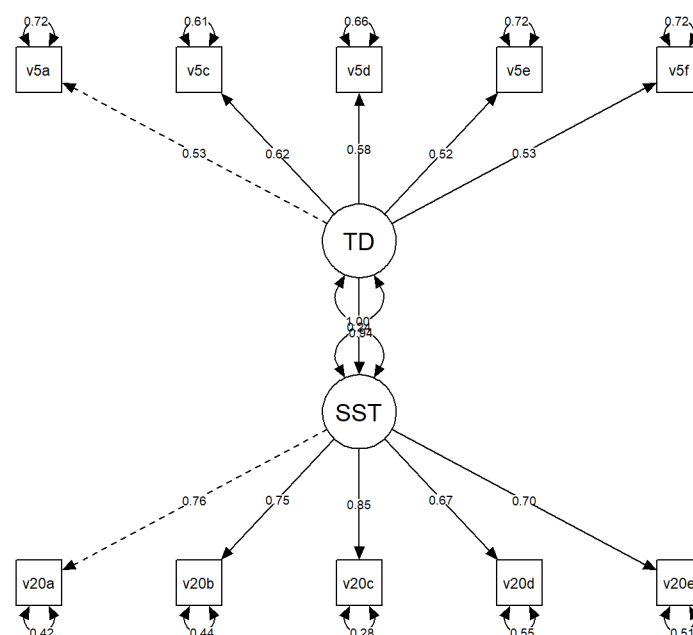
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.076, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.052; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.922 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.897, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 16.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 16.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 16.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.306777	0.094112	2.019	0.577	0.089	<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 16.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.083	0.052	78.512	<0.001
Trabajo Decente	0.538	0.086	6.239	<0.001

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

Se encontró que existe relación entre la variable “condiciones de trabajo” y la sustentabilidad de las MYPES. En H. Matamoros, Tamaulipas, las condiciones de trabajo muestran áreas de oportunidad al encontrar que: al 54.25% de los trabajadores no se les proporciona la prestación de vacaciones pagadas, un 66.9% no cuenta con prestaciones como bonos o prima de servicio, el 64.37% de los trabajadores no reciben utilidades, lo que puede afectar la motivación y productividad de los trabajadores. Se identificó que el 62.07% no cuenta con seguridad social, una prestación básica que impacta directamente en la salud y el bienestar familiar de los empleados. Esta carencia de prestaciones pudiera generar una baja motivación laboral, rotación de personal y, por ende, a una menor sustentabilidad organizacional. Por lo que se sugiere que las microempresas pueden fortalecer su compromiso social mediante la provisión de condiciones laborales más justas. Esto no solo beneficiaría al trabajador, sino que representaría una estrategia clave para generar ventajas competitivas sostenibles. En general,

se puede concluir que el trabajo decente aún no se garantiza en las MYPES de H. Matamoros. La evidencia obtenida en este estudio contribuye a la ciencia al confirmar empíricamente la relación entre trabajo decente y sustentabilidad social, proporcionando un modelo relacional útil para futuras investigaciones en contextos similares. Asimismo, este trabajo aporta una base teórica para investigaciones posteriores que deseen ampliar la comprensión sobre el papel de las condiciones laborales en el desarrollo económico sustentable. Los resultados pueden contribuir al crecimiento de las Mypes si los resultados son difundidos entre dueños y propietarios de las empresas y si se implementan programas de capacitación que los orienten en el cumplimiento de condiciones laborales dignas. Esto podría impactar positivamente en la productividad, la permanencia del personal, la satisfacción laboral, el entorno ambiental y el bienestar social. Al mejorar estas prácticas, se puede favorecer el crecimiento sostenido de las MYPES y su contribución al desarrollo sustentable de la región.

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.
- 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.
- 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
- 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>.

Capítulo 17. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Nuevo Laredo, Tamaulipas, México.

Martha Alicia Ramírez Rosales
Miguel Guadalupe Jiménez Benavides
José María Canes Lázaro
Juan Enrique González Rocha

Universidad Tecnológica de Nuevo Laredo

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.17](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.17)

Resumen

Esta investigación analizó la relación entre las condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Nuevo Laredo, Tamaulipas. A través de un estudio cuantitativo, transversal y no experimental, se aplicaron 387 encuestas válidas a directivos de empresas locales con apoyo de estudiantes universitarios previamente capacitados. El análisis estadístico, utilizando pruebas de chi-cuadrada y modelos de ecuación estructural, reveló una relación significativa entre la provisión de prestaciones laborales y el compromiso con prácticas de sustentabilidad social. Estos hallazgos subrayan la relevancia del trabajo decente como motor de transformación organizacional. Esta situación resalta la necesidad urgente de avanzar hacia modelos laborales más inclusivos y justos. Los resultados aportan valor tanto para la investigación académica como para el diseño de políticas públicas orientadas al fortalecimiento del entorno empresarial local. Se concluye que la mejora de las condiciones laborales puede traducirse en una mayor estabilidad institucional para las mypes de la región fronteriza.

Palabras clave

Entorno, responsabilidad social, sustentabilidad

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 17.1).

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 17.1

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).	0.831	0.871		4.222	0.887
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).			0.815		

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 Nuevo Laredo, Tamaulipas, 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 251 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 96.12% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 3.36% vía telefónica y el 0.52% mediante videollamada.

Tabla 17.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
360 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	51.4% de los directivos son hombres	64.3% suya	61% comercial	3.9% sin estudios	53.7% casada	77.5% fundó la empresa
		28.2% empresa familiar	36.2% servicios	36.4% educación básica	19.9% soltera	20.8% segunda generación
27 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	48.6% de los directivos son mujeres	7.5% de otra persona que no es mi familia	2.8% manufacturero	35.7% educación media superior	4.4% divorciada	2.1% tercera generación
				24% educación superior	2.6% viuda	6.2% persona ajena a la familia
					11.9% 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 387 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 17.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 17.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	150	123	114	202	136	725
No	237	264	273	185	251	1210
Total	387	387	387	387	387	1935

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 17.4.

Tabla 17.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 38.76% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 31.78% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 29.46% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 52.2% reciben capacitación formal.
Sólo al 35.14% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 17.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 17.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	145
No	242

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 17.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.172	e12=3.338	e13=6.628	e14=22.407	e15=0.559
No	e21=0.103	e22=2	e23=3.971	e24=13.426	e25=0.335

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:

$$\chi^2 = 0.172 + 3.338 + 6.628 + 22.407 + 0.559 + 0.103 + 2 + 3.971 + 13.426 + 0.335$$

$$\chi^2 = 52.938$$

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

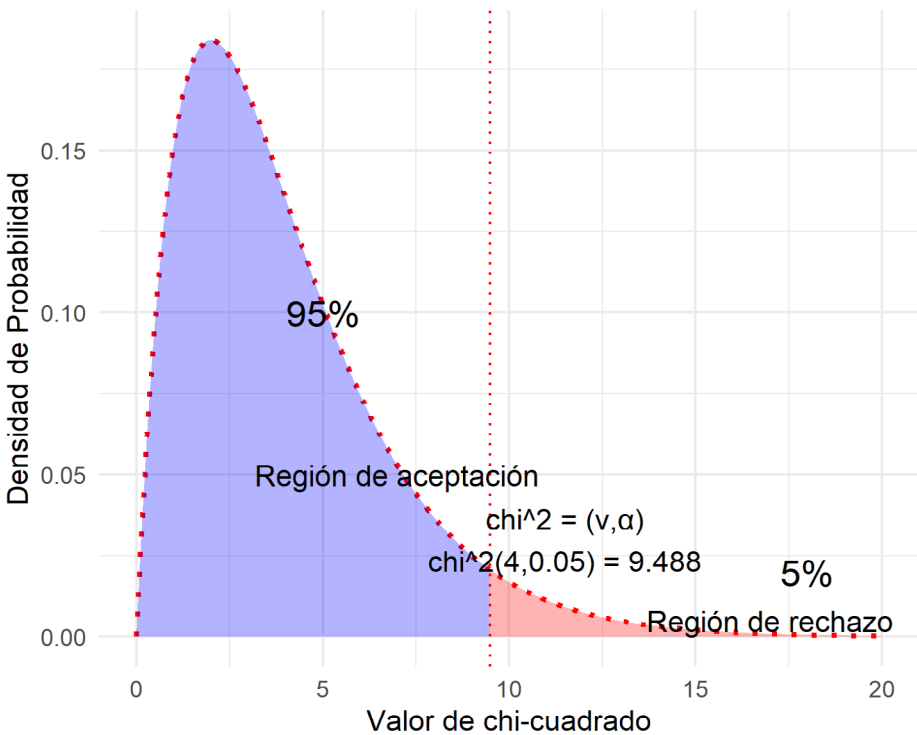
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 17.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	52.938
Grados de libertad (v)	4
Valor p	8.78e-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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

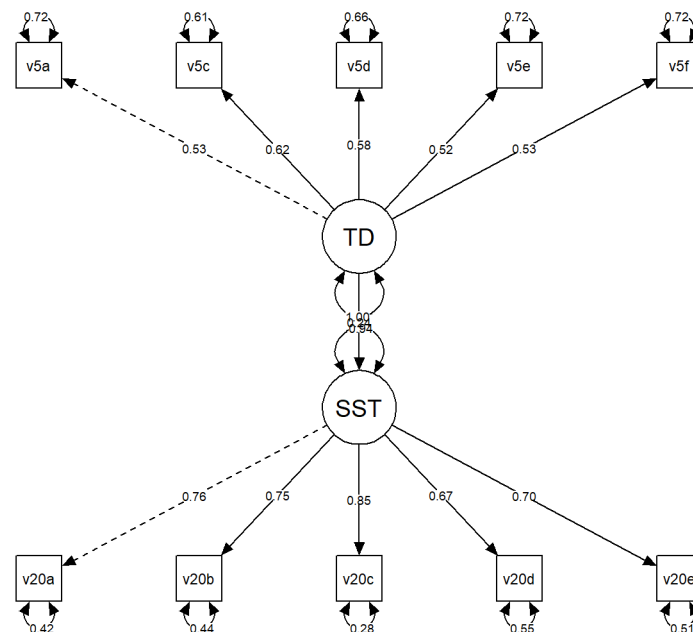
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.083, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.055; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.934 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.912, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 17.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 17.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 17.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.234517	0.054998	1.901	0.162	0.112	<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 17.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.102	0.053	76.817	<0.001
Trabajo Decente	0.421	0.086	4.920	<0.001

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

En el municipio de Nuevo Laredo, las mypes promueven ambientes laborales más justos mediante prestaciones como seguridad social, vacaciones pagadas, capacitación continua y participación en utilidades, también tienden a mostrar un mayor compromiso con el respeto a los derechos humanos, la transparencia y la responsabilidad social. Estas condiciones no solo benefician a los trabajadores, sino que fortalecen la estabilidad y reputación de las propias organizaciones, generando un círculo virtuoso entre el bienestar interno y el impacto externo. Este tipo de evidencia es particularmente relevante en contextos locales como el de Nuevo Laredo, donde la dinámica económica y social está profundamente influida por su condición fronteriza. En un entorno altamente competitivo, en el que muchas empresas operan con márgenes estrechos y una elevada rotación laboral; implementar políticas de trabajo decente puede representar una ventaja estratégica. Además, la percepción positiva del entorno social y gubernamental hacia aquellas empresas que cumplen con estos estándares puede tradu-

cirse en mayor confianza, oportunidades de financiamiento o participación en programas públicos. Desde el punto de vista político, estos resultados ofrecen insumos valiosos para que las autoridades municipales y estatales consideren el trabajo decente como un eje transversal en la formulación de políticas públicas. Por ejemplo, programas de incentivos fiscales o capacitación gratuita pueden enfocarse en aquellas empresas que cumplan con mínimos laborales establecidos, promoviendo así una cultura empresarial responsable. Asimismo, las asociaciones empresariales locales pueden tomar esta evidencia como un punto de partida para generar códigos de autorregulación o programas de mejora continua, fortaleciendo el tejido empresarial de la ciudad. En términos teóricos, la investigación aporta una validación empírica localizada al concepto de sustentabilidad social, entendida no sólo como un ideal normativo, sino como una práctica concreta que puede ser medida y evaluada a nivel micro-económico. y refuerza la necesidad de ampliar el enfoque tradicional de competitividad para incluir dimensiones sociales y humanas. Futuras investigaciones podrían explorar comparaciones entre distintos sectores económicos dentro del municipio, o bien, analizar diferencias de impacto según el perfil del liderazgo empresarial (por género, edad o nivel educativo). En suma, fomentar el trabajo decente en las mypes de Nuevo Laredo no es solo una cuestión de justicia social, sino una apuesta inteligente para consolidar un entorno empresarial sostenible, competitivo y con sentido humano.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 18. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Reynosa, Tamaulipas, México.

Diana Laura Robles Pérez
Juan Ángel Ramos Sánchez
María Soledad Ocañas Martínez
Alma Delia Robles Pérez

Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.18](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.18)

Resumen

El objetivo de esta investigación es medir la relación del logro de mejores condiciones de vida: trabajo digno, ingresos justos, seguridad laboral y protección social, incluyendo desarrollo personal, así como su vínculo con la protección del medio ambiente para la presente y futuras generaciones en las mypes de Latinoamérica, caso Reynosa, Tamaulipas. El método utilizado fue cuantitativo no experimental de forma transversal. El aporte de este estudio es conocer la situación de la sustentabilidad actual de las mypes que ayude a las autoridades gubernamentales para la revisión de políticas públicas, en cuanto a las condiciones laborales, considerando la seguridad social, vacaciones pagadas, bonos o primas, participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas (PTU) y la capacitación formal. En promedio solo el 34.85% de las mypes proporcionan prestaciones a los colaboradores. Esto significa que solo 3 de cada 10 empresas otorgan prestaciones de ley. Este estudio demuestra que es un campo que nutre y contribuye activamente a la ciencia económico-administrativa, permitiendo a las empresas comprender los desafíos de la sustentabilidad y desarrollar soluciones innovadoras. Cabe destacar que los resultados de esta investigación son fundamentales para la mejora continua y la permanencia de las micro y pequeñas empresas.

Palabras clave

Mypes, 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 18.1).

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 18.1

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).	0.786	0.843		4.251	0.915
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).			0.687		

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 Reynosa, Tamaulipas, 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 326 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 94.13% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 2.71% vía telefónica, el 2.71% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.45% mediante videollamada.

Tabla 18.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
410 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	49.9% de los directivos son hombres	58.5% suya	67.3% comercial	2.3% sin estudios	62.5% casada	76.1% fundó la empresa
		32.1% empresa familiar	26.9% servicios	27.3% educación básica	17.6% soltera	12.4% segunda generación
33 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	50.1% de los directivos son mujeres	9.5% de otra persona que no es mi familia	5.9% manufacturero	38.4% educación media superior	9.3% divorciada	3.2% tercera generación
				32.1% educación superior	1.8% viuda	8.4% persona ajena a la familia
					8.8% 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 443 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 18.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 18.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	106	150	139	212	165	772
No	337	293	304	231	278	1443
Total	443	443	443	443	443	2215

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 18.4.

Tabla 18.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 23.93% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 33.86% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 31.38% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 47.86% reciben capacitación formal.
Sólo al 37.25% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 18.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 18.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	154.4
No	288.6

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 18.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=15.172	e12=0.125	e13=1.536	e14=21.488	e15=0.728
No	e21=8.117	e22=0.067	e23=0.822	e24=11.496	e25=0.389

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:

$$\chi^2 = 15.172 + 0.125 + 1.536 + 21.488 + 0.728 + 8.117 + 0.067 + 0.822 + 11.496 + 0.389$$

$$\chi^2 = 59.94$$

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

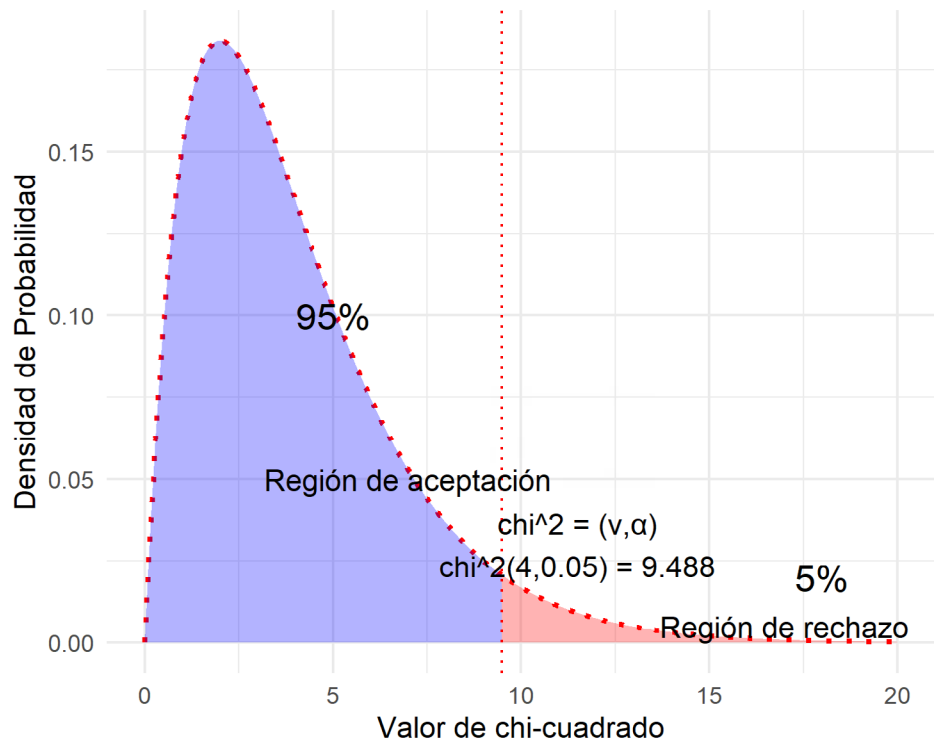
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 18.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	59.94
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$2.99e-12$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

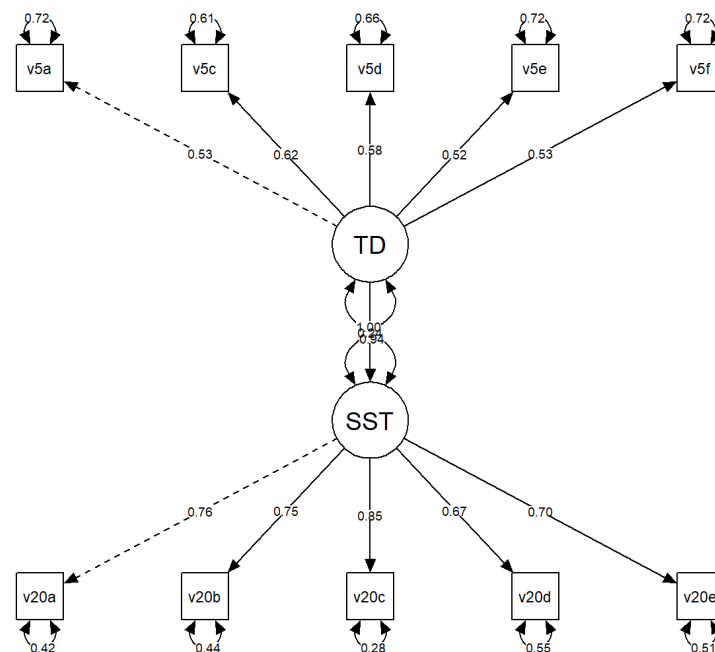
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.079, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.052; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.906 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.876, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 18.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 18.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 18.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.233704	0.054618	1.898	0.141	0.099	<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 18.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.158	0.044	95.165	<0.001
Trabajo Decente	0.468	0.082	5.668	<0.001

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

La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica, con el caso particular de Reynosa, Tamaulipas, es muy importante para el crecimiento de la sociedad y la economía. En México, las pequeñas empresas no solo son la gran mayoría (más del 99%), sino que además son el motor del trabajo formal, creando un 72% de la ocupación laboral. Este sector es clave para el desarrollo económico local. Se aplicó el instrumento a 443 mypes: de las cuales 410 cuentan de uno a diez trabajadores y 33 de once a cincuenta colaboradores, siendo el 67.3% del giro comercial, 26.9% de servicios y únicamente el 5.9% dedicados a la manufactura. La mayoría de las mypes no proporcionan seguridad social a sus trabajadores, únicamente el 23.93% lo realizan, lo cual es un factor necesario para mejorar el nivel de vida de la comunidad (colaborador y familia). El 33.86% recibe bonos o primas de servicio lo que representa una ayuda adicional al salario base, para cubrir las necesidades básicas de los empleados. En cuanto a la participación de utilidades (PTU) el 31.38% las recibe, desco-

nociendo si existen empresas que no efectúen la distribución correspondiente. Además, el 37.25% gozan de su periodo vacacional pagado, lo que beneficia el descanso del trabajador y su familia. Por lo que respecta a la capacitación formal solo el 47.86% la recibe, entre mayor sea la preparación y entrenamiento de la plantilla laboral, mejores resultados generarán a las mypes, las cuales, al contar con mayores beneficios, implementarán mejores prácticas sostenibles que aseguran la viabilidad a largo plazo de las empresas y su impacto positivo en el medio ambiente. Es muy importante que las pequeñas empresas empiecen a usar y fomentar la idea de trabajo justo. Esto significa proporcionar remuneraciones que permitan vivir bien, con condiciones seguras para trabajar, honrar los derechos de los obreros. Incrementar el recurso financiero destinado para la contratación de profesionales para capacitar a los empleados y proporcionar trabajos formales, no solo ayuda a los colaboradores, sino que también mejora el rendimiento de la propia empresa.

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.
- 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.
- 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
- 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>.

Capítulo 19. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Río Bravo, Tamaulipas, México.

Emma Ibeth García Hernández
Rey David Del Ángel Jimenez
Celeste Coral Juárez Ríos
Jorge Eduardo Rubio García

Universidad Tecnológica de Tamaulipas Norte

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.19](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.19)

Resumen

Históricamente se describen múltiples limitantes para el funcionamiento de las MiPyMe's en México. Las herramientas que permitan desarrollar actividades de sustentabilidad no suelen estar al alcance de los directores o empleados; y los métricos de investigación recopilados en 459 empresas de la ciudad fronteriza Río Bravo, Tamaulipas, pueden dar constancia de ello; por lo cual, a través del presente estudio cuantitativo se refieren las relaciones entre condiciones para el trabajo decente y la sustentabilidad corporativa. Tomando en cuenta la hipótesis nula que emite “a mayores indicadores positivos de prestaciones y seguridad laboral (trabajo decente) se pudieran incrementar los indicadores de sustentabilidad”; generando una antesala a la mejora continua operativa (para los empresarios) y de estudio científico para los analistas.

Palabras clave

Estabilidad, Operatividad, 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 19.1).

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 19.1

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).	0.788	0.828		4.109	0.849
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).			0.715		

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 Río Bravo, Tamaulipas, 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 223 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 52.29% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 45.53% vía telefónica y el 2.18% mediante videollamada.

Tabla 19.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
397 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	56% de los directivos son hombres	62.1% suya	62.3% comercial	1.3% sin estudios	66.2% casada	74.1% fundó la empresa
		24.6% empresa familiar	34.4% servicios	23.1% educación básica	20.5% soltera	12.4% segunda generación
62 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	44% de los directivos son mujeres	13.3% de otra persona que no es mi familia	3.3% manufacturero	48.8% educación media superior	5.2% divorciada	3.1% tercera generación
				26.8% educación superior	1.5% viuda	10.5% persona ajena a la familia
					6.6% 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 459 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 19.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 19.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

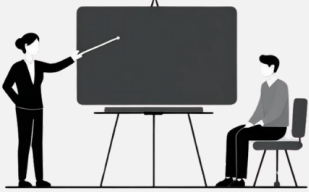
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	144	131	127	217	114	733
No	315	328	332	242	345	1562
Total	459	459	459	459	459	2295

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 19.4.

Tabla 19.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 31.37% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 28.54% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 27.67% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 47.28% reciben capacitación formal.
Sólo al 24.84% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%). Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila. Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 19.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 19.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	146.6
No	312.4

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 19.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.046	e12=1.66	e13=2.62	e14=33.807	e15=7.249
No	e21=0.022	e22=0.779	e23=1.23	e24=15.865	e25=3.402

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:

$$\chi^2 = 0.046 + 1.66 + 2.62 + 33.807 + 7.249 + 0.022 + 0.779 + 1.23 + 15.865 + 3.402$$

$$\chi^2 = 66.68$$

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

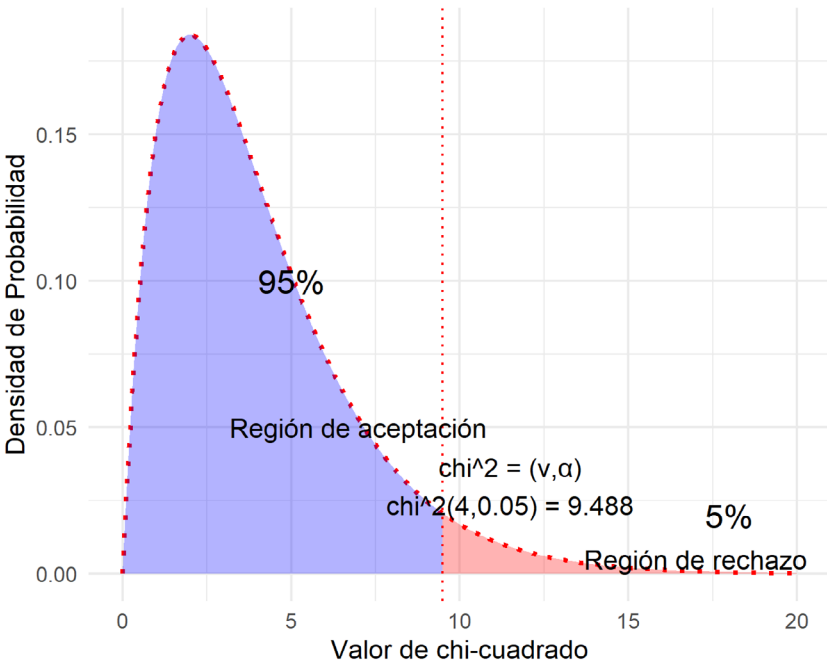
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha=0.05$ y de los grados de libertad $v=4$.

Figura 19.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	66.68
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$1.14e-13$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

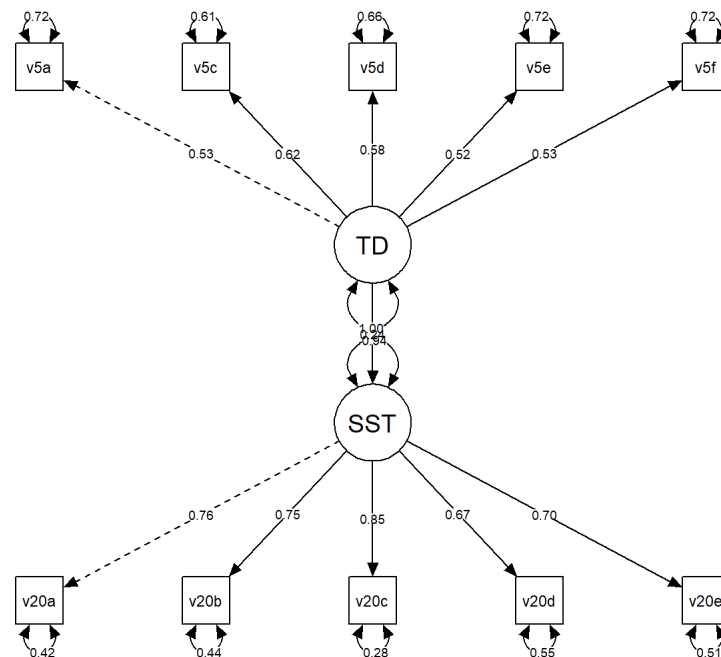
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_1 : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.046, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.043; en ambos casos, se consideran excelentes. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.968 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.957, que se consideran ajustes excelentes. El modelo estructural (véase Figura 19.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue <0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 19.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 19.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.201255	0.040504	1.829	<0.05	0.075	<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 19.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.005	0.044	90.935	<0.001
Trabajo Decente	0.431	0.088	4.908	<0.001

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

En un país posicionado como uno de los que más trabajan a nivel mundial es relevante mencionar el tema del trabajo decente. A pesar de no existir indicadores certeros sobre la cantidad o porcentaje de microempresarios que alguna vez han sido empleados de un tercero u organización (en un punto anterior a emprender) se puede percibir la dificultad de normalizar ciertas políticas laborales; por ejemplo, los datos de seguridad social, compensaciones adicionales a las actividades de la empresa, periodos vacacionales pagados y participación en utilidades son inferiores al 40%. Si bien, los entornos de las MiPyMes pueden relacionarse con estructuras familiares o de asociación los indicadores de utilidad y la burocracia no hacen posible la adhesión a estas prestaciones y suelen ser una incertidumbre en la futura operatividad empresarial. La calidad para el cliente también puede verse comprometida puesto que el indicador de capacitación formal está por debajo del 50% en las empresas analizadas y puede inferirse que los métodos para producción y servicios han sido empíricos en algún

momento; ahora bien, las ideas del compromiso social y ambiental también se ven mermaidas por la poca información disponible para empresarios y empleados, es de enunciar que muchas veces es indistinto al grado académico de los directores de organización, razón por la cual se recomienda seguir promoviendo prácticas laborales que favorezcan el desarrollo humano y el bienestar de los trabajadores como estrategia para aumentar la sustentabilidad organizacional en las MiPyMes que representan más del 90% de participación en la economía mexicana.

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.
- 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.
- 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/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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 20. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Valle Hermoso, Tamaulipas, México.

Claudio Alejandro Alcalá Salinas
Luz Oralia Pérez Charles
Bella Margarita Torres Dávila
Juan Antonio Zamarrón García

Tecnológico Nacional de México/Instituto Tecnológico de Matamoros

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.20](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.20)

Resumen

El presente estudio se realiza en el municipio de Vallehermoso Tamaulipas, para medir el grado en el que las mypes se comprometen con la sustentabilidad y el trabajo decente. Se aplica instrumento de investigación diseñado por la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), incluye elementos representativos del trabajo decente como seguridad social, pensión, bonos, participación de utilidades, capacitación formal, vacaciones pagadas y características que permiten identificar el grado de compromiso que se tiene con la sustentabilidad a través de actividades que se orientan hacia el impacto ambiental, actividades con enfoque social y corrupción. Se aplicó una metodología para el desarrollo de un estudio cuantitativo no experimental, transversal, con la finalidad de detectar estadísticamente la correlación que existe entre la sustentabilidad y el trabajo decente. Derivado del análisis de los resultados de chi-cuadrada para el trabajo decente fue de 9.488, lo cual representa que existe una dependencia entre las variables del trabajo decente y la sustentabilidad, esto se puede interpretar como una oportunidad para que las empresas de Vallehermoso fortalezcan sus actividades que impulsen su ventaja competitiva mediante la generación de trabajo decente impactando directamente en su desarrollo sustentable.

Palabras clave

Competitividad., Innovación, Responsabilidad Social, Sustentabilidad, 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 20.1).

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 20.1

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).	0.903	0.925		4.159	0.885
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).			0.768		

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 Valle Hermoso, Tamaulipas, 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 92 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 99.74% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa y el 0.26% vía telefónica.

Tabla 20.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
376 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	50.5% de los directivos son hombres	63.1% suya	70.4% comercial	2.8% sin estudios	63.7% casada	81.4% fundó la empresa
		23.2% empresa familiar	25.8% servicios	27.3% educación básica	19.3% soltera	12.9% segunda generación
12 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	49.5% de los directivos son mujeres	13.7% de otra persona que no es mi familia	3.9% manufacturero	37.9% educación media superior	8.2% divorciada	1.5% tercera generación
				32% educación superior	3.6% viuda	4.1% persona ajena a la familia
					5.2% 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 388 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 20.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 20.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	95	86	74	171	139	565
No	293	302	314	217	249	1375
Total	388	388	388	388	388	1940

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 20.4.

Tabla 20.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 24.48% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 22.16% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 19.07% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 44.07% reciben capacitación formal.
Sólo al 35.82% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 20.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 20.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	113
No	275

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 20.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=2.867	e12=6.451	e13=13.46	e14=29.77	e15=5.982
No	e21=1.178	e22=2.651	e23=5.531	e24=12.233	e25=2.458

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:

$$\chi^2 = 2.867 + 6.451 + 13.46 + 29.77 + 5.982 + 1.178 + 2.651 + 5.531 + 12.233 + 2.458$$

$$\chi^2 = 82.582$$

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

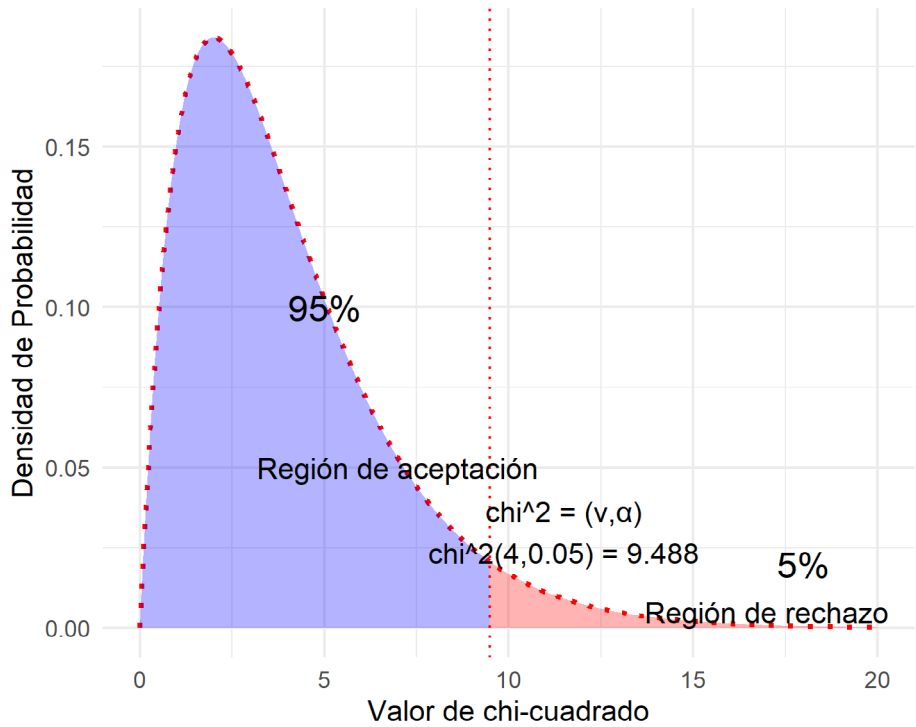
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 20.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	82.582
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

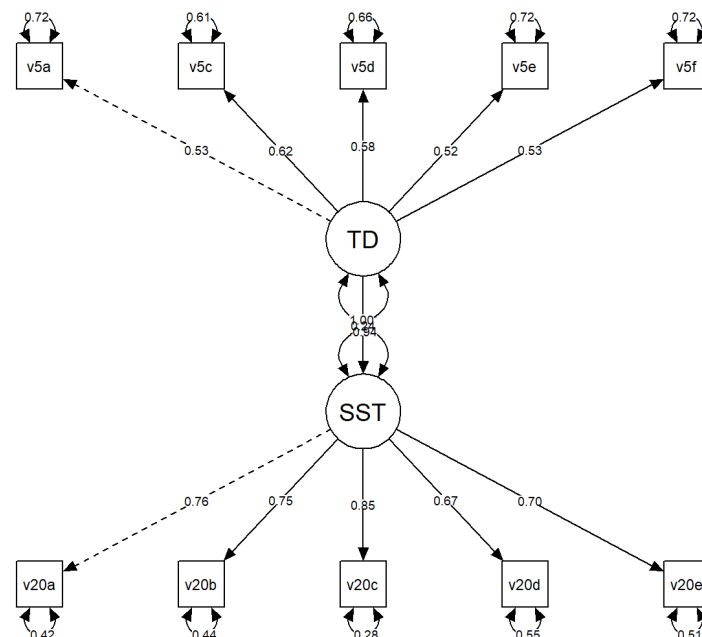
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.072, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.042; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.959 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.945, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 20.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 20.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 20.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.20876	0.043581	1.595	<0.05	0.091	<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 20.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.081	0.055	73.993	<0.001
Trabajo Decente	0.446	0.109	4.076	<0.001

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

Es importante mencionar que la información proporcionada como producto de la realización de este proyecto y con la utilización de las herramientas estadísticas, las MyPES de Vallehermoso Tamaulipas tienen la oportunidad de conocer elementos importantes que proporcionan una guía para realizar actividades que les permita incrementar su competitividad, para este caso, podemos considerar dos aspectos importantes que se lograron visualizar; uno es el trabajo decente, en este caso, se analizaron los datos mediante la aplicación del método de análisis de contingencias a los elementos del trabajo decente, en donde se detecta que de las 388 frecuencias analizadas en el rubro de seguridad social, el 24.48% (95)refirieron que si cuentan con esta prestación y el 75.52% (293) no cuentan con seguridad social; en el tema del pago de bonos o prima de servicio, de las personas encuestadas en el municipio el 22.16% (86) respondieron que cuentan con el pago de esta prestación y el 77.84% refieren que no cuentan con este pago; se detecta también que el 19.07 de las empresas pagan utilidades a sus

empleados y el 80.93% no realizan el pago de utilidades; en el tema de capacitación formal se incrementa un poco el porcentaje de las mypes de Vallehermoso que destinan presupuesto para realizar actividades de capacitación ya que el 44% (171) si realizan esta actividad y el 56% de las empresas no destinan presupuesto a la capacitación; en referencia al pago de vacaciones el 35.82% si pagan esta prestación el 64.18% no la pagan, analizando las 1940 frecuencias totales observadas solo el 29% (565) resultaron que si cuentan con el pago de estas prestaciones sociales y el 71% (1375) de las empresas, no cuentan con el pago de estas prestaciones. Esta información presenta un escenario en el que es muy importante que las MyPES de Vallehermoso incrementen estos factores para poder fortalecer el trabajo decente. En referencia a los valores considerados para la sustentabilidad se tiene que el 25% de las mypes promueven actividades de desarrollo comunitario y un 75% no las realizan, con esto se puede detectar la necesidad de incrementar este tipo de actividades de participación social y cuidado del medio ambiente. Finalmente, se puede concluir que el uso de herramientas estadísticas como el Alfa Cronbach, Análisis de frecuencias, Prueba de Chi-cuadrado, permitieron lograr visualizar las condiciones en las que se encuentran trabajando las MyPES de Vallehermoso Tamaulipas y con esta información, poder diseñar estrategias que permitan mejorar el impacto de la oferta de trabajo decente y tener la oportunidad de impulsar el desarrollo sustentable del municipio y la región.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 21. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Victoria, Tamaulipas, México.

David Josue Ortiz González
Estela Torres Ramírez
Julio César García Martínez
Daniela Cruz Delgado

Universidad Politécnica de Victoria

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.21](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.21)

Resumen

Con el objetivo de evaluar cómo la implementación de condiciones de trabajo decente impacta la sustentabilidad social en las mypes de Victoria, Tamaulipas, se llevó a cabo un estudio cuantitativo no experimental de corte transversal mediante encuestas a directivos de micro y pequeñas empresas. La investigación demuestra que al fortalecer las condiciones laborales a través de mejores prestaciones, ambientes de seguridad y canales de diálogo se impulsa de manera notable la sustentabilidad social en las mypes de Victoria, Tamaulipas. Estos hallazgos sirven para orientar el diseño de políticas públicas y prácticas empresariales que fomenten un entorno de trabajo más equitativo, contribuyendo directamente a la cohesión interna y al bienestar de los colaboradores. Al apoyarse en una muestra representativa de directivos y un enfoque metodológico riguroso, el estudio aporta contenido de alta calidad científica al debate sobre sostenibilidad en Latinoamérica. En el plano práctico, sus resultados respaldan estrategias concretas para optimizar la competitividad y la resiliencia de las micro y pequeñas empresas, posicionándose mejor para enfrentar retos sociales y económicos futuros.

Palabras clave

Mypes, prácticas laborales, sostenibilidad 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 21.1).

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 21.1

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).	0.864	0.904		4.178	0.933
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).			0.768		

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 Victoria, Tamaulipas, 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 151 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 88.01% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 4.8% vía telefónica, el 6.71% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.48% mediante videollamada.

Tabla 21.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
392 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	44.6% de los directivos son hombres	66.4% suya	66.9% comercial	0.7% sin estudios	60.9% casada	77.5% fundó la empresa
		26.4% empresa familiar	31.7% servicios	14.9% educación básica	23.5% soltera	13.4% segunda generación
25 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	55.4% de los directivos son mujeres	7.2% de otra persona que no es mi familia	1.4% manufacturero	35.7% educación media superior	6.2% divorciada	1.9% tercera generación
				48.7% educación superior	2.4% viuda	7.2% persona ajena a la familia
					7% 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 417 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 21.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 21.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

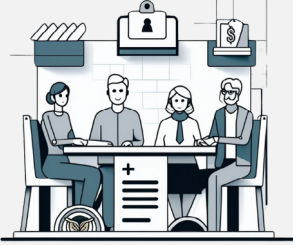
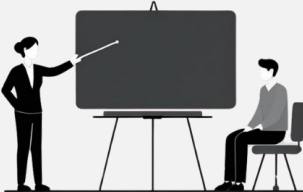
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	162	135	153	234	159	843
No	255	282	264	183	258	1242
Total	417	417	417	417	417	2085

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 21.4.

Tabla 21.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 38.85% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 32.37% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 36.69% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 56.12% reciben capacitación formal.
Sólo al 38.13% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 21.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 21.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	168.6
No	248.4

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 21.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.258	e12=6.696	e13=1.443	e14=25.369	e15=0.547
No	e21=0.175	e22=4.545	e23=0.98	e24=17.219	e25=0.371

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:

$$\chi^2 = 0.258 + 6.696 + 1.443 + 25.369 + 0.547 + 0.175 + 4.545 + 0.98 + 17.219 + 0.371$$

$$\chi^2 = 57.603$$

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

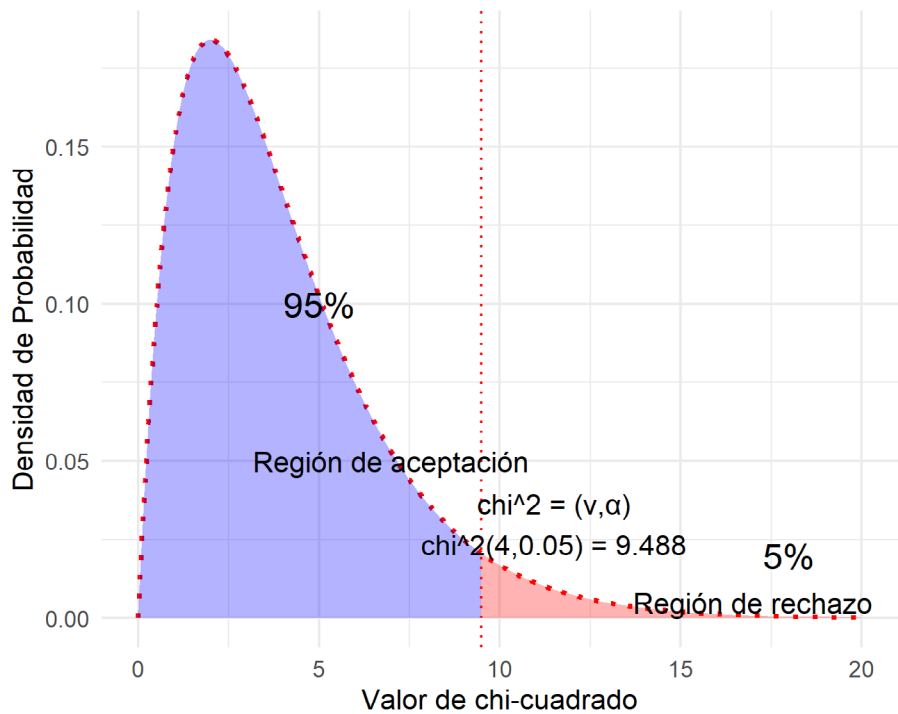
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 21.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	57.603
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$9.24e-12$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

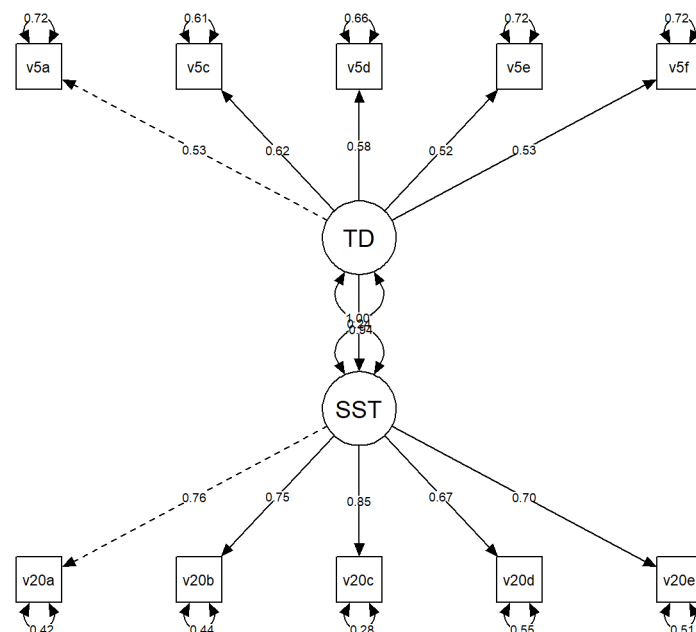
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.104, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.062; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.9 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.868, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 21.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 21.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 21.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.245856	0.060445	2.015	0.561	0.081	<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 21.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.059	0.052	77.778	<0.001
Trabajo Decente	0.474	0.086	5.525	<0.001

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

Los hallazgos principales de este estudio muestran que las condiciones de trabajo decente, específicamente las prestaciones sociales, la capacitación, la seguridad y los beneficios laborales, se asocian de manera significativa con una mayor percepción de sustentabilidad social en las mypes de Victoria, Tamaulipas. Esto es relevante porque pone de manifiesto que, al fortalecer el entorno laboral, las pequeñas empresas pueden consolidar no solo un clima organizacional más justo, sino también un desempeño social que impacte positivamente a sus comunidades.

Desde una perspectiva crítica, aunque el modelo de ecuaciones estructurales (SEM) presentó un ajuste general aceptable, el indicador de error de aproximación (RMSEA) sugiere que podrían faltar variables que expliquen mejor las relaciones entre trabajo decente y sustentabilidad social. Además, al emplear un diseño transversal, los datos recabados en

un único periodo (enero-marzo de 2024) impiden establecer relaciones causales a lo largo del tiempo. Esto obliga a cuestionarse si las mejoras en las condiciones laborales mantienen su impacto en el mediano y largo plazo, o si surgen factores contextuales que modifiquen la magnitud de la asociación.

Entre las limitaciones, el enfoque exclusivo en directivos de mypes de Victoria restringe la generalización de los resultados a otras regiones de Latinoamérica, donde las realidades económicas y culturales pueden variar. También, el uso de encuestas autoadministradas conlleva sesgos de deseabilidad social y posibles diferencias en la interpretación de los ítems. En futuras investigaciones, se recomienda emplear diseños longitudinales que permitan examinar la evolución de las condiciones laborales y su repercusión en la sustentabilidad social. Asimismo, la incorporación de metodologías cualitativas, como entrevistas a empleados y grupos focales con comunidad, enriquecería la comprensión de los mecanismos subyacentes y aportaría matices que los datos cuantitativos no capturan.

En términos de contribución a la ciencia y al crecimiento de las mypes, este estudio aporta evidencia empírica concreta que vincula el capital humano con la responsabilidad social en el ámbito empresarial de pequeña escala. Teóricamente, extiende la discusión sobre trabajo decente al demostrar su carácter medible y su influencia en la cohesión social de la empresa. Prácticamente, ofrece a propietarios y directivos argumentos sólidos para implementar políticas internas de prestaciones y capacitación, así como estrategias de participación de los trabajadores en la toma de decisiones. Del mismo modo, brinda a entidades de apoyo e instituciones académicas argumentos para diseñar programas de incentivo que promuevan ambientes laborales dignos.

Finalmente, reconocer las implicaciones prácticas implica fomentar alianzas entre universidades, organismos públicos y organizaciones empresariales. Estas colaboraciones pueden generar guías, capacitaciones y mecanismos de acompañamiento que garanticen la adopción de condiciones de trabajo decente en las mypes. De este modo, se fortalece la viabilidad a largo plazo de estas empresas y se impulsa un desarrollo económico incluyente en la región.

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.
- 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.
- 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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 22. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Chiautempan, Tlaxcala, México.

Gloria Ramírez Elías
Lilibeth Portillo Rumbo
Cinthya Carmona Ochoa
Gonzalo Eloy Carmona Ochoa

Universidad Autónoma de Tlaxcala

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.22](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.22)

Resumen

El objetivo de la 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. La metodología utilizada es un enfoque cuantitativo no experimental de forma transversal, con un alcance relacional. Los resultados que se obtuvieron sirven para enfatizar el impacto entre la competitividad y la productividad, pues se reduce la rotación del personal y aumenta la productividad, así como la reducción de la desigualdad, esto a través de salarios justos que permitan combatir la precariedad laboral e informalidad típicas en Latinoamérica. Se concluye que se rechazó la hipótesis nula y se acepta la alternativa que sostiene la existencia de una relación significativa entre las variables, lo cual valida empíricamente el papel transformador del trabajo decente en el fortalecimiento del tejido empresarial y comunitario. Este hallazgo respalda la noción de que la dignidad laboral es un componente estructural en la construcción de empresas socialmente sostenibles. Esta investigación contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030 en su objetivo 8 que resalta que el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo garantizan condiciones laborales justas, seguras y equitativas que permiten una cohesión social.

Palabras clave

Micro y pequeñas empresas, 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 febrero y marzo de 2025. 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 22.1).

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 22.1*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).	0.885	0.913		4.213	0.824
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).			0.754		

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 Chiautempan, Tlaxcala, 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 135 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 93.57% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 3.86% vía telefónica, el 1.8% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.77% mediante videollamada.

Tabla 22.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
350 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	56.6% de los directivos son hombres	54.5% suya	82.5% comercial	0% sin estudios	58.1% casada	66.3% fundó la empresa
		27.8% empresa familiar	14.7% servicios	16.7% educación básica	23.4% soltera	17.7% segunda generación
39 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	43.4% de los directivos son mujeres	17.7% de otra persona que no es mi familia	2.8% manufacturero	48.8% educación media superior	6.2% divorciada	4.4% tercera generación
				34.4% educación superior	2.6% viuda	11.6% persona ajena a la familia
					9.7% 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 389 encuestas válidas en el periodo de febrero a marzo de 2025.

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 22.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 22.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	92	115	97	176	113	593
No	297	274	292	213	276	1352
Total	389	389	389	389	389	1945

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 22.4.

Tabla 22.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 23.65% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 29.56% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 24.94% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 45.24% reciben capacitación formal.
Sólo al 29.05% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 22.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 22.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	118.6
No	270.4

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 22.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=5.966	e12=0.109	e13=3.934	e14=27.78	e15=0.264
No	e21=2.617	e22=0.048	e23=1.725	e24=12.185	e25=0.116

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:

$$\chi^2 = 5.966 + 0.109 + 3.934 + 27.78 + 0.264 + 2.617 + 0.048 + 1.725 + 12.185 + 0.116$$

$$\chi^2 = 54.745$$

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

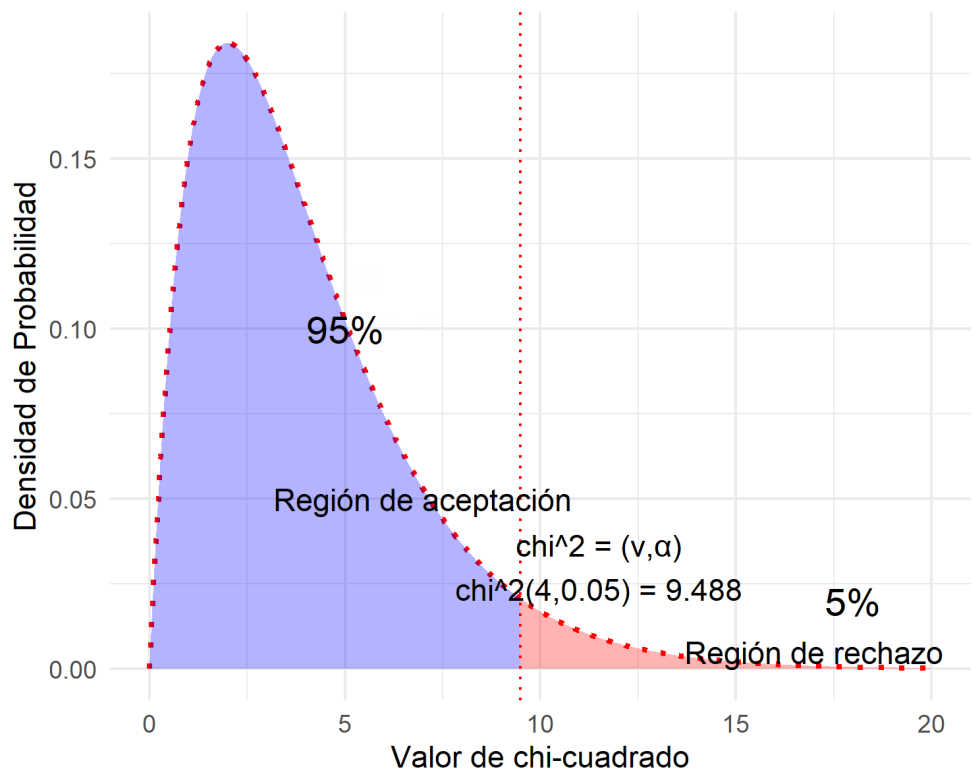
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha=0.05$ y de los grados de libertad $v=4$.

Figura 22.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	54.745
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$3.67e-11$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

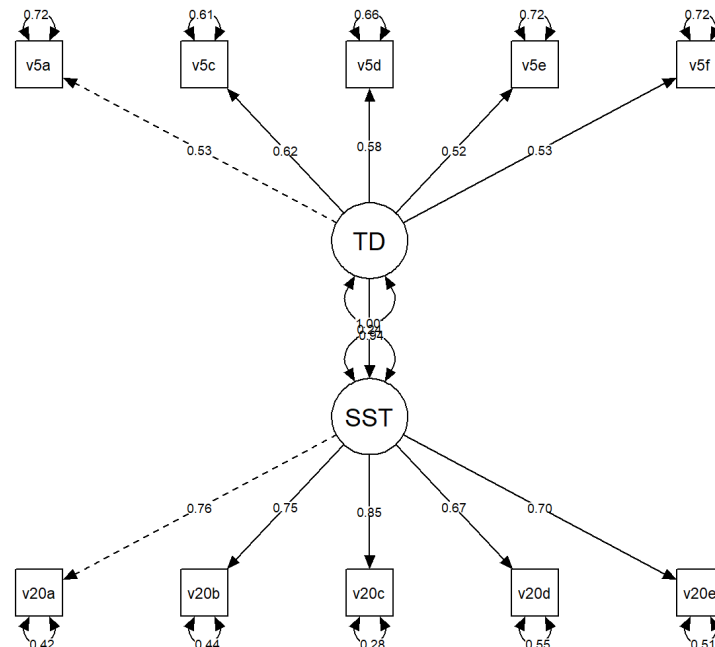
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.073, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.051; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.952 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.936, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 22.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 22.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 22.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.214757	0.046121	1.83	<0.05	0.084	<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 22.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.127	0.047	87.985	<0.001
Trabajo Decente	0.437	0.093	4.706	<0.001

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

La investigación sobre la sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas (Mypes) en Latinoamérica, con enfoque en el municipio de Chiautempan, Tlaxcala, México, revela que la implementación de condiciones de trabajo decente tales como: seguridad social, bonos o prima de servicio, participación de utilidades, capacitación formal y vacaciones pagadas está positivamente relacionada con el nivel de sustentabilidad social en las Mypes como un componente esencial para alcanzar un desarrollo sostenible en el sector productivo. Mediante un modelo de ecuación estructural de varianza-covarianza se analizó la relación entre las condiciones laborales y la sustentabilidad social obteniendo un valor de Chi cuadrado de 9.488 con 4 grados de libertad y una probabilidad asociada de 0.05. Este resultado permite aceptar la hipótesis alternativa que sostiene la existencia de una relación significativa entre las variables, lo cual valida empíricamente el papel transformador del trabajo decente en el fortalecimiento del tejido empresarial y comunitario. Este hallazgo respalda la noción de que la

dignidad laboral es un componente estructural en la construcción de empresas socialmente sostenibles. Desde la perspectiva del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico inclusivo, los hallazgos subrayan que garantizar condiciones laborales justas, seguras y equitativas dentro de las Mypes mejora la calidad de vida de los trabajadores e incrementa la productividad, reduce la rotación de personal y contribuye a la cohesión social. En el caso particular de Chiautempan, donde las empresas textiles son un pilar económico local, las políticas internas orientadas al bienestar laboral inciden de manera directa en el compromiso social y ambiental de los negocios. Es así que la sustentabilidad social de las Mypes se concibe como una base sólida de trabajo decente. Las evidencias estadísticas y estructurales respaldan la necesidad de incorporar criterios de justicia laboral como eje transversal de las políticas públicas y estrategias empresariales. De cara al cumplimiento de la Agenda 2030, es fundamental que los gobiernos locales, instituciones educativas, cámaras empresariales y sociedad civil articulen esfuerzos para fomentar una cultura empresarial sustentable que reconozca al trabajo decente como un motor del desarrollo humano y económico en la región Latinoamericana.

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.
- 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.
- 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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 23. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Tlaxcala, Tlaxcala, México.

Cesar Saldaña Carro
Julio César Becerra Díaz
Sergio Muñoz González
Román Torres Romero

Universidad Politécnica de Tlaxcala

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.23](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.23)

Resumen

En este trabajo de investigación su objetivo principal es analizar la relación entre las condiciones de un trabajo decente y la sustentabilidad social a través de un análisis descriptivo. Por lo tanto, los resultados obtenidos permitieron evaluar los impactos sociales, económicos y sustentables generados por las condiciones laborales de los trabajadores del municipio de Tlaxcala, Tlaxcala y se identificó las debilidades estructurales de las condiciones que se encuentran los trabajadores de la Micro y pequeña empresa (MyPEs) en este municipio. Además, la validación de los instrumentos de medición como escala específica para evaluar el trabajo de investigación son aportes importantes a la ciencia y en las líneas de investigación generadas en los cuerpos académicos. Por último, al evidenciar la falta de condiciones y prestaciones laborales en las MyPEs, se incentiva una cultura organizacional más justa, con beneficios para empleadores y empleados. Es decir, al implementar las condiciones favorables puede aumentar la lealtad laboral, reducir la rotación, mejorar la productividad, disminuir los riesgos ambientales en las Micro y Pequeña Empresa.

Palabras clave

Económico, Productividad, Sustentabilidad, 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 23.1).

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 23.1*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).	0.804	0.843		4.259	0.868
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).			0.762		

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 Tlaxcala, Tlaxcala, 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 170 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 96.25% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 2.11% vía telefónica y el 1.64% mediante videollamada.

Tabla 23.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
386 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	61.8% de los directivos son hombres	45.2% suya	72.4% comercial	0.7% sin estudios	56.9% casada	64.9% fundó la empresa
		26.5% empresa familiar	26.2% servicios	13.1% educación básica	25.1% soltera	17.6% segunda generación
41 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	38.2% de los directivos son mujeres	28.3% de otra persona que no es mi familia	1.4% manufacturero	34.7% educación media superior	7% divorciada	2.3% tercera generación
				51.5% educación superior	2.1% viuda	15.2% persona ajena a la familia
					8.9% 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 427 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 23.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 23.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

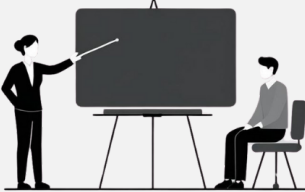
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	159	141	141	238	146	825
No	268	286	286	189	281	1310
Total	427	427	427	427	427	2135

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 23.4.

Tabla 23.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 37.24% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 33.02% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 33.02% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 55.74% reciben capacitación formal.
Sólo al 34.19% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%). Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila. Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 23.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 23.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	165
No	262

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 23.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.218	e12=3.491	e13=3.491	e14=32.297	e15=2.188
No	e21=0.137	e22=2.198	e23=2.198	e24=20.34	e25=1.378

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:

$$\chi^2 = 0.218 + 3.491 + 3.491 + 32.297 + 2.188 + 0.137 + 2.198 + 2.198 + 20.34 + 1.378$$

$$\chi^2 = 67.937$$

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

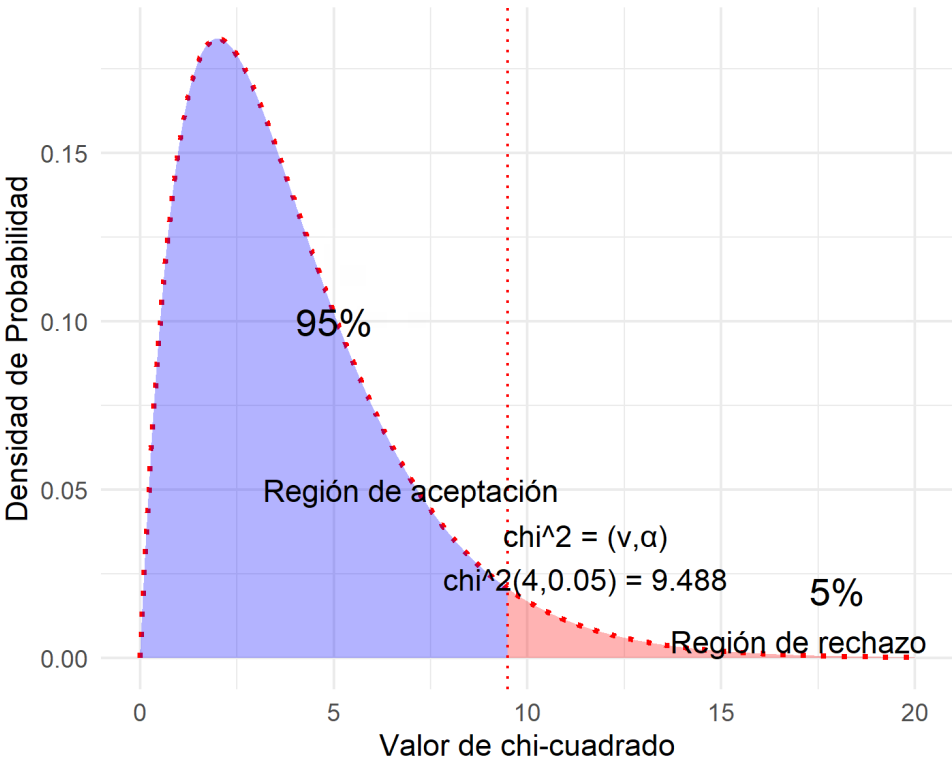
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha=0.05$ y de los grados de libertad $v=4$.

Figura 23.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	67.937
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$6.19e-14$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

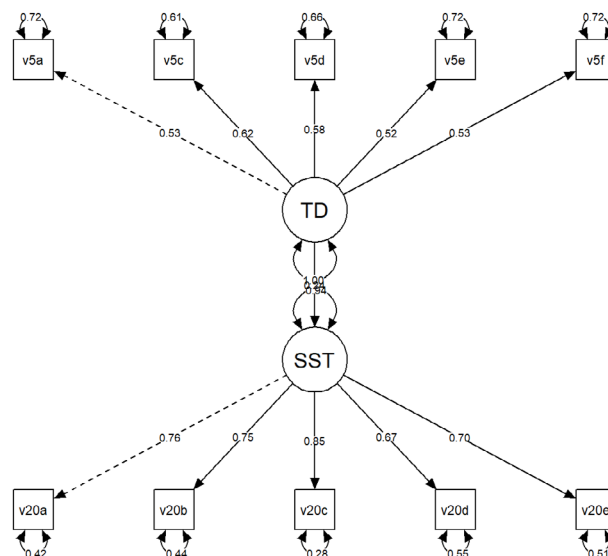
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.078, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.049; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.922 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.897, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 23.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 23.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 23.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.211727	0.044828	1.731	<0.05	0.083	<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 23.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.159	0.044	93.662	<0.001
Trabajo Decente	0.403	0.085	4.750	<0.001

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

Todas las variables que representan el trabajo decente se consideran con sentido positivo, ya que estas representan condiciones idóneas mínimas para cualquier trabajo formal, por lo que el porcentaje de las MyPEs que cumplen con estas condiciones de trabajo es del 38.64%, implicando que la mayoría de las MyPEs no ofrecen las condiciones adecuadas de trabajo decente. En la parte de seguridad social en Tlaxcala solamente el 48.6% de la población tiene seguridad social y de manera general alrededor de 16,738 personas no cuentan con ningún servicio de salud. Los bonos en las MyPEs de Tlaxcala no están garantizados, ya que están sujetos al cumplimiento de cierto reglamento y pueden ser insuficientes, los bonos comúnmente son: premios por productividad, puntualidad, vales de despenda, etc., los cuales no son formales y pueden extinguirse en cualquier momento. Desafortunadamente, los trabajadores generalmente carecen de las competencias necesarias para conocer el monto de las utilidades que les corresponden y las empresas presentan datos opacos de sus utilidades, ya sea redu-

ciendo sus utilidades (no son formales) o dando información falsa al respecto, y actualmente en Tlaxcala no se tiene un número formal relacionado al número de incumplimiento y demandas respecto al reparto de utilidades. Desafortunadamente la carencia de conocimiento sobre la Ley Federal del Trabajo ha permitido que los empleadores condicionen los días, periodos o simplemente nieguen al trabajador el derecho a las vacaciones, condiciones que el trabajador acepta por el riesgo de perder el trabajo, y en Tlaxcala no existen estadísticas al respecto porque el trabajador tiene miedo de denunciar y perder su trabajo, aceptando las condiciones antes mencionadas. La única variable que representa un mayor cumplimiento es la capacitación con un 55.74% ya que es un factor conveniente a las empresas, antes que el pago de seguridad social, bonos, utilidades y vacaciones pagadas. Aunque existe un rezago en seguridad social, el número de asegurados al IMSS ha presentado un incremento del 2.5%, pero aún falta mejorar este porcentaje de asegurados, implicando un estudio futuro respecto a los incentivos necesarios para que las MyPEs puedan ofrecer una cobertura amplia de seguridad social en coordinación con el gobierno municipal, estatal y federal. Finalmente, respecto al reparto de las utilidades y a las vacaciones es necesario crear estrategias efectivas que permitan al trabajador conocer las utilidades reportadas por la empresa, endurecer las penalizaciones y dar capacitación a los empleados respecto a sus derechos, además de asegurar la continuidad laboral del trabajador una vez que haga valer sus derechos mediante la denuncia correspondiente.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 24. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Boca del Río, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.

Arturo López Saldaña
Tania Beatriz Quintero Bastos
Marisol Pérez Mugica
Rosendo Orduña Hernández

Universidad Veracruzana

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.24](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.24)

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica. Se utiliza el cuantitativo no experimental de forma transversal, con alcance relacional, y se aplica el instrumento en el periodo de enero a marzo de 2024. Los resultados permiten que las mypes evalúen las condiciones actuales de las empresas e implementen objetivos sociales, relacionados con las condiciones laborales, salud, seguridad, entre otros aspectos que impactan no solamente en el bienestar de los colaboradores, sino que también aportan beneficios económicos, sociales y sustentables que promueven el avance del conocimiento científico. Los resultados muestran que existe una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las mypes. Determinando que se requiere implementar modelos de negocio con condiciones de trabajo decente para motivar e incentivar el desarrollo de los colaboradores, siendo más productivos y eficientes. Así como generar conciencia a nivel directivo para la toma de decisiones que impacten en el bienestar social, sustentable y económico en las mypes y su entorno.

Palabras clave

Micro y pequeñas empresas (mypes), 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 24.1).

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 24.1

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).	0.812	0.865		4.256	0.92
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).			0.733		

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 Boca del Río, Veracruz de Ignacio de la Llave, 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 137 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 85.53% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 9.3% vía telefónica, el 4.91% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 0.26% mediante videollamada.

Tabla 24.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
337 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	51.4% de los directivos son hombres	56.8% suya	57.1% comercial	1.6% sin estudios	51.2% casada	74.4% fundó la empresa
		24.5% empresa familiar	41.1% servicios	8.5% educación básica	31.8% soltera	9.8% segunda generación
50 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	48.6% de los directivos son mujeres	18.6% de otra persona que no es mi familia	1.8% manufacturero	23.8% educación media superior	5.2% divorciada	2.6% tercera generación
				66.1% educación superior	2.3% viuda	13.2% persona ajena a la familia
					9.5% 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 387 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 24.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 24.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	176	170	138	218	202	904
No	211	217	249	169	185	1031
Total	387	387	387	387	387	1935

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 24.4.

Tabla 24.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 45.48% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 43.93% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 35.66% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 56.33% reciben capacitación formal.
Sólo al 52.2% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 24.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 24.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	180.8
No	206.2

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 24.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.127	e12=0.645	e13=10.132	e14=7.654	e15=2.486
No	e21=0.112	e22=0.566	e23=8.884	e24=6.711	e25=2.18

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:

$$\chi^2 = 0.127 + 0.645 + 10.132 + 7.654 + 2.486 + 0.112 + 0.566 + 8.884 + 6.711 + 2.18$$

$$\chi^2 = 39.496$$

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

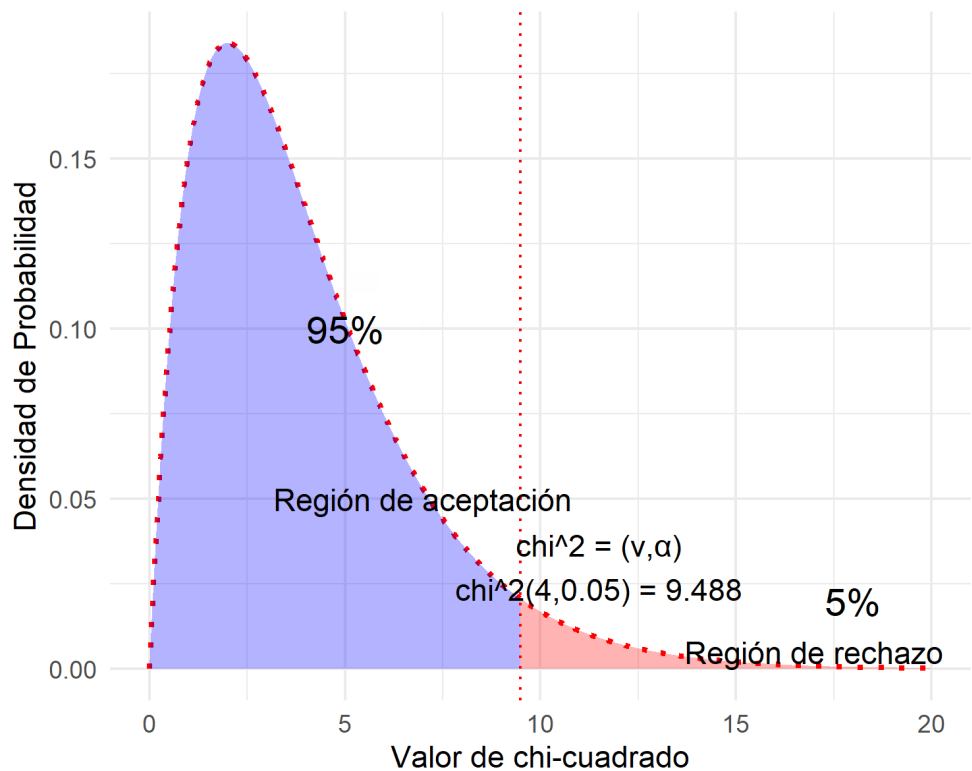
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 24.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	39.496
Grados de libertad (v)	4
Valor p	5.5e-08
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

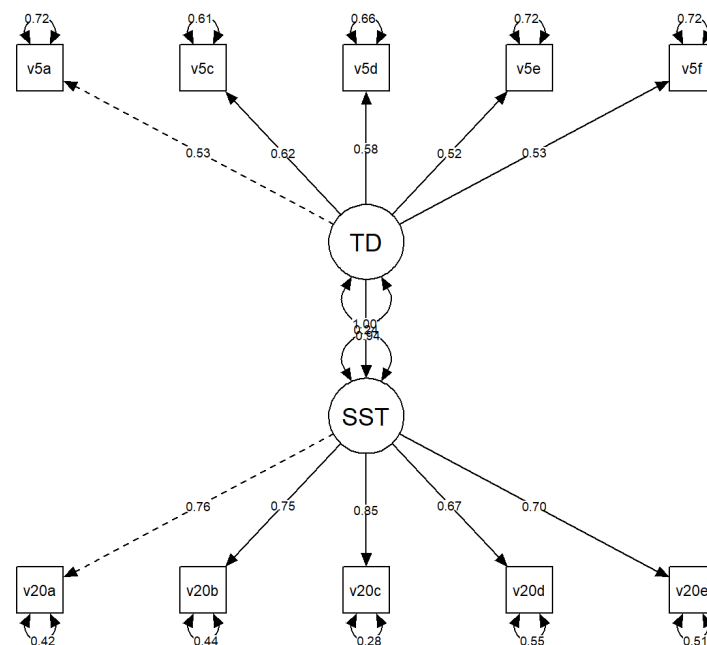
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.085, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.058; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.911 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.882, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 24.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 24.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 24.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.322604	0.104074	2.003	0.51	0.084	<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 24.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.086	0.053	77.436	<0.001
Trabajo Decente	0.496	0.082	6.060	<0.001

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

Actualmente, las pequeñas y medianas empresas son fundamentales en la economía de distintos países, siendo la principal fuente de generación de empleos y desarrollo económico en Latinoamérica, siendo relevante la investigación para la toma de decisiones estratégicas y generar conciencia en la formación de empresas comprometidas. Los principales hallazgos que se presentan en esta investigación demuestran que existe una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las mypes, impactando en el desarrollo humano, calidad de vida y bienestar social, por lo que la falta de implementación de estrategias empresariales relacionadas con el trabajo decente y la sustentabilidad social detonan: baja productividad, desmotivación, alta rotación de personal, entre otros aspectos a destacar, generando insatisfacción en las necesidades de los colaboradores. Además, se puede destacar que los cambios tecnológicos, la innovación y la sustenta-

bilidad social son esenciales para fortalecer la ventaja competitiva de las empresas, ya que no solo beneficia a los clientes internos y externos, sino que también la empresa se ve favorecida con la reducción de costos y riesgos ambientales, conllevando a una transformación en sus dinámicas de trabajo, con la adquisición de tecnología, capacitación constante a los equipos de trabajo, así como ofrecer condiciones de trabajo justas y equitativas. Las limitaciones que enfrentan las pequeñas y medianas empresas con relación a la sustentabilidad social y el trabajo decente se presentan por el desconocimiento en el nivel estratégico de la empresa, la resistencia al cambio, la informalidad en las mypes, lo que conlleva a la falta de creación e implementación de modelos de negocios sustentables. A lo largo de esta investigación se observa que, al existir una relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las mypes, no solo las empresas deben ofrecer condiciones de trabajo justas, sino desarrollar esquemas de trabajo integrales que permitan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los colaboradores. Estos resultados impactan positivamente en el crecimiento de las mypes; sin embargo, se requiere de mayor compromiso de los niveles estratégicos de la empresa, ya que la migración de la administración tradicional a la administración moderna requiere estrategias con enfoque más humano, centrándose en el bienestar de los colaboradores, detonando en una ventaja competitiva. Es importante continuar con futuras líneas de investigación para resaltar las oportunidades de crecimiento que tienen las mypes con modelos de negocios sustentables socialmente, para lograr ventajas competitivas dentro de las organizaciones, con salarios y prestaciones adecuados, seguridad e higiene en el lugar de trabajo, desarrollo del personal, equidad e igualdad de oportunidades para mejorar el rendimiento de los trabajadores, consolidando a las pequeñas y medianas empresas en el desarrollo y crecimiento del mercado, con gran capacidad de adaptación, logrando el desarrollo y permanencia en los entornos competitivos.

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.
- 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.
- 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/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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 25. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Córdoba, Cuitláhuac, Fortín y Yanga, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.

Paula Rosalinda Antonio Vidaña
Jesabel Gómez Sánchez
Ivette Pérez Hernández
Nancy Aracely Cruz Ramos

Universidad Tecnológica del Centro de Veracruz

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.25](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.25)

Resumen

La tendencia en las empresas ha llevado a la concientización de un modelo de negocios sostenibles incorporando valores organizacionales y códigos de conducta en sus actividades diarias. En ese sentido, la presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las mypes. Se realizó un estudio cuantitativo no experimental, con alcance relacional y un análisis descriptivo de las relaciones múltiples teniendo una temporalidad ubicada en el periodo enero – marzo 2024 en los municipios de Córdoba, Cuitláhuac, Fortín y Yanga, Veracruz, México. Se observó que, sí existe una relación significativa entre las variables trabajo decente y nivel de sustentabilidad. Se destaca que las mypes analizadas están considerando la capacitación formal para sus colaboradores, permitiendo la profesionalización, mejorando su rendimiento y generando ventajas competitivas. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en seguridad social y vacaciones pagadas para alinearse con los requisitos del trabajo decente y generar bienestar laboral. Los resultados permiten concientizar a las mypes sobre la importancia del trabajo decente para mejorar la sustentabilidad social, el bienestar de sus empleados, contribuyendo al desarrollo económico, la innovación, la infraestructura y el dinamismo de manera sostenible.

Palabras clave

Bienestar laboral, Mypes, 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 25.1).

H0= 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 25.1

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).	0.82	0.883		4.35	0.829
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).			0.683		

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 los municipios de Córdoba, Cuitláhuac, Fortín y Yanga, Veracruz de Ignacio de la Llave, 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 257 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 96.83% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 2.93% vía telefónica y el 0.24% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos.

Tabla 25.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
372 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	51.7% de los directivos son hombres	58.5% suya	47.1% comercial	2.2% sin estudios	48% casada	72.7% fundó la empresa
		26.1% empresa familiar	46.1% servicios	22.9% educación básica	29.3% soltera	15.6% segunda generación
38 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	48.3% de los directivos son mujeres	15.4% de otra persona que no es mi familia	6.8% manufacturero	34.6% educación media superior	6.6% divorciada	3.7% tercera generación
				40.2% educación superior	2.2% viuda	8% persona ajena a la familia
					13.9% 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 410 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 25.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 25.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

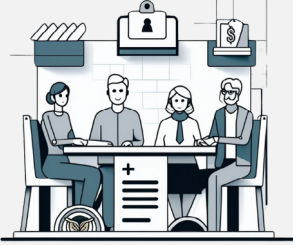
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	107	139	125	246	108	725
No	303	271	285	164	302	1325
Total	410	410	410	410	410	2050

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 25.4.

Tabla 25.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 26.1% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 33.9% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 30.49% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 60% reciben capacitación formal.
Sólo al 26.34% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total (p_{ij}): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 25.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 25.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	145
No	265

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 25.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11= 9.959	e12= 0.248	e13= 2.759	e14= 70.352	e15= 9.441
No	e21= 5.449	e22= 0.136	e23= 1.509	e24= 38.494	e25= 5.166

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:

$$\chi^2 = 9.959 + 0.248 + 2.759 + 70.352 + 9.441 + 5.449 + 0.136 + 1.509 + 38.494 + 5.166$$

$$\chi^2 = 143.513$$

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

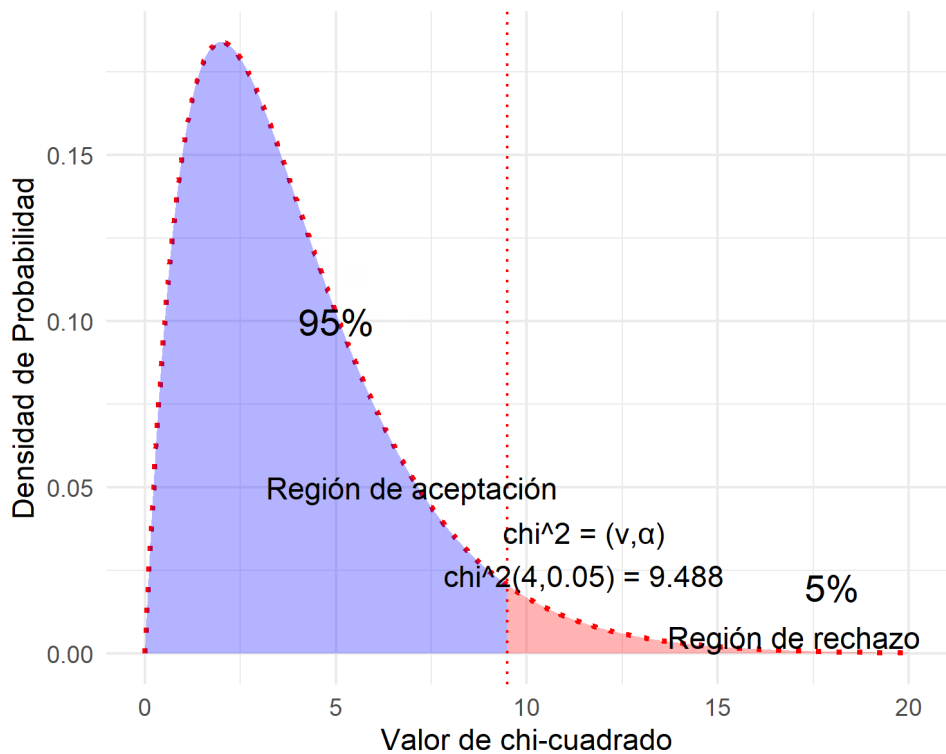
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha=0.05$ y de los grados de libertad $v=4$.

Figura 25.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	143.513
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

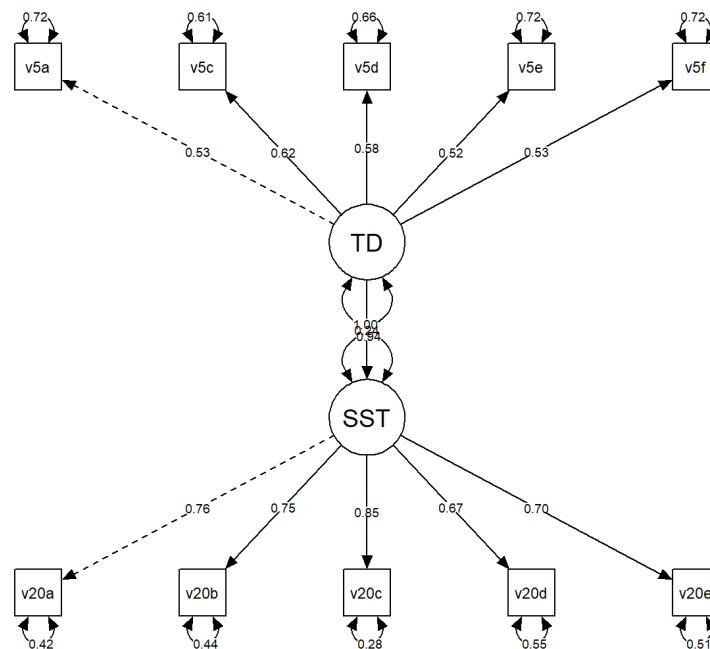
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.085, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.047; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.905 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.875, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 25.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 25.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 25.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.223054	0.049753	1.946	0.29	0.096	<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 25.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.249	0.061	69.746	<0.001
Trabajo Decente	0.408	0.101	4.059	<0.001

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

Los hallazgos de esta investigación confirman una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de los municipios de Córdoba, Cuitláhuac, Fortín y Yanga del estado de Veracruz. Este vínculo, aunque estadísticamente robusto, tiene implicaciones más allá del ámbito cuantitativo: revela cómo el bienestar laboral y la responsabilidad social están siendo gradualmente incorporados en la cultura organizacional de las mypes, permitiéndoles evolucionar hacia modelos de negocio más sostenibles e inclusivos. La capacitación formal, identificada como la prestación más común, no solo es una acción aislada, sino una vía crítica para profesionalizar al personal y consolidar ventajas competitivas, abriendo paso a procesos de innovación y productividad sostenida. No obstante, los bajos niveles de acceso a seguridad social y vacaciones pagadas señalan un desequilibrio preocupante que limita los efectos positivos del trabajo decente. Esta situación pone en evidencia tensiones estructurales

entre la necesidad de rentabilidad a corto plazo y el desarrollo sostenible a largo plazo. Las empresas enfrentan desafíos relacionados con su formalización, financiamiento y desconocimiento normativo, lo que dificulta la adopción plena de estándares laborales adecuados. Teóricamente, el estudio aporta al cuerpo de conocimiento sobre la sustentabilidad social al validar empíricamente modelos que integran el trabajo decente como dimensión crítica del desarrollo organizacional en contextos latinoamericanos. Prácticamente, sugiere que políticas públicas y programas de apoyo deben enfocarse en mecanismos de acompañamiento técnico y financiero para que las mypes avancen en sus prácticas laborales, sin comprometer su viabilidad económica. Esto tiene efectos positivos tanto en el crecimiento económico regional como en la cohesión social. Entre las limitaciones del estudio se encuentran la focalización en una región específica de México y la aplicación de instrumentos auto reportados, los cuales pueden estar sujetos a sesgos de percepción o deseabilidad social. Asimismo, el modelo estructural, si bien apropiado, podría beneficiarse de la incorporación de variables contextuales como cultura organizacional, liderazgo o clima laboral. Futuras investigaciones pueden ampliar el enfoque hacia un análisis comparativo entre regiones y países de Latinoamérica, explorar la evolución temporal de estas prácticas o introducir metodologías mixtas que complementen la perspectiva estadística con la visión cualitativa de los trabajadores. Asimismo, sería valioso analizar el impacto de las políticas gubernamentales y los entornos regulatorios en la adopción del trabajo decente en las mypes, así como su relación con la resiliencia empresarial en tiempos de crisis. Adicionalmente, los resultados de esta investigación no solo confirman una relación significativa entre trabajo decente y sustentabilidad social, sino que también orientan líneas de acción concretas para fortalecer a las mypes como agentes activos del desarrollo sostenible en Latinoamérica. En conclusión, los hallazgos permiten afirmar que la implementación de condiciones de trabajo decente no solo es un componente ético y de justicia social, sino también un factor clave para fortalecer la sustentabilidad social en las mypes. Este vínculo refuerza la necesidad de políticas públicas que incentiven mejores prácticas laborales como parte integral de las estrategias de desarrollo sostenible en la región.

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.
- 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.
- 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/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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 26. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Misantla, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.

Yodaira Borroto Pentón
María Teresa de Jesús Zamora Lobato
Ana Lilia Sosa y Durán

Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico Superior de Misantla

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.26](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.26)

Resumen

La presente investigación se realizó en Misantla, Veracruz, con el objetivo de determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las micro y pequeñas empresas (mypes) en Latinoamérica. Se utilizó un método cuantitativo, no experimental y transversal, encuestando a 373 directivos de mypes mediante un instrumento validado de cinco secciones, desarrollado para el estudio RELAYN 2024. Los resultados evidencian una baja implementación de condiciones laborales dignas: solo 14.75% ofrece seguridad social, 28.69% participación en utilidades y 45.58% capacitación formal. El análisis estadístico, mediante chi-cuadrado y modelos de ecuaciones estructurales, confirmó una relación significativa entre trabajo decente y sustentabilidad social. Estos hallazgos demuestran que mejorar las condiciones laborales impacta positivamente en la responsabilidad social, competitividad y sostenibilidad de las empresas. La evidencia obtenida es de utilidad para diseñar políticas públicas enfocadas en el desarrollo sostenible y representa un aporte científico relevante. Además, apoya la mejora de las mypes al evidenciar que promover el trabajo decente no solo responde a un compromiso ético, sino que también es una estrategia eficaz para fortalecer su permanencia y crecimiento en el entorno económico y social actual.

Palabras clave

Análisis estadístico, Políticas públicas, sustentabilidad en mypes, Trabajo decente en mypes

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 26.1).

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 26.1

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).	0.81	0.865		4.171	0.892
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).			0.66		

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 Misantla, Veracruz de Ignacio de la Llave, 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 110 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 90.08% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 7.24% vía telefónica, el 0.54% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 2.14% mediante videollamada.

Tabla 26.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
365 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	49.6% de los directivos son hombres	65.4% suya	77.2% comercial	2.9% sin estudios	44.5% casada	80.2% fundó la empresa
		25.2% empresa familiar	20.1% servicios	29.5% educación básica	25.7% soltera	12.1% segunda generación
8 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	50.4% de los directivos son mujeres	9.4% de otra persona que no es mi familia	2.7% manufacturero	35.7% educación media superior	8.3% divorciada	1.6% tercera generación
				31.9% educación superior	4.8% viuda	6.2% persona ajena a la familia
					16.7% 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 373 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 26.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 26.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	55	94	107	170	45	471
No	318	279	266	203	328	1394
Total	373	373	373	373	373	1865

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 26.4.

Tabla 26.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 14.75% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 25.2% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 28.69% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 45.58% reciben capacitación formal.
Sólo al 12.06% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 26.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 26.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	94.2
No	278.8

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 26.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=16.313	e12=0	e13=1.739	e14=60.994	e15=25.697
No	e21=5.512	e22=0	e23=0.588	e24=20.608	e25=8.682

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:

$$\chi^2 = 16.313 + 0 + 1.739 + 60.994 + 25.697 + 5.512 + 0 + 0.588 + 20.608 + 8.682$$

$$\chi^2 = 140.133$$

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

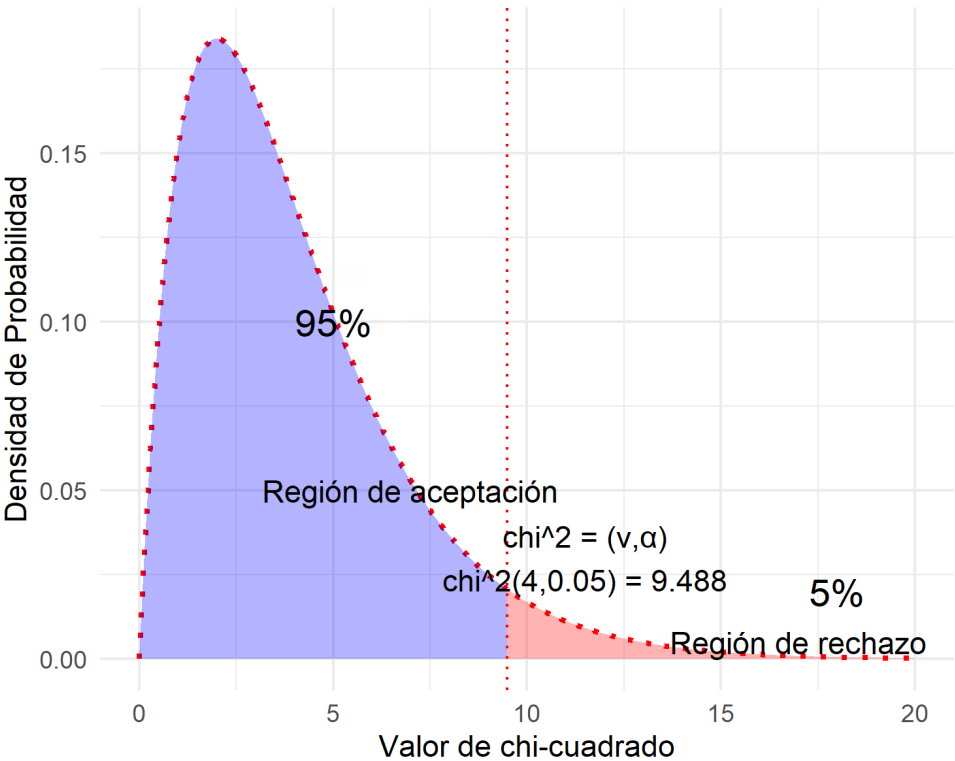
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 26.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	140.133
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

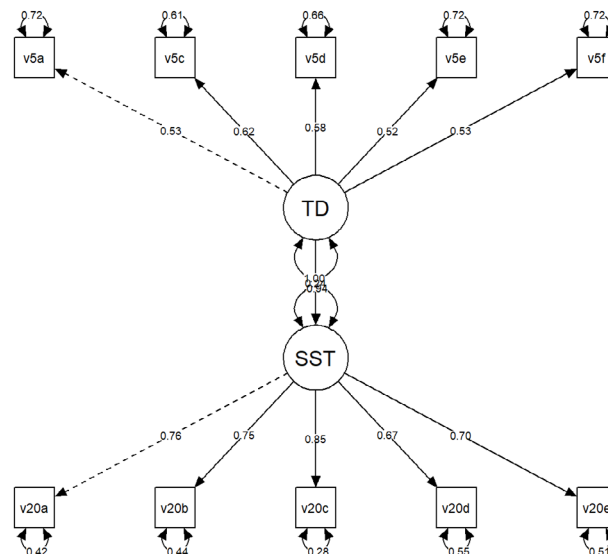
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.087, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.061; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.894 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.86, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 26.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 26.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 26.7

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	R2	DW	pr	Estadístico	p
0.216753	0.046982	2.056	0.705	0.089	<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 26.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.112	0.049	84.265	<0.001
Trabajo Decente	0.445	0.104	4.289	<0.001

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

En el contexto específico de las micro y pequeñas empresas (mypes) en el municipio de Misantla, Veracruz, durante el periodo comprendido entre enero y marzo de 2024, los hallazgos de esta investigación aportan evidencia empírica clara sobre la influencia positiva que tienen las condiciones de trabajo decente en la sustentabilidad social de estas unidades económicas. A través de un enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal, se confirma estadísticamente que prestaciones laborales como seguridad social, bonos, capacitación formal y vacaciones pagadas no solo mejoran la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fortalecen el tejido empresarial en términos de compromiso social, cumplimiento normativo y percepción comunitaria. Este resultado tiene relevancia en Misantla, donde las mypes enfrentan condiciones estructurales adversas: alta informalidad, escaso acceso a financiamiento y rezago en prácticas administrativas formales. La investigación muestra que, aun en este entorno, aquellas empresas que implementan prácticas laborales más justas tienden

a alcanzar mejores niveles de sustentabilidad social. Esto sugiere que el fortalecimiento de las condiciones de trabajo decente podría ser un eje estratégico para el desarrollo económico local. Desde el plano teórico, la propuesta robustece el cuerpo de conocimiento relacionado con la economía social, el trabajo digno y la sostenibilidad empresarial, al demostrar que estos conceptos son aplicables y medibles incluso en contextos rurales o semiurbanos. En términos prácticos, los resultados pueden orientar políticas públicas municipales y estatales, así como programas de acompañamiento para mypes, con acciones concretas que integren el bienestar laboral como variable clave en los diagnósticos y estrategias de mejora. Sin embargo, se reconocen ciertas limitaciones. Al tratarse de un estudio focalizado en una sola región y durante un periodo específico, los resultados no deben extrapolarse de forma directa a otros municipios o etapas económicas sin considerar las diferencias contextuales. Asimismo, algunas variables externas como el acceso a mercados no fueron contempladas y podrían influir en los resultados. Para futuras investigaciones se recomienda ampliar el estudio a otros municipios con características similares, realizar análisis longitudinales que evalúen la evolución de las condiciones laborales y su efecto en la sustentabilidad, así como profundizar en la identificación de barreras que enfrentan los empresarios locales para ofrecer condiciones de trabajo dignas.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 27. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Veracruz, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.

Elena Aguilar Canseco
María Del Pilar Enríquez Gómez
María Esther Carmona Guzmán
José Fernando Hernández González

Universidad Veracruzana

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.27](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.27)

Resumen

La sostenibilidad social asegura un bienestar equitativo y justo para todos los miembros de la sociedad, promoviendo el acceso a oportunidades, derechos y recursos para todos, y buscando una sociedad más inclusiva y con mejores condiciones de vida. Este estudio analiza la relación entre las condiciones de trabajo decente y la sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Latinoamérica, específicamente en Veracruz, México. Para ello, se realizó un método cuantitativo, no experimental, mediante encuestas aplicadas a directivos de dichas empresas durante febrero y marzo de 2025. Realizándose mediante técnicas estadísticas descriptivas y análisis de tablas de contingencia. El aporte principal del trabajo radica en evidenciar cómo las condiciones laborales dignas influyen positivamente en la sustentabilidad social de las mypes, fortaleciéndose y promoviendo un desarrollo empresarial más responsable y sostenible. Los resultados sirven para comprender mejor las prácticas y obstáculos en la implementación del trabajo decente, ofreciendo datos que contribuyen al cuerpo científico en gestión de recursos humanos y sustentabilidad empresarial en contextos latinoamericanos. Estos hallazgos aportan herramientas útiles para que las mypes mejoren sus condiciones laborales, fomentando un entorno más justo y competitivo que favorezca su crecimiento y sostenibilidad social.

Palabras clave

Condiciones laborales, mypes, 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 febrero y marzo de 2025. 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 27.1).

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 27.1*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).	0.844	0.901		4.089	0.89
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).			0.893		

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 Veracruz, Veracruz de Ignacio de la Llave, 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 134 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 61.46% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 24.69% vía telefónica, el 9.07% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 4.79% mediante videollamada.

Tabla 27.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
335 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	48.9% de los directivos son hombres	62% suya	63% comercial	0.5% sin estudios	49.9% casada	69.8% fundó la empresa
		21.7% empresa familiar	34.8% servicios	15.9% educación básica	29.5% soltera	13.1% segunda generación
62 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	51.1% de los directivos son mujeres	16.4% de otra persona que no es mi familia	2.3% manufacturero	33.8% educación media superior	4.3% divorciada	0.5% tercera generación
				49.9% educación superior	2.3% viuda	16.6% persona ajena a la familia
					14% 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 397 encuestas válidas en el periodo de febrero a marzo de 2025.

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 27.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 27.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	154	145	146	196	166	807
No	243	252	251	201	231	1178
Total	397	397	397	397	397	1985

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 27.4.

Tabla 27.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 38.79% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 36.52% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 36.78% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 49.37% reciben capacitación formal.
Sólo al 41.81% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 27.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 27.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	161.4
No	235.6

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 27.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=0.339	e12=1.666	e13=1.469	e14=7.417	e15=0.131
No	e21=0.232	e22=1.142	e23=1.007	e24=5.081	e25=0.09

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:

$$\chi^2 = 0.339 + 1.666 + 1.469 + 7.417 + 0.131 + 0.232 + 1.142 + 1.007 + 5.081 + 0.09$$

$$\chi^2 = 18.575$$

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

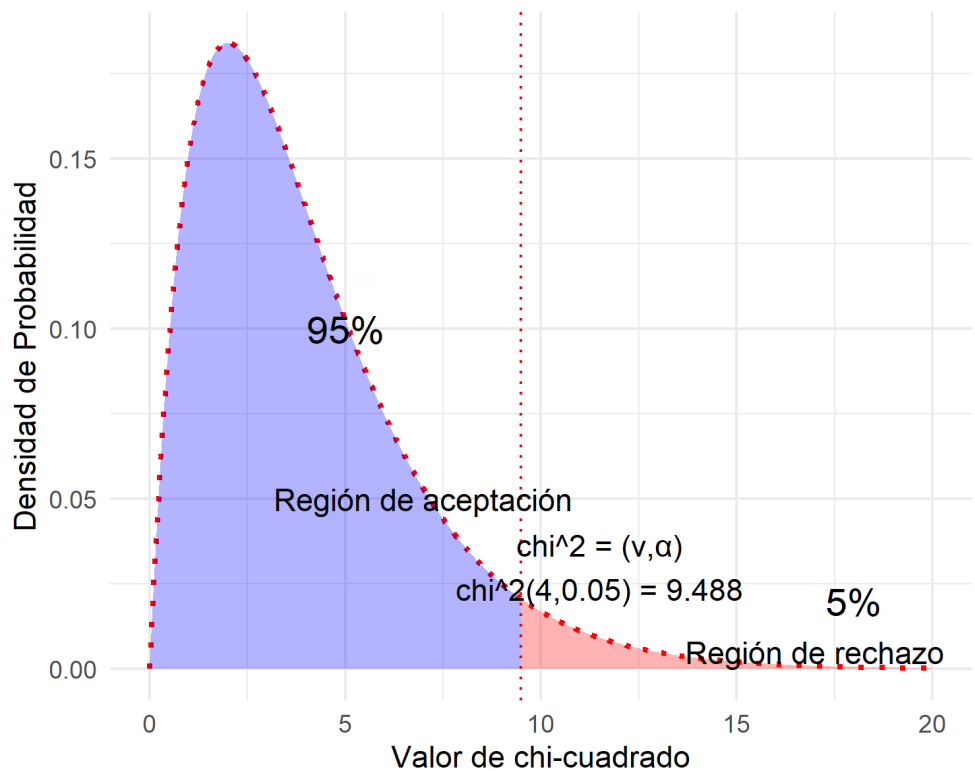
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrado de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 27.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	18.575
Grados de libertad (v)	4
Valor p	0.000952
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

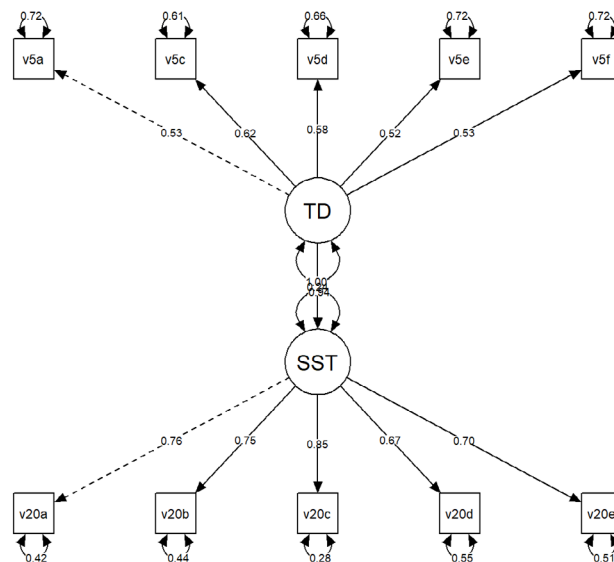
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.111, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.054; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.921 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.896, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 27.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 27.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 27.7

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	R2	DW	pr	Estadístico	p
0.474834	0.225467	1.604	<0.05	0.149	<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 27.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	3.876	0.041	93.773	<0.001
Trabajo Decente	0.719	0.058	12.367	<0.001

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

La presente investigación ha permitido identificar y analizar la relación significativa entre las condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) del municipio de Veracruz. Los hallazgos demuestran que la implementación de prestaciones sociales, como seguridad social, bonos, participación de utilidades y capacitación formal, es fundamental para promover prácticas empresariales responsables y sostenibles. Importa destacar que estos elementos no solo benefician el bienestar de los trabajadores, sino que también fortalecen la reputación y la competitividad de las empresas en un entorno cada vez más exigente y consciente de la responsabilidad social. Desde una perspectiva científica, estos resultados contribuyen al enriquecimiento del marco teórico sobre sostenibilidad y trabajo decente en contextos latinoamericanos, mostrando que la integración efectiva de estos aspectos puede generar un impacto positivo en el crecimiento y la sostenibilidad de las mypes. Además, aportan evidencia empírica que respalda la im-

portancia de promover políticas laborales que aseguren condiciones laborales justas, como estrategia clave para el desarrollo económico y social en regiones de alta informalidad. Es recomendable que futuras líneas de investigación amplíen la muestra a diferentes localidades y utilicen metodologías longitudinales para evaluar cambios en las condiciones laborales y su impacto en la sustentabilidad social a largo plazo. También sería útil investigar más sobre la relación entre otros factores, como el capital social y la innovación, para entender mejor cómo se conectan el trabajo decente y la sostenibilidad en las mypes. Los resultados no solo aportan valor a la teoría, sino que también tienen implicaciones prácticas relevantes para los empresarios, policymakers y organizaciones de apoyo a las mypes. Implementar condiciones de trabajo decente emerge como una estrategia efectiva para promover la sostenibilidad, mejorar las condiciones laborales y potenciar el crecimiento de las empresas en el contexto latinoamericano, particularmente en entornos donde la informalidad y las limitaciones de recursos son predominantes. La integración de estas prácticas puede convertirse en un motor para el desarrollo económico inclusivo y responsable, fortaleciendo así el sistema productivo y social en beneficio de toda la comunidad.

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.
- 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.
- 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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 28. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Xalapa, Veracruz de Ignacio de la Llave, México.

María Dolores Gil Montelongo
Carlos Arturo Bolio Yris
Alejandro Valdez Méndez
Omar Zabala Arriola

Universidad Veracruzana

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.28](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.28)

Resumen

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad en las mypes de Latinoamérica. Es un estudio cuantitativo no experimental, de forma transversal, con alcance correlacional, realizado entre enero y marzo de 2024. El levantamiento se hizo en Xalapa, Veracruz, México. Se obtuvo una muestra aleatoria simple a través de un instrumento de medición tipo encuesta (RELAYN, 2024) alcanzando 672 encuestas válidas. El nivel de confianza es del 95% con un margen de error del 5%, más una probabilidad estimada de $p = 0.5$ (50%). La evidencia estadística resultante nos lleva a la conclusión de rechazar la H_0 . Atendiendo a que las mypes en Xalapa son consideradas como un mecanismo para distribuir de una mejor forma la riqueza económica del territorio, se evidencia la importancia de emprender acciones para crear una cultura empresarial que observe y respete el derecho a un ambiente de trabajo con las características de Trabajo Decente que garantice que tanto empleados y empleadores sean conscientes de sus derechos y obligaciones, basados en que mejores condiciones laborales -remuneraciones adecuadas, prestaciones, capacitación y seguridad- se traducen en prácticas empresariales más responsables y socialmente sostenibles.

Palabras clave

Micro y pequeñas empresas, Prestaciones sociales, 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 28.1).

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 28.1

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).	0.759	0.817		4.319	0.883
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).			0.673		

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 Xalapa, Veracruz de Ignacio de la Llave, 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 413 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 91.07% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 6.4% vía telefónica, el 0.74% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 1.79% mediante videollamada.

Tabla 28.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
621 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	59.1% de los directivos son hombres	58.3% suya	65.8% comercial	1% sin estudios	48.5% casada	72.6% fundó la empresa
		28.1% empresa familiar	32.3% servicios	19.9% educación básica	28.9% soltera	13.7% segunda generación
51 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	40.9% de los directivos son mujeres	13.5% de otra persona que no es mi familia	1.9% manufacturero	33.2% educación media superior	6.4% divorciada	3.7% tercera generación
				45.8% educación superior	3.6% viuda	10% persona ajena a la familia
					12.6% 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 672 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 28.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 28.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

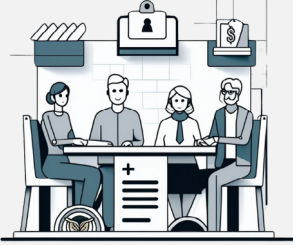
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	179	236	242	372	225	1254
No	493	436	430	300	447	2106
Total	672	672	672	672	672	3360

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 28.4.

Tabla 28.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 26.64% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 35.12% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 36.01% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 55.36% reciben capacitación formal.
Sólo al 33.48% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 28.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 28.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	250.8
No	421.2

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 28.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=20.555	e12=0.873	e13=0.309	e14=58.57	e15=2.654
No	e21=12.239	e22=0.52	e23=0.184	e24=34.875	e25=1.58

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:

$$\chi^2 = 20.555 + 0.873 + 0.309 + 58.57 + 2.654 + 12.239 + 0.52 + 0.184 + 34.875 + 1.58$$

$$\chi^2 = 132.361$$

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

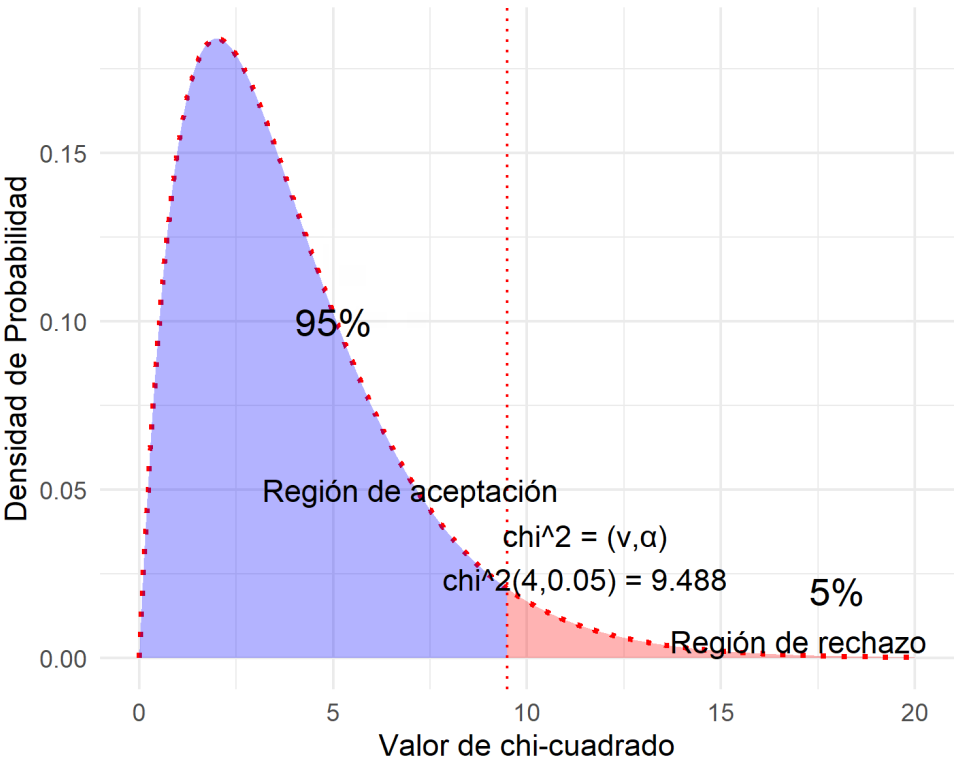
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 28.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	132.361
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

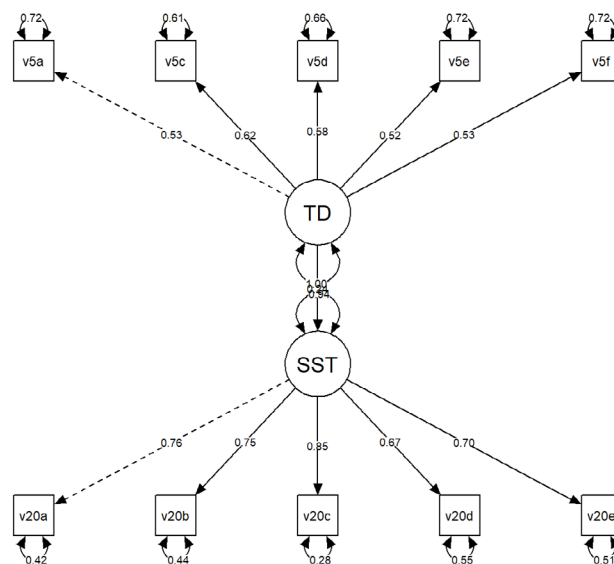
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.088, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.055; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.869 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.826, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 28.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 28.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 28.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.236125	0.055755	2.137	0.962	0.083	<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 28.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.207	0.040	104.210	<0.001
Trabajo Decente	0.409	0.069	5.911	<0.001

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

El estudio evidenció que la implementación de condiciones de trabajo decente está significativamente relacionada con el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Xalapa, Veracruz, México. Este hallazgo es particularmente relevante dentro del contexto latinoamericano, donde las mypes representan un sector fundamental para el desarrollo económico y social, pero que, a menudo, operan bajo condiciones precarias tanto en lo organizativo como en lo laboral. Mediante un diseño cuantitativo no experimental de corte transversal, y a través del uso de modelos estadísticos robustos como la prueba de chi-cuadrado y ecuaciones estructurales, se confirmó que prestaciones como seguridad social, vacaciones pagadas y participación en utilidades están asociadas con mejores niveles de sustentabilidad empresarial. Los hallazgos contribuyen al conocimiento científico al demostrar empíricamente cómo el trabajo decente -un componente esencial de los objetivos de desarrollo sostenible- puede ser un motor de sostenibilidad social dentro de las micro y

pequeñas organizaciones. A nivel teórico, se fortalece el marco conceptual que vincula desarrollo humano, derechos laborales y competitividad organizacional. En términos prácticos los resultados sugieren que políticas orientadas a mejorar las condiciones laborales pueden tener un impacto directo en la estabilidad y el desempeño social de las mypes, incentivando su desarrollo, innovación y productividad. Sin embargo, se deben reconocer algunas limitaciones del estudio. La investigación se centró en un solo municipio, lo cual puede restringir la generalización de los resultados a otros contextos geográficos o socioeconómicos del estado. Asimismo, se centró en la percepción de los directivos, lo que puede introducir sesgos de autoevaluación. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra a nivel estatal, nacional o regional, incorporar perspectivas de los trabajadores, y explorar de forma longitudinal los efectos de las mejoras laborales en la sustentabilidad social y el desempeño económico. En suma, este trabajo ofrece evidencia relevante para diseñar políticas públicas y estrategias empresariales que articulen derechos laborales con sostenibilidad organizacional. Las mypes no solamente pueden ser agentes económicos, sino también motores de desarrollo social cuando integran el trabajo decente como eje de su gestión empresarial.

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.
- 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.
- 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 Kisson, 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
- 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>.

Capítulo 29. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Cartagena (Distrito Turístico y Cultural de Cartagena), Bolívar, Colombia.

Shirli Lucia Hernandez Martinez
Andrea Marcela Torres Payares
Elkin Negrete Naizir
Jorge Puerta Salas

Universidad del Sinu Elias Bechara Zainum Seccional Cartagena

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.29](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.29)

Resumen

En concordancia con el ODS 8 y los aportes que desde la empresa se evidencie, el objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Cartagena, Colombia. Se aplicó un enfoque cuantitativo, no experimental, tipo transversal, mediante encuestas estructuradas dirigidas a directivos de 307 mypes. Se utilizaron análisis de tablas de contingencia, pruebas de chi-cuadrado y modelación de ecuaciones estructurales. Los hallazgos evidencian una asociación estadísticamente significativa entre la oferta de condiciones laborales dignas y el fortalecimiento de la sustentabilidad social. Los resultados de este estudio son valiosos porque permiten identificar cómo las condiciones laborales influyen positivamente en la sostenibilidad de las empresas, lo cual sirve para orientar políticas públicas y estrategias empresariales. Este contenido representa una contribución significativa al conocimiento científico, ya que proporciona evidencia empírica que vincula el trabajo decente con la sustentabilidad social. Así mismo, los hallazgos apoyan la mejora de las mypes al demostrar que el fortalecimiento de las condiciones laborales no solo beneficia a los trabajadores, sino también a la eficiencia y competitividad de las empresas, favoreciendo un desarrollo económico sostenible en la región. Por el tamaño de la muestra, es pertinente tomar los valores con cierta prudencia ya que pueden adolecer de significancia estadística, estos resultados presentan un nivel bajo de confiabilidad, menor al establecido por la red.

Palabras clave

Mypes, sustentabilidad social, trabajo decente, Trabajo digno

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 febrero y marzo de 2025. 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 29.1).

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 29.1

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).	0.833	0.882		4.261	0.714
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).			0.657		

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 Cartagena (Distrito Turístico y Cultural de Cartagena), Bolívar, Colombia, 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 129 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 65.47% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 27.69% vía telefónica, el 4.23% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 2.61% mediante videollamada.

Tabla 29.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
196 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	68.4% de los directivos son hombres	48.2% suya	31.3% comercial	0% sin estudios	49.2% casada	56% fundó la empresa
		18.2% empresa familiar	66.8% servicios	5.9% educación básica	29% soltera	12.4% segunda generación
111 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	31.6% de los directivos son mujeres	33.6% de otra persona que no es mi familia	2% manufacturero	37.1% educación media superior	2% divorciada	1% tercera generación
				57% educación superior	0.7% viuda	30.6% persona ajena a la familia
					19.1% 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 307 encuestas válidas en el periodo de febrero a marzo de 2025.

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 29.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 29.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	275	238	116	237	242	1108
No	32	69	191	70	65	427
Total	307	307	307	307	307	1535

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 29.4.

Tabla 29.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 89.58% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 77.52% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 37.79% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 77.2% reciben capacitación formal.
Sólo al 78.83% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 29.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 29.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	221.6
No	85.4

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 29.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=12.868	e12=1.214	e13=50.322	e14=1.07	e15=1.878
No	e21=33.391	e22=3.149	e23=130.578	e24=2.777	e25=4.873

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:

$$\chi^2 = 12.868 + 1.214 + 50.322 + 1.07 + 1.878 + 33.391 + 3.149 + 130.578 + 2.777 + 4.873$$

$$\chi^2 = 242.12$$

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

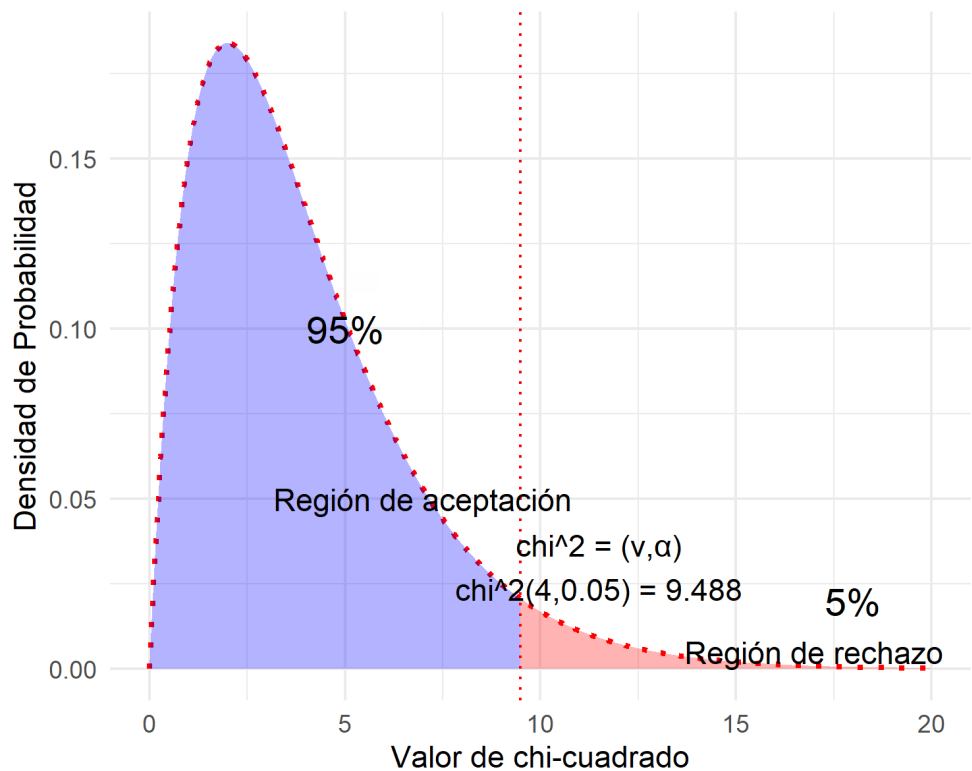
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 29.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	242.12
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-cuadrado 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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

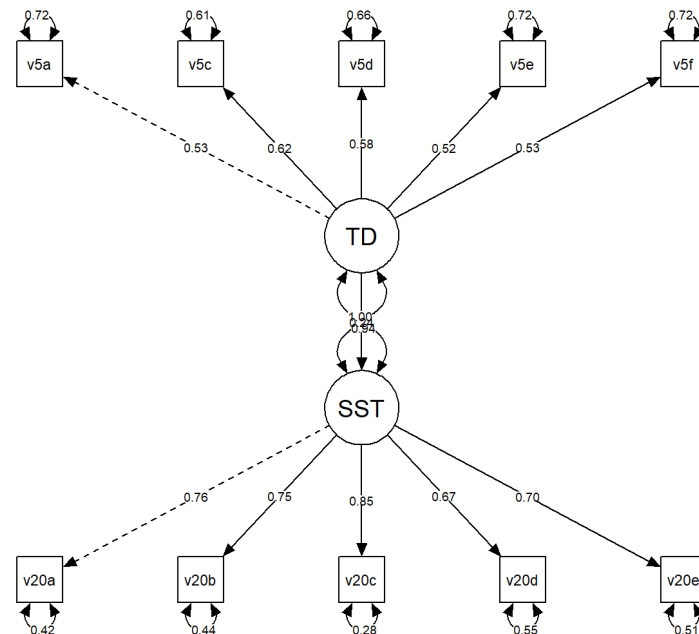
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.087, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.056; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.916 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.889, que indican un ajuste insuficiente. El modelo estructural (véase Figura 29.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 29.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 29.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.054272	0.002945	1.634	<0.05	0.129	<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 29.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.351	0.089	48.770	<0.001
Trabajo Decente	-0.088	0.116	-0.757	0.45

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 evidenció una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en micro y pequeñas empresas (mypes) de Cartagena, Colombia. Este hallazgo es relevante en un contexto donde la informalidad laboral y la falta de políticas claras sobre derechos laborales son frecuentes. El estudio demuestra que la promoción de prácticas laborales dignas no solo beneficia a los trabajadores, sino que impacta positivamente la sostenibilidad social de las empresas, mejorando su reputación, competitividad y capacidad de adaptación. El análisis crítico de los resultados sugiere que las empresas que aplican condiciones laborales adecuadas —como seguridad social, capacitación y vacaciones pagadas— desarrollan entornos organizacionales más comprometidos con la equidad y el bienestar. Este tipo de prácticas contribuye a la consolidación de culturas organizacionales más resilientes y socialmente responsables, aspectos clave para el crecimiento sostenible de las mypes en entornos dinámicos y desafiantes. Desde una perspectiva científica, el estudio

aporta evidencia empírica que fortalece el vínculo teórico entre el trabajo decente y la sustentabilidad social, un área poco explorada a nivel microempresarial en América Latina. Este enfoque permite abordar la sostenibilidad no solo desde indicadores ambientales o económicos, sino también desde el impacto humano y social dentro de las organizaciones. Por tanto, se argumenta que las mypes que integran criterios de justicia laboral en sus modelos de gestión pueden avanzar hacia una sostenibilidad integral, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8. En términos prácticos, los resultados ofrecen una guía para la formulación de políticas públicas que impulsen entornos laborales más justos en el sector empresarial local. Asimismo, brindan herramientas para que los propios empresarios comprendan que invertir en condiciones laborales dignas no representa un costo, sino una estrategia de fortalecimiento institucional. Entre las principales limitaciones del estudio se encuentra su enfoque local, centrado exclusivamente en el distrito de Cartagena. Esto restringe la generalización de los resultados a otros contextos geográficos o económicos. Además, el uso de un método cuantitativo limita la comprensión de las percepciones subjetivas de los directivos frente a los cambios organizacionales. Por ello, se recomienda ampliar futuras investigaciones mediante estudios comparativos entre ciudades o sectores productivos, así como integrar metodologías cualitativas o mixtas que capturen con mayor profundidad las dinámicas internas de las mypes. En conclusión, los hallazgos contribuyen a la ciencia al ofrecer datos útiles sobre la relación entre trabajo decente y sustentabilidad social, y apoyan el crecimiento de las mypes al demostrar que la mejora de las condiciones laborales es también una vía para la innovación, la inclusión y la sostenibilidad a largo plazo.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 30. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Engativa, Barrios Unidos, Fontibón, Kennedy, Suba y Teusaquillo, D.C Bogotá, Colombia.

Helman Baltan Bejarano
Ivan Darío Medina Rojas
Myriam Aydee Moreno Garzón
Eliana Patricia Sánchez Parra

Corporación Universitaria Minuto de Dios

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.30](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.30)

Resumen

El presente escrito aborda la relación entre la implementación de condiciones de trabajo decente y la sustentabilidad social en micro y pequeñas empresas (mypes) de Bogotá, evidenciando que la apuesta por prácticas laborales responsables genera beneficios tangibles tanto para el bienestar de los trabajadores como para la competitividad empresarial. Los resultados obtenidos tras un riguroso análisis estadístico y estructural no solo confirman la existencia de una relación significativa entre ambas variables, sino que también validan la calidad científica del estudio al emplear instrumentos robustos y metodologías reconocidas internacionalmente. Este aporte resulta relevante para la comunidad académica, ya que fortalece la base empírica sobre sostenibilidad social en contextos latinoamericanos y abre nuevas líneas de investigación comparativa y longitudinal. Además, se ofrece orientación práctica para directivos y responsables de políticas públicas, demostrando que invertir en condiciones laborales dignas es una estrategia efectiva para la permanencia y desarrollo de las mypes en entornos complejos, contribuyendo al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la región.

Palabras clave

Competitividad Empresarial, Condiciones laborales, 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 y febrero a marzo 2025. 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 30.1).

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 30.1

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).	0.864	0.878		4.261	0.782
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).			0.804		

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 los municipios de Engativa, Barrios Unidos, Fontibón, Kennedy, Suba y Teusaquillo, D.C Bogotá, Colombia, 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 222 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 76% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 18.73% vía telefónica, el 1.09% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 4.18% mediante videollamada.

Tabla 30.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
481 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	60.5% de los directivos son hombres	58.7% suya	69.3% comercial	4.5% sin estudios	36% casada	65.3% fundó la empresa
		23.5% empresa familiar	25.5% servicios	21.5% educación básica	30% soltera	10% segunda generación
69 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	39.5% de los directivos son mujeres	17.8% de otra persona que no es mi familia	5.3% manufacturero	51.8% educación media superior	6.4% divorciada	0.7% tercera generación
				22.2% educación superior	2% viuda	24% persona ajena a la familia
					25.6% 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 550 encuestas válidas en el periodo de enero a marzo de 2024 y febrero a marzo de 2025.

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 30.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 30.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	316	241	189	295	228	1269
No	234	309	361	255	322	1481
Total	550	550	550	550	550	2750

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 30.4.

Tabla 30.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 57.45% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 43.82% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 34.36% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 53.64% reciben capacitación formal.
Sólo al 41.45% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 30.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 30.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	253.8
No	296.2

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 30.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=15.244	e12=0.646	e13=16.545	e14=6.688	e15=2.623
No	e21=13.062	e22=0.553	e23=14.176	e24=5.731	e25=2.247

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:

$$\chi^2 = 15.244 + 0.646 + 16.545 + 6.688 + 2.623 + 13.062 + 0.553 + 14.176 + 5.731 + 2.247$$

$$\chi^2 = 77.514$$

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

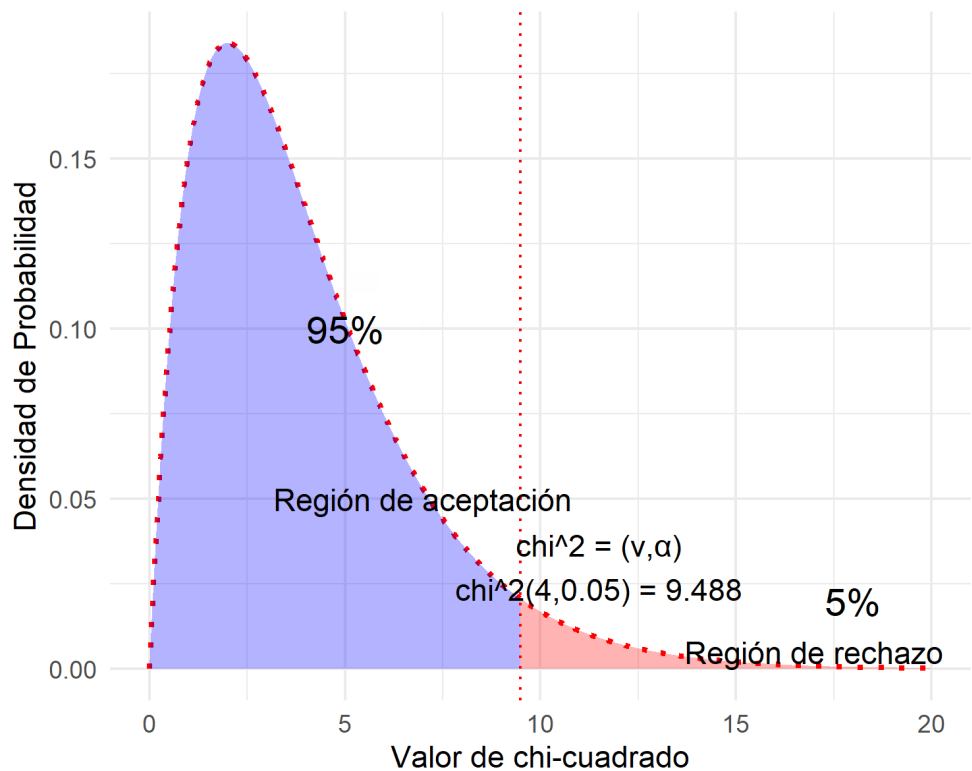
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 30.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	77.514
Grados de libertad (v)	4
Valor p	5.85e-16
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

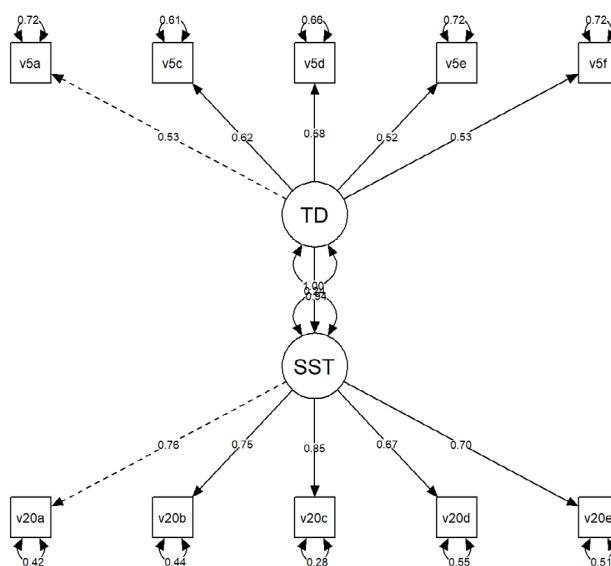
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.046, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.044; en ambos casos, se consideran excelentes. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.982 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.976, que se consideran ajustes excelentes. El modelo estructural (véase Figura 30.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 30.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 30.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.229175	0.052521	1.721	<0.05	0.09	<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 30.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.105	0.046	88.472	<0.001
Trabajo Decente	0.414	0.076	5.436	<0.001

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

Los hallazgos de la investigación demuestran que la integración de condiciones de trabajo decente en las micro y pequeñas empresas (mypes) no solo constituye un avance en la gestión empresarial, sino que también representa un valioso aporte a la ciencia organizacional y a la comprensión de la sustentabilidad social en los contextos latinoamericanos. Al evidenciar empíricamente la relación significativa entre trabajo decente y sustentabilidad social, el estudio valida instrumentos y enfoques metodológicos robustos, susceptibles de ser replicados en futuras investigaciones comparativas o longitudinales, fortaleciendo así la base empírica sobre el tema. Este aporte trasciende la simple descripción de prácticas laborales, permitiendo identificar patrones y tendencias que enriquecen el debate académico sobre la calidad del empleo y su impacto en el desarrollo sostenible de las mypes. Desde una perspectiva práctica, los resultados proporcionan directrices claras para quienes toman decisiones tanto en

el ámbito empresarial como en el de las políticas públicas. La evidencia obtenida sugiere que invertir en condiciones laborales dignas no solo mejora el bienestar de los trabajadores, sino que también incrementa la competitividad, resiliencia y permanencia de las mypes en entornos económicos complejos. Las implicaciones teóricas se reflejan en la validación de modelos que explican cómo la implementación de prácticas responsables puede funcionar como una palanca estratégica para el desarrollo organizacional, mientras que las implicaciones prácticas se traducen en recomendaciones concretas para fomentar la formalización laboral, la igualdad de oportunidades y el fortalecimiento del capital humano. Así, el estudio contribuye de manera sustantiva al avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y proporciona un marco de referencia para futuras intervenciones y políticas orientadas al crecimiento sostenible de las mypes. En las localidades de Engativá, Barrios Unidos, Fontibón, Kennedy, Suba y Teusaquillo, la intervención focalizada permitió identificar la heterogeneidad en la adopción de buenas prácticas laborales y el impacto positivo de los programas distritales en la formalización y sostenibilidad de las mypes. Estos resultados refuerzan la relevancia de implementar estrategias diferenciadas y adaptadas a las realidades locales, maximizando así el alcance y la efectividad de las iniciativas orientadas a promover condiciones laborales dignas y una mayor sostenibilidad empresarial. De este modo, el estudio no solo enriquece el debate académico y práctico, sino que también ofrece una guía para la acción pública y privada, facilitando la consolidación de mypes más competitivas, equitativas y sostenibles en el contexto urbano.

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.

- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 31. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Bucaramanga, Santander, Colombia.

Liliana Margarita Pérez Olmos
Claudia Jimena Fonseca Bueno
Laura Cristina Gómez Ocampo
Orlando Celis Salazar

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.31](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.31)

Resumen

Esta investigación analiza la relación entre las condiciones de trabajo decente y la sustentabilidad social en micro y pequeñas empresas (mypes) de Bucaramanga, Santander. Se empleó un enfoque cuantitativo, no experimental y transversal, mediante encuestas a 567 directivos. El análisis estadístico, con pruebas chi-cuadrado y modelos de ecuaciones estructurales, mostró que el 81% de los trabajadores tiene seguridad social, el 55% recibe capacitación formal y menos de la mitad accede a beneficios como vacaciones pagadas o participación en utilidades. Se confirmó una relación significativa entre estas condiciones y mayores niveles de sustentabilidad social. En el contexto santandereano, invertir en prestaciones sociales y formación continua mejora la calidad de vida laboral y fortalece la competitividad y resiliencia de las mypes ante los desafíos regionales. Los datos obtenidos orientan la toma de decisiones y el diseño de políticas públicas y estrategias empresariales, demostrando que el trabajo decente es una herramienta eficaz para impulsar la equidad, la inclusión y el desarrollo sostenible en el sector productivo de Santander. Así, el estudio contribuye al avance científico y a la mejora tangible de las mypes en la región, proporcionando evidencia empírica relevante para la gestión y el diseño de intervenciones efectivas.

Palabras clave

Competitividad empresarial, innovación empresarial, 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 31.1).

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 31.1*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).	0.947	0.875		4.419	0.564
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).			0.829		

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 Bucaramanga, Santander, Colombia, 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 23 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 85.54% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 9.7% vía telefónica, el 0.88% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 3.88% mediante videollamada.

Tabla 31.2
Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
539 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	46.9% de los directivos son hombres	83.2% suya	65.1% comercial	0.2% sin estudios	43.4% casada	89.2% fundó la empresa
		13.1% empresa familiar	33% servicios	17.1% educación básica	28.9% soltera	5.1% segunda generación
28 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	53.1% de los directivos son mujeres	3.7% de otra persona que no es mi familia	1.9% manufacturero	52% educación media superior	8.6% divorciada	1.9% tercera generación
				30.7% educación superior	0.5% viuda	3.7% persona ajena a la familia
					18.6% 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 567 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 31.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 31.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

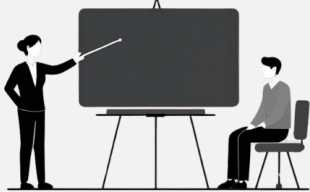
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	461	298	271	315	296	1641
No	106	269	296	252	271	1194
Total	567	567	567	567	567	2835

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

La tabla de frecuencias observadas permitió analizar la estadística descriptiva univariante, 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 31.4.

Tabla 31.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 81.31% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 52.56% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 47.8% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 55.56% reciben capacitación formal.
Sólo al 52.2% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 31.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 31.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	328.2
No	238.8

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 31.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=53.735	e12=2.779	e13=9.969	e14=0.531	e15=3.159
No	e21=73.852	e22=3.819	e23=13.701	e24=0.73	e25=4.342

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:

$$\chi^2 = 53.735 + 2.779 + 9.969 + 0.531 + 3.159 + 73.852 + 3.819 + 13.701 + 0.73 + 4.342$$

$$\chi^2 = 166.617$$

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

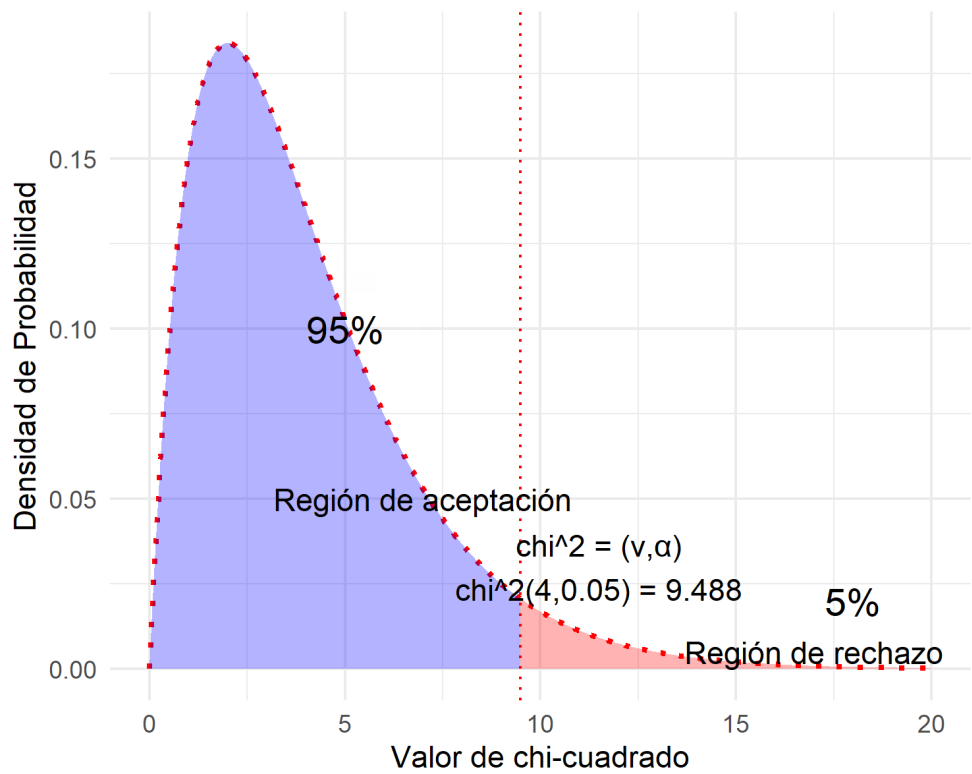
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 31.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	166.617
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

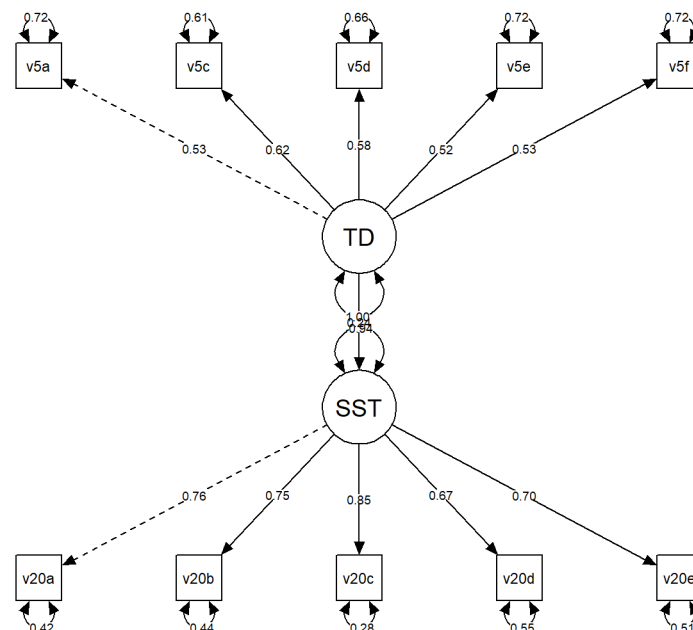
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.095, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.048; en ambos casos, indican un ajuste insuficiente. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.959 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.945, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 31.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 31.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 31.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.59099	0.349269	1.695	<0.05	0.176	<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 31.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	3.868	0.039	99.902	<0.001
Trabajo Decente	1.004	0.067	14.925	<0.001

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

Las evidencias obtenidas en este estudio permiten afirmar que la calidad y el alcance de las condiciones laborales en las micro y pequeñas empresas (mypes) de Bucaramanga- Santander son determinantes para su sustentabilidad social y competitividad. Más allá de los datos estadísticos, el análisis revela que la seguridad social, la capacitación formal y el acceso a beneficios laborales impactan directamente en el bienestar de los trabajadores y en la capacidad de adaptación de las mypes frente a los retos económicos y sociales de la región. En un entorno santandereano donde la informalidad y la desigualdad persisten, estos hallazgos son especialmente relevantes, invertir en trabajo decente es tanto una cuestión ética como una estrategia efectiva para fortalecer el tejido productivo, reducir brechas y promover la cohesión social. Santander, con un tejido empresarial donde más del 94% son microempresas, presenta una economía diversa, innovadora y en proceso de digitalización. Esto demanda políticas y estrategias que prioricen la formalización, protección social y formación continua

para un desarrollo sostenible. Aunque la región ha avanzado en empleo joven, inclusión femenina y digitalización de mipymes, persisten desafíos en informalidad, equidad de género e integración en cadenas de valor. Fortalecer las condiciones laborales puede catalizar una transformación productiva y social profunda, mejorando calidad de vida, productividad y competitividad, y consolidando un modelo de crecimiento más equitativo e inclusivo. Desde la teoría, los resultados consolidan la sustentabilidad social como pilar del desarrollo empresarial sostenible, mostrando cómo prácticas laborales responsables generan ventajas competitivas y resiliencia organizacional. En la práctica, la investigación ofrece insumos para diseñar políticas y estrategias orientadas a formalización, formación continua y protección social, esenciales para el crecimiento inclusivo en Santander. Además, aporta un diagnóstico actualizado y contextualizado de la realidad laboral en las mypes, útil para estudios comparativos y decisiones informadas en sectores público y privado. Un aporte clave es que, al centrarse en Bucaramanga, el estudio invita a ampliar análisis a otras zonas y sectores productivos de Santander, enriqueciendo la comprensión de la sustentabilidad social en diversos contextos. También destaca la necesidad de explorar con más profundidad la innovación organizacional, la digitalización y la equidad de género en el acceso a empleos dignos, áreas estratégicas para fortalecer competitividad e inclusión, y bases para investigaciones comparativas que permitan replicar buenas prácticas en otras regiones. En síntesis, este trabajo demuestra que promover condiciones de trabajo decente en las mypes de Santander es fundamental para un desarrollo regional sostenible, equitativo y competitivo. Los hallazgos orientan a gestores, empresarios y responsables de políticas a priorizar el bienestar laboral como motor de transformación social y económica, y abren el camino para futuras investigaciones que fortalezcan el conocimiento y la gestión en este ámbito estratégico.

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.
- 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.
- 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/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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 32. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Babahoyo, Provincia de los Ríos, Ecuador.

Carlota Judith Vera Márquez
María Cecibel Vera Márquez
Rosa de Las Mercedes Avilez Merino
Elsy Carlota Sandoya Valero

Universidad Técnica de Babahoyo

DOI: [10.46990/iQuatro.2025.11.17.32](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.32)

Resumen

Las micro y pequeñas empresas (MIPYMES) en Latinoamérica representan más del 90% del tejido empresarial de las economías, contribuyendo con empleo y desarrollo local. Sin embargo, su sustentabilidad social depende en gran medida de la implementación de prácticas de trabajo decente, tal como lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta investigación tiene como objetivo analizar cómo las MIPYMES incorporan principios de trabajo decente y su impacto en la sostenibilidad social en el caso de Babahoyo, en la provincia de Los Ríos (Ecuador). El enfoque de la investigación es cualitativo – cuantitativo, se aplicó métodos estadístico en el análisis de las encuestas realizadas a los administradores de negocios, se determinó la validez y confiabilidad del instrumento de los indicadores tales como: el Alfa de Cronbach, que representa en el trabajo decente el 82%, sustentabilidad social el 78%; Omega de McDonald para el trabajo decente refleja el 85% y la sustentabilidad social 80% se establece que existe una alta consistencia y aceptación. Es necesario fortalecer marcos regulatorios y promover una cultura de responsabilidad social empresarial para asegurar un crecimiento inclusivo y fortalecer la economía doméstica, sostenibilidad empresarial y equidad social, mejorando la calidad de vida de las familias

Palabras clave

Sustentabilidad social, Tejido empresarial, 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 32.1).

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 32.1

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).	0.928	0.943		4.467	0.606
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).			0.733		

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 Babahoyo, Provincia de los Ríos, Ecuador, 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 303 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 87.03% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 9.23% vía telefónica, el 0.25% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 3.49% mediante videollamada.

Tabla 32.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
318 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	63.3% de los directivos son hombres	53.1% suya	70.8% comercial	0.5% sin estudios	49.1% casada	61.8% fundó la empresa
		27.2% empresa familiar	27.9% servicios	12.2% educación básica	29.4% soltera	15.7% segunda generación
83 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	36.7% de los directivos son mujeres	19.7% de otra persona que no es mi familia	1.2% manufacturero	36.7% educación media superior	4.7% divorciada	2.5% tercera generación
				50.6% educación superior	0.5% viuda	20% persona ajena a la familia
					16.3% 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 401 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 32.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 32.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	261	196	232	285	172	1146
No	140	205	169	116	229	859
Total	401	401	401	401	401	2005

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 32.4.

Tabla 32.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 65.09% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 48.88% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 57.86% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 71.07% reciben capacitación formal.
Sólo al 42.89% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 32.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 32.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	229.2
No	171.8

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 32.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=4.412	e12=4.809	e13=0.034	e14=13.585	e15=14.275
No	e21=5.886	e22=6.416	e23=0.046	e24=18.124	e25=19.044

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:

$$\chi^2 = 4.412 + 4.809 + 0.034 + 13.585 + 14.275 + 5.886 + 6.416 + 0.046 + 18.124 + 19.044$$

$$\chi^2 = 86.631$$

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

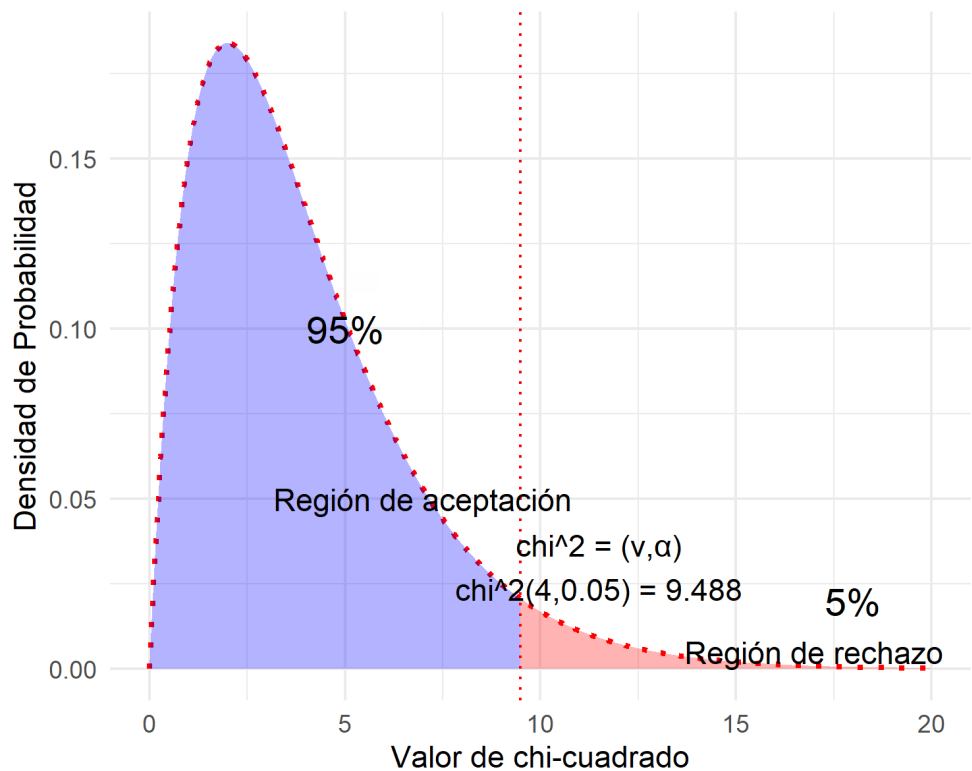
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha= 0.05$ y de los grados de libertad $v= 4$.

Figura 32.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	86.631
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

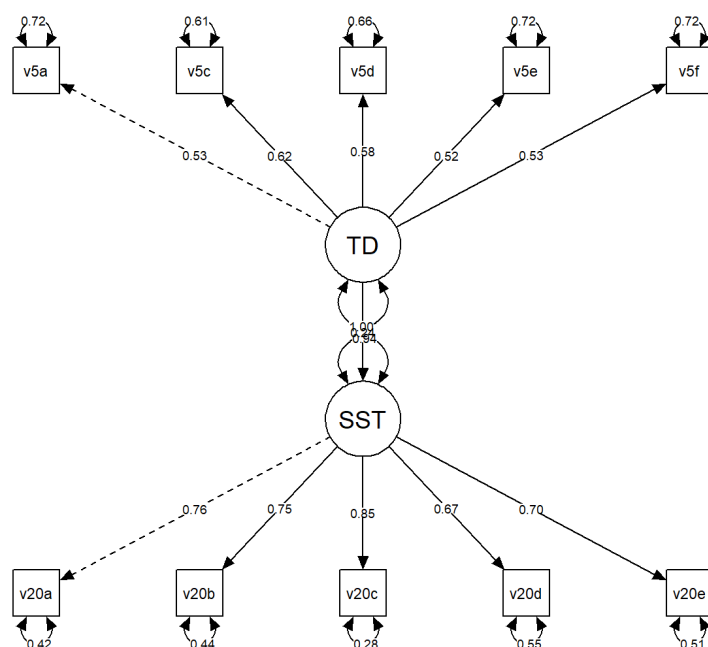
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.05, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.028; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.982 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.977, que se consideran ajustes excelentes. El modelo estructural (véase Figura 32.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 32.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 32.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.221552	0.049085	1.994	0.474	0.194	<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 32.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.281	0.057	75.346	<0.001
Trabajo Decente	0.371	0.087	4.281	<0.001

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

El trabajo decente no es sólo un imperativo ético, sino una estrategia de sostenibilidad que fortalece la resiliencia empresarial. Para las MIPYMES, su adopción representa una oportunidad para armonizar productividad con equidad, aunque su implementación efectiva demanda políticas públicas focalizadas, educación empresarial y alianzas multisectoriales. Futuras investigaciones deberán profundizar en cómo variables como la digitalización y la economía circular reconfiguran estos paradigmas empresariales.

El instrumento de investigación demostró ser válido y confiable para medir la relación entre trabajo decente y sustentabilidad social, confirmando que las MIPYMES con mejores prácticas laborales (ej., seguridad social, capacitación) tienden a mayores niveles de sostenibilidad. Sin embargo, la heterogeneidad en la adopción de prestaciones evidencia la necesidad de: Intervenciones diferenciadas según tamaño y sector empresarial; capacitación

a directivos en normativas laborales y beneficios de la formalización. Es necesario a futuro realizar investigaciones longitudinales para evaluar causalidad y el impacto de variables moderadoras que intervienen en el progreso y desarrollo del trabajo decente y la sostenibilidad de los negocios.

El análisis del modelo de ecuación estructural multivariada confirmó la hipótesis H1, evidenciando una relación significativa entre la implementación de condiciones de trabajo decente y el nivel de sustentabilidad social en las micro y pequeñas empresas, se realizó una validación empírica, el trabajo decente es un motor de sustentabilidad social en MIPYMES, aunque su impacto está mediado por factores estructurales. La robustez del modelo estadístico refuerza la necesidad de integrar el Trabajo decente en estrategias empresariales y políticas de desarrollo regional, avanzando hacia un crecimiento económico inclusivo y sostenible en el cantón Babahoyo, provincia de Los Ríos- Ecuador.

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.
- 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.
- 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
- 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>.

Capítulo 33. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Santo Domingo de los Tsáchilas, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador.

Sonia Emilia Leyva Ricardo
Angela Elena Barba Mosquera
Renato Patricio Erazo Rivera
José Armando Pancorbo Sandoval

Universidad UTE Sede Santo Domingo

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.33](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.33)

Resumen

Esta investigación analizó la relación entre trabajo decente y sustentabilidad social en micro y pequeñas empresas de Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, ciudad con alta informalidad laboral y precarias condiciones de trabajo. Mediante un estudio cuantitativo transversal con análisis multivariado, se evaluaron condiciones laborales y prácticas de responsabilidad social empresarial. Los resultados muestran disparidades críticas: aunque más de dos tercios de trabajadores tiene seguridad social y capacitación, menos de la mitad recibe vacaciones remuneradas. El análisis estadístico confirmó una asociación significativa entre condiciones laborales dignas y sustentabilidad social empresarial, demostrando que empresas con mejores prácticas laborales presentan mayor compromiso social. Este hallazgo proporciona evidencia empírica para diseñar políticas públicas territoriales que fortalezcan el tejido empresarial local, contribuyendo al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre trabajo decente y crecimiento económico, mientras mejora la competitividad regional mediante el fortalecimiento del capital humano. Palabras clave: Desarrollo territorial, empresas, políticas públicas, sustentabilidad social, trabajo decente

Palabras clave

Desarrollo territorial, empresas, políticas públicas, 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 33.1).

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 33.1

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).	0.871	0.9		4.336	0.66
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).			0.717		

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 Santo Domingo de los Tsáchilas, Santo Domingo de los Tsáchilas, Ecuador, 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 154 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 77.87% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 11.48% vía telefónica, el 4.92% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 5.74% mediante videollamada.

Tabla 33.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
414 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	57.8% de los directivos son hombres	57.6% suya	65.6% comercial	1% sin estudios	51% casada	75.8% fundó la empresa
		32.8% empresa familiar	27.5% servicios	11.3% educación básica	29.7% soltera	16.4% segunda generación
74 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	42.2% de los directivos son mujeres	9.6% de otra persona que no es mi familia	7% manufacturero	46.3% educación media superior	8.2% divorciada	1.2% tercera generación
				41.4% educación superior	0.8% viuda	6.6% persona ajena a la familia
					10.3% 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 488 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 33.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 33.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	335	233	254	336	216	1374
No	153	255	234	152	272	1066
Total	488	488	488	488	488	2440

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 33.4.

Tabla 33.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 68.65% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 47.75% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 52.05% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 68.85% reciben capacitación formal.
Sólo al 44.26% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 33.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 33.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	274.8
No	213.2

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 33.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=13.188	e12=6.358	e13=1.574	e14=13.63	e15=12.582
No	e21=16.998	e22=8.195	e23=2.029	e24=17.568	e25=16.217

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:

$$\chi^2 = 13.188 + 6.358 + 1.574 + 13.63 + 12.582 + 16.998 + 8.195 + 2.029 + 17.568 + 16.217$$

$$\chi^2 = 108.339$$

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

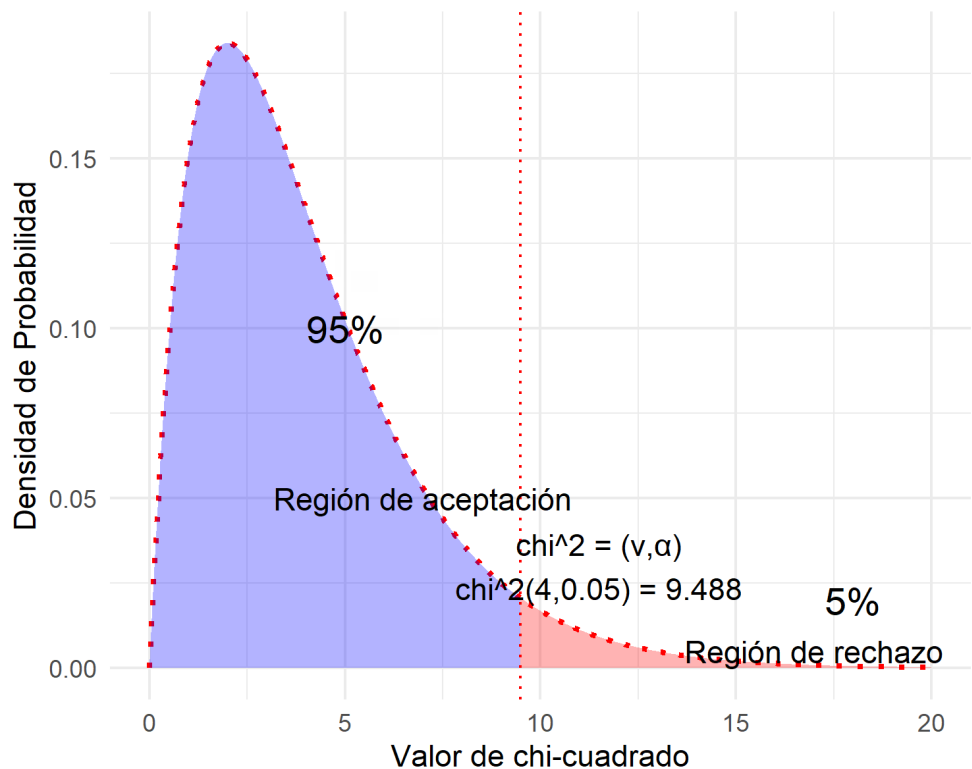
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha=0.05$ y de los grados de libertad $v=4$.

Figura 33.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	108.339
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

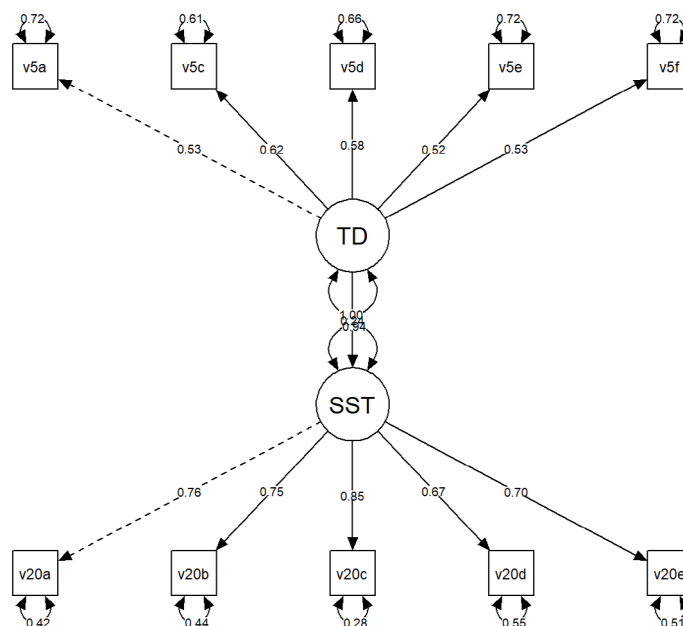
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.062, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.048; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.96 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.947, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 33.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 33.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 33.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.153657	0.02361	1.99	0.453	0.124	<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 33.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.214	0.052	81.757	<0.001
Trabajo Decente	0.248	0.079	3.155	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

La investigación evidencia una realidad compleja en la gestión de sustentabilidad social de las MiPymes ecuatorianas, donde la implementación del trabajo decente presenta patrones fragmentados que reflejan tensiones entre obligaciones legales y compromisos voluntarios. Los hallazgos revelan que los directivos priorizan selectivamente las dimensiones del trabajo decente, privilegiando aquellas prestaciones de cumplimiento obligatorio sobre inversiones discrecionales en bienestar laboral. El contexto empresarial de Santo Domingo de los Tsáchilas, caracterizado por 1,700 empresas activas con predominancia agroindustrial centrada en cultivos de exportación (piña, abacá), refuerza estos patrones. La coexistencia de grandes corporaciones con pequeñas empresas familiares crea tensiones competitivas que condicionan las decisiones sobre prácticas laborales, evidenciando una transición entre informalidad tradicional y exigencias de formalización impuestas por mercados internacionales. El

modelo predictivo confirma una relación causal significativa entre trabajo decente y sustentabilidad social, aunque su poder explicativo limitado sugiere factores mediadores críticos no contemplados. Esta brecha indica que la sustentabilidad social responde a dinámicas multicausales donde convergen elementos culturales, presiones competitivas y capacidades gerenciales específicas del contexto latinoamericano. La predominancia de liderazgo masculino y empresas familiares configuran un modelo de gestión personalizado que condiciona la institucionalización de prácticas sostenibles. Esta característica representa tanto oportunidad como vulnerabilidad para la sostenibilidad a largo plazo. Contribuciones al Conocimiento y Crecimiento Empresarial Los resultados aportan evidencia empírica sobre la necesidad de adaptar marcos teóricos de sustentabilidad corporativa al contexto específico de MiPymes latinoamericanas. Para el crecimiento empresarial, sugieren que las políticas deben evolucionar hacia estrategias de acompañamiento que demuestren la rentabilidad de prácticas laborales integrales. Limitaciones y Perspectivas Futuras La concentración geográfica en Santo Domingo de los Tsáchilas limita la generalización regional, requiriendo estudios comparativos que exploren variaciones contextuales entre provincias con diferentes vocaciones productivas. El enfoque cuantitativo, aunque válido, no capturó dinámicas cualitativas sobre motivaciones gerenciales y factores culturales que influyen en decisiones de sustentabilidad social. Futuras investigaciones deben abordar los factores mediadores identificados mediante metodologías mixtas que integren análisis etnográficos empresariales, estudios longitudinales sobre evolución de prácticas de trabajo decente, y modelos econométricos que consideren variables macroeconómicas sectoriales. Es prioritario desarrollar instrumentos de medición culturalmente sensibles que distingan entre compliance formal y compromiso genuino con la sustentabilidad social, así como explorar el impacto diferencial de presiones de mercados internacionales y domésticos en la adopción de prácticas laborales integrales

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.
- 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.
- 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/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 Kissoon, 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
- 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>.

Capítulo 34. La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Huaura, Lima, Perú.

Raúl Chávez Zavaleta
Carmen Rosa Aguirre Espinoza
Regulo Conde Curiñaupa
Máximo Darío Palomino Tiznado

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión/
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote

DOI:[10.46990/iQuatro.2025.11.17.34](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2025.11.17.34)

Resumen

Este estudio se enfoca en entender cómo la sustentabilidad social se entrelaza con el trabajo decente dentro de las micro y pequeñas empresas (Mypes) de Huaura, una región clave en Lima, Perú. Para lograrlo, hemos empleado una metodología cuantitativa, analizando datos de una muestra considerable de 668 Mypes en un momento específico. Las pruebas estadísticas nos arrojan un alfa de Cronbach de 0.914 y un Omega Mc Donald de 0.915. Nuestro propósito es la sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas en Latinoamérica: El papel del trabajo decente, caso Huaura, Lima, Perú entre estas dos variables fundamentales, utilizando herramientas estadísticas rigurosas. Los resultados preliminares ya son contundentes: buscamos encontrar una relación significativa entre la sustentabilidad social y la provisión de trabajo decente. Esta evidencia es vital, no solo para la comprensión académica, sino para informar directamente el diseño de políticas públicas efectivas. El objetivo final es claro: impulsar el desarrollo sostenible en la región de Huaura, asegurando que el crecimiento económico vaya de la mano con el bienestar social de sus trabajadores.

Palabras clave

Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas., 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 34.1).

H0= 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 34.1

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).	0.839	0.864		4.239	0.705
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).			0.73		

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 Huaura, Lima, Perú, 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 260 estudiantes universitarios, quienes previamente fueron capacitados para aplicarlo.

El 91.96% de las encuestas se aplicaron de manera directa (de forma presencial) a los directores(as) de la empresa, el 6.27% vía telefónica, el 0.32% a través de un enlace a una plataforma diseñada para la captura de datos, y el 1.45% mediante videollamada.

Tabla 34.2

Características de la muestra

Mypes	Género	Consideración de la propiedad	Actividad económica	Nivel de estudios	Estado civil	Antigüedad de la empresa
547 empresas tienen de 1 a 10 trabajadores	50.3% de los directivos son hombres	60.6% suya	59.2% comercial	0.3% sin estudios	54.7% casada	77.3% fundó la empresa
		27.5% empresa familiar	39.2% servicios	35.9% educación básica	29.6% soltera	11.7% segunda generación
75 empresas tienen de 11 a 50 trabajadores	49.7% de los directivos son mujeres	11.9% de otra persona que no es mi familia	1.6% manufacturero	28.8% educación media superior	3.4% divorciada	1% tercera generación
				35% educación superior	2.3% viuda	10% persona ajena a la familia
					10% 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 622 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 34.3 de frecuencias observadas (oi).

Tabla 34.3

Frecuencias observadas (oi) Trabajo decente

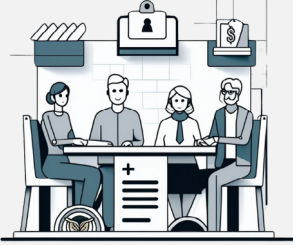
	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas	Total
Sí	261	207	213	278	136	1095
No	361	415	409	344	486	2015
Total	622	622	622	622	622	3110

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 34.4.

Tabla 34.4

Frecuencias relativas (fr) Trabajo decente

De los trabajadores en una mype, el 41.96% tienen seguridad social.	
	De los trabajadores en una mype, el 33.28% reportan tener bonos o prima de servicio.
De los empleados de una mype, el 34.24% reportan recibir participación de las utilidades.	
	De los trabajadores en las mypes, sólo el 44.69% reciben capacitación formal.
Sólo al 21.86% de los trabajadores en las mypes se les proporcionan las vacaciones pagadas.	
Porcentaje total ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla dividido por el total de casos n (y multiplicado por 100%).	
Porcentaje por fila ($p_{i\cdot}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la fila.	
Porcentaje por columna ($p_{\cdot j}$): número de casos de cada casilla sobre el total de casos de la columna.	

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 34.5 de las frecuencias esperadas.

Tabla 34.5

Frecuencias esperadas (ei) Trabajo decente

Categoría	Frecuencia esperada
Sí	219
No	403

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 34.6

Prueba de chi-cuadrada Trabajo decente

	Seguridad social	Bonos o prima de servicio	Participación de las utilidades	Capacitación formal	Vacaciones pagadas
Sí	e11=8.055	e12=0.658	e13=0.164	e14=15.895	e15=31.457
No	e21=4.377	e22=0.357	e23=0.089	e24=8.638	e25=17.094

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:

$$\chi^2 = 8.055 + 0.658 + 0.164 + 15.895 + 31.457 + 4.377 + 0.357 + 0.089 + 8.638 + 17.094$$

$$\chi^2 = 86.784$$

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

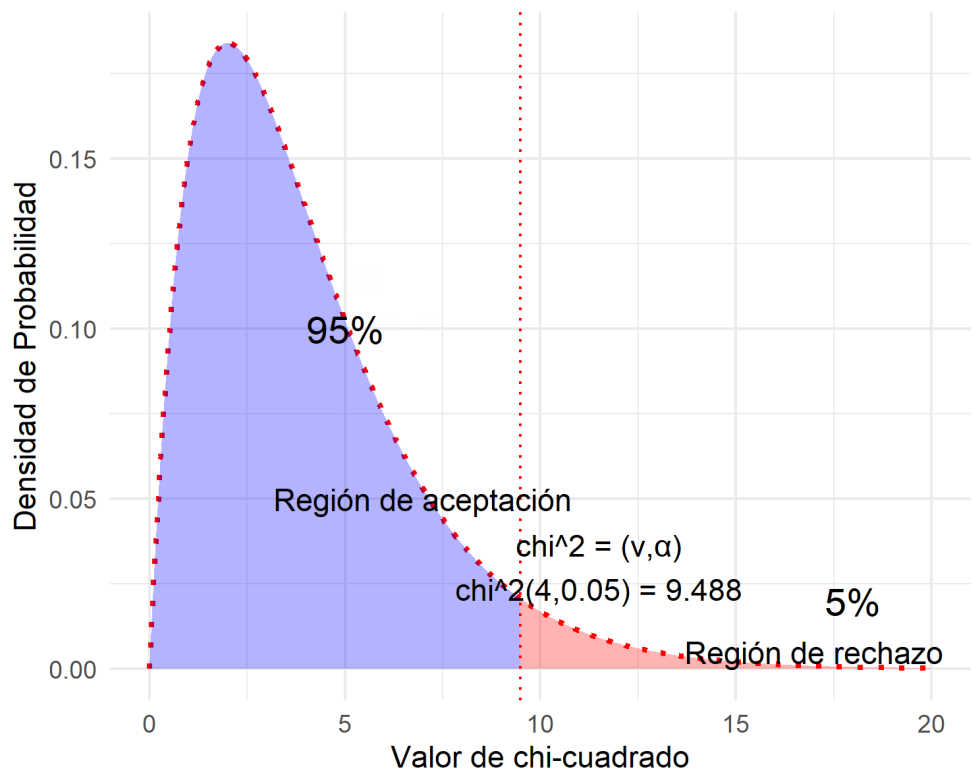
Se determina la existencia de una asociación significativa entre los elementos categóricos. Por lo que se procede a localizar este valor teórico crítico de chi-cuadrada de la investigación que se fijó en $\alpha=0.05$ y de los grados de libertad $v=4$.

Figura 34.1

Densidad de probabilidad y parrilla de resultados de chi-cuadrada

Parrilla de resultados de chi-cuadrada

Métrica	Valor
Estadístico chi-cuadrada	86.784
Grados de libertad (v)	4
Valor p	$<2e-16$
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-

ciación. La probabilidad de obtener un valor mayor o igual que el chi-cuadrada observado: $P(X^2 \geq 9.488) = 0.000$, es decir, concluimos como antes que no existe independencia entre las variables.

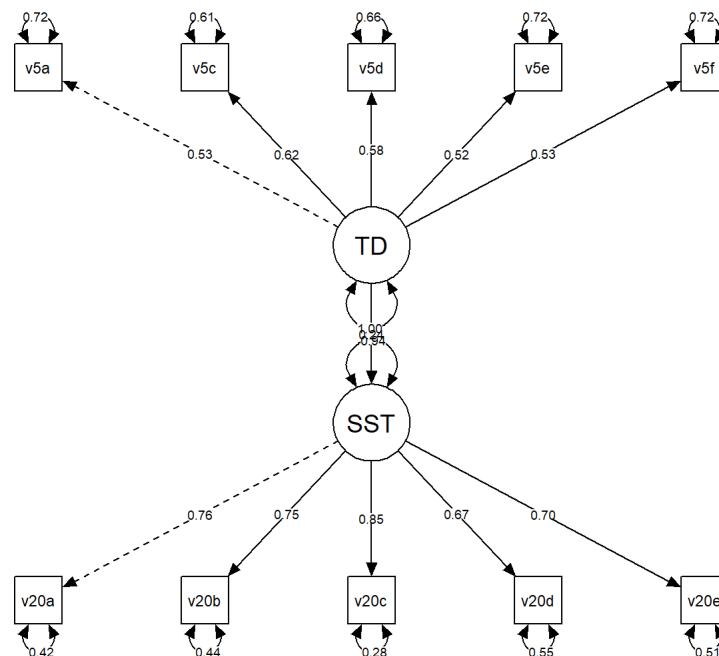
Resultados

Al considerar la propiedad de homogeneidad de las proporciones condicionales, se planteó H_i : 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.

Se procedió a la realización de una ecuación estructural multivariada para evaluar la validez de la hipótesis mediante el uso de datos empíricos. El ajuste absolutorio muestra el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), el cual es de 0.058, y el residuo cuadrático medio estandarizado (SRMR) de 0.043; en ambos casos, se consideran aceptables. El ajuste comparativo (CFI) señala un resultado de 0.96 y el índice de Tucker-Lewis (TLI) de 0.947, que se consideran ajustes óptimos. El modelo estructural (véase Figura 34.2) presenta la dirección de las relaciones entre las diversas variables y el efecto que causan. El modelo plantea la existencia de 10 variables endógenas con una relación causal recíproca. En todos los casos, el grado de significancia fue < 0.05 , lo que da un correcto ajuste del modelo.

Figura 34.2

Modelo estructural de las condiciones de trabajo decente



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

Tabla 34.7

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 ²	DW	pr	Estadístico	p
0.219432	0.048151	1.918	0.153	0.096	<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 34.8

Tabla de Coeficientes del Modelo de Regresión

Término	Estimación	Error estándar	Estadístico	Valor p
(Intercept)	4.143	0.032	130.125	<0.001
Trabajo Decente	0.330	0.067	4.956	<0.001

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

Las Mypes de Huaura: Un Vistazo Cercano a su Sustentabilidad Social y el Trabajo Decente
 Nuestro estudio sobre las micro y pequeñas empresas (mypes) en Huaura nos ha permitido entender a fondo cómo la sustentabilidad social y el trabajo decente van de la mano, analizando cada faceta de su operación. Compromiso Social y el Impacto en el Empleo En Huaura, las mypes que adoptan prácticas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC), siguiendo la ISO 26000, mejoran mucho las condiciones laborales. Esto significa que, al respetar los derechos humanos, ser justas con sus empleados y participar en la comunidad, estas empresas crean un ambiente de trabajo transparente y responsable. Así, la seguridad, la no discriminación y los salarios equitativos se vuelven la norma, beneficiando a todos. Escuchar y Actuar: La Clave de la Valoración del Entorno Las mypes de Huaura que realmente escuchan y responden a sus empleados, clientes y comunidad, invierten más en el bienestar de sus trabajadores. Esta actitud proactiva no solo mejora las condiciones de empleo, sino que también fortalece la

reputación y la confianza en la empresa. Innovar para un Mejor Trabajo En Huaura, la innovación en las mypes va más allá de los productos, extendiéndose a la gestión del personal y las condiciones laborales. Las empresas que innovan buscan mejorar el ambiente de trabajo, ofreciendo capacitación continua y adoptando tecnología para un trabajo más seguro y eficiente. Esta mentalidad crea mayores oportunidades de crecimiento profesional y fomenta un trabajo digno. Mercadotecnia con Valores Al incorporar la sustentabilidad social en su mercadotecnia, las mypes crean una marca más atractiva. Esto no solo capta la atención de consumidores conscientes, sino que también ayuda a atraer y retener talentos, ya que la gente prefiere trabajar para empresas con valores. Así, destacar el trabajo decente refuerza estas buenas prácticas. Liderazgo con Propósito La dirección es clave. Los líderes de las mypes comprometidos con la sustentabilidad social y el trabajo decente son quienes hacen que estas ideas se vuelvan realidad. Su visión y valores moldean la cultura de la empresa, priorizando el respeto y el desarrollo de los trabajadores. Una dirección ética es esencial para que la intención de ser sostenible se concrete en acciones. La Sustentabilidad como Ventaja Para las mypes de Huaura, integrar la sustentabilidad social y el trabajo decente es una clara ventaja. No solo mejora su imagen, sino que las hace más productivas, reduce la rotación de personal y fortalece sus relaciones. Esto las posiciona mejor en el mercado, atrayendo a clientes y empleados que valoran la ética y la responsabilidad. Atentos al Mercado y sus Demandas El análisis de mercado muestra una demanda creciente de consumidores y socios por productos de empresas socialmente responsables. Las mypes que se adaptan a estas tendencias, cumpliendo estándares de sustentabilidad social y trabajo decente, están mejor posicionadas para aprovechar nuevas oportunidades de negocio y asegurar su crecimiento a largo plazo.

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.
- 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.
- 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 Kissoon, 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
- 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>.



Universidad Veracruzana

La sustentabilidad social de las micro y pequeñas empresas: el papel del trabajo decente. Resultados de una investigación con directivos en Latinoamérica.

Este libro presenta un análisis riguroso sobre las condiciones de trabajo decente en las micro y pequeñas empresas (mypes) de América Latina. Con base en una metodología cuantitativa no experimental, gracias a la participación de 392 docentes-investigadores y más de 45 000 empresarios, esta obra representa el esfuerzo de colaboración interinstitucional más amplio en su tipo en la región.

El estudio se sustenta en un instrumento estadísticamente validado y replicado en 131 zonas de trabajo de México, Colombia, Ecuador y Perú, lo que permite identificar patrones de asociación significativos entre las prestaciones sociales ofrecidas y la sustentabilidad. De esta forma, aporta evidencia clave sobre los factores que inciden en la sustentabilidad social del sector.

Cada capítulo ofrece la contextualización de las zonas de estudio, articulando los hallazgos locales con una mirada regional comparativa. Se aplicaron técnicas avanzadas, como análisis de tablas de contingencia, pruebas de chi-cuadrado, análisis factorial exploratorio y modelado de ecuaciones estructurales.

Esta investigación forma parte del trabajo de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN), y constituye una herramienta indispensable para investigadores, tomadores de decisiones, organismos multilaterales y actores públicos y privados interesados en fomentar el trabajo decente como eje de desarrollo en las mypes.

Dra. Nuria Beatriz Peña Ahumada

Doctora en Administración, miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII), docente universitaria, coordinadora de la obra y Redes de Investigación en Latinoamérica.

Dr. Oscar Cuauhtémoc Aguilar Rascón

Doctor en Administración, miembro del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras (SNII), docente universitario, coordinador de la obra y de Redes de Investigación en Latinoamérica.

 <https://www.facebook.com/relayn.la>

 <https://relayn.redesla.la/>

