

El impacto del ODS 3 en la disminución de factores psicosociales en PyMes de Hermosillo, Sonora.

The impact of SDG 3 on the reduction of psychosocial factors in SMEs in Hermosillo, Sonora.

Laura Elena Woolfolk Gallego, Luis Enrique Ibarra Morales, Fidel Antonio Mendoza Shaw

Laura Elena Woolfolk Gallego. Profesora de tiempo Completo Universidad Estatal de Sonora. Correo electrónico: laura.woolfolk@ues.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3518-9187>

Luis Enrique Ibarra Morales Profesor de tiempo completo Universidad Estatal de Sonora. Correo electrónico: luis.ibarra@ues.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8804-3934>

Fidel Antonio Mendoza Shaw. Profesor de tiempo completo Universidad Estatal de Sonora. Correo electrónico: fidel.antonio@ues.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2477-1363>

Códigos JEL: I31 Bienestar general
J81 Condiciones de trabajo.

Recibido: 30 enero 2024.
Aceptado: 28 febrero 2024.

DOI: <https://doi.org/10.69504/nau.v3i5.48>

Resumen

La salud y la productividad de una empresa están fuertemente vinculadas por razones obvias: las personas sanas tienen mejor desempeño laboral; la buena salud es uno de los principales factores para disminuir el ausentismo, además genera en las personas mayor y mejor disposición para realizar

actividades. Estas condiciones fueron alteradas drásticamente durante la pandemia por el Coronavirus SARS-Cov2. El objetivo es evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 en las pymes de Hermosillo, Sonora, y cómo impacta en la disminución de los factores psicosociales en los nuevos modelos de trabajo emergentes por la contingencia sanitaria. El estudio fue de tipo descriptivo y exploratorio con un diseño transversal y de corte correlacional, con una muestra probabilística aleatoria simple de 213 pymes, a las cuales se les aplicó un instrumento de medición para evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 en función de los factores psicosociales. Los resultados señalan que existe una disminución de los factores psicosociales en 41.7% y una correlación positiva moderadamente fuerte entre las variables de 61.5%. Se concluye que, el sector empresarial está colaborando de forma proactiva en el logro de los ODS con rumbos a lograr la Agenda 2030.

Palabras clave: Salud Laboral, Factores de Riesgo Psicosocial, Objetivos Desarrollo Sostenible.

Abstract

The health and productivity of a company are strongly linked for obvious reasons: healthy people have better job performance; Good health is one of the main factors to reduce absenteeism, it also generates older people and a better disposition to carry out activities. These conditions were drastically altered during the SARS-Cov2 Coronavirus pandemic. The objective is to evaluate the degree of compliance with Sustainable Development Goals (SDG 3) in SME's in Hermosillo, Sonora, and how it impacts the reduction of psychosocial factors in the new work models emerging due to the health contingency. The study was descriptive and exploratory with a cross-sectional and correlational design, with a simple random probabilistic sample of 213 SME's, to which a measurement instrument was applied to evaluate the degree of compliance with SDG 3 based on the psychosocial factors. The results indicate that there is a decrease in psychosocial factors in 41.7% and a moderately strong positive correlation between the



variables of 61.5%. It is concluded that the business sector is collaborating proactively in achieving the SDGs towards achieving the 2030 Agenda.

Keywords: Occupational Health, Psychosocial Risk Factors, Sustainable Development Goals.

Introducción

Se sabe que las buenas condiciones laborales favorecen la disminución de los riesgos físicos y psicosociales en el trabajo, de los cuales se pueden encontrar la cultura organizacional, factores interpersonales, condiciones salariales y ergonómicas, ambientes de trabajo y las situaciones personales. Este escenario fue alterado drásticamente durante la pandemia por el Coronavirus SARS-Cov2 (Covid-19), además de generar más estrés y presión en los trabajadores, también el riesgo de contagio por la exposición al virus en los centros de trabajo. Esto ocasionó un aumento en la carga laboral, jornadas de trabajo más largas y periodos de descanso más cortos o menos frecuentes, así como el medio ambiente laboral sufrió cambios radicales, por un lado, por las propias condiciones de trabajo y, por otro, por las capacidades y necesidades humanas.

En ese sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) se vio obligada a establecer pautas para identificar y tratar estas alteraciones con la Norma Oficial Mexicana, la NOM-035, la cual tiene un carácter de cumplimiento obligatorio, a partir de octubre del 2018, pero también la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la Agenda 2030, donde se establecen los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron comprometidos el 27 de septiembre del 2015 y que constituyen una oportunidad única para sentar las bases de una transformación global que conduzca hacia modelos de desarrollo incluyentes y sostenibles. Con base en este planteamiento, vale la pena hacer el esfuerzo por evaluar el grado de cumplimiento, específicamente del ODS 3, el cual está involucrado directamente con los centros de trabajo y, a su vez, con la posible aplicación de estrategias

laborales para disminuir los factores psicosociales que afectan a la clase trabajadora en las pymes del municipio de Hermosillo, Sonora, México. En otras palabras, se puede indicar que el presente trabajo de investigación tiene como referente los ODS considerados en la Agenda 2030 de la ONU, específicamente, el ODS 3 [Salud y Bienestar].

Lo expuesto anterior, parte como resultado parcial de una investigación intitulada: “Aplicación de la NOM-035-STPS-2018 en la pequeña y mediana empresa y su integración al logro de los ODS 3, 8, 10 y 16 en los nuevos modelos de trabajo emergente por la contingencia sanitaria por SARS-coV2”.

El desarrollo sostenible y la proporción de riqueza de un país se le atribuye a la calidad de vida y bienestar de los trabajadores. A pesar de que el derecho a un trabajo seguro y saludable haya sido reconocido como un derecho fundamental de los trabajadores, la perspectiva económica de la salud y la seguridad en el trabajo (SST) no es inmediatamente evidente. Los objetivos de la SST deberían ser diseñados para sus beneficios intrínsecos sobre la salud.

Con base en el planteamiento anterior, el objetivo general de la investigación es evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 en la pequeña y mediana empresa de Hermosillo, Sonora, y cómo impacta en la disminución de los factores psicosociales en los nuevos modelos de trabajo emergentes por la contingencia sanitaria por SARS-CoV-2. Para poder dar cumplimiento al objetivo anterior planteado, se han formulado las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿qué tanto ha contribuido la organización al logro del ODS 3?; 2) ¿qué tanto ha contribuido la organización a disminuir los factores psicosociales? y; 3) ¿cuál es el impacto del ODS 3 en la disminución de los factores psicosociales?



1. Marco de Referencia

En septiembre del año 2000, los 189 países miembros de las Naciones Unidas firmaron una alianza mundial que se materializó en el establecimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Algunas de las metas planteadas invitaban a erradicar la pobreza extrema y el hambre del mundo, a lograr la enseñanza primaria universal, a garantizar la sostenibilidad del medio ambiente o a fomentar una alianza mundial para el desarrollo. Esta alianza llegó a su fin en el año 2015 y a pesar de los esfuerzos y logros tuvo un cumplimiento desigual de los Objetivos planteados. Los 15 años de trabajo en torno a los ODM permitieron detectar las principales dificultades para su cumplimiento, como son: la relevancia de determinar las fuentes de financiación, el establecimiento de indicadores adecuados para medir el progreso o la falta de claridad sobre el papel de determinados actores en la consecución de la agenda, como la sociedad civil y el sector privado (CEPAL, 2018).

Con la experiencia del trabajo previo en enero de 2012, el secretario general de Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, estableció un equipo de trabajo para apoyar la preparación de la agenda Post-2015. Las conclusiones de este trabajo se presentaron en junio de 2012 en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Rio+20), una de las reuniones mundiales más importantes sobre desarrollo sostenible de nuestros tiempos, bajo el lema, *el futuro que queremos*. El informe se convirtió a partir de entonces en la hoja de ruta para definir un conjunto de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Finalmente, la Asamblea General de las Naciones Unidas realizada en septiembre de 2015, 193 Estados miembros, por medio de sus representantes, acogieron uno de los pactos globales más ambiciosos e importantes de era moderna, el documento “transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, en el cual se establece una visión transformadora hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. Esta Agenda entró en vigor el 1 de enero de 2016 y, con ello, la implementación de un plan estratégico con metas, estrategias y compromisos de aspirar

a un mundo y futuro mejor (Naciones Unidas, 2022; CEPAL, 2019; 2018).

Lo anterior, se logró a través de la participación colaborativa de los diversos sectores sociales, entre los que destacan, el sector gubernamental, el sector académico, el sector empresarial y la sociedad civil organizada. Se busca asumir un papel activo y eficaz en la integración de un plan estratégico común enfocado en lograr la armonía, la paz y el bienestar de las personas y del planeta Muñoz-Torres, Fernández-Izquierdo, Rivera-Lirio, Ferrero-Ferrero, Escrig-Olmedo, Gisbert-Navarro, & Chiara-Marullo, 2018 citado por Ibarra-Morales, Paredes-Zempual & Huerta-Dueñas, 2021).

En la Agenda 2030, se establecen 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que constituyen una ambiciosa tarea en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz mediante la creación de alianzas. Su finalidad es poner fin a la pobreza, combatir las desigualdades y las injusticias y hacer frente al cambio climático en el período comprendido desde hoy hasta 2030 (ONU, 2022). Asimismo, iguala las contribuciones al desarrollo sostenible independientemente del actor que las realice, lo que posibilita que las empresas y los sectores (industriales, comerciales y de servicios) jueguen por primera vez un rol protagonista en la consecución de la nueva agenda de desarrollo (ONU, 2022). En este sentido, es importante resaltar la relevancia de todas las organizaciones, incluyendo las pequeñas y mediana empresa, al progreso económico y sostenibilidad, al ser un factor clave en la creación de puestos de trabajo que promueva el crecimiento económico sostenido, y que garantice la salud y el bienestar de la clase trabajadora.

Para fines de exposición vamos a considerar la definición de “salud” que cita la Organización Mundial de Salud (OMS) «La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades». La cita procede del Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria





Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946. (OMS, 2024).

La salud y la productividad están fuertemente vinculadas por razones obvias: las personas sanas tienen un mejor desempeño laboral. La buena salud es uno de los principales factores en la reducción del ausentismo; además de generar en las personas una mayor y mejor disposición para la realización de sus actividades. Por lo anterior, se infiere que el ODS 3. Salud y bienestar, está estrechamente relacionado con el ámbito del trabajo y la economía, ya que garantiza una vida sana y promueve el bienestar para todos, busca mejorar las condiciones de trabajo, especialmente entre grupos en situación de vulnerabilidad e incrementar la productividad económica. Así como, proteger los derechos laborales y promover entornos seguros sin riesgo para todos los trabajadores, para lo cual las empresas deben de poner en marcha planes adecuados de seguridad y salud laboral para sus empleados (CEPAL, 2019; 2018).

Uno de los detonantes que contribuyen a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación son los factores psicosociales.

Para la OIT (2016) los factores psicosociales en el trabajo son:

...Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo... (p. 12).

En cuanto a los factores psicosociales considerados como riesgos laborales, en México, 89% de



las empresas aseguran contar con programas y actividades dirigidas a garantizar los derechos laborales y condiciones seguras, y a disminuir los riesgos en el trabajo (Pacto Mundial México, 2021). Según datos del Gobierno de México (2022), 75% de los mexicanos padece fatiga por estrés laboral, donde la presión constante en el entorno laboral puede conducir a un hartazgo físico y una saturación mental en el trabajador.

Cuando se generan ambientes no propicios para un buen desarrollo laboral, éstos generan diversos problemas que no sólo afectan la salud física, sino también la estabilidad emocional. Las consecuencias que se pueden presentar a largo plazo son: disminución en la productividad, decadencia en la calidad de vida, enfermedades, trastornos de depresión y ansiedad, problemas familiares, riesgos de alcoholismo y otras adicciones (Gobierno de México, 2022).

2. Metodología

El estudio sigue los lineamientos de una investigación descriptiva del tipo exploratorio de diseño transversal y de corte correlacional, donde se aplicó un instrumento de medición para recolectar información sobre los factores psicosociales en los centros de trabajo; así como evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 por parte de las pymes del municipio de Hermosillo, Sonora.

En una primera etapa, el proyecto de investigación implicó la ciencia básica por tratarse de un estudio exploratorio, el cual se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo en cada una de las pymes seleccionadas de forma aleatoria. En ese sentido, la población de estudio comprendió al universo de pymes oficialmente registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) editado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que, de acuerdo con datos del 2023, en el municipio de Hermosillo, Sonora, operan 4,574 pymes.



El nivel de confianza que se utilizó fue del 95% y con un error máximo aceptable de $\pm 5\%$. (de “acertar en la representatividad de la muestra”). La certeza total siempre es igual a uno, las posibilidades a partir de esto son “p” de que sí ocurra y “q” de que no ocurra ($p + q = 1$). Cuando no se tiene marcos de muestreo previos, se usa un porcentaje estimado de 50%, es decir, $q=p=50\%$, en términos de proporciones. El cálculo de la muestra se obtuvo a partir de la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * (p * q)}{e^2 + \frac{(Z^2 * [p * q])}{N}}$$

En donde:

N = Tamaño de la población.

n = Tamaño de la muestra.

Z = Nivel de confianza deseado. Para 95%, el valor de $Z=1.96$

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito).

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso).

e = Nivel de error dispuesto a cometer.

Con base en la aplicación de la fórmula anterior, la muestra para el trabajo de investigación fue de 385 pequeñas y medianas empresas. Tal y como se mencionó anteriormente, las muestras probabilísticas requieren la determinación del tamaño de la muestra y de un proceso de selección aleatoria que asegure que todos los elementos tengan la misma probabilidad de ser elegidos (Given, 2008; Otzen & Manterola, 2017). En ese orden de ideas, se diseñó un directorio en Microsoft Excel® con todas las pymes que provea el DENUe de acuerdo con las características de la población; es decir, pequeñas y medianas empresas en todos los sectores o actividades económicas.

Se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple del total poblacional, aplicando los criterios de exclusión determinados por el grupo de investigación a cargo, los cuales son: servicios bancarios y

financieros, consultorios médicos, oficinas gubernamentales, sector salud, sector educativo y oficinas de consultoría, capacitación y asesoría empresarial, la muestra con la cual se trabajó fue de 213 pymes, de las cuales 157 (73.7%) son pequeñas empresas, mientras que, 56 (26.3%) son medianas.

El estudio utilizó la técnica de recolección de datos a través de la encuesta, dado su carácter transversal y predictivo (Ato et al., 2013). Se validó un cuestionario previamente, para ser aplicado directamente a los trabajadores y mandos medios (jefes de departamento, gerentes, directores, propietarios, jefes de área, jefes de sección) de las empresas seleccionadas, siguiendo un protocolo de generación de números aleatorios con la ayuda de Microsoft Excel® con la finalidad de cumplir con el criterio de enumerarlos y, por ende, de proceder a la selección de las unidades muestrales con inclusión probabilística.

La encuesta, instrumento de captación de datos, constó de 35 ítems, divididos en 2 secciones con temáticas específicas. La primera refiere a los datos generales de los encuestados; la segunda, con una escala de Likert se generó un conocimiento práctico sobre la cultura organizacional para un desarrollo sostenible y saludable, al tener como base los factores psicosociales en el logro del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.

El análisis y procesamiento de datos se realizó a través del software estadístico SPSS v23, versión Windows en español®. Se hizo uso de la estadística descriptiva y multivariada para el tratamiento de los datos, de acuerdo con la tabla 1, donde se especifica el proceso metodológico utilizado en la investigación.



Tabla 1

Ficha metodológica.

Diseño y método de investigación	Investigación descriptiva del tipo exploratorio y de diseño transversal y corte correlacional.
Instrumentos de investigación	Se aplicarán una serie de instrumentos para recolectar información sobre los factores psicosociales en los centros de trabajo; así como evaluar el grado de cumplimiento del ODS 3 y su relación con la disminución de los factores psicosociales.
Participantes/ encuestados	La población estará conformada por las pequeñas y medianas empresas (pymes) del municipio de Hermosillo, Sonora registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) editado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que, de acuerdo a datos del 2023, operan 4,574 pymes.
Muestra	La muestra con la cual se trabajó fue de 213 pymes, de las cuales 157 (73.7%) son pequeñas empresas, mientras que, 56 (26.3%) son medianas.
Tratamiento estadístico	Se utilizó una muestra probabilística aleatoria simple. Del total poblacional, aplicando los criterios de exclusión determinados por el grupo de investigación a cargo, los cuales son: servicios bancarios y financieros, consultorios médicos, oficinas gubernamentales, sector salud, sector educativo y oficinas de consultoría, capacitación y asesoría empresarial.
Recopilación de datos	Tipo cuestionario aplicado por medio de dos vías: 1) In situ y; 2) On line a través de <i>Google de forms</i> .
Análisis de datos	IBM SPSS <i>Statistics is software for advanced statistical analysis</i> , versión 23 en español.

Fuente: elaboración propia.

3. Resultados

Como parte de los resultados descriptivos de la muestra se presentan los siguientes hallazgos. Por un lado, se presenta el grado de satisfacción en el logro del ODS 3 por parte de los gerentes de las pymes, el cual está indicado por su media de 4.3144 en una escala de 1 al 5, con una desviación estándar de 0.6965, mientras que, el grado de disminución de los factores psicosociales está dado por su media de 3.87 con una desviación estándar de 0.9670. Ambos resultados sobresalen por ser superiores a la media de 3 en la propia escala de Likert utilizada, lo que significa que las estrategias empleadas para disminuir los factores psicosociales en función que se conoce y se consigue cumplir con el mandatorio dictado en el objetivo de desarrollo sostenible número 3 [Salud y Bienestar].

Por otro lado, se precisa que, el género predominante en los puestos de trabajo son los hombres, con un 59.2%, mientras que, las mujeres representan 40.8% del total de la muestra. El grado de estudios más sobresaliente fue licenciatura con un 64.8%, seguido por bachillerato con 16%. La edad del participante oscila en el rango de 18 a 70 años con una media de 36.69 años y una desviación estándar de 11.035 años. Por último, el año de inicio de operaciones más antiguo de las empresas participantes fue en 1923, mientras que el año más reciente fue en 2023.

La muestra estuvo compuesta por 157 (73.7%) pequeñas empresas y 56 (26.3%) medianas empresas. La actividad económica de las pymes está representada por los sectores de participación, los cuales se muestran en la tabla 2.



**Tabla 2.***Sectores económicos en donde participan las PyMes de Hermosillo, Sonora.*

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje
Automotriz	22	10.3
Construcción	16	7.5
Electrónica	4	1.9
Aeroespacial	3	1.4
Software/TIC	4	1.9
Comercio (al por mayor y al por menor)	33	15.5
Metalmecánica	3	1.4
Agroindustrial	10	4.7
Muebles y decoración	13	6.1
Agropecuaria	12	5.6
Textil	4	1.9
Eléctrica	10	4.7
Servicios (transporte, alojamiento, bebidas y alimentos)	38	17.8
Comunicaciones	6	2.8
Minería	5	2.3
Otro sector	30	14.1
Total	213	100.0

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS.

Asimismo, se determina, por un lado, que las empresas han contribuido en un 75.6% en el logro del ODS 3; es decir, el sector empresarial está colaborando de forma proactiva y positiva en la consecución de los ODS con rumbo a lograr la Agenda 2030. Con esto, se da respuesta a la pregunta de investigación número 1. En ese mismo orden de ideas, y como respuesta a la pregunta 2 que se formuló, las empresas han favorecido en disminuir los riesgos psicosociales en un 66.7% y con ello, en disminuir la probabilidad de afectar negativamente en la salud y bienestar de los trabajadores, así como reducir el nivel de estrés laboral en los centros de trabajo.

Por último, y de acuerdo con el modelo de regresión lineal estadístico generado a partir del método de pasos sucesivos con el criterio de probabilidad de F para que las variables entren al modelo menor a 0.05; en ese sentido, el modelo se ajusta en ($R=0.639$; $R^2=0.409$; $DW=1.905$; $F=145.962$; $p=0.001$). Dichos parámetros y resumen del modelo se pueden observar con más detalle en la tabla 3.

Tabla 3

Resumen del modelo de regresión lineal.

R	R^2	R^2 ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio					Durbin- Watson
				Cambio o en R^2	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	
0.639	0.409	0.406	0.745	0.409	145.962	1	211	0.000	1.905

a. Predictores: (Constante), ODS 3

b. Variable dependiente: factores psicosociales

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos calculados en el SPSS.

De acuerdo a la tabla 3, se tiene, por un lado, el coeficiente de correlación simple ($R=0.639$) mide el grado de asociación lineal entre las dos variables. En ese sentido, existe una asociación lineal positiva de 63.9% entre los factores psicosociales y el ODS 3, por lo que resulta factible determinar el modelo y/o ecuación de regresión lineal. Por otro lado, el coeficiente de determinación se define a partir del coeficiente de correlación múltiple ($R^2=0.409$) y mide la proporción de variabilidad de la variable dependiente explicada por la variable independiente introducida; es decir, 40.9% de la reducción de los factores psicosociales se debe al logro del objetivo de desarrollo sostenible número 3 [Salud y Bienestar]. El valor de ANOVA (análisis de la varianza) proporciona el estadístico F ($F=145.962$, $p=0.001$) a partir del cual se puede contrastar la H_0 de que R^2 es igual a 0 o lo que es lo mismo, las dos variables no están correlacionadas. Por lo tanto, el p-valor asociado al estadístico F es menor que el nivel de significancia ($p<0.05$), se rechaza la hipótesis nula planteada.



El estadístico *Durbin Watson* ($DW=1.905$), explica la autorrelación o interdependencia entre el residuo correspondiente a cada observación de las variables; es decir, el valor observado en una variable para un individuo no debe estar influenciado en ningún sentido por los valores de esta variable observados en otro individuo; en ese sentido, como el valor del estadístico *DW* es próximo a 2 se asume que los residuos son interdependientes o no están correlacionados.

La tabla 4 explica a detalle los coeficientes del modelo estadístico generado. El grado de cumplimiento del ODS 3 incide en la disminución de los factores psicosociales en las pymes en un 63.91% ($\beta=0.639$, $t=12.081$, $p=0.001$), como respuesta a la pregunta número 3 de la presente investigación.

Tabla 4.

Coeficientes de regresión del modelo estadístico.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
	β	Error estándar	β				Tolerancia	VIF
(Constante)	0.038	0.321			0.118	0.906		
ODS 3	0.888	0.073	0.639		12.081	0.000	1.000	1.000
<i>Variable dependiente: factores psicosociales</i>								

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS.

Para medir la correlación entre las variables se utilizó el estadístico Rho de Spearman por tratarse de una prueba no paramétrica, ya que los datos no cumplen con el supuesto de una distribución y comportamiento normal; en ese sentido, se corroboró la existencia de una correlación positiva

moderadamente fuerte entre las variables ($\rho=0.615$, $p=0.001$ [bilateral]).

Por último, si se analiza el efecto del ODS 3 en la disminución de los factores psicosociales por el tamaño de la empresa, se tiene los siguientes resultados. Para la pequeña empresa ($R=0.632$; $R^2=0.399$; $DW=1.967$; $F=103.100$; $p=0.001$) y con un efecto explicativo sobre la variable de respuesta ($\beta=0.632$; $t=10.154$; $p=0.001$); mientras que, para la mediana empresa ($R=0.643$; $R^2=0.414$; $DW=2.030$; $F=38.084$; $p=0.001$) con un efecto explicativo en la varianza de la variable de respuesta ($\beta=0.643$; $t=6.171$; $p=0.001$).

Los resultados anteriores, indican que el grado de cumplimiento del ODS 3 incide de forma positiva en la disminución de los factores psicosociales en las pymes de Hermosillo, Sonora; sin embargo, el peso del efecto es diferente para cada tamaño de empresa. Para corroborar este resultado, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney para dos muestras independientes, con la finalidad de comparar si dos medias muestrales provienen de la misma población, así como para probar si dos medias muestrales son iguales o no. En ese sentido, la tabla 5 indica el resultado de la prueba U de Mann-Whitney ($U=0.012$ y $U=0.010$, $p=0.05$), la cual p-valor se encuentra debajo del nivel de significancia ($\alpha=0.05$), con lo cual se rechaza H_0 y se concluye que existe una diferencia estadísticamente significativa entre los dos tamaños de empresas.



Tabla 5
Prueba U de Mann-Whitney

	ODS 3	Disminución de los Factores Psicosociales
U de Mann-Whitney	3407.500	3384.500
W de Wilcoxon	15810.500	15787.500
Z	-2.502	-2.560
Sig. asintótica (bilateral)	0.012	0.010

a. *Variable de agrupación: Rango de empleados de la empresa*

Fuente: elaboración propia, a partir de los datos obtenidos en el SPSS.

4. Conclusiones

Con base en lo anterior, se puede concluir que el tejido empresarial ha trabajado de forma proactiva después de la pandemia por el Covid-19 en disminuir los factores psicosociales que pueden ocasionar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores, mediante el conocimiento y logro del ODS 3 relacionado con la salud y bienestar. No es una tarea fácil, no obstante, se torna necesario, ya que asumen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud del trabajador.

En cuanto al conocimiento y logro de los objetivos de desarrollo sostenible por parte del sector empresarial, es importante que las empresas continúen apropiándose de su consecución y, no sólo del

ODS 3, sino de los 17 ODS, ya que de alguna u otra forma inciden en el cumplimiento de la Agenda 2030. A partir de la presente investigación, se pudo comprobar que el ODS 3 [Salud y Bienestar] si tiene un efecto positivo en la disminución de los factores psicosociales, así como el tener una correlación moderadamente fuerte entre ambas variables, lo que indica que las estrategias que se están implementando a la fecha han tenido un resultado favorable.

Por último, el trabajo no solo es la fuente de ingresos para satisfacer las necesidades básicas, sino que también puede tener un impacto positivo en la salud social, física y mental, así como en el bienestar de los trabajadores y, si éste se relaciona de una forma práctica con el logro y consecución de los ODS el efecto será aún mayor y satisfactorio.

Referencias

- Ato, M., López, J.J., & Benavente, A. (2013). *Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
<https://doi.org/doi:10.6018/analesps.29.3.178511>
- Comisión Económica para América Latina, CEPAL (2019). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe*.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Comisión Económica para América Latina, CEPAL [Naciones Unidas]. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago Repositorio CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf



- Comisión Económica para América Latina, CEPAL. (2018). [Naciones Unidas]. (2018). Objetivos de Desarrollo del Milenio. <https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/objetivos-desarrollo-milenio>
- Given, L.M. (2008). *Sampling frame*. In The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412963909>
- Gobierno de México. (2022). Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. <https://www.gob.mx/promosalud/es/articulos/que-es-un-entorno-de-trabajo-saludable-y-seguro>
- Ibarra-Morales, L.E.; Paredes-Zempual, D. & Huerta-Dueñas, M. (2021). Monitoreo de buenas prácticas empresariales para el cumplimiento de los objetivos del Desarrollo Sostenible. Un estudio exploratorio, Sonora, México. *Revista Ágora de Heterodoxias*, 7(1), 30-52. <http://doi.org/10.5281/zenodo.6480578>
- Muñoz-Torres, M. J., Fernández-Izquierdo, M.Á., Rivera-Lirio, J.M., Ferrero-Ferrero, I., Escrig- Olmedo, E., Gisbert-Navarro, J.V., & Marullo, M.C. (2018). An assessment tool to integrate sustainability principles into the global supply chain. *Sustainability*, 10(3), 535. <https://doi.org/10.3390/su10020535>
- Naciones Unidas [ONU]. (2023). Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2023: Edición especial. Por un plan de rescate para las personas y el planeta. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*r6xkv6*_ga*OTY2NTQ4ODI5LjE2OTcxMzAxMTA.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcxMzg5MDIwNC4yLjAuMTcxMzg5MDIwOC4wLjAuMA
- Pacto Mundial México. (2021). Las empresas mexicanas por la Agenda 2030 en la Década de Acción. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/654378/ODS_reporte_Sector_Privado_MX_final-comprimido.pdf
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). Oficina Internacional de Trabajo. Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo. *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 8(1-2), 13-21. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2024). Organización Mundial de Salud. Preguntas más frecuentes. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20la,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades%C2%BB>.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022). Objetivos de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Sudman, S. (1976). Sample Surveys. *Annual Review of Sociology*, 2(1), 107-120. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.02.080176.000543>

