

Los factores psicosociales en las mujeres son clave en el éxito laboral de las mipymes de servicios técnicos

Socio-psychological Factors in Women as a Key to Professional Success in MSE Technical Service Providers

Adolfo Ramírez Román¹
Jacqueline Chabat Uranga²
Ángel Suárez Álvarez³
Luis Alberto Rodríguez Rodríguez⁴

Recibido: 14/09/2024
Revisado: 24/10/2024
Aceptado: 16/12/2024

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:
<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2025.9.1.2079>



Resumen

El estudio contribuye en el desarrollo del éxito laboral como modelo para las empresas micro y pequeña empresa (mipyme). El objetivo es analizar el grado en que los factores psicosociales en mujeres representan el éxito laboral en la mipyme. Se aplicaron cuestionarios al personal de la empresa. Los hallazgos muestran que los factores psicosociales en mujeres influyen en el éxito laboral de la empresa de servicios técnicos, generando ventaja competitiva del servicio con cambios tecnológicos desafiantes en las mujeres.

Palabras clave

Empresa, éxito laboral, psicosocial

Abstract

This study contributes to the development of professional success as a model for micro and small businesses. Our objective is to analyze the extent to which socio-psychological factors in women constitute professional success in MSEs in Boca del Río, Veracruz. To accomplish this, questionnaires were administered to company personnel. Findings indicate that socio-psychological factors in women influence professional success in technical services businesses, enhancing their competitive advantage in the face of challenging technological changes.

Keywords

Company, professional success, socio-psychological

Introducción

La empresa de servicios técnicos en el ámbito del mantenimiento del sector hotelero tiene incertidumbre en la demanda con referencia a las estaciones del año. Los aspectos psicosociales en las mujeres con respecto a las oportunidades de crecimiento, de la autoconfianza en el desarrollo de las actividades, del miedo a cometer errores y del conocimiento de la competencia, son claves para el éxito empresarial.

El éxito laboral permite estabilidad económica en el personal, conservando un ambiente laboral seguro conforme a las necesidades del servicio y las habilidades del personal. Sin embargo, se destaca que la inflación, la competencia desleal y los precios desbalanceados del servicio del sector hotelero son obstáculos que no favorecen a la mipyme en su crecimiento consolidado. Hay estudios donde se analizan los factores psicosociales de la mujer como una incidencia en las relaciones personales e impacto laboral, como lo menciona Bravo (2022), con antecedentes de análisis desde 1908 por los académicos McDougall y Ross en el área de la psicología social. Se encontraron estudios comparativos entre empresas de diversos sectores económicos y considerando los factores socioeconómicos (Bernáldez y Rodríguez, 2023).

Es importante el fortalecimiento del entorno psicosocial desde la perspectiva de la mujer por su influencia administrativa y por su crecimiento en la ocupación de puestos directivos hasta en el nivel operativo, también considerando los estudios y la propuesta realizados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para el combate de los riesgos de estrés en los trabajadores en conjunto con otras instituciones nacionales e internacionales (Mercado et al., 2021).

Por ello, el presente estudio tiene como finalidad analizar el grado en que los factores psicosociales en mujeres es la clave del éxito laboral de la mipyme de servicios técnicos.

Según Miranda et al. (2022), una forma de transformar la gestión empresarial en una herramienta, con un enfoque integral, y en búsqueda del desarrollo académico y empresarial es por medio de las buenas prácticas de estandarización de la norma internacional ISO 26000, que se enfoca en fomentar la mejora en la calidad de vida de su entorno, generando sinergia entre el ente social y empresarial, como se describe en el estudio de la perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial.

Es importante mencionar que la falta de uso de estrategias de mercadotecnia y la falta de personal con competencia certificables influye en no optimizar las capacidades y el alcance de los resultados, que actúa en los factores psicosociales generando cambios de estructura organizacional no congruentes con las estrategias y políticas funcionales.

Como lo mencionan Anaya-Velasco et al. (2021), los factores psicosociales relacionados con el trabajo han cobrado relevancia alrededor del mundo, lo cual ha requerido mayor profundidad y énfasis en su estudio.

Revisión de la literatura

Por medio de la creatividad e innovación de las habilidades y actitudes del personal, la micro y pequeña empresa supera las limitaciones económicas y financieras (Navarrete y Sandoval, 2024).

Por ejemplo, donde las micro y pequeñas empresas han estado en desventaja frente a las grandes empresas respecto a la digitalización e innovación (Eller et al., 2020).

Como elemento trascendental, la innovación desempeña un papel fundamental para desarrollar ventajas competitivas en las empresas, donde es una estrategia para que los factores psicosociales beneficien el desempeño de las habilidades del personal (Kato-Vidal, 2019).

Para Navarrete et al. (2022), la diversidad de estudios psicosociales es influenciada por las actividades de responsabilidad social a partir de los recursos aplicados en el ámbito económico, y la disponibilidad del personal, con perspectivas de escasez del impacto en la estructura empresarial, por requerir enormes esfuerzos para su consideración en el presupuesto.

También se tiene que la responsabilidad social empresarial es una fuente de innovación y desempeño en las empresas estudiadas, lo que llevado a la práctica representa ventaja competitiva y creación de valor (Nahuat et al., 2021).

De acuerdo con el informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre medicina del trabajo, titulado Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención, se define a los factores como:

Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, a través de percepciones, experiencias con impacto en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Anaya-Velasco et al., 2021).

Considerando aspectos de influencia tecnológica en el ambiente laboral, las prácticas de gestión empresarial contemporáneas fomentan procesos más eficientes, ágiles, autónomos y personalizables, que promueven un ambiente laboral que disminuye el impacto psicosocial negativo, como el análisis del riesgo psicosocial (Soliz, 2022).

En el estudio de Ramos et al. (2021), las agencias distribuidoras de automóviles, como un factor psicosocial, podrían influir positiva o

negativamente en el rendimiento de los colaboradores de la empresa. En aspectos relevantes de las actividades humanas, conlleva en centrarse en las necesidades psicológicas del trabajador a partir de los requerimientos de la Norma Oficial Mexicana, que menciona lo siguiente:

De acuerdo con el Diario Oficial de la Federación (2018) la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 indica los factores de riesgos psicosocial en el trabajo, estableciendo los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. Es importante considerar que los factores psicosociales se definen como las condiciones del trabajo que, al interrelacionarse con las condiciones físicas, biológicas y/o ergonómicas, así como las experiencias y percepciones pueden estimular o afectar su salud, su calidad de vida o bienestar (DOF, 2018).

Dichos riesgos modifican el entorno influenciado por la globalización, creando contextos de negocios competitivos mediante estrategias que reformulen el sistema de gestión empresarial interno (Blanco-Ariza et al., 2020).

Se presentan aportaciones fundamentadas en la optimización de la productividad, destacando que la medición de la gestión integral, orientada a la generación de empleos dignos se refleja en la calidad de vida de la población que rodea a la empresa. Asimismo, se propone que un ambiente estratégico funciona como un recurso para el establecimiento de los objetivos y la fomentar una cultura industrial elevada, en un entorno laboral familiar con capacidad de aprender (Gutiérrez et al., 2023).

Con respecto a modelos estructurados, se menciona que las mujeres maltratadas experimentan un estado disociativo que las lleva a negar la parte violenta de su agresor mientras desarrollan un vínculo afectivo con el comportamiento que perciben como más asertivo (Bravo, 2022).

En un entorno general con impacto en el bien común, la evaluación del desempeño efectivo de un gobierno representa el éxito estable a pesar de las fluctuaciones económicas y sociales del entorno empresarial, con la evaluación del riesgo laboral inmerso en la secuela de una emergencia sanitaria con efectos en el horario de trabajo y aislamiento social (Ibarra et al., 2022).

Por lo tanto, el ambiente psicosocial influye en las condiciones laborales y de los propios colaboradores, por medio de las modificaciones del horario de descanso, de la alimentación que provoca violencia laboral perjudicando la inclusión con liderazgo negativo (Mariscal et al., 2021).

Con un ambiente laboral negativo, las pymes enfrentan importantes limitaciones de recursos, por lo que esto puede inhibir sus actividades de innovación (Audretsch y Guenther, 2023).

Se tienen estudios de factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, donde se señala que las nuevas formas de trabajo han adquirido nuevos riesgos y enfermedades laborales. Estas “nuevas formas de organización del trabajo implican riesgos y oportunidades de diferente naturaleza” (Díaz et al., 2023).

Además, una de las problemáticas identificadas es que los éxitos están limitados a una evaluación y cumplimiento de las normas que rigen en cada país, dejando de lado los aspectos que son trascendentales para atender y corregir las deficiencias que existen en cada uno de los sectores organizacionales, en los puestos, las áreas y los departamentos (Motta, 2022).

Metodología

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo de tipo correlacional de naturaleza transversal. Se utiliza la técnica del cuestionario con el objetivo de analizar el grado en que los factores psicosociales en mujeres representan una ventaja integral con alcance en las mipymes del municipio de Boca del Río, Veracruz, en el periodo de junio-agosto de 2024.

El instrumento de medición se diseñó con 11 preguntas de escala tipo Likert de cinco niveles que consisten en totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), en desacuerdo (3), totalmente en desacuerdo (2) y no aplica (1), con un grado de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.756, lo cual se considera aceptable para el análisis de las variables de éxito laboral y factores psicosociales, al capturarse los datos en un formulario Forms Office, generado para el estudio de una empresa que satisface las necesidades técnicas de instalaciones industriales en el sector hotelero de Boca del Río. De la aplicación del instrumento, se obtuvieron respuestas válidas de 25 participantes, que conforman el total del personal de la empresa.

Se analizó la información mediante el uso de Excel, con la aplicación en línea Statistics, complementándose con el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, por sus siglas en inglés), con un análisis exploratorio y descriptivo de los datos. La investigación fue documental y de campo, y se basó en la percepción de los participantes en cuanto al éxito laboral.

De los encuestados, las mujeres representan el 72% equivalente a 18 participantes con una edad promedio de 26 años, con un nivel de estudio de licenciatura e ingeniería en todos los casos. Por lo tanto, se plantea que la hipótesis implica que la clave de éxito laboral de la mipyme de servicios técnicos es influenciada por el impacto de los factores psicosociales de las mujeres.

Las dimensiones de las variables de éxito laboral y factores psicosociales se relacionan con las siguientes preguntas del instrumento que tienen elementos establecidos en la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018.

Las preguntas de la dimensión condición en el ambiente de la variable éxito laboral son las siguientes.

D1.1 Los recursos materiales son suficientes para cumplir con las actividades.

D1.2 Los recursos humanos son suficientes para cumplir con los objetivos.

D1.3 Las actividades de producción se realizan por medio de procedimientos.

D1.4 Las herramientas se actualizan de acuerdo con las necesidades del cliente.

D1.5 La capacitación que se ofrece fortalece el ambiente organizacional.

Las preguntas de la dimensión falta de control y autonomía de la variable factores psicosociales son las siguientes.

D2.1 Las jornadas de trabajo son extensas de manera frecuente en el puesto de trabajo.

D2.2 El ritmo de trabajo es acelerado sin considerar los tiempos de descanso.

D2.3 En las actividades ejecutadas, hay falta de control y autonomía.

D2.4 La relación con los compañeros de trabajo es deficiente.

D2.5 Las actividades tienen escasa retroalimentación del desempeño.

D2.6 Se presenta violencia laboral para el desarrollo de las actividades complejas.

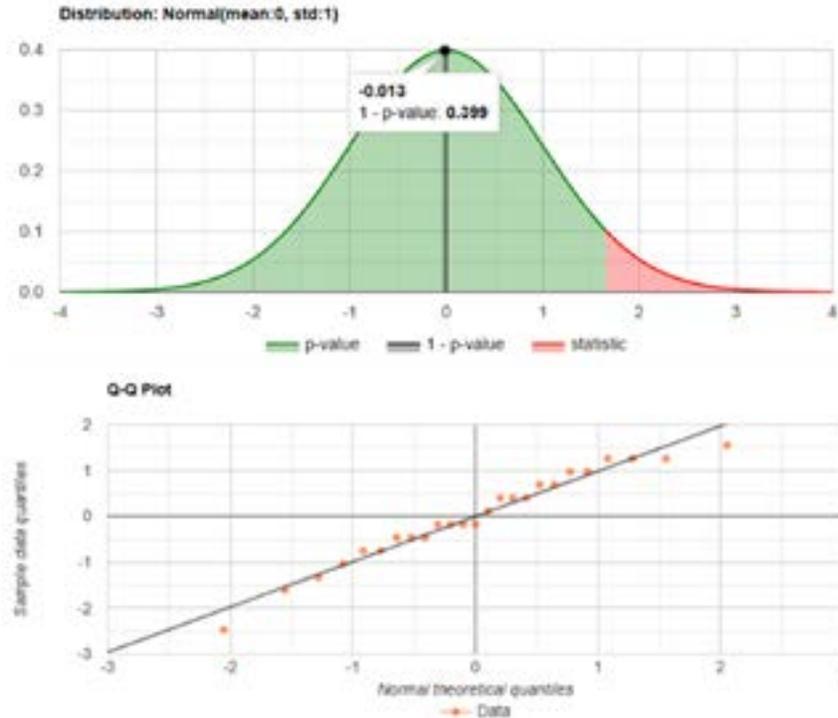
Resultados

La prueba de Shapiro-Wilk no mostró una desviación significativa de la normalidad en los resultados de la variable uno (V1) éxito laboral, donde $W(25) = 0.9644$, $p = 0.5096$. Como parámetros de la variable, se tiene un promedio (\bar{x}) de 18.6, con una desviación estándar de (S) 3.4761, con una forma de asimetría potencialmente simétrico, con un valor de $p = 0.268$ (Statistics Kingdom, 2024).

El valor p es igual a 0.5096, ($P(x \leq -0.02405) = 0.4904$). Esto significa que la probabilidad de error de tipo I, rechazando un H_0 correcto, es demasiado alta: 0.5096 (50,96%). Cuanto mayor sea el valor p, más admitirá H_0 . El tamaño del efecto observado KS - D es muy pequeño, 0.09643.

El estadístico de prueba W es igual a 0.9644. En la Figura 3.1, se representa gráficamente los resultados.

Figura 3.1
Representación gráfica de los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk en los datos de la variable uno éxito laboral

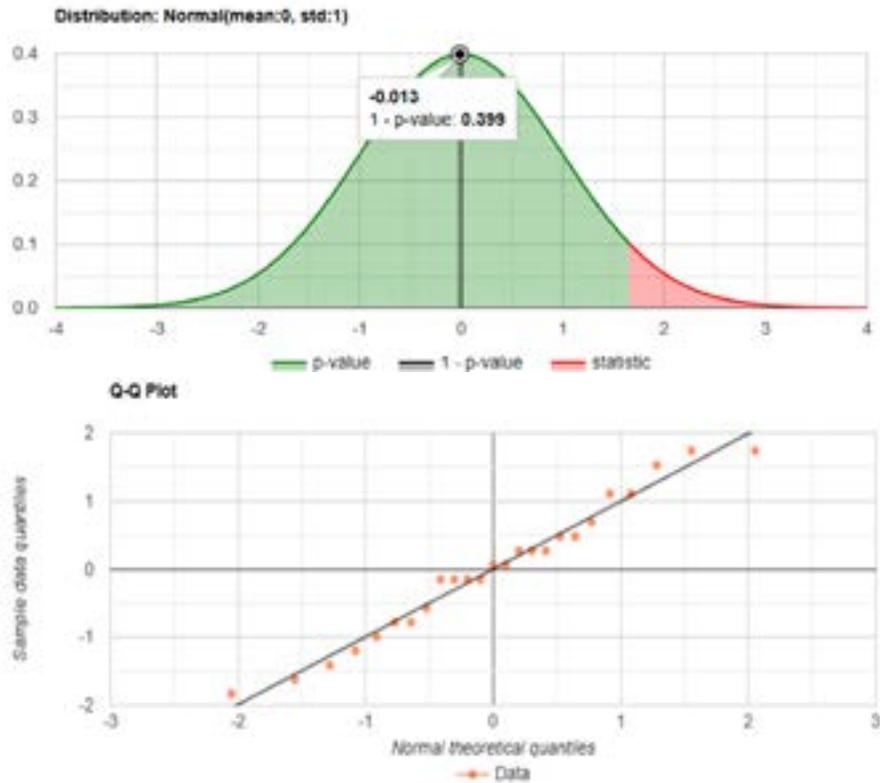


Nota. Los gráficos representan los resultados de normalización de la variable uno éxito laboral.
Fuente: elaboración propia.

En la segunda prueba de Shapiro-Wilk, no mostró una desviación significativa de la normalidad en los resultados de la variable dos (V2) factores psicosociales, donde $W(25) = 0.9687$, $p = 0.612$. El valor p es igual a 0.612, $(P(x \leq -0.2847) = 0.388)$. Esto significa que la probabilidad de error de tipo I, rechazando un H_0 correcto, es demasiado alta: 0.612 (61.2%). Cuanto mayor sea el valor p, más admitirá H_0 . Como parámetros de la variable, se tiene un promedio (\bar{x}) de 21.72, con una desviación estándar de (S) 4.7655, con una forma de asimetría potencialmente simétrica, con un valor de $p = 0.973$. El tamaño del efecto observado KS - D es muy pequeño, 0.12. El estadístico de prueba W es igual a 0.9687. En la Figura 3.2, se representa gráficamente los resultados, como el caso de la variable uno, los datos están en la región del 95% de aceptación: (0.9195, 1).

Figura 3.2

Representación gráfica de los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk en los datos de la variable dos factores psicosociales



Nota. Los gráficos representan los resultados de normalización de la variable dos factores psicosociales.

Fuente: elaboración propia.

También se muestran los resultados de la estadística descriptiva de cada variable y su relación con la escala de Likert en las tablas 1, 2 y 3.

Tabla 3.1

Resultados de la variable 1: éxito laboral V1

Datos	Dimensiones				
	D1.1	D1.2	D1.3	D1.4	D1.5
Promedio	3.84	3.64	3.64	3.56	3.92
Varianza	0.56	1.16	1.07	1.01	1.08
Desviación estándar	0.75	1.08	1.04	1.00	1.04

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos que implica el promedio, la varianza y desviación estándar de las cinco dimensiones de la condición en el ambiente de la variable éxito laboral.

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.2
Resultados de la variable 2: factores psicosociales V2

Datos	Dimensiones					
	D2.1	D2.2	D2.3	D2.4	D2.5	D2.6
Promedio	3.28	3.64	3.84	3.68	3.44	3.84
Varianza	1.46	1.16	0.64	1.14	1.17	1.47
Desviación estándar	1.21	1.08	0.80	1.07	1.08	1.21

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos que implica el promedio, la varianza y desviación estándar de las seis dimensiones de falta de control y autonomía de la variable factores psicosociales.
Fuente: elaboración propia.

Como se indica, la percepción del personal que participó refleja que está “de acuerdo”, con referencia a la relación de las dos variables en estudio, considerando la frecuencia de la escala de Likert en la Tabla 3.3.

Tabla 3.3

Frecuencia de la escala de Likert		Total de variable V1	Total de variable V2
Escala			
5	Totalmente de acuerdo	30	33
4	De acuerdo	46	57
3	En desacuerdo	34	37
2	Totalmente en desacuerdo	14	16
1	No aplica	1	7

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos de los resultados de cada variable del instrumento aplicado de acuerdo con la escala de Likert.

Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la correlación entre las dimensiones y variables se tiene la Tabla 3.4 de resultados que indica el índice de correlación entre las dimensiones. Se presenta una correlación baja de 0.262 entre las dos variables, y se resaltan los valores con un índice de correlación mayor de cada fila en la Tabla 3.4.

Tabla 3.4
Índice de correlación de las variables

	Variable 1: éxito laboral					Variable 2: factores psicosociales					
Ítem	D1.1	D1.2	D1.3	D1.4	D1.5	D2.1	D2.2	D2.3	D2.4	D2.5	D2.6
D1.1	1										
D1.2	0.18	1									
D1.3	0.19	0.48	1								
D1.4	0.35	0.23	0.40	1							
D1.5	0.41	0.50	0.51	0.41	1						

	Variable 1: éxito laboral					Variable 2: factores psicosociales						
D2.1	0.33	-0.08	0.05	-0.03	0.22	0.22	1					
D2.2	0.44	0.10	0.18	0.08	0.05	0.47	0.47	1				
D2.3	0.16	-0.41	0.13	-0.04	-0.17	0.52	0.51	0.51	1			
D2.4	0.51	-0.10	0.04	0.25	-0.14	0.30	0.51	0.42	0.42	1		
D2.5	0.55	0.25	0.30	0.11	0.48	0.54	0.43	0.23	0.45	0.45	1	
D2.6	0.66	-0.11	0.15	0.21	0.22	0.54	0.43	0.57	0.47	0.37	0.37	1

Nota. Esta tabla muestra valores cuantitativos de los resultados del índice de correlación entre las dimensiones de las dos variables.

Fuente: elaboración propia.

Discusión

En este estudio, se analizó la correlación entre las dimensiones de dos variables: éxito laboral y factores psicosociales, en el ambiente laboral de la empresa de servicios técnicos al sector hotelero de la ciudad de Boca del Río. Los resultados indican que éxito laboral es influenciado por los factores psicosociales, donde las mujeres representan un papel importante en el desempeño administrativo y operativo de la empresa. Se tienen los siguientes hallazgos con respecto a los resultados del índice de correlación.

El ítem D1.1 Los recursos materiales son suficientes para cumplir con las actividades tiene una correlación mayor de 0.5 con los ítems D2.4, que implica la relación con los compañeros de trabajo es deficiente, D2.5 que refiere a las actividades tienen escasa retroalimentación del desempeño, y con D2.6 respecto a la violencia laboral para el desarrollo de actividades complejas.

El ítem D1.5 La capacitación que se ofrece fortalece el ambiente organizacional presenta una correlación de 0.51 con el ítem D1.3 respecto a las actividades de producción que se realizan mediante procedimientos.

El ítem D2.3 En las actividades ejecutadas hay falta de control y autonomía tiene una correlación de 0.52 con el ítem D2.1 en cuanto a que las jornadas de trabajo son extensas de manera frecuente en el puesto de trabajo.

El ítem D2.4 La relación con los compañeros de trabajo es deficiente presenta una correlación de 0.51 con el ítem D2.2 El ritmo de trabajo es acelerado sin considerar los tiempos de descanso.

Se recomienda complementar mediante estudios de análisis postural con apoyo de las disciplinas de la ergonomía, como factor esencial, para el éxito continuo de la administración y el desarrollo de estrategias congruentes con las necesidades del mercado. Se debe examinar con detalle la satisfacción laboral, factores ambientales, y la evaluación de los puestos de trabajo por medio de una propuesta de estudio de la ergonomía cognitiva respecto al sector laboral de la empresa, que involucre la carga mental laboral, la toma de decisiones, la interacción con las máquinas o el equipo digital, la fiabilidad humana, el estrés laboral y su respectiva capacitación.

Conclusiones

Los factores psicosociales tienen un impacto significativo en el éxito laboral y en el desarrollo organizacional empresarial con influencia en el comportamiento de las mujeres, lo cual hace la diferencia entre una competencia rígida influenciada por el estrés laboral.

Estadísticamente, para ambas variables analizadas por medio de la normalización, se tiene que el valor $p > \alpha$ significa que se acepta la H_0 . Se supone que los datos se distribuyen normalmente. La magnitud de la diferencia entre la distribución de la muestra y las distribuciones normales es mínima. Dado que la suposición nula no se puede rechazar, se puede ignorar el tamaño del efecto.

Los hallazgos del presente estudio revelan que las dimensiones propuestas constituyen una base sólida para desarrollar proyectos robustos que permitan generar resultados confiables. Además, la participación del personal involucrado en la construcción de un ambiente laboral saludable y seguro. Por lo tanto, fomentar la importancia de los factores psicosociales en los puestos de trabajo, promoviendo la importancia de las mujeres en el sector laboral, debe ser una estrategia para prosperar en el entorno empresarial competitivo. Es importante promover la inversión en los estudios de la influencia de los factores psicosociales para fortalecer la ventaja competitiva en el servicio técnico al sector hotelero.

Las metodologías que se ofrecen mediante la normativa y guías, como es el caso de la Norma Oficial Mexicana o normas internacionales, establecen los parámetros para fomentar la responsabilidad social corporativa como base a fin de interactuar con el recurso humano e iniciar un ambiente laboral con regulaciones flexibles para un desarrollo psicosocial saludable y coherente con las políticas de la empresa.

Referencias

- Anaya-Velasco, A., Luna-Chávez, E. A., Ramírez-Lira, E. y Díaz-Patiño, D. G. (2021). Factores psicosociales, intervención y gestión integral en organizaciones: revisión sistemática. *Psicumex*, 11(1), 1-27. <https://doi.org/10.36793/psicumex.v11i1.399>.
- Audretsch, D. B. y Guenther, C. (2023). SME research: SMEs internationalization and collaborative innovation as two central topics in the field. *Journal of Business Economics*, vol. 93, 1213-1229. <https://doi.org/10.1007/s11573-023-01152-w>.
- Bernáldez, G. B., y Rodríguez, B. (2023). Consecuencias psicosociales en familiares víctimas de feminicidio en México. *Acta Universitaria*, 33, 1-16. <https://doi.org/10.15174/au.2023.3586>.
- Blanco-Ariza, A. B., Vásquez-García, A. W., García-Jiménez, R. y Melamed-Varela, E. (2020). Estructura organizacional como determinante competitivo en pequeñas y medianas empresas del sector alimentos. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 133-147. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431012>.
- Bravo, J. (2022). Factores psicosociales que inciden en la permanencia de mujeres en relaciones sentimentales con violencia doméstica. *Revista Estudios Psicológicos*, 2(2). <https://doi.org/10.35622/j.rep.2022.02.007>.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018.
- Díaz, M. M., Chávez, J. V., Castillo, L. V., Márquez, D. L., Tantajulca, J. D., y Santamaría, D. B. (2023). Factores psicosociales y rendimiento laboral en colaboradores de una institución educativa privada, Lima, 2021. *Revista Cuidarte*, 14(3). <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2738>.
- Eller, R., Alford, P., Kallmunzer, A. y Peters, M. (2020). Antecedents, consequences, and challenges of small and medium-sized enterprise digitalization. *Journal of Business Research*, vol. 112, 119-127. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.03.004>.
- Gutiérrez, P., Preciado-Ortiz, C., Becerra-Peña, D., y Rosales-Soto, A. (2023). Impacto de las habilidades directivas del gerente en la ventaja competitiva de las mypes de Tonalá, Jalisco (vol. 7), pp. 67-82. https://www.researchgate.net/publication/371349127_Impacto_de_las_habilidades_directivas_del_gerente_en_la_ventaja_competitiva_de_las_mypes_de_Tonala_Jalisco.
- Ibarra, L. E., Paredes, D. y Carrillo, E. (2022). Impacto del COVID-19 en las variables que determinan la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas: COVID-19's impact on the variables that determine Mexican micro, small and medium companies competitiveness. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 6(1), 7-23. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.1.532>.

- Kato-Vidal, E. L. (2019). Productividad e innovación en pequeñas y medianas empresas. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 38-46. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.2909>.
- Mariscal, E. I., Barrón, L. C., Arias, O., y Siva, I. A. G. (2021). Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosociales y el entorno organizacional de las micro y pequeñas empresas de Ixtlán del Río, Nayarit, ante la nueva normalidad: Identification and analysis of psychosocial factors and the organizational environment of micro and small enterprises in Ixtlan del Rio, Nayarit, considering the New Normality. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 5(3), 45-61. <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.3.177>.
- Mercado, M., Torres, J., Guerrero-Romero, F., López-Alarcón, M. y Mayani H. (2021). La investigación médica en el Instituto Mexicano del Seguro Social: siete décadas de trabajo, logros y retos. *Gaceta Médica de México*, 157(4), 470-478. <http://dx.doi.org/10.24875/GMM.21000389>.
- Miranda Pegueros, M., López Castro, E. M., y Vega Zarate, C. (2022). Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(19 enero-abril), 150-164. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.136>.
- Motta, F. (2022). Derecho a la desconexión laboral digital en el marco del derecho laboral. *IUSTA*, 56, 113-133. <https://doi.org/10.15332/25005286.7761>.
- Nahuat, B., Rodríguez, M. y Gómez, M. D. (2021). Innovación, responsabilidad social empresarial en grandes empresas. *Investigación Administrativa*, 50(128), 1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456067615001>.
- Navarrete, A. C. y Sandoval, S. K. (2024). Innovación, un factor clave para la supervivencia y crecimiento de las micro y pequeñas empresas: Innovation, a key factor of survival and growth for micro and small enterprises. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 8(2), 20-33. <https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.2.1537>.
- Navarrete, A. C., Sandoval, S. K., Guerrero, M. S., y Trejo, L. (2022). La responsabilidad social corporativa en el desarrollo de la mype 4.0 de San Juan del Río, Querétaro, México: Corporate social responsibility in the development of industry 4.0 in SMEs in San Juan del Rio, Querétaro, Mexico. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 6(2), 34-47. <https://doi.org/10.46990/relayn.2022.6.2.581>.
- NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y previsión. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fe-cha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención (núm. 56). Comité Mixto OIT-OMS. <http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>.

- Ramos, D. A., Vázquez, J. A. y Domínguez, I. R. (2021). Factores de riesgo psicosocial en agencias distribuidoras de automóviles de la ciudad de Chihuahua: Psychosocial risk factors in automotive distribution agencies in the city of chihuahua. *Revista RELAYN-Micro y Pequeña Empresa en Latinoamérica*, 5(1), 92-116. <https://doi.org/10.46990/relayn.2021.5.1.105>.
- Soliz, R. L. (2022). El impacto de los factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector industrial. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20 mayo-agosto), 71-81. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.162>.
- Statistics Kingdom (2024). Shapiro-Wilk Test Calculator (Plataforma). <https://statskingdom.com/shapiro-wilk-test-calculator.html>.

Sobre los autores

¹Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3820-8582>

²Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2202-1032>

³Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0726-9630>

⁴Profesor investigador de la Universidad Veracruzana, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6118-040X>



iQU4TRO EDITORES

En colaboración con:

