

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Noviembre-Diciembre 2025,  
Volumen 9, Número 6.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i6](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6)

## **SEGURIDAD Y ERGONOMÍA EN PYMES Y ORGANIZACIONES DEL SECTOR SOCIAL DE LA ECONOMÍA EN MÉXICO: UN ANÁLISIS NORMATIVO**

OCCUPATIONAL SAFETY AND ERGONOMICS IN SMES  
AND SOCIAL ECONOMY ORGANIZATIONS IN MEXICO:  
A REGULATORY ANALYSIS

**Samuel Lara Escamilla**

Tecnológico Nacional de México Instituto, México

**Ana Mónica López Cortés**

Tecnológico Nacional de México Instituto, México

**Maria Teresa Nava Pérez**

Tecnológico Nacional de México Instituto, México

**Mónica Angélica Hernández Muñoz**

Tecnológico Nacional de México Instituto, México

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i6.22205](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6.22205)

## Seguridad y Ergonomía en PyMES y Organizaciones del Sector Social de la Economía en México: Un Análisis Normativo

**Samuel Lara Escamilla<sup>1</sup>**

[samuel.le@tlalnepantla.tecnm.mx](mailto:samuel.le@tlalnepantla.tecnm.mx)

<https://orcid.org/0009-0002-2337-0878>

Tecnológico Nacional de México Instituto  
Tecnológico de Tlalnepantla  
México

**Ana Mónica López Cortés**

<https://orcid.org/0009-0002-3906-0214>

Tecnológico Nacional de México Instituto  
Tecnológico de Tlalnepantla  
México

**Maria Teresa Nava Pérez**

<https://orcid.org/0009-0002-0230-7674>

Tecnológico Nacional de México Instituto  
Tecnológico de Tlalnepantla  
México

**Mónica Angélica Hernández Muñoz**

<https://orcid.org/0009-0003-7375-134X>

Tecnológico Nacional de México Instituto  
Tecnológico de Tlalnepantla  
México

### RESUMEN

La seguridad e higiene en el trabajo constituyen pilares fundamentales para garantizar condiciones laborales dignas, prevenir riesgos ocupacionales y fortalecer la productividad organizacional. En México, las pequeñas y medianas empresas (PyMES) y las organizaciones del sector social de la economía (OSSE) enfrentan desafíos estructurales para implementar de manera efectiva la normatividad en materia de seguridad, salud y ergonomía, a pesar de contar con un marco jurídico robusto (OIT, 2019; OECD, 2023). El objetivo de este artículo es analizar el marco normativo mexicano en materia de seguridad e higiene laboral, desde una perspectiva interdisciplinaria que articula la economía social y solidaria, la investigación de mercados y la gestión del talento humano. Mediante un enfoque cualitativo de tipo documental y analítico, se examinan la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y las principales Normas Oficiales Mexicanas aplicables (CPEUM, 2025; STPS, 2014). Los resultados evidencian una brecha significativa entre la normatividad y su aplicación práctica, especialmente en lo referente a riesgos ergonómicos y psicosociales (EU-OSHA, 2020; WHO, 2021). Se concluye que fortalecer la cultura preventiva, integrar la ergonomía como eje estratégico y adoptar buenas prácticas internacionales son acciones indispensables para mejorar la sostenibilidad, la productividad y el bienestar laboral en las PyMES y organizaciones del sector social (OIT, 2021; CEPAL, 2020).

**Palabras clave:** seguridad e higiene, ergonomía, PyMES, Organizaciones Del Sector Social de la economía, normatividad y legislación

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [samuel.le@tlalnepantla.tecnm.mx](mailto:samuel.le@tlalnepantla.tecnm.mx)

# Occupational Safety and Ergonomics in SMEs and Social Economy Organizations in Mexico: A Regulatory Analysis

## ABSTRACT

Occupational safety and health constitute fundamental pillars for ensuring decent working conditions, preventing occupational risks, and strengthening organizational productivity. In Mexico, small and medium-sized enterprises (SMEs) and organizations within the social economy sector face structural challenges in effectively implementing regulations related to safety, health, and ergonomics, despite the existence of a robust legal framework (ILO, 2019; OECD, 2023). The objective of this article is to analyze the Mexican regulatory framework on occupational safety and health from an interdisciplinary perspective that integrates the social and solidarity economy, market research, and human talent management. Through a qualitative documentary and analytical approach, this study examines the Political Constitution of the United Mexican States, the Federal Labor Law, the Federal Regulation on Occupational Safety and Health, and the main applicable Official Mexican Standards (CPEUM, 2025; STPS, 2014). The findings reveal a significant gap between regulatory provisions and their practical implementation, particularly regarding ergonomic and psychosocial risks (EU-OSHA, 2020; WHO, 2021). It is concluded that strengthening a preventive culture, integrating ergonomics as a strategic axis, and adopting international best practices are essential actions to improve sustainability, productivity, and occupational well-being in SMEs and social economy organizations (ILO, 2021; ECLAC, 2020).

**Keywords:** occupational safety and health, ergonomics, SMEs, social economy organizations, regulation and legislation

*Artículo recibido 10 diciembre 2025  
Aceptado para publicación: 10 enero 2026*



## INTRODUCCIÓN

La seguridad e higiene en el trabajo constituyen elementos esenciales para garantizar condiciones laborales dignas, prevenir riesgos ocupacionales y promover el bienestar integral de las personas trabajadoras (Arellano & Rodríguez, 2013). En el contexto de las pequeñas y medianas empresas (PyMES) y de las organizaciones del sector social de la economía (OSSE), estos elementos adquieren especial relevancia debido a las limitaciones estructurales, financieras y técnicas que caracterizan a este tipo de organizaciones (CEPAL, 2020; OECD, 2023).

En México, la protección de la salud laboral se sustenta en un marco jurídico amplio que incluye la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM, 2025), la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2025), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (STPS, 2014) y diversas Normas Oficiales Mexicanas. No obstante, la existencia de normas no garantiza su cumplimiento efectivo; en numerosos casos, su aplicación se reduce a un cumplimiento administrativo sin impacto real en las condiciones de trabajo (OIT, 2019; EU-OSHA, 2021).

Desde la perspectiva de la economía social y solidaria, la seguridad e higiene representan no solo una obligación legal, sino una condición indispensable para el desarrollo humano, la cohesión social y la sostenibilidad productiva (Monzón & Chaves, 2017). A su vez, la investigación de mercados y la gestión del talento humano permiten identificar riesgos, percepciones y dinámicas organizacionales que influyen directamente en la salud laboral y la competitividad (OECD, 2023).

En este contexto, la ergonomía se posiciona como un eje articulador entre salud, productividad y dignidad laboral. Su adecuada implementación contribuye a reducir riesgos musculoesqueléticos, prevenir enfermedades profesionales y mejorar el desempeño organizacional (EU-OSHA, 2020; IEA, 2020). No obstante, en las PyMES y OSSE su aplicación continúa siendo limitada, lo que profundiza brechas de desigualdad y vulnerabilidad laboral.

## METODOLOGÍA

El presente estudio adopta un enfoque cualitativo de tipo documental y analítico. Se realizó una revisión sistemática de fuentes normativas nacionales, incluyendo la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y diversas Normas Oficiales Mexicanas vinculadas a la seguridad, higiene y ergonomía laboral (STPS,



2014; STPS, 2018a; STPS, 2018b; STPS, 2023).

Asimismo, se integraron aportes teóricos provenientes de la economía social y solidaria, la gestión del talento humano y la investigación de mercados, con el propósito de construir un marco interpretativo que permitiera analizar la aplicación real de la normatividad en contextos organizacionales diversos (Borzaga & Galera, 2016; Gómez-Galán et al., 2020). La información fue examinada mediante análisis de contenido, identificando categorías relacionadas con prevención, ergonomía, riesgos laborales y sostenibilidad organizacional.

### **Análisis Normativo**

La salud y seguridad en el trabajo constituyen pilares fundamentales para garantizar condiciones laborales dignas, prevenir riesgos y enfermedades ocupacionales (Arellano y Rodríguez, 2013), así como fortalecer e incrementar la productividad. En la práctica, sin embargo, la sola existencia de normas no asegura su cumplimiento efectivo; cuando el cumplimiento se delega a la autorregulación empresarial sin verificación robusta, el costo de la omisión se traslada a la persona trabajadora, en salud, en ingresos y en trayectorias laborales truncas.

En el contexto mexicano, el marco legal se encuentra sustentado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal del Trabajo (LFT), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) y las Normas Oficiales Mexicanas (NOM). Este andamiaje normativo es suficiente para prevenir una parte significativa de los daños; su problema no es la inexistencia, sino las brechas de implementación, inspección y rendición de cuentas.

**Figura 1.** Representación gráfica del marco legal en materia de seguridad e higiene en México



Nota: La figura representa de manera general el marco legal de la seguridad e higiene en el trabajo.  
Elaboración propia a partir del orden jerárquico de las normas.

En México, la jerarquía normativa otorga claridad formal, pero la eficacia material depende de la capacidad del Estado para verificar, sancionar y corregir. Cuando estos eslabones fallan, la “seguridad e higiene” se vuelve un requisito documental y no un resultado en los puestos de trabajo.

Dicho entramado normativo (Figura 1) establece derechos, obligaciones y mecanismos de supervisión que son especialmente relevantes para las Pymes y los organismos del sector social de la economía, donde los recursos, generalmente, son limitados, pero la protección y un ambiente libre de riesgos laborales, son igualmente necesarios e importantes. Paradójicamente, es en estos entornos donde la falta de acompañamiento técnico y de inspecciones efectivas se traduce en mayores exposiciones ergonómicas y psicosociales, perpetuando una desigualdad preventiva.

### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

La Constitución, en su artículo 123, contiene la base normativa en materia de trabajo, reconoce el derecho de toda persona a un empleo digno y a condiciones que aseguren la vida, la salud y la integridad de los trabajadores, y particularmente en su fracción XV, indica que dependiendo de la naturaleza de su negociación, el patrón estará obligado a observar las disposiciones legales en cuanto a seguridad e higiene en las instalaciones de su establecimiento, y a tomar las precauciones necesarias para evitar accidentes en el manejo de las máquinas, los instrumentos y los materiales laborales, así como la organización de estos para asegurar la salud y la vida de los empleados y del producto de la concepción cuando se trate de trabajadoras embarazadas. Indicando además, que se preverán sanciones para el caso de incumplimiento. (CPEUM, 2025).

### **Ley Federal del Trabajo**

Esta ley, al ser reglamentaria del artículo 123, apartado A, prevé normas precisas respecto a la seguridad e higiene laboral, atribuyendo a los empleadores las siguientes obligaciones:

- a) Diseño, instalación y operación seguras de los centros de trabajo, conforme a normativa vigente en seguridad, salud y medio ambiente (fracción XVI, art. 132, LFT). Se incluyen medidas preventivas y correctivas que determinen las autoridades laborales. Cuando estas medidas se quedan únicamente escritas en papel sin evidencia de implementación y seguimiento, el riesgo real permanece intacto para la persona trabajadora.



- b) Cumplimiento estricto del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y NOM aplicables, y disponibilidad de primeros auxilios (fracción XVII, art. 132, LFT). La dotación de insumos para atención inmediata es condición necesaria pero no suficiente, pues los eventos prevenibles por diseño ergonómico no deben compensarse con botiquines, sino evitarse desde el origen del riesgo.
- c) Difusión visible de disposiciones y comunicación de peligros específicos (fracción XVIII, art. 132, LFT). La información sin capacitación práctica y sin rediseño del puesto puede derivar en la transferencia de la responsabilidad al trabajador, con el solo aviso, por ejemplo, de que es una zona de riesgo, en lugar de eliminar el peligro en su fuente.
- d) Medicamentos profilácticos donde existan enfermedades endémicas o riesgo epidémico (fracción XIX, art. 132, LFT) y acatamiento de disposiciones en emergencias sanitarias (fracción XIX Bis, art. 132, LFT). Estas obligaciones muestran capacidad de respuesta ante contingencias, pero no sustituyen políticas preventivas permanentes frente a riesgos ergonómicos y psicosociales, de curso crónico y altamente discapacitante. (LFT, 2025).

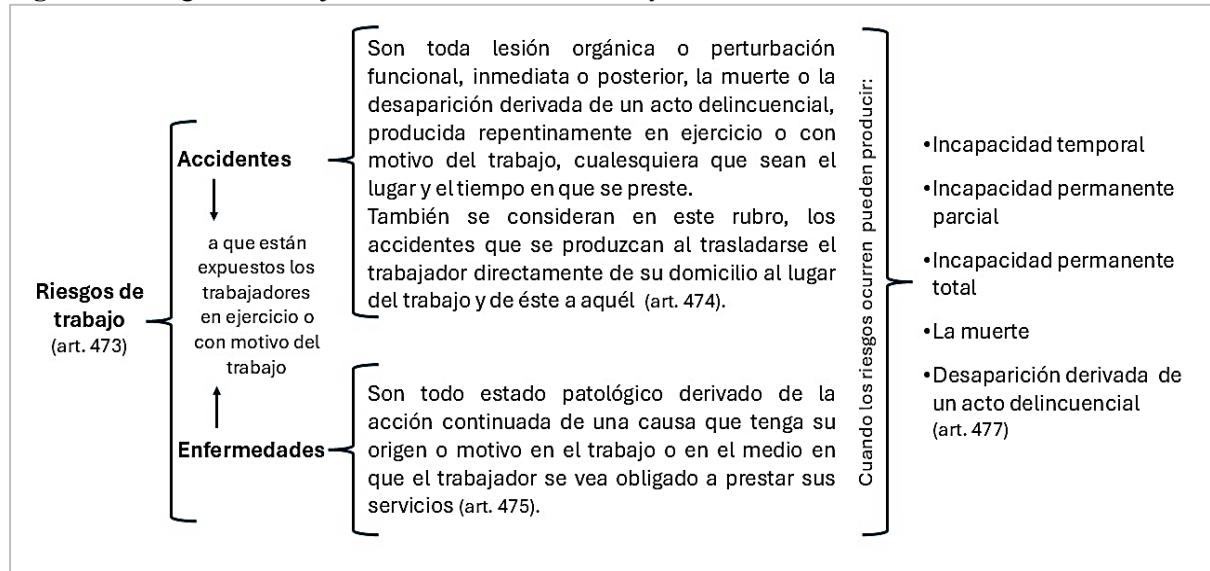
### **Riesgos de trabajo**

En la Ley Federal del Trabajo (artículos 473, 474 y 475), así como en la Ley del Seguro Social (artículos 4, 42 y 43), se definen los riesgos de trabajo y los tipos (Figura 2). En tanto que en el artículo 477 de la primera ley se clasifican las posibles consecuencias a que están expuestos los trabajadores en caso de sufrir un accidente o enfermedad de trabajo, que van desde una incapacidad temporal, hasta la muerte o la desaparición como consecuencia de un acto delincuencial.

La clasificación es clara; el desafío radica en identificar oportunamente la fracción ergonómica de los riesgos, debido a que con frecuencia se invisibiliza o normaliza como parte del oficio o actividad laboral.



**Figura 2.** Riesgos de trabajo, definición, clasificación y consecuencias



Nota: Representación gráfica del concepto y clasificación de los riesgos de trabajo, así como sus consecuencias. Elaboración propia, a partir del contenido de los artículos 473-475 y 477 de la Ley Federal del Trabajo (2025).

### Enfermedades de trabajo, su clasificación

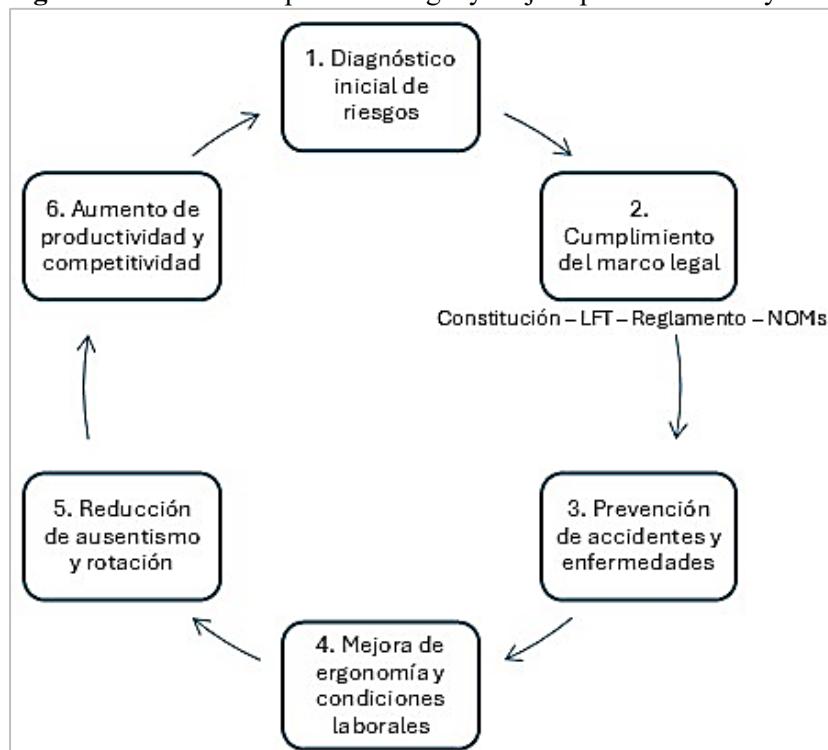
El artículo 513 de la LFT clasifica las enfermedades de trabajo según agente causal: químicos, físicos, biológicos y, de forma indirecta, ergonómicos y psicosociales. La clasificación (Grupos I–XI) permite la identificación sistemática de enfermedades y su relación con riesgos del entorno. No obstante, la ubicación “indirecta” de los riesgos ergonómicos y psicosociales ha contribuido históricamente a su subvaloración práctica, pese a su alta prevalencia e impacto en incapacidad temporal y pensiones.

### El adiestramiento, su importancia

La fracción XV del artículo 132 de la LFT obliga al patrón a proporcionar adiestramiento; el art. 153-C precisa su finalidad: informar riesgos y disposiciones de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo para prevenir riesgos (LFT, 2025). Cuando el adiestramiento se limita a sesiones informativas sin rediseño de tareas ni seguimiento, el riesgo ergonómico persiste; la capacitación debe acompañarse de ingeniería del puesto y controles administrativos verificables.

Dada la importancia de las leyes y las normas en la prevención de riesgo de trabajo, se propone el siguiente ciclo de cumplimiento legal en beneficio de quienes se desempeñan como trabajadores en las PyMES y en los organismos del sector social de la economía.

**Figura 3.** Ciclo de cumplimiento legal y mejora productiva en PyMES y OSSE



Nota: La figura representa un ciclo de gestión preventiva donde el cumplimiento normativo se convierte en un medio para fortalecer la competitividad de las PyMES y los organismos del sector social.

Elaboración propia a partir de Arellano & Rodríguez (2013).

Integrar cumplimiento y productividad no es retórica: la evidencia del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) muestra costos crecientes del Seguro de Riesgos de Trabajo; prevenir es financieramente racional incluso para unidades económicas pequeñas. (IMSS, 2023–2024)

#### **Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El propósito de este reglamento es definir las normas relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo que se deben seguir en los lugares de trabajo para tener las circunstancias que posibiliten la prevención de riesgos y, así, asegurar el derecho a los trabajadores a ejecutar sus tareas en contextos que garanticen su salud y vida, de acuerdo con lo establecido por la Ley Federal del trabajo (STPS, 2014).

#### **Normas Oficiales Mexicanas**

En México, la regulación en materia ergonómica aún es incipiente; sin embargo, existen disposiciones normativas que establecen lineamientos generales para prevenir riesgos laborales asociados a factores psicosociales y ergonómicos.

Por un lado, la NOM-035-STPS-2018 que establece la obligación patronal de identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, además de fomentar un entorno organizacional favorable. Su cumplimiento requiere de diagnósticos organizacionales que permitan diseñar planes de intervención específicos, lo que vincula directamente la ergonomía con la salud ocupacional (STPS, 2018a). Sin embargo, se estima que la aplicación de esta norma de manera discrecional, particularmente en PyMES, perpetúa cargas de trabajo, jornadas y liderazgos disfuncionales que incrementan la probabilidad sufrir riesgos psicosociales asociados con lesiones musculoesqueléticas.

La NOM-037-STPS-2023, relativa al teletrabajo. Esta norma busca garantizar un entorno seguro en el trabajo remoto mediante medidas ergonómicas y psicosociales, con el propósito de prevenir accidentes y enfermedades vinculadas a la organización del espacio laboral a distancia (STPS, 2023). El crecimiento actual de esta modalidad ha puesto de manifiesto que la ergonomía no solo debe pensarse dentro de las instalaciones de un centro de trabajo; el patrón debe proveer y verificar condiciones ergonómicas en el domicilio del trabajador, no trasladar el riesgo a su esfera privada.

Por otra parte, los agentes ergonómicos han sido abordados más explícitamente en la NOM-036-1-STPS-2018, que regulan la identificación, análisis y control de factores ergonómicos en tareas con manejo manual de cargas y en actividades con movimientos repetitivos o posturas forzadas (STPS, 2018b). Estas disposiciones, aunque específicas, son fundamentales para estructurar un modelo ergonómico aplicable a pequeñas empresas, donde suelen prevalecer condiciones laborales de mayor exposición a riesgos musculoesqueléticos.

Para concluir, el marco legal mexicano ofrece bases suficientes para proteger la salud e integridad de las personas trabajadoras. No obstante, su falta de aplicación, en especial las de contenido ergonómico y psicosocial, ha generado un desfase entre norma y realidad que se materializa en trastornos musculoesqueléticos, incapacidades y erogaciones crecientes. Corregir este desequilibrio requiere evaluación efectiva con enfoque de riesgos, fortalecimiento de capacidades en PyMES y co-responsabilidad patronal efectiva, no solo documental.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El análisis evidencia que el marco normativo mexicano es amplio y suficiente en términos formales; sin embargo, su aplicación presenta debilidades estructurales, particularmente en las PyMES y en las



organizaciones del sector social de la economía. La falta de recursos técnicos, acompañamiento institucional y cultura preventiva limita la efectividad de las disposiciones legales, especialmente aquellas relacionadas con la ergonomía y los riesgos psicosociales (OIT, 2022; EU-OSHA, 2021).

Los resultados muestran que, aunque la Ley Federal del Trabajo y las Normas Oficiales Mexicanas establecen obligaciones claras en materia de seguridad y salud, su cumplimiento suele centrarse en aspectos documentales, sin una implementación integral que modifique las condiciones reales de trabajo. Esta situación favorece la normalización del riesgo y contribuye al incremento de trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral y disminución del bienestar organizacional (WHO, 2021; Gómez-Galán et al., 2020).

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, la integración de la seguridad e higiene como parte de la estrategia organizacional permite mejorar la productividad, reducir el ausentismo y fortalecer el compromiso laboral (OECD, 2023). Asimismo, la investigación de mercados aporta herramientas para identificar percepciones, necesidades y áreas de oportunidad que permiten diseñar intervenciones preventivas basadas en evidencia.

En el ámbito internacional, experiencias desarrolladas en países de América Latina y Europa muestran que la incorporación sistemática de la ergonomía y la prevención de riesgos en cooperativas y empresas sociales contribuye a mejorar la competitividad y la sostenibilidad organizacional (CEPAL, 2020; EU-OSHA, 2020).

## **CONCLUSIONES**

El análisis realizado confirma que México cuenta con un marco normativo sólido en materia de seguridad, higiene y ergonomía; sin embargo, persiste una brecha significativa entre la norma y su aplicación efectiva, especialmente en las PyMES y organizaciones del sector social de la economía. Esta brecha limita la protección de la salud laboral y debilita la sostenibilidad organizacional.

La integración de la seguridad y la higiene como ejes estratégicos de la gestión del talento humano permite avanzar hacia entornos laborales más seguros, productivos y humanizados. La ergonomía, en particular, debe asumirse como una herramienta clave para prevenir riesgos, mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer el desempeño organizacional (EU-OSHA, 2020; IEA, 2020).



Asimismo, la articulación entre economía social y solidaria, investigación de mercados y gestión del talento humano favorece modelos productivos más equitativos, resilientes y orientados al bienestar colectivo. La adopción de buenas prácticas internacionales representa una oportunidad estratégica para fortalecer la cultura preventiva y consolidar organizaciones socialmente responsables (OIT, 2021; CEPAL, 2020).

En conclusión, la incorporación efectiva de la seguridad, la higiene y la ergonomía, sustentada en la normatividad nacional e internacional, constituye un pilar fundamental para el desarrollo sostenible de las PyMES y las organizaciones del sector social, contribuyendo al bienestar de las personas trabajadoras y al fortalecimiento del tejido socioeconómico.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Arellano Díaz, J., & Rodríguez Cabrera, R. (2013). Salud en el trabajo y seguridad industrial. Alfaomega.

Borzaga, C., & Galera, G. (2016). Social enterprises and their ecosystems. Routledge.  
<https://doi.org/10.4324/978131558340>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). La economía social y solidaria y los desafíos del desarrollo sostenible en América Latina. CEPAL. <https://www.cepal.org>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2025). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.. <https://www.diputados.gob.mx>

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2020). Work-related musculoskeletal disorders: Facts and figures. <https://osha.europa.eu>

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). (2021). Healthy workplaces campaign 2020–2022: Lighten the load. <https://osha.europa.eu>

Gómez-Galán, J., Lázaro-Pérez, C., & Martínez-López, J. A. (2020). Occupational health and safety in SMEs: A systematic review. Safety Science, 132, 104964.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104964>

International Ergonomics Association (IEA). (2020). Definition and domains of ergonomics. <https://iea.cc>



Ley Federal del Trabajo. (2025). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

<https://www.diputados.gob.mx>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). Global strategy on occupational safety and health 2021–2030. <https://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). World employment and social outlook. <https://www.ilo.org>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). SMEs and entrepreneurship outlook 2023. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5c1e54f1-en>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.gob.mx/stps>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2018). NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. <https://www.dof.gob.mx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2018). NOM-036-1-STPS-2018, Factores de riesgo ergonómico en el trabajo. <https://www.dof.gob.mx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2023). NOM-037-STPS-2023, Teletrabajo—Condiciones de seguridad y salud. <https://www.dof.gob.mx>

World Health Organization (WHO). (2021). WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour. <https://www.who.int>

Monzón, J. L., & Chaves, R. (2017). Recent evolutions of the social economy in the European Union. CIRIEC.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). SMEs and entrepreneurship outlook 2023. OECD Publishing.

International Labour Organization (ILO). (2019). Safety and health at the heart of the future of work. <https://www.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (2021). Global strategy on occupational safety and health 2021–2030. <https://www.ilo.org>



International Labour Organization (ILO). (2022). World employment and social outlook.

<https://www.ilo.org>

World Health Organization (WHO). (2021). WHO guidelines on physical activity and sedentary behaviour. <https://www.who.int>

