

Universidad Autónoma de Baja California



Facultad de Ciencias Administrativas

Doctorado en Ciencias Administrativas

Tesis: La calidad de vida laboral y su impacto en la satisfacción, compromiso y desempeño de los trabajadores de Baja California

Héctor Fernando Ruiz Valenzuela

Mexicali Baja California a 18 de agosto del 2025

Director de tesis: Dr. Manuel Alejandro Ibarra Cisneros

Introducción

El presente trabajo de investigación busca analizar cuál es el impacto de la calidad de vida laboral en tres diferentes aspectos de los trabajadores de Baja California, dichos aspectos son la satisfacción laboral, el compromiso y desempeño laboral.

La finalidad de este estudio es identificar que a medida que los trabajadores cuenten con condiciones laborales optimas, que van desde el punto de vista de infraestructura, acuerdos económicos y el ambiente laboral, pueden ayudar a que el empleado este satisfecho en su trabajo, aumente su compromiso con la empresa, y su desempeño en las actividades que desempeña sea mayor.

Para el desarrollo de la investigación, se desarrollará un modelo con las cuatro variables antes mencionadas (calidad de vida, satisfacción laboral, compromiso y desempeño laboral), a partir de este, se realizarán análisis entre ellas para ir comparándolas y poder obtener los resultados suficientes para lograr alcanzar los objetivos planteados.

Por último, la población que será analizada para la obtención de resultados será los sectores comerciales, manufactureros y de servicios del Estado de Baja California, esto gracias a la obtención de información de bases de datos, los cuales consideran a estos tres sectores como los de mayor impacto en el estado.

El objetivo principal de este estudio es identificar si la calidad de vida laboral es un indicador favorable, que, a mayor calidad laboral, habrá mayor compromiso, mejor rendimiento, y empleados satisfechos con su trabajo.

Definición del problema

El crecimiento de una empresa no depende sólo de la dedicación, también depende en gran medida de que tanto disfrutan los empleados de su trabajo. Bajo esa idea es que resulta preocupante la situación que atraviesa México en cuanto a satisfacción laboral.

En los últimos años se han realizado encuestas y análisis en las organizaciones, para poder identificar si el ambiente de trabajo en el que se encuentran los empleados es idóneo y acorde para poder desarrollar de buena manera sus actividades, y tener instalaciones y condiciones ideales para ellos.

Una nueva encuesta realizada por OCC Mundial detalla que aproximadamente el 75% de los profesionistas mexicanos no está satisfecho, ni feliz con su actual situación laboral.

Esta alta cifra repercute en que, de esa cifra, el 95% busca un nuevo empleo permanentemente. (OCC, 2020)

Por su parte, el 68% del total de encuestados señaló que también se debe mantener el respeto e incentivar un balance entre la vida personal y la laboral; 52% dijo que una empresa es atractiva cuando ofrece programas de capacitación, 31% vio con buenos ojos que el empleador demuestre una buena cultura organizacional.

Según López 2022 “La satisfacción laboral es directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la productividad”. Es decir que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad. Ante trabajadores insatisfechos laboralmente nos encontraremos lo contrario, que el compromiso, motivación y productividad decrecen en la misma medida que su insatisfacción laboral. (López, 2022)

Lo anterior se conecta con lo comentado por Heider, que Menciona, “Muchas organizaciones están optando por realizar estudios para examinar la salud mental de sus empleados y mejorar las condiciones de su ambiente para tenerlo con buenos ánimos de laborar contentos” (Heider, 2018)

En base a lo expuesto, refiriéndose al tema mental de los empleados, se analizaron las siguientes variables, satisfacción laboral, calidad de vida en el trabajo, rendimiento de los empleados, compromiso laboral.

En relación con el párrafo anterior, se considerará como base para este estudio, el entender el impacto que tiene la calidad de vida laboral en el desempeño de su trabajo que los empleados cuenten con algunos o todos los elementos señalados, es decir, si contando con ellos esto hace que su nivel mejoró, se mantenga igual o empeora en relación con si no los tuviera.

Considerando el párrafo anterior, el mismo estudio señala, que el porcentaje de empleados insatisfechos con su empleo o con sus condiciones de trabajo, tiende a presentar rendimientos bajos en comparación a lo esperado, además de generar deserción para la empresa, lo cual puede ocasionar inestabilidad y falta de manejo del personal para el cumplimiento de las actividades deseadas (OCC, 2022).

Es por ello que en base a los puntos antes señalados, los antecedentes, y marco teórico, se plantea la siguiente pregunta de investigación, Cual es el impacto que genera la calidad

de vida laboral, en la satisfacción, compromiso y desempeño de los trabajadores de Baja California.

Antecedentes

Los antecedentes de la calidad de la vida laboral se remontan a principios del siglo XX (Tabassum, Rahman y Jahan, 2011), momento en de la historia en el cual predominaban las economías capitalistas industrializadas, es decir, el modelo administrativo y de producción era el de la organización fordista y de la fabricación en serie, enfoque norteamericano que se basaba en los aspectos administrativos de Taylor. (Velazco, 2018)

Por tanto, es preciso afirmar que la gestión estaba centrada, en especial, en la división de las tareas y la excesiva especialización de las actividades, además del riguroso control de la eficiencia en el cumplimiento de las tareas predefinidas, enmarcadas en estructuras de organización tradicionales.

Hablando del equilibrio en la vida laboral, a menudo, el trabajo puede llegar a ocupar un lugar tan importante en nuestras vidas que solemos olvidar todo lo demás. Nuestro deseo de triunfar profesionalmente es tan grande que incluso llegamos a olvidarnos de nosotros mismos e ignoramos por completo el balance personal y laboral.

Las nuevas tecnologías que permiten disponibilidad de los empleados las 24 horas del día, el miedo a perder el empleo y la cultura nociva del trabajo, han convertido a las jornadas de trabajo en interminables momentos de estrés en las que se vuelve cada vez más difícil alcanzar un equilibrio laboral y personal. Sin embargo, todos los expertos están de acuerdo en una cosa: tener un equilibrio personal y profesional genera efectos positivos en la salud física, mental, e incluso profesional. (Wojtyla, 2020)

Las ventajas del equilibrio laboral y personal no solo benefician a los empleados, que pueden ver reducidos sus niveles de estrés. Además, aquellos empleadores que garantizan equilibrio personal y profesional en sus centros de trabajo obtienen a cambio trabajadores más leales, más productivos y menor ausentismo.

Aunque el balance personal y laboral puede significar cosas distintas para cada individuo, los especialistas en salud y trabajo coinciden en seguir ciertas estrategias para lograr el equilibrio entre trabajo y vida personal.

La satisfacción por el trabajo ha recibido un considerable interés académico en los últimos años, aunque la investigación sobre la pasión relacionada con el trabajo ha progresado rápidamente durante la última década, queda mucho por hacer.

Estudios recientes han destacado los beneficios potenciales de la pasión por los empleados y las organizaciones. La pasión por el trabajo juega un papel vital en desempeño laboral y bienestar y tiene un efecto progresivo en el desempeño de los empleados, actitudes y comportamientos laborales. (Gilal, 2023)

Por lo tanto, las organizaciones necesitan entender el trabajo de los individuos pasión (McAllister et al., 2016). La pasión se define como una fuerte inclinación hacia una actividad. que al individuo le gusta, encuentran esencial e invierte tiempo y energía (Mehmood, 2024)

En relación con el desempeño organizacional, la globalización se ha vuelto imperiosa y ha generado una incertidumbre vinculada con el bienestar laboral de los empleados. Con el fin de proporcionar una ventaja competitiva sostenible, las organizaciones apelan a serios revisión en funcionamiento y proceso con este cambio. Dado que las organizaciones quieren lograr sus metas y objetivos, ven una actitud negativa de sus empleados y su escaso compromiso funcionar como una amenaza. (Dogan, 2022)

Los primeros estudios sobre el desempeño en las empresas fueron realizados por Kurt Lewin en la década de 1930. Se acuñó el concepto de “atmósfera psicológica”, la que sería una realidad empírica, por lo que su existencia podría ser demostrada como cualquier hecho físico. Con la finalidad de estudiar el clima organizacional como una realidad empírica, se diseñó un experimento que permitió conocer el efecto que un determinado estilo de liderazgo tenía en relación con el clima organizacional. (Chuquillanqui, 2016)

Entre los años cincuenta y sesenta hubo una serie de estudios para establecer la relación existente entre satisfacción y productividad. Los resultados obtenidos proponen una relación muy consistente entre ambas planteando que “un trabajador contento es un trabajador productivo”; sin embargo, en la década de los noventa se realizaron más estudios que discrepan un poco de las conclusiones anteriores, ya que, aunque confirman la existencia de una relación positiva se plantea que la correlación no es tan alta.

Otro punto de interés en este tema es la dirección de la causalidad y según los estudios que se han realizado la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción y no a la inversa.

Tal conclusión se obtiene por el hecho de que al realizar bien un trabajo se obtiene una sensación intrínseca de bienestar; además, bajo el supuesto de que la empresa recompense la productividad, en el caso de que ésta sea mayor, implica que el trabajador reciba un reconocimiento verbal, mayor sueldo y posibilidades de ascenso; estas recompensas son las que incrementan el grado de satisfacción laboral.

Así, una mayor productividad trae consigo recompensas económicas, sociales y psicológicas. Si el empleado percibe esta recompensa como “justa”, desarrolla una mayor satisfacción porque cree que está recibiendo la recompensa apropiada. Ante esta situación su esfuerzo por la labor encomendada será mayor. (Vega, 2017)

Hipótesis

En base al tema y la pregunta de investigación, se realizó un modelo con cuatro variables, las cuales se busca identificar relaciones entre cada una de ellas, en base a ello se diseñaron las siguientes seis hipótesis, con el objetivo de conocer el impacto o el efecto causado al momento de ser vinculadas, y las propuestas son las siguientes:

Hipótesis #1: La calidad de vida laboral influye positivamente en el desempeño de los empleados.

Hipótesis #2: Existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral.

Hipótesis #3: La calidad de vida laboral genera un crecimiento en el compromiso laboral de los empleados.

Hipótesis #4: La satisfacción laboral influye positivamente en el desempeño de los empleados.

Hipótesis #5: El compromiso laboral influye positivamente en el desempeño de los empleados.

Hipótesis #6: Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los empleados.

Objetivo general

Dar a conocer la relación que tiene la calidad de vida laboral sobre la satisfacción laboral, el compromiso y desempeño de los empleados, considerando variables sociodemográficas como edad, sexo, puesto, escolaridad, antigüedad e ingreso mensual.

Objetivo específico

A partir del objetivo general se pueden plantear los siguientes objetivos específicos, los cuales son:

Objetivo específico #1: Determinar si la calidad de vida laboral permite un aumento en el desempeño de los empleados.

Objetivo específico #2: Analizar si existe un equilibrio entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral.

Objetivo específico #3: Analizar si la calidad de vida laboral permite un aumento en el compromiso laboral de los empleados.

Objetivo específico #4: Revisar si la satisfacción laboral ayuda a que el desempeño de los empleados aumente.

Objetivo específico #5: Estudiar qué impacto tiene el compromiso organizacional en el desempeño de los empleados.

Objetivo específico #6: Determinar si la satisfacción laboral genera un crecimiento en el compromiso laboral de los empleados.

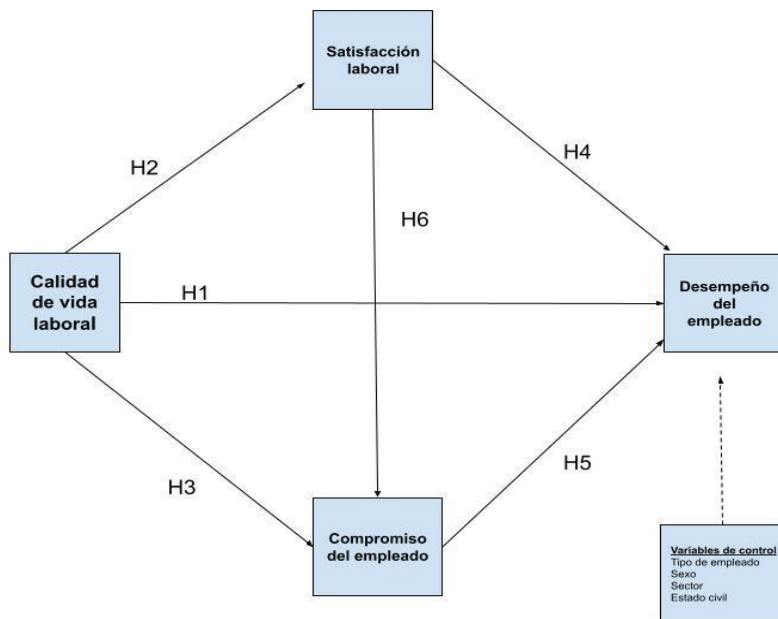
Modelo

El modelo propuesto consta de cuatro variables las cuales como se comentó anteriormente, tendrán seis hipótesis a analizar (Ver figura 1), dando el mayor peso a la calidad de vida laboral sobre las otras tres, y otras relaciones que son de importancia para la investigación.

Además, parte del modelo también involucra la parte de utilizar variables sociodemográficas, con las cuales se pretende ampliar los posibles resultados y dar conclusiones más precisas y extensas sobre las hipótesis planteadas.

El modelo es el siguiente:

Figura 1



Elaboración propia

Justificación

La presentación investigación fue diseñada con el propósito de conocer el impacto que tiene la calidad de vida laboral en la satisfacción, compromiso y desempeño de los trabajadores en las empresas del Estado de Baja California.

Para medir la calidad de vida laboral, se busca analizar si tener capacitación para el trabajo, buenas instalaciones y un buen ambiente laboral con ello se puede lograr que el trabajador esté contento y con ello se pueda lograr que haga con mejor disposición sus tareas.

De igual manera, se decidió que se analice no solo un sector como población de estudio, sino en este caso, 3 sectores diferentes con la finalidad de poder comparar resultados, más que nada para saber qué tanta variación existe entre cada uno de ellos y en qué volumen.

Los sectores para investigar son, comercio, servicios y manufactura, en teoría existe una gran diferencia entre todos, es decir, desde las actividades, el tamaño de empresas, el volumen de personal, etc. Por lo tanto, los resultados a obtener serán interesantes de analizar para saber si a mayor satisfacción se genera mejor desempeño o realmente no existe variación alguna.

Instrumento de medición

El instrumento que se utilizará para llevar a cabo la presente investigación será un cuestionario, el cual será diseñado en base a temas vinculados con las variables expuestas en la introducción del presente trabajo.

El resultado de los cuestionarios será cuantificado por el programa SPSS, y en base a los números que se obtengan, se realizarán análisis posteriores los cuales buscarán dar el panorama específico que ayude a brindar conclusiones concretas a la pregunta de investigación y la confirmación o no de la hipótesis planteada.

CAPITULO II MARCO DE REFERENCIA

2.1 Marco conceptual

2.1.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un término que lleva años estudiándose y buscando darle el enfoque más preciso, una de las definiciones más precisas se le atribuyen a Hoppock, quien, en el año de 1932 expuso que este concepto tiene 4 importantes causas potenciales, la remuneración, independencia laboral, y las relaciones laborales con compañeros y personal de supervisión.

Posteriormente, Locke (1976) la definió como un estado positivo y agradable, resultante de la experiencia laboral y las habilidades individuales, también considerada como un criterio de evaluación sobre el trabajo y las actividades que desempeña, y generando un enfoque muy importante con la salud mental de los trabajadores.

En otro punto de vista, la satisfacción laboral también puede verse como una descripción cuantificable de una respuesta relacionada con las emociones hacia un trabajo en particular; Es decir, la persona que realiza el trabajo se puede sentir satisfecho con él.

El concepto de satisfacción laboral es muy amplio y con muchas implicaciones, una de las más completas es que definen la satisfacción hacia el trabajo para una organización

como un conjunto de actitudes que diferencian a una persona respecto a su área de trabajo, hacia los supervisores de la empresa y su entorno de vida. (Newstrom, 2011)

Las organizaciones exitosas anteponen la satisfacción laboral de los empleados a la satisfacción del cliente. sabiendo que los empleados satisfechos satisfacen a los clientes, producen productos de mayor calidad, lograr y mantener una alta productividad laboral y permanecer en la organización. Satisfacción laboral implica logros individuales en el trabajo que fomentan el empleado para seguir avanzando hacia nuevos logros. (Gruneberg, 2014)

Una definición relevante de la satisfacción laboral la expresa Yucel (2018) y menciona: “La satisfacción laboral es la principal prioridad para todas las organizaciones al establecer su política, además que cuenta con vínculos tanto humanitarios como psicológicos que son de gran relevancia para las organizaciones (Yücel, 2018).

El humanitario está dirigido al pensamiento que, a mayor trato justo y adecuado de la organización hacia los trabajadores (Rahim , Abdullah, Akil 2019), el nivel de satisfacción será mayor para ellos, mientras que el psicológico menciona, que a medida que los empelados estén satisfechos, esto impactará a que el funcionamiento de la organización sea mejor (Yücel, 2018).

La satisfacción laboral puede definirse también como un estado de felicidad y tranquilidad debdos como el contexto organizacional que afecta positiva y significativamente el nivel de trabajo de los empleados. (Mardanov, 2020)

Así mismo, la satisfacción laboral en otros enfoques está representada por la obtención de recompensas laborales obtenidas por la realización de trabajo, como viene siendo el sueldo y las prestaciones económicas o de ley. (Banegas, 2022)

Actualmente, no existe una definición definitiva o aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral, es por esto, que diversos autores que se han dedicado a estudiar el tema la siguen investigando, pero desde diferentes enfoques. Por ejemplo, para Vallejo (2010), la satisfacción laboral podría definirse, como la actitud basada en valores y creencias, que tiene un trabajador frente a su propio trabajo.

Bajo otro punto de vista, la satisfacción laboral ocurre cuando se logra una aceptación entre los deseos o solicitudes del trabajador y las expectativas y acuerdos con la organización, esta cooperación de ambas partes resulta vital para el desarrollo de un

entorno positivo y suele analizarse para determinar el éxito de una organización o para comprender el bienestar de los empleados.

La satisfacción laboral que se logra en los trabajadores es estudiada desde dos puntos importantes, el campo organizacional y la psicología laboral. De acuerdo con lo anterior, se puede considerar que existen dos motivos importantes y justificados, para estudiar la satisfacción laboral, primeramente, el impacto que esta tiene con respecto al éxito que puede llegar a tener una organización, mientras que el segundo motivo, radica en el sentido moral, que va dirigido a identificar el aspecto vital en el bienestar de la persona, ya sea desde el aspecto físico como mental.. (Arana, 2022)

De acuerdo con las diversas definiciones recopiladas, se puede considerar que la satisfacción laboral es un estado emocional que tienen los trabajadores con su entorno organizacional, es decir, el estado de conformidad que siente un trabajador, respecto a sus necesidades de desarrollo personal y profesional (Borja, 2023).

El concepto de satisfacción laboral es un término que se considera muy amplio y de un gran conjunto de definiciones y conceptos con los cuales es complicado la forma de llegar a medirlo, es por ello por lo que diversos autores la manejan como un término unidimensional, por lo cual no tiene una forma clara de diferenciarla en sí. (Romero, 2023)

2.1.2 La Calidad de Vida Laboral (CVL)

Definiendo la calidad de vida laboral, según la OMS (1996) se define como una apreciación de un individuo analizando su entorno y relacionándolo con sus objetivos, perspectivas y logros a alcanzar.

En el mismo sentido, Heskett, Sasser y Schlesinger (1997) definen la CVL como las expectativas o alcances que tienen los empleados, en relación con su puesto de trabajo, compañeros de trabajo y la organización en sí, orientados hacia el crecimiento y rendimientos para la empresa. Según esto, cuando un buen empleado muestre buenos comentarios y experiencias hacia su trabajo, se entiende que está contento en el mismo, y que a medida que se mantenga, el ambiente laboral estará propicio para la organización.

Años después Pichardo (1998) considera a la CVL como un entorno de calidad, satisfacción y felicidad del empleado con la empresa, que van encaminadas y vinculadas a un incremento a la salud física y mental del trabajador y a un mejor ambiente laboral.

La calidad de vida laboral según Fernández Ríos (1999) señala que “la CVL representa el nivel de satisfacción individual y profesional que tiene un individuo hacia su área de trabajo y la empresa en lo general, que va encaminado por las condiciones laborales, la dirección y objetivos y las oportunidades crecimiento y desarrollo que se ofrezca para los trabajadores.

Cuando se habla de calidad laboral dentro de un grupo, es inminente entender que el factor psicológico y mental juegan un papel relevante a la hora de medirla, desde aspectos individuales hasta el entorno que tenga el trabajador en su familia, y dentro de la organización, por lo cual todas esas condiciones son necesarias tomarlas en cuenta para lograr obtener resultados claros y precisos. (Schwartzmann, 2020)

En tanto que, Buelvas (2022) considera que “la CVL se considera como la suma de condiciones laborales dentro de una organización, que van desde remuneraciones, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento, y que ayudan a que el empleado rinda en mayor nivel sus labores diarias.

Otros estudios afirman que la CVL es más como un sistema de control, en el cual se busca incrementar los niveles de satisfacción de los trabajadores en base a mejores condiciones de trabajo, en la búsqueda de generar el conocimiento suficiente que los ayude a enfrentar los problemas que enfrenten en su actividad diaria. (Buelvas, 2022)

Una definición sobre CVL muy interesante radica en que, la mejor calidad laboral en una organización es aquella que implica la oportunidad de ejercer habilidades y capacidades necesarias para enfrentar desafíos y situaciones que requieren que iniciativa y autodirección del personal de la empresa, además de actividades que ayuden a los trabajadores a entender su papel dentro de la organización y como este afecta a los resultados de esta. y un sentido de orgullo de lo que se está haciendo y que se hace bien. (Torres, 2023)

La calidad de vida laboral ayuda a que la satisfacción laboral crezca, y a su vez estos 2 en conjunto sirven de trampolín para mejorar el rendimiento y compromiso del trabajador para con la empresa.

2.1.2.1 Estrés laboral

El estrés laboral, es considerado una de las principales consecuencias de estar expuesto a situaciones de riesgo psicosocial, algunos médicos lo consideran un problema colectivo

de un grupo de personas, sin embargo, la mayoría lo maneja como una situación individual.

El estrés puede provocar efectos tanto en la salud física como mental, que puede influir desde el puesto de trabajo, el entorno organizacional y las relaciones interpersonales de los individuos. Que estos últimos pueden afectar a los objetivos de la organización, como lo es la productividad y condiciones idóneas de trabajo. (INSST, 2018)

De acuerdo con Vidal (2019), el estrés laboral puede desencadenar una serie de emociones de carácter cognitivo, fisiológico, y conductual con un enfoque negativo para el entorno laboral, lo cual puede provocar factores como excitación, angustia, además de diversas sensaciones de incapacidad al enfrentar conflictos laborales.

Por último, en otra investigación se hace mención, que el estrés laboral se define como la respuesta física, emocional y dañina provocada cuando las exigencias del trabajo sobrepasan las capacidades y recursos del trabajador. Lo anterior puede provocar en los individuos daños en su cuerpo relacionado con: Trastornos musculo esqueléticos, agotamiento, hasta enfermedades cardiovasculares y en el peor de los casos, cáncer. (Perez, 2023)

2.1.2.2 Clima laboral

Para Mendoza-Vargas (2022), el clima laboral es el resultado de una correcta relación entre empleados y patrones. Además, el contar con un buen clima laboral, fomenta a que los trabajadores realicen sus actividades de forma más eficiente y con ello, que se obtengan mejores resultados.

Un buen clima laboral hace que los empleados tengan deseos de trabajar y asistir a su trabajo, cuando las condiciones laborales (materiales, ambientales y sociales) proporcionan la motivación necesaria para mantener en alto los niveles de productividad, se puede hablar de un clima laboral idóneo.

Se suele mencionar que el clima laboral en la mayoría de las ocasiones depende del grupo de empleados con el que se cuente, sin embargo, esto tiene que ver más con las estrategias planteadas para lograr dichas condiciones de trabajo, es decir, importa más contar con una planificación de trabajo y organización, así sin importar el personal, el grupo de trabajadores estará antes elementos de trabajo necesarios para realizar su trabajo de buena manera y satisfechos. (Gómez, 2023)

Características del clima laboral

1. Características del área de trabajo
2. Determinación de la manera y herramientas de trabajo.
3. La buena construcción de las relaciones laborales.
4. Buena comunicación interna.

2.1.2.3 Necesidades de pertenencia

Al hablar de las necesidades de pertenencia se tiene que hacer referencia al interés propio de formar parte de una organización o grupo de personas. Esto quiere decir que cuando una persona no se siente parte de un todo, o quiere llegar a ser parte de, tiende a realizar todo lo necesario para llegar a ese objetivo.

Abraham Maslow, psicólogo humanista, habla de que el ser humano debe satisfacer ciertas necesidades para poder alcanzar la autorrealización. Para este autor, la necesidad de pertenencia es difícil de lograr mientras no estés bien identificado y completado tú mismo, de quien eres y que busca lograr, antes de formar vínculos donde busca obtener objetivos generales. (Castro, 2022)

De esta manera, si se observa el punto de vista social, existen muchos casos de personas que luchan por pertenecer a un grupo, pero es tanto el deseo sin lograrlo y seguir intentando, que llega a ser tedioso.

Cuando es tanto el deseo de formar parte de un con junto, se arriesga a alejarse de los metas individuales o deseos propios, esto se debe a que es más importante o necesario el deseo colectivo que el propio, y se centra todo en una cosa que se pierde el resto de sentido u objetivos.

Esto quiere decir que, como con todas las necesidades, la satisfacción de una no anula la satisfacción de las otras cuando esta consume todo el abanico de recursos de los que disponemos. De manera especial, hablamos de la atención y el tiempo. (Castro, 2022)

2.1.2.4 Necesidades de participación

La participación así contemplada tiene efectos de suma importancia que, para Robirosa y otros (1990) pueden sintetizarse así: las personas que cooperan en la elaboración de las decisiones se muestran más interesadas y comprometidas con su ejecución; no precisan

ser convencidas; las decisiones y los programas se enriquecen por la información, el conocimiento y la experiencia de muchas personas; tienen, por lo tanto mayor probabilidad de correspondencia con las necesidades reales y, por lo tanto, de ser efectivamente direccionalizados; cuando se sustituye la pasividad por la participación, se le da a las personas la oportunidad de ampliar conocimientos y perfeccionar su competencia.

De todos modos, la participación se justifica por sí misma y no por los resultados. Por ello, debe ser promovida, aunque resulte en un rechazo a los objetivos del promotor y/o del programa. La realidad, es que la participación no es un estado fijo: es un proceso mediante el cual la gente puede ganar grados de participación en el proceso de desarrollo.

Al respecto, Geilfus (2009) presenta lo que llama la "escalera de la participación", que grafica cómo es posible pasar gradualmente, de una pasividad casi completa (ser beneficiario) al control de su propio proceso (ser actor del autodesarrollo) y donde se puede ver que lo que determina realmente la participación de la gente, es el grado de decisión que tienen en el proceso.

2.1.3 Desempeño laboral de los empleados

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Las empresas, para crecer, necesitan realizar una evaluación del rendimiento laboral. (Carvajal-Zavala, 2022)

Esta les permitirá conocer qué aspectos se pueden mejorar, cómo gestionar las tareas de manera eficaz y qué decisiones tomar para alcanzar sus objetivos. La evaluación del rendimiento laboral de los trabajadores es imprescindible en cualquier compañía. Conocer cómo medir su productividad para que los resultados se ajusten lo máximo a la realidad y contar datos fiables, resulta importantísimo. Solo de esta forma se podrán plantear las medidas adecuadas para la consecución de objetivos de negocio. (Carvajal-Zavala, 2022)

Es una de las tareas más importantes que el Departamento de Recursos Humanos de toda empresa debería realizar. Para hacerlo de manera correcta, es necesario considerar los siguientes factores:

- Fijar el objetivo de la investigación

- Considerar la trayectoria del empleado
- Los criterios de referencia deben de estar relacionados con el área de trabajo
- El empleado debe de saber qué se evalúa y estar de acuerdo
- El encargado debe dar propuestas que mejoren los errores detectados en el proceso

El rendimiento laboral, según la RAE, es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, etc. Aplicando este concepto a la empresa, la productividad vendría determinada por el rendimiento laboral, que es la relación entre los objetivos y el tiempo que se ha necesitado para lograrlos.

El desempeño de los empleados se puede describir como respuestas en forma de comportamientos que reflejan lo aprendido. por el empleado o el tipo de formación que haya recibido; abarca el resultado de la capacidades mentales y psicológicas.

Para facilitar un alto desempeño laboral de los empleados, las empresas contratar personas que se ajusten a puestos específicos y a la organización en general. Sin embargo, este ajuste no ocurrirá si los empleados dejan de estar motivados por la organización utilizando todos los factores de higiene disponibles. (Quintero, 2017)

El contexto organizacional también debe ser favorable para altos actuación. Todos estos factores no son suficientes si los empleados aún no se sienten satisfechos y satisfechos con su trabajo. En general, la motivación de los empleados, el contexto organizacional favorable, la satisfacción de los empleados y la satisfacción laboral pueden estar relacionadas positivamente con el desempeño. (Quintero, 2017)

El desempeño de los empleados es un concepto que cada vez más popular entre los estudiosos de las ciencias de la gestión, ya que el desempeño de los empleados es vital tanto para el individuo y la organización. El desempeño de los empleados contribuye a la mejora general de los procesos de la organización particularmente en términos de eficiencia y productividad. (Abdullah 2021)

2.1.3.1 Desempeño adaptativo

El desempeño adaptativo es un constructo clave para las organizaciones porque la capacidad de adaptación a las demandas del entorno es vital, especialmente en tiempos de crisis o cambios tecnológicos, económicos o laborales.

El desempeño adaptativo es una variable crucial en las organizaciones actuales dado que la flexibilidad y la capacidad de adaptación son necesarias en un entorno laboral tan dinámico y cambiante como el actual. (Gorostiaga, 2022)

Hoy en día las organizaciones están caracterizadas por el cambio y expuestas a contextos dinámicos lo cual pone de manifiesto cada vez más la necesidad de empleados adaptativos. En este sentido, la conceptualización del desempeño ha sido extendida. El desempeño tradicionalmente ha sido definido como la suficiencia con la que se ejecutan las tareas centrales del empleado. Ahora comprende aquella dimensión que se relaciona con la capacidad del individuo a adaptarse a cambios en el ambiente de trabajo.

2.1.3.2 Desempeño de las tareas

El desempeño de la tarea o el comportamiento en el rol se refiere a la adecuada realización de las actividades laborales básicas asignadas a los empleados individuales (Williams y Anderson, 1991). Generalmente es el compromiso de realizar únicamente las tareas asignadas en el trabajo.

El desempeño en la tarea se compone de comportamientos que transforman directamente las materias primas en productos y servicios o prestan servicio y mantienen la transformación exitosa de las materias primas. Los comportamientos de desempeño en la tarea están prescritos por el rol; es decir, están explícitamente escritos en la descripción del puesto de un empleado. (Cleveland, 2019)

2.1.3.3 Desempeño contextual

El desempeño contextual se refiere a aquellas conductas que, contribuyendo a la mejora del ambiente psicológico y/o social y/o organizacional en que el trabajo se realiza, ayudan a conseguir los objetivos organizacionales. (Borman, 2020) Describen este tipo de desempeño como los comportamientos que apoyan el ambiente social y psicológico en que las tareas prescritas se realizan. (Borman, 2020)

Este tipo de desempeño apoya el entorno social y psicológico más amplio de la organización en el que debe funcionar el núcleo técnico. En este sentido, las conductas contextuales ciudadanas pueden servir para facilitar las comunicaciones, lubricar las relaciones sociales y reducir la tensión o las respuestas emocionales disruptivas.

2.1.4 Compromiso laboral

El compromiso laboral se destaca como un estado mental positivo, gratificante y vinculado al trabajo, caracterizado por tres dimensiones a saber, dedicación, absorción y vigor. Estudios anteriores sobre el compromiso laboral de los empleados encontraron que es probable que los empleados comprometidos demuestren resultados organizacionales positivos, como una menor rotación, intención, mayor satisfacción del cliente y mayor nivel de productividad y beneficio. (Joo, 2017)

Robbins (2017) destaca que contar con trabajadores comprometidos con los objetivos y metas de la entidad, son el mejor indicador para analizar la rotación laboral, por tanto, lo define como la intensidad que le imprime el trabajador para lograr las metas propuestas de forma eficiente.

Para analizar el compromiso del personal con la organización, se deben considerar tres componentes: a) Compromiso afectivo, b) Compromiso continuo, y c) Compromiso normativo. (Robbins, 2017)

(Reyero, 2019), "Lo define como la vinculación laboral de nivel racional, emocional y trascendente, con una busca del beneficio mutuo del empleado y organización mediante una actitud proactiva por ambas partes para mantener la calidad de este vínculo a largo plazo". (Reyero, 2019)

2.1.4.1 Compromiso afectivo

El compromiso afectivo, nace de la teoría del vínculo afectivo, la cual se expresa a través de la identificación con los objetivos y valores de la organización, el esfuerzo por alcanzar las metas y objetivos propuestos por la misma y el deseo y satisfacción de ser parte de la organización. (Meyer, 1991)

Estar comprometido en la dimensión afectiva, es querer permanecer estando dispuesto a contribuir. Cuando el componente afectivo está presente, implica identificación y apego emocional hacia la organización. Este tipo de compromiso también es llamado emocional, actitudinal, activo.

En este estado, la persona posee sentimientos positivos hacia la empresa, declara públicamente con orgullo compartir valores y ser miembro; el hecho de trabajar en la misma es parte positiva del concepto de sí mismo. (Panaccio, 2009)

2.1.4.2 Compromiso normativo

La dimensión normativa se origina desde la perspectiva de la atribución, ésta se presenta como una obligación moral debido al compromiso voluntario, explícito e irrevocable que genera el empleado con la organización. (Meyer, 1991)

La última dimensión, conocida como normativa, se refiere al vínculo o sentimiento que el empleado desarrolla como una obligación moral hacia la organización (Rivera, 2010). Esto se debe a los lazos establecidos con las personas que lo rodean y que tienen un significado para él. Los empleados con un alto nivel de compromiso normativo consideran que es su responsabilidad permanecer en la organización (Meyer y Allen, 1990).

2.1.4.3 Compromiso de continuación

Se experimenta compromiso de continuación cuando se tiene que permanecer por la seguridad laboral y los beneficios recibidos. Esta dimensión hace referencia a la ligazón que el empleado tiene con su organización basándose en la percepción de los costos o el sacrificio de los beneficios que acarrearía dejarla (altos y desfavorables), concibiendo así la conveniencia de permanecer en la organización. (Becker, 2023)

El compromiso de continuación revela un apego de carácter material y transaccional. Con el paso del tiempo el empleado percibe que ha realizado ‘inversiones o apuestas’ en la organización las cuales espera que, en un futuro, le produzcan beneficios.

Estas inversiones pueden ser de índole material, tener correlato monetario (antigüedad para hacerse acreedor de beneficios sociales, acumulación de bonos de desvinculación o de derechos para acceder al seguro de desempleo) o ser intangible (como el estatus y reconocimiento que se va construyendo en la empresa) y que liquidaría o perdería si dejara la empresa (Becker, 2023).

2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 Teoría del desbordamiento

La teoría del desbordamiento o de derrame, maneja una serie de condiciones a través de las cuales se busca explicar si la combinación del ambiente laboral con el familiar puede resultar positivo o negativo para los individuos. Se considera que, si la interacción del

trabajo con la vida personal es un tanto rígida en materia de tiempos, esto tendrá un enfoque negativo por cuestiones de energía, estrés y comportamiento.

Por otro lado, se explica que a medida que el trabajador pueda contar con flexibilidad laboral, esto apoyará de manera positiva su ambiente tanto en el trabajo como en su familia, debido a que podrá contar con el tiempo de cumplir sus obligaciones laborales, además de poder dedicar tiempo a su vida personal.

El desbordamiento ocurre cuando un comportamiento ambientalmente sustentable conduce a otro, a menudo iniciado por una intervención de cambio de comportamiento. Lo cual busca señalar, que las condiciones del ambiente en el que nos rodeamos tienden a un cambio de comportamiento, que puede ser positivo o negativo, dependiendo del impacto que este género en el sentir del individuo. (Khateeb, 2021)

2.2.2 Pirámide de maslow

La pirámide maslow es un modelo jerárquico de las necesidades humanas, la cual está dividida en 5 niveles, el primer nivel, que es la base de todo está integrada por la supervivencia física, en segundo rango se encuentra la seguridad y protección, seguido de aspectos sociales como el amor y el sentido de pertenencia, el penúltimo lugar el autoestima, y la punta de la pirámide sería la autorrealización, que es el mayor logro que un individuo buscar lograr, pero para ello requiere de los 4 niveles anteriores. (Maslow, 1991)

Explicando cada nivel del párrafo anterior, se debe considerar lo siguiente:

- El nivel de supervivencia se refiere a la comida, agua y refugio, entendiendo que el contar con buena alimentación y un hogar, se tendrá una buena salud y bienestar de seguridad y protección, Aquí se deben incluir todos los aspectos necesarios para contar con condiciones adecuadas para su protección tanto física como psicológica.
- El amor y sentido de pertenencia: Esta relacionado con la interacción social y su conexión con las personas y su entorno.
- La autoestima: Tiene que ver con el estado de ánimo con uno mismo, y el sentido del respeto para con los demás y con uno mismo.

- La autorrealización: Son aquellas que buscan lograr el crecimiento y realización personal.

2.2.3 La teoría de la motivación de logro

Esta teoría surge en los años 60, y está enfocada para el ámbito psicológico, la premisa es que, las personas buscan ser sobresalientes sobre el resto, y para ello deben ser mejor que los demás, y cumplir con los objetivos para llegar a la meta, que al final representa el logro de una actividad o compromiso.

Con lo que, antes mencionado, se entiende que a medida que una persona avanza en sus objetivos y metas, y obtiene el logro de cumplirlas, esto resulta en una motivación para seguir creciendo en todos los ámbitos de la vida. (McClelland, 1976)

Para el psicólogo americano David McClelland, la motivación de las personas se basa en la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:

Necesidades de logro: La cual se relaciona con la finalidad de obtener ciertos objetivos, que pueden ser desde desafíos o tareas con un nivel de exigencia elevado.

Necesidades de afiliación: Tiene que ver con necesidades sociales de aceptación tanto personal como grupal, y sentirse en una atmosfera de respeto mutuo.

Necesidades de poder: Este nivel de satisfacción está vinculada con el control, la manipulación y la capacidad de controlar a las demás personas, para poder hacer las actividades con tus condiciones deseadas. (Rodríguez, 2021)

2.2.4 La teoría de los dos factores en la satisfacción en el trabajo

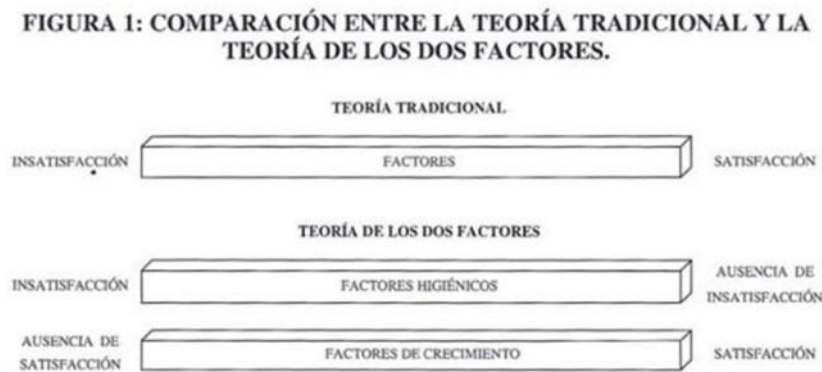
Esta teoría fue creada por Herzberg, y está enfocada en la satisfacción laboral, según su autor la satisfacción en el trabajo no tiene una definición clara o precisa, sin embargo, existen factores que ayudan a determinar cuándo un individuo está satisfecho o insatisfecho en su ambiente laboral.

Por ejemplo, si manejamos factores de seguridad e higiene en el ambiente de trabajo, si la empresa cuenta con todas las condiciones antes mencionadas, el trabajador estará satisfecho en su trabajo, de lo contrario, el no contar con ellas, generará una atmosfera de inconformidad y eso llevará a la insatisfacción.

Otro caso serio, que a medida que la empresa ofrezca oportunidad de mejora y crecimiento, estos motivaran al empleado, mientras que no mantenerlo en el mismo rango sin crecimiento laboral tendrá trabajadores inconformes.

En este sentido, como se muestra en la figura 2, la satisfacción y la insatisfacción no serían polos opuestos de un mismo continuo, como mantiene la teoría tradicional, sino que habría un doble continuo, en el que lo contrario de la insatisfacción no sería la satisfacción, sino la ausencia de insatisfacción, y lo contrario de la satisfacción no sería la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción. (Herzberg, 1959)

Figura 2



Modelo jerárquico ERC de Alderfer

Esta teoría llamada teoría de la motivación ERC propuesta por Alderfer, resulta ser una reformulación de la propuesta de Abraham Maslow referente a la Pirámide de necesidades. (Alderfer, 1972)

Esta propuesta fue realizada en los años 60, por el psicólogo norteamericano Clayton Paul Alderfer, este modelo surgió después de que Alderfer realizara una investigación empírica en Easton, Pennsylvania.

Hablando de la teoría de Maslow, este no ha estado exento a críticas y polémicas, esto debido a que, de acuerdo con expertos, su propuesta es poco demostrable a nivel científico, Desde su creación, el modelo más cercano a ella es la teoría de la motivación de Alderfer.

Una de las diferencias más grandes entre ambas teorías, es que la original maneja 5 dimensiones o categorías para explicar las necesidades humanas, mientras que Alderfer, reduce sus opciones a solo 3, manejando solo necesidades de existencia, relación y crecimiento, como las más elementales para que un hombre pueda ser feliz.

Dichos niveles también llevan un orden jerárquico, que es el siguiente:

- Las necesidades de existencia, en un principio se definieron como aquellas necesidades fisiológicas y de seguridad, pero en este nuevo modelo lo relacionan con aquellas cualidades que el ser humano debe tener para no poner en riesgo su integridad física, como lo es: el sueño, la vivienda y ropa.
- Las necesidades de relación, las cuales son muy similares a la original, referente al entorno que rodea al individuo, su autoestima y sus vínculos con las personas.
- Las necesidades de crecimiento: Las cuales tienen que ver con la autorrealización de la persona, es decir, fijar los retos u objetivos a una fecha determinada, y en teoría, al cumplirlos se obtiene la satisfacción y un sentido de mejora y logro en la persona.

2.2.5 TEORIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Esta teoría se origina después de la revolución industrial, y está enfocada exclusivamente con la estructura de las organizaciones formales, es decir, la división de trabajo, en la integración y diferenciación en cuanto a nivel de participación de los miembros en materia de toma de decisiones. También se vincula con la creación de manuales de operacionalización, organigrama, descripción de cargos y procedimientos de trabajo.

Aquellas personas que aplican los principios de esta teoría tienen criterios de preocupación más enfocados a la organización de la empresa, más que a las personas que laboran en ella, buscan más un sistema ordenado y con una aplicación idónea con la idea que sin importar quien realice la actividad u operación, el sistema ayudara que se logre realizar de buena manera.

Henry Fayol, quien es el creador de este método de trabajo, maneja 14 principios administrativos, los cuales, al ser aplicados en empresas, estos ayudaran a realizar un proceso más eficiente, los cuales son:

División de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de dirección, unidad de mando, subordinación de interés individual, remuneración, centralización, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa, y espíritu de equipo. (Collado, 1997)

En términos de Herbert A. Simon la experiencia de los gerentes, sus títulos y diplomas en las mejores universidades y los cursos de posgrado no son suficientes para maximizar la utilidad de la toma de decisiones. Más aún, Simon señala que con la "novedad" situacional como temporal en los procesos de productos y servicios, un gerente puede operar inteligentemente, pero ser menos efectivo y eficiente. Esto lleva a una muy importante consideración, dado que, los líderes que actúan motivados por este criterio ponen a la organización en una situación de riesgo cuando la "tasa de cambio relativa es alta". (Simon, 1960)

2.2.6 Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

Esta teoría generó que el concepto de la satisfacción tuviera un tono más profundo en cuanto a su definición e impacto para las organizaciones.

Se enfoca más en el trabajo individual como la principal razón para que un individuo tenga la satisfacción en su trabajo, y también define el concepto de satisfacción laboral en dos dimensiones, la satisfacción de insatisfacción laboral, donde expresa que los factores de cada una de ellas son radicalmente diferentes entre sí.

Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos o motivadores, mientras que la insatisfacción es extrínseca o de apoyo. Los primeros se relacionan con el trabajo individual, con factores como realización, reconocimiento, responsabilidad y crecimiento personal. (Herzberg, 1959)

Los de apoyo se relacionan con el contexto laboral, las políticas y administración de la empresa, la supervisión, su relación con el supervisor, las condiciones de trabajo y salario, el estatus y la seguridad laboral.

Concluyendo esta teoría, el principal motor para manejar un nivel de satisfacción de los empleados, es tener un buen manejo de las condiciones del trabajo, desde las cuestiones administrativas, y de su entorno con los demás.

2.2.7 Teoría de la búsqueda y del emparejamiento (matching)

En el ámbito del mercado, la teoría del emparejamiento supone el desarrollo matemático para describir la aparición de relaciones que pueden ser beneficiosas para dos o más personas a lo largo del tiempo.

En el caso del mercado de trabajo se suele emplear para describir la formación de nuevos trabajos y es frecuente que venga acompañada por la teoría de la búsqueda que lleva a cabo un análisis microeconómico de las decisiones que realiza un determinado individuo, de tal manera que cuando se consideran más de uno nos encontramos dentro de la teoría del emparejamiento.

A lo largo del tiempo se han ido estimando diversas funciones de emparejamiento, considerando distintas posibilidades respecto a las vacantes existentes, variables introducidas y países. (Diamond, 1989)

Análisis de las teorías

En base a las teorías previamente analizadas, y mi postura individual en cuanto a lo que espero y pienso sobre el tema de la calidad de vida y satisfacción laboral, me siento atraído mas hacia la corriente de la pirámide de maslow.

Lo anterior, referente a los 5 niveles que se estudian en la pirámide y su impacto que tiene en las organizaciones y desde el punto de vista individual que tiene cada integrante dentro de una empresa, lo cual da un panorama más amplio de análisis y con ello ayudar a una mejor toma de decisiones.

Otra postura que puedo llegar a tomar, sería la teoría del derrame o desbordamiento, la cual tiene relación con uno de los temas centrales de la investigación, referente a la relación del ambiente laboral con lo familia.

Revisado en trabajos similares se considera que la relación del trabajo con la familia influye en el rendimiento y además del compromiso que tienen los empleados para con la empresa.

3. REVISION DE LITERATURA

3.1 Relación de las hipotaxis

3.1.1 Calidad de vida laboral y satisfacción laboral

Se han realizado diversas investigaciones para relacionar la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral, entre las cuales se tienen los siguientes resultados:

De acuerdo con Pio (2018), esta investigación se realizó en Indonesia, en 3 hospitales privados, la población de estudio que se decidió fueron enfermeras, tomando como muestra un total de 292 personas. Se realizó un análisis de SEM, y la prueba fue por el método de ajuste de curva de linealidad y calculado con SPSS (Pio, 2018).

El modelo utilizado buscó la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral, además del compromiso laboral con la satisfacción laboral. El estudio llegó a la conclusión que existe una influencia significativa entre la calidad de vida, además el compromiso laboral no influye en la satisfacción laboral.

Bataineh (2019) expresa que, esta investigación tiene el propósito de identificar si existe relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los empleados. La población para este estudio fueron 289 empleados de industrias farmacéuticas de la nación de Jordania.

El modelo estadístico utilizado fue regresión múltiple, y los resultados obtenidos nos dan a entender que el balance trabajo vida influye positiva y significativamente en el desempeño de los empleados, sin embargo, la satisfacción laboral no tiene impacto en el desempeño de los empleados (Bataineh, 2019).

Kowalsky (2022) hizo un estudio buscando la relación entre el desempeño de los empleados y la satisfacción laboral, se aplicaron 1,158 encuestas en el país de la India, se utilizó el sistema software LISREL de evaluación estructural modelado de ecuaciones (SEM), los datos se analizaron utilizando las macros PROCESS de Hayes (Kowalsky, 2022).

Singh (2022) presenta esta investigación que busca relacionar la calidad de vida laboral en comparación con la satisfacción laboral y basándose en la teoría del desbordamiento.

Para este estudio se recopilaron datos de 3 muestras, donde estuvieron involucrados profesores y personal administrativo de 2 universidades diferentes, y contadores de diversas organizaciones contables (Singh, 2022).

El tamaño de la muestra utilizado fue de 490 encuestas enviadas por correo,

Parray (2022) explica que, el objetivo de esta investigación es examinar la relación entre calidad de vida laboral en comparación con la satisfacción de los empleados, y el compromiso organizacional.

Se realizaron 613 encuestas en organizaciones sanitarias públicas y privadas en los estados del norte de la India, y para poder realizar los análisis correspondientes, se realizó un modelo de ecuaciones estructurales.

Los resultados validaron las hipótesis planteadas previamente, demostrando que existe un equilibrio y una relación positiva entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral, junto con el compromiso organizacional (Parray, 2022).

3.1.2 Calidad de vida laboral y desempeño de los empleados

Las presentes investigación buscan vincular a la calidad de vida laboral con el desempeño de los empleados.

Zin y Djoen (2023) realizaron este estudio en la ciudad de Yangon en Birmania, con la finalidad de analizar como las practicas gerenciales desmotivacionales se relacionan con la satisfacción de los empleados, y a su vez esto que impacto tiene en el rendimiento de los trabajadores.

La población fue el sector de la construcción, y se tomó una muestra de 260 profesionales que laboran en ese campo, se elaboró un modelo de ecuación estructural. La conclusión a la que llego dicho modelo, fue que las practicas desmotivacionales inciden de forma negativa en la satisfacción de los empleados, pero a su vez, el contar con empleados motivados, genera un impacto positivo en el desempeño de sus actividades (Zin & Djoen, 2023).

El propósito de esta investigación es relacionar la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral de los empleados, para lo cual se realizó un método de encuestas, para conocer la opinión de los trabajadores de empresas de corte y confección en la India.

La población fue de 133 empresas y se obtuvo una muestra de 851 trabajadores, una vez aplicado el instrumento de medición, se realizó un análisis factorial exploratorio, además de otro llamado análisis factorial confirmatorio.

Los resultados obtenidos demuestran que los empleados que laboran en las empresas de corte y confección, no están satisfechos con las condiciones laborales y la consideran que mala calidad tanto para su ambiente laboral como personal (Belur, 2022).

3.1.3 Compromiso laboral y desempeño de los empleados

Las siguientes investigaciones buscan analizar la relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los empleados.

El propósito de esta investigación es analizar, como el compromiso organizacional impacta las siguientes tres variables: satisfacción laboral, calidad de vida laboral y el desempeño de los empleados.

El estudio se realizó en la provincia de Guangdong en la República popular China, la población fueron las unidades de fabricación, en total fueron 275 encuestas, de las cuales 250 fue para empleados 25 supervisores. (Guzman, 2020)

Las ocho hipótesis planteadas por el autor están respaldadas, es decir, el compromiso organizacional tiene un efecto positivo tanto en la satisfacción de los empleados, el compromiso laboral y el desempeño de los empleados.

De igual manera, el bienestar de los empleados también modera positivamente los efectos de la satisfacción de los empleados y compromiso con el desempeño de los empleados.

3.1.4 Satisfacción laboral y desempeño de los empleados

Las siguientes investigaciones buscan la relación del desempeño de los empleados con la satisfacción laboral.

Esta investigación busca encontrar la relación que existe entre el phubbing (malos tratos) del jefe, la confianza de los gerentes, y el trabajo. El estudio se realizó en los Estados Unidos en una variedad de industrias, la muestra que se obtuvo fue de 181 encuestas, se aplicó un modelo de mediación secuencial.

Al aplicar dicho modelo, se obtuvo el resultado, que el tener phubbing del patrón se genera una asociación negativa con el desempeño laboral del empleado, y esto genera desconfianza en el supervisor y un bajo nivel de satisfacción laboral (Roberts & Meredith, 2020).

Este estudio maneja la relación del estrés de los empleados con la satisfacción laboral, se realizaron una serie de encuestas en el país de la India, y se manejó como población a la industria Hotelera (Goswani, 2019).

Se realizaron 254 encuestas a los trabajadores de hoteles, se utilizó el sistema de ecuaciones estructurales.

Una vez aplicado el modelo se demostró que el contar con personal de los empleados estresados, genera agotamiento en el nivel de calidad y satisfacción de los mismo, por lo cual se concluye que el estrés laboral tiene un impacto negativo en la satisfacción y rendimiento de los empleados.

El objetivo de esta investigación es identificar los factores de la satisfacción laboral que más inciden en el desempeño de los empleados.

Este trabajo se realizó con un enfoque cuantitativo y un alcance exploratorio y descriptivo, se aplicó un instrumento de medición a 210 empleados de empresas constructoras en la ciudad de Minnesota, Estados Unidos.

La investigación tuvo como conclusión que la satisfacción laboral impacta en el desempeño laboral, y que el factor que más ayuda a esto es el desarrollo personal de los empleados, mientras que la relación con la autoridad es la que menos genera este efecto. (Ramos, 2022)

Esta investigación busca analizar el proceso de evaluación de la satisfacción laboral de los empleados de una empresa en Ecuador llama comisatario Cleymer, y su incidencia en el desempeño de sus empleados.

Se empleo un enfoque cuantitativo y un análisis de ecuaciones estructurales, la muestra utilizada fueron 20 empleados de la empresa.

Los resultados arrojaron un dictamen aceptable, en mencionar que, si existe una relación que, a medida de mayor satisfacción, el desempeño laboral tiende a crecer. (Buste Vera & Zambrano Solorzano, 22)

Esta investigación se realizó en la Ciudad de Honk Kong, y busca identificar si la personalidad de los trabajadores, influye en el desempeño y satisfacción de su trabajo.

Se realizó una encuesta para medir resultados de la relación antes mencionada, la población fue el sector Hotelero, y se manejó una muestra de 1,035 trabajadores de dos hoteles 5 estrellas.

Una vez aplicado el instrumento, los resultados mostraron que la personalidad de los empleados, impacta positivamente en el desempeño y este a su vez ayuda a mejorar la satisfacción laboral. (Junbang, Chi-Sum, & Guojun, 2021)

3.1.5 Calidad de vida laboral y compromiso organizacional

Las siguientes investigaciones buscan analizar la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

El propósito de esta investigación es identificar la relación entre la responsabilidad social corporativa, el compromiso organizacional y la calidad de vida de los empleados.

Se tomó como muestra, el personal de 42 empresas en Indonesia que cotizan en bolsa, los encuestados fueron pasantes, personal y supervisores. Se utilizó un método de mínimos cuadrados parciales (Josua, 2021).

Los resultados muestran que existe una relación positiva con la responsabilidad social corporativa, y las variables compromiso y calidad de vida laboral, es decir, los empleados se sienten más comprometidos y motivados cuando la empresa donde van a trabajar, forma parte de algún programa social corporativo.

El objetivo de este estudio es investigar la relación entre el compromiso de los empleados y la calidad de vida laboral, en empleados de hospitales privados de Malasia.

Para esta investigación se realizó una encuesta de diseño transversal, fueron enviados 300 ejemplares y se recibieron contestados 202.

Para el análisis de resultados, se manejó un enfoque de estadística descriptiva, correlación de Pearson, análisis factorial y ecuaciones estructurales.

Los resultados arrojaron un impacto positivo de compromiso laboral en la calidad de vida laboral, y se concluyó, que a medida que se tenga un mayor compromiso con la empresa, la calidad laboral de los empleados será mejor (Arawati & Rajni, 2020).

3.1.6 Satisfacción laboral y compromiso laboral

Las siguientes investigaciones buscan la vinculación de la satisfacción y el compromiso laboral.

Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México

Esta investigación se realizó con el objetivo de analizar la relación entre la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el agotamiento laboral.

Se maneja un diseño no experimental y transversal con alcance correlación y causal. La población fueron docentes en México. Se aplicó una encuesta como instrumento de medición, a una muestra de 167 docentes de psicología.

Los resultados obtenidos demuestran que, si existe relación entre la satisfacción y el compromiso, pero a su vez, no existe vínculo de ninguna de las otras 2 variables con el agotamiento laboral (Rosalba, 2022).

3.2 MARCO CONTEXTUAL

3.2.1 Principales sectores económicos en Baja California

Entre las principales actividades productivas que se desempeñan en el estado se encuentran el comercio; los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles; la construcción; la fabricación de maquinaria y equipo; la generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final; y los servicios de transportes, correos y almacenamiento.

Los sectores estratégicos en el estado son: aeroespacial, electrónicos, electrodomésticos, productos médicos, biotecnología, tecnologías de la información y la comunicación, servicios médicos, transporte y vitivinícola.

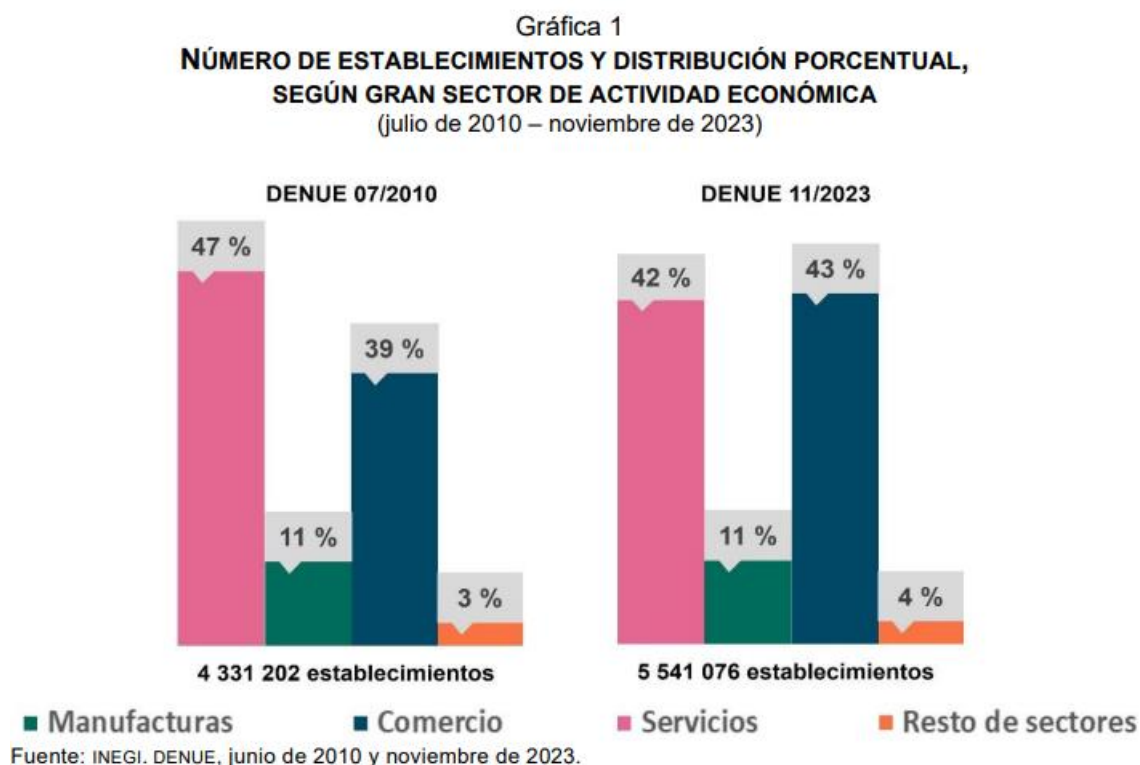
En el rubro de infraestructura productiva, Baja California cuenta con dos importantes parques industriales y/o tecnológicos: Misión de Rosarito y Rosarito.

La entidad cuenta con un total de ocho puertos: cinco de ellos con actividad preponderantemente comercial, dos pesqueros y un petrolero. Además, cuenta con cuatro aeropuertos. (economía, 2016)

3.2.2 Principales resultados

En julio de 2010, la primera versión del DENUe ofreció información de 4 331 202 establecimientos. Por su parte, el DENUe Interactivo 11/2023 proporciona datos de 5 541 076, entre los que predominan los establecimientos correspondientes al sector terciario, es decir, los que realizan actividades de comercio y servicios (ver figura 3).

Figura 3 Número de establecimientos y distribución porcentual, según gran sector de actividad económica (julio de 2010 – noviembre de 2023)



A nivel de entidad federativa se aprecia que el estado de México y Ciudad de México concentran el mayor número de negocios en el país, mientras que Baja California Sur y Colima tienen el menor número (ver figura 4). (INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2021)

Figura 4

1 número de establecimientos en el denue interactivo 11/2023, por entidad federativa

Mapa y cuadro 1
NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS EN EL DENUE INTERACTIVO 11/2023, POR ENTIDAD FEDERATIVA

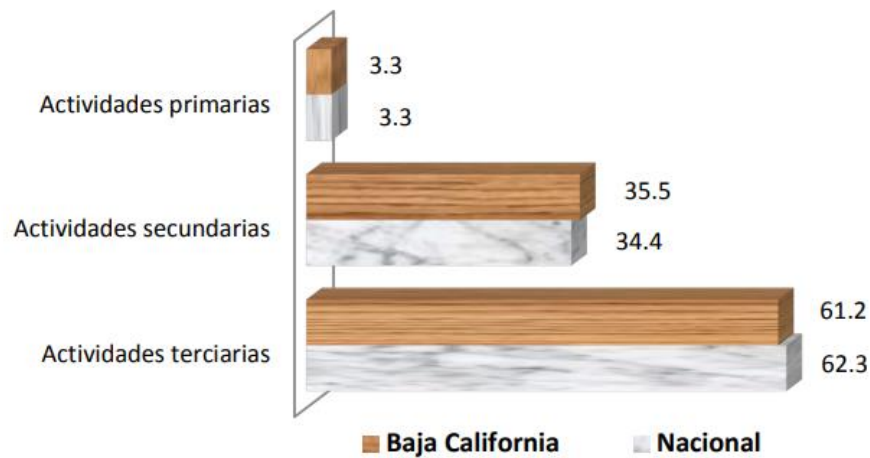


ENTIDAD	ESTABLECIMIENTOS
Estado de México	701 444
Ciudad de México	475 331
Jalisco	378 713
Puebla	344 346
Veracruz de Ignacio de la Llave	326 979
Guanajuato	272 658
Michoacán de Ocampo	260 596
Oaxaca	251 253
Chiapas	219 382
Nuevo León	186 665
Guerrero	169 680
Hidalgo	139 511
Tamaulipas	133 070
Yucatán	130 829
Chihuahua	129 018
Baja California	126 887
Sinaloa	124 105
Sonora	118 880
Coahuila de Zaragoza	114 677
San Luis Potosí	113 782
Morelos	111 443
Querétaro	95 156
Tabasco	86 349
Tlaxcala	82 801
Zacatecas	69 500
Durango	66 950
Quintana Roo	66 549
Nayarit	66 376
Aguascalientes	61 782
Campeche	41 783
Colima	38 633
Baja California Sur	35 948
Total	5 541 076

Fuente: INEGI. DENUE, noviembre de 2023.

La actividad productiva en el estado Con el fin de ubicar los rasgos principales de la estructura económica de Baja California, en la figura 5 se presentan los grandes sectores de su economía en 2014 en valores corrientes; en ella se destaca que a este nivel la estructura del estado es muy parecida a la nacional; así, el sector primario del PIB local, tiene el mismo valor que el promedio nacional; la participación del sector secundario es un poco más alta que dicho promedio, mientras que la participación del sector terciario es un poco menor que el promedio nacional, como se observa en la misma gráfica. (INEGI, 2023)

Distribución de los grandes sectores de la economía de Baja California y del total nacional 2014
(Porcentaje)



Fuente: INEGI. SCNM. Producto Interno Bruto por entidad federativa, 2014, valores corrientes.

¿Cuáles son los sectores más importantes del estado?

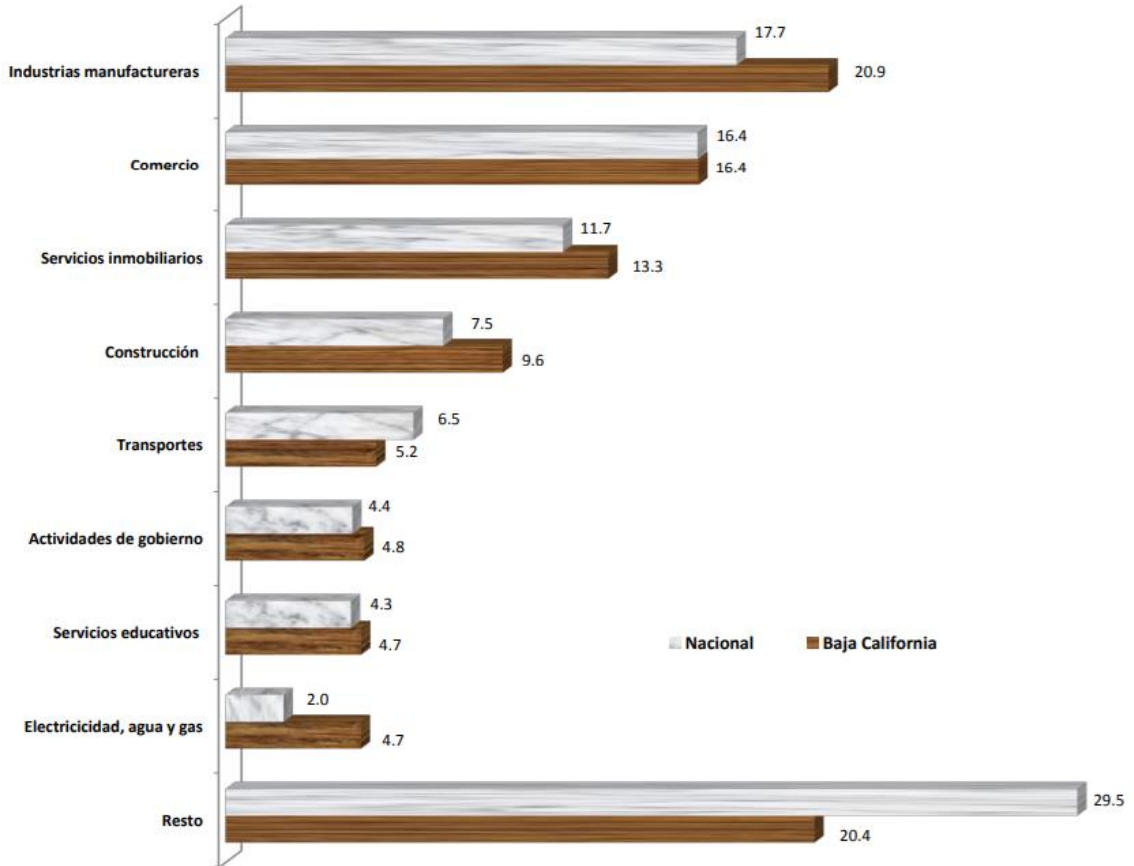
La actividad económica de Baja California se desarrolla en un total de 3 sectores de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2007), en la figura 6 se destacan los ocho sectores más importantes en el estado, los cuales conformaban el 79.6% de la actividad económica total.

En la misma gráfica se presenta la estructura económica por sectores de actividad en el estado comparándola con la estructura de la economía nacional en valores corrientes; en ella se observa que Industrias manufactureras tienen la participación más alta en el PIB local, lo cual denota el perfil productivo de la entidad. Destacan también con una participación importante en el PIB local Comercio y Servicios inmobiliarios. (INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2021)

Figura 6

Participación de los sectores económicos principales de Baja California en el PIB local y nacional 2014
(Distribución porcentual)

Gráfica 2



Fuente: INEGI. SCNM. Producto Interno Bruto por entidad federativa, 2014, valores corrientes.

Población económicamente activa por municipio en el estado de Baja California.

De acuerdo a los datos del INEGI, la población económicamente en Baja California es de 2,468,708 personas, en la ciudad de Mexicali, es de 420,830 personas, mientras que en Tijuana es aproximadamente de 878,988 personas, por lo cual se consideran que son los 2 municipios con mayor participación en el estado con un porcentaje del 52.65% del total del estado, y por ello, estos serán la población base, para la aplicación del instrumento de medición. (INEGI, 2023)

Figura 7

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)		
Banco de Información Económica (BIE)		
Fecha de consulta: 03/12/2023 14:30:37		
Periodos	Ocupación, empleo y remuneraciones > Población ocupada, subocupada y desocupada (resultados trimestrales de la ENOE, 15 años y más) > Valores absolutos > Por ciudad > Total > Mexicali > Población económicamente activa (PEA) > Ocupada /a /f1 (Número de personas) Trimestral	Ocupación, empleo y remuneraciones > Población ocupada, subocupada y desocupada (resultados trimestrales de la ENOE, 15 años y más) > Valores absolutos > Por ciudad > Total > Tijuana > Población económicamente activa (PEA) > Ocupada /a /f1 (Número de personas) Trimestral
2022/01	415426	850753
2022/02	422772	877875
2022/03	430823	867996
2022/04	428147	874541
2023/01	420889	881454
2023/02	426917	881654
2023/03	420830	878988

Notas:
/a La información a partir del primer trimestre de 2023 y del primer trimestre de 2005 hasta el primer trimestre de 2020 proviene de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
/f1 INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

3.3 Diseño y alcance de la investigación:

El diseño de la investigación será no experimental, esto por la idea de relacionar cuatro variables con un determinado número de dimensiones y encontrar similitudes y diferencias por género, edad, escolaridad, sector comercial, antigüedad y puesto. Esto de acuerdo con Souza, Driessnack y Costa, que dicen: “Diseños no experimentales son usados para describir, diferenciar o examinar asociaciones, en vez de buscar relaciones directas entre variables, grupos o situaciones”. (Arguello, Alban, & Molina, 2020)

El enfoque será cuantitativo, y de corte transversal, esto por la generación de análisis de la población de estudio, y con una separación por sectores, y ciudades, para con ello poder obtener diferencias y similitudes entre ellos. De acuerdo con Lázaro 2018: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas”. (Lázaro-Cantabrana, 2018)

Mientras que el corte transversal, se debe al objetivo de analizar a una muestra de personas en un mismo tiempo determinado. De acuerdo con la opinión de Ortega, “Los datos transversales se recopilan de una muestra de individuos, objetos o entidades en un solo punto en el tiempo. En otras palabras, este tipo de datos proporciona una instantánea o ‘sección transversal’ de una población o muestra en un momento particular.

La presente investigación tendrá un alcance explicativo, esto por la finalidad de este, la cual es, ayudar a los investigadores a estudiar el problema con mayor profundidad y entender el fenómeno de forma eficiente. (Ortega, 2021) Por lo cual, la investigación busca medir la calidad de vida laboral, contra otros 3 elementos importantes en el mundo de las empresas, y como uno impacta al otro, por lo cual se optó por dicho alcance.

Por último, para la investigación se acordó manejar un muestreo estratificado, el cual se realizó, cuando el investigador divide a toda la población en diferentes subgrupos o estratos (Barros, 2018), en este caso, la población será trabajadores de 3 sectores comerciales distintos (Comercio, servicios y manufactura), por lo cual es el muestreo ideal para llevar a cabo los análisis de la muestra.

3.3.1 Establecer la unidad de análisis:

La unidad de análisis serán los trabajadores operativos y administrativos de las ciudades de Mexicali y Tijuana Baja california, vinculadas a los tres sectores comerciales que, de acuerdo con las estadísticas, son los más productivos del estado., los cuales son: Manufactura, servicio y comercio.

La finalidad de estas divisiones tanto en el tipo de trabajadores como en los sectores comerciales es poder detectar similitudes o diferencias en los puntos de vista de los empleados, y en el caso de las empresas, identificar si las respuestas en 3 diferentes ambientes laborales son diversas.

3.3.2 Población y muestra:

La población para esta investigación serán todos los trabajadores administrativos y operativos que pertenezcan al sector comercio, servicio y manufactura de las ciudades de Mexicali, Tijuana y Tecate Baja California, no será un tamaño de empresa en específico, sino que todas aquellas que estén dentro de esos grupos de empresas serán la base para la determinación de la muestra, lo anterior para identificar las opiniones y diferencias que puede haber entre estos dos tipos de empleados.

Los datos para esta investigación fueron obtenidos de la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE), a través de la cual se obtuvo la información de la población ocupada de ambas ciudades y tipos de empresas que serán participes de la encuesta.

A continuación, se muestra la formula aleatoria simple, para obtener la muestra con nivel de confiabilidad del 95%:

Tabla 1

Z=	1.96				
p=	0.5				
q=	0.5			Población Total (N)	Muestra (n)
e=	0.05			693007	384

Elaboracion propia

El tipo de muestreo será probabilístico, y será estratificado, esto debido a que se analizaran 3 sectores comerciales diferentes para analizar similitudes y diferencias, y también, porque la aplicación de encuesta será para todos los trabajadores de la ciudad de Mexicali, Tecate, y Tijuana Baja California.

De acuerdo con la población de cada municipio, y a los porcentajes que cada sector económico tiene en cada ciudad, se diseñó la siguiente distribución de encuestas aplicadas:

En la ciudad de Mexicali, le corresponden 123 encuestas, las cuales serían 48 para manufactura, 27 para comercio, y 47 para el sector servicio.

Para la ciudad de Tijuana se aplicaron 228 encuestas, correspondiendo 103 al sector manufacturero, 42 al comercio, y 83 para empresas de servicio.

Por último, la ciudad de Tecate le corresponden 33 encuestas, 15 para manufactura, 6 para comercio, y 12 para sector servicios.

3.4 Descripción del instrumento de investigación:

El instrumento que se utilizo fue una encuesta, la cual se diseñó por variable y posteriormente por dimensión, de tal manera que al momento de correr el modelo se pueda identificar de una mejor manera cuantos ítems miden cada dimensión y cada variable.

Para el diseño del mismo, se optó por revisar instrumentos ya validados de otros autores, y buscando si los ítems que utilizaron ayudarían a esta investigación, por lo cual más adelante se ubica en una tabla, cuantos autores diferentes fueron incluidos en la realización de la encuesta.

La prueba piloto se implementó con un total de 71 ítems, de los cuales 28 median la calidad de vida laboral, 8 la satisfacción laboral, 16 el compromiso laboral, y 19 el rendimiento de los empleados.

Una vez desarrollado el contenido de las preguntas, se implementaron datos sociodemográficos que nos ayudaran más adelante a lograr buscar similitudes, diferencias y tendencias sobre las respuestas obtenidas.

Dichos datos informativos de los encuestados son: Edad, Sexo, antigüedad en la empresa, tipo de empresa donde labora, ingreso mensual, y su nivel de escolaridad.

Una vez que se corrió el modelo en el programa estadístico SPSS, se logró determinar en base al análisis de correlación y de escala, que 6 de los ítems no ayudaban a tener un coeficiente de validación adecuado o dentro de los estándares deseados, por lo cual se decidió eliminarlos y quedar con un instrumento final de 65 ítems.

La encuesta final

El instrumento cuenta con 2 partes y 12 secciones a considerar, la distribución es de la siguiente manera: La parte 1 son todos los datos informativos del encuestado (edad, sexo, puesto, tipo de empresa donde labora, ingreso mensual, y antigüedad), y una sección que será todo el llenado de esa información.

La parte 2 es el acomodo de las 4 variables y las 10 dimensiones base del modelo a aplicar, y se maneja por 11 secciones como sigue:

Tabla 2

SECCIÓN #1	ESTRÉS LABORAL
SECCIÓN #2	CLIMA LABORAL
SECCIÓN #3	NECESIDADES DE PERTENENCIA
SECCIÓN #4	NECESIDADES DE PARTICIPACION

Variable	Dimensión	No. De ítems
----------	-----------	--------------

SECCIÓN #5	SATISFACCION LABORAL (UNIDIMENSIONAL)
SECCIÓN #6	COMPROMISO AFECTIVO
SECCIÓN #7	COMPROMISO NORMATIVO
SECCIÓN #8	COMPROMISO DE CONTINUACIÓN
SECCIÓN #9	DESEMPEÑO AFECTIVO
SECCIÓN #10	DESEMPEÑO DE LAS TAREAS
SECCIÓN #11	DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Elaboracion propia

La escala se determinó que fuera de 5 puntos: (Donde 1= Es totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4= De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo)

La aplicación fue presencial en su mayoría, con la participación de algunos encuestados a través del envío del cuestionario por correo, pero solo en casos extraordinarios, y posteriormente el concentrado de las respuestas se introdujo en un formulario de Google forms, para llevar un control del número de encuestas y resultados estadísticos de los diferentes ítems.

3.5 Variables de estudio:

Listado de autores tomados para la obtención de los ítems.

Tabla 3

Me siento rebasado por la dificultad de las tareas	Hernández González (2012)
Haga lo que haga mi trabajo no es valorado.	
Siento impotencia ante la falta de resultados en ciertos casos.	
El reconocimiento que recibo me resulta insatisfactorio	
Las tareas que realizo me implican demasiada responsabilidad	
Las actividades que realizo me implican demasiado esfuerzo	

Estoy insatisfecho con mi trabajo	(Ramos F. M., 2008)
Siento que las demandas de mi trabajo exceden mi capacidad de respuesta	
Estoy anímicamente agotado de mi trabajo	
En nuestro departamento la mayoría conoce bien las metas.	
Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento	
Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas	
En nuestro departamento sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	
Mi jefe inmediato está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo	
Existe reconocimiento de trabajos bien realizado por parte del departamento de recursos humanos	
Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos.	
Siento que mi trabajo está asegurado de por vida.	
Estoy satisfecho con todo lo relacionado a mi trabajo	
Tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	
¿Qué tan satisfecho estás con tu salud?	
¿Qué tan satisfecho está con su capacidad para realizar las actividades diarias?	
¿Qué tan satisfecho estás con tu capacidad de trabajo?	
¿Qué tan satisfecho estás contigo mismo?	
Trabajo para mantener actualizados mis conocimientos y habilidades relacionados con el trabajo.	

Estoy satisfecho con lo que me pagan por mi trabajo	
En definitiva, estoy satisfecho con mi trabajo en esta empresa.	
¿Estás satisfecho de trabajar para esta organización?	Mulcahy (2020)
¿Sientes que tu trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa?	
¿Te sientes reconocido?	
¿La organización te inspira a dar lo mejor de ti?	
Sientes que tus capacidades son aprovechadas al 100%	
Cuando esta organización toma decisiones que me afectan, siempre toma en cuenta mis intereses.	
Nos realizan encuestas de calidad en nuestras áreas de trabajo para identificar puntos de mejora	
Nos motivan a realizar recomendaciones sobre la calidad de los procesos de la empresa.	
Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi empresa	
Esta empresa tiene un gran significado personal para mí	
Me siento como parte de una familia en esta empresa	
Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas	
Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella	
Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	
Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	

Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta empresa.	
Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	
Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	
Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	
Aprendí a creer en el valor de ser leal a la organización en la que se trabaja	(Costamagna & Larrea, 2017)
Una persona debe ser siempre leal a su organización	
No dejaría esta organización ahora, porque tengo un sentido de lealtad hacia la gente que trabaja aquí	
Me sentiría culpable si dejara esta organización ahora	
Recibo de esta organización más de lo que le doy	
Intento mejorar la calidad de mi trabajo realizado.	González (2021)
Hago más trabajo del que me han asignado	
Soy capaz de realizar mi trabajo eficientemente	
Siento que mi trabajo me permite desarrollar todo mi potencial.	
Siento que siempre estoy aprendiendo cosas nuevas que me ayudan a hacer mi trabajo mejor	
El personal de esta institución aprende continuamente de otros	
El personal de esta institución cuenta con las competencias necesarias por el puesto	

Manifiesta un entusiasmo constante al realizar el trabajo.	
Muestra un esfuerzo superior al normal en su trabajo	
Muestra disposición para llevar a cabo tareas que no forman parte de su puesto de trabajo	
Asume, apoya o defiende los objetivos de la institución.	
Coopera con otros compañeros de la institución para la realización de sus actividades.	
Sigue las normas y procedimientos de la institución	
Ayuda desinteresadamente a otros compañeros.	
Mantiene una actitud positiva hacia la institución.	
Está de acuerdo con las condiciones de trabajo en la institución	
¿Qué tan satisfecho está con su capacidad para realizar las actividades diarias?	Kengo et al, (2023)
¿En qué medida siente que el dolor físico le impide hacer lo que necesitas hacer?	
Puedo planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.	
Tengo presente el resultado laboral que necesito lograr	
Siento que estoy realizando mi potencial como experto en mi línea de trabajo	
Cumplo con mis actividades en tiempo y forma	

Elaboracion propia

3.6 Proceso de construcción del instrumento:

El instrumento que se utilizó fue una encuesta, primero se decidió cuál sería la estructura del contenido, como datos personales, se decidió solicitar la siguiente información: Edad, sexo, nombre y sector de la empresa donde trabaja, sueldo mensual, antigüedad, tipo de trabajador.

Posteriormente, para el contenido, la estrategia fue separar los ítems por variable y más específicamente por dimensión, de tal manera que estuviera detallado, el número de preguntas con la cual se va a explicar o analizar cada variable.

El número de ítems originalmente era de 75, los cuales fueron seleccionados y recolectados de diversas investigaciones, las cuales son mencionadas en el marco teórico, en total se consideraron 8 instrumentos como base para el desarrollo de este instrumento.

Con relación a la validación de la encuesta, se utilizó el coeficiente V de Aiken, a través del cual se buscaría verificar la relevancia de los ítems, y si, de acuerdo con los expertos de esas áreas, se podrían considerar elementos importantes a aplicar en el instrumento de investigación.

Para esta prueba se solicitó el apoyo de 4 expertos, la Dra. Jacqueline Hernández Bejarano (Coordinadora de la maestría en administración y experta en recursos humanos), Dra. Zulema Córdoba Ruiz (subdirectora de la Facultad de Ciencias Administrativas y con experiencia de auxiliar en administración, Dra. Karla Emilia Cervantes (Encargada de Radio UABC, y experta en recursos humanos), y Dr., Juan Benito Vela (Encargado de formación etapa básica en UABC)

El procedimiento requirió del envío a cada uno de los expertos, de la prueba piloto, y un formato con cada uno de los ítems, y una escala donde se evaluaría suficiencia, claridad, coherencia, y relevancia de cada pregunta con respecto a la dimensión y la variable correspondiente.

Ahora, analizando por variable, se concluyeron los siguientes comentarios, en el caso de la calidad de vida laboral, el valor fue de .9130 total, analizando por dimensión (estrés laboral, clima laboral, necesidades de pertenencia y de participación), todas estuvieron por arriba del .90, y en lo particular, en estrés laboral se eliminaron 2 ítems por no cumplir con el valor deseado por parte de los expertos en el área.

En el caso de la satisfacción laboral, la cual se decidió trabajarla como unidimensional, por lo cual se manejó como una variable única, y su valor fue de .97, de las 10 preguntas consideradas, se optó por eliminar 2 fuera del rango óptimo de aceptación.

Para medir el compromiso laboral, el resultado fue de .9541, por lo cual se aprobó exitosamente, en cuestiones de sus dimensiones (compromiso afectivo, normativo y de

continuación), las 3 estuvieron arriba de .90, y solo en compromiso afectivo se optó por eliminar un ítem por la opinión de los expertos.

Para finalizar, la variable rendimiento de los empleados dio el valor de .978, la cual resultado favorable, sus dimensiones (desempeño afectivo, de las tareas y contextual), todavía estuvieron arriba de .93, y en el caso de desempeño de las tareas se eliminó un ítem.

De acuerdo con la explicación de la V de Aiken, la propuesta para la prueba piloto quedo en 71 ítems, esto en base a las evaluaciones de cada uno de los expertos, y con ello lo siguiente seria aplicar la prueba piloto a un porcentaje del total de la muestra obtenido, para ello se utilizó la formula aleatoria simple.

En base a la fórmula que se aplicó para determinar la muestra, el resultado en base a la población de estudio fue de 389 encuestas para lograr la confiabilidad del 95%, por lo tanto, la prueba piloto fue desarrollada con un 10% de esa muestra, es decir, 38.

Una vez realizada la prueba piloto se vaciaron los resultados en el programa estadístico SPSS, y se realizaron 2 análisis para identificar la validación de los ítems, lo primero fue el alfa de Cronbach, el cual El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0,90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación. (Roco-Videla et al, 2023)

ESTRÉS LABORAL

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de items
0.797	0.803	6

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación articulo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
EL1	Me siento preparado para afrontar las dificultades de las actividades laborales que realizo	18,1842	11,83	0,662	0,488	0,741

EL2	Mi trabajo es valorado por mis superiores.	17,6579	12,988	0,593	0,486	0,762
EL3	Me estreso por lograr los objetivos trazados por la empresa	18,1053	12,367	0,517	0,326	0,774
EL4	El reconocimiento que recibo me resulta satisfactorio	18,2632	11,442	0,565	0,454	0,764
EL5	Mi capacidad de trabajo es la adecuada para las actividades que se me piden	17,9739	12,513	0,484	0,347	0,782
EL6	Estoy anímicamente agotado(a) de mi trabajo	18,1053	12,043	0,527	0,388	0,773

Comenzando con la dimensión estrés laboral, originalmente eran 7 ítems para medirlo, sin embargo y como se puede ver en el cuadro, se concluyó en 6, esto debido a que el alfa se determinó en menos de .700 y por lo cual se optó por eliminar uno de ellos, para finalizar en .797.

Otros criterios para dejar este número fue la columna 3, la cual mide la correlación entre los ítems restantes, y la última columna, en la cual se puede visualizar que no existe gran diferencia en el alfa si se decidiera en quitar otra pregunta, por lo cual así quedo la versión final de esa dimensión.

CLIMA LABORAL

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.88	0.883	7

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación articulo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
CL7	En el departamento/área donde laboro la mayoría de mis compañeros conoce bien las metas.	21,3158	22,546	0,641	0,623	0,868
CL8	Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento en el que me desempeño	21,2632	23,226	0,672	0,667	0,862

CL9	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas	21,4211	22,953	0,662	0,595	0,864
CL10	En el departamento/área donde laboro sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	21,2895	22,698	0,832	0,757	0,844
CL11	Mi jefe inmediato está orientado(a) a los resultados obtenidos en el trabajo	21,2895	24,427	0,619	0,6	0,869
CL12	Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado por parte del departamento de recursos humanos hacia mi departamento/área donde laboro.	21,8158	24,1	0,591	0,445	0,872
CL13	Se me informa periódicamente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	21,6053	23,651	0,671	0,614	0,862

Analizando el clima laboral, esta dimensión no sufrí cambios en cuanto al número de ítems, desde el primer cálculo del Alfa, su resultado fue de .880 por lo cual el porcentaje fue favorable.

Revisando la correlación y el impacto que tenía eliminar un ítem, se concluyó en mantener el total de preguntas por resultar favorable los indicadores mencionados.

NECESIDADES DE PERTENENCIA

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.804	0.807	5

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación artículo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
NPE14	Estoy satisfecho(a) con todo lo relacionado a mi trabajo	13,6842	7,195	0,648	0,45	0,748
NPE15	Tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	13,7368	7,226	0,516	0,353	0,794
NEP16	Estoy satisfecho(a) de trabajar para esta organización	13,5	7,284	0,653	0,479	0,747

NEP17	Siento que mi trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa	13,1842	8,154	0,498	0,271	0,792
NEP18	Me siento reconocido(a) por la empresa	13,5789	7,223	0,646	0,522	0,749

Revisando la dimensión necesidades de pertenencia, una vez aplicada la prueba piloto, se concluyó que los 5 ítems planteados son los adecuados para validarla.

Lo anterior se debe al alfa obtenido de .804, y que la correlación está dentro de los estándares, y no varía al alfa quitar una de las preguntas, por lo cual se optó por pasar todos estos ítems al instrumento final.

NECESIDADES DE PARTICIPACIÓN

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.81	0.814	8

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación artículo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
NPA19	La organización me inspira a dar lo mejor de mi	22,4211	28,304	0,566	0,45	0,784
NPA20	Tengo los recursos y equipos que necesito para hacer bien mi trabajo.	22,2105	29,252	0,386	0,278	0,807
NPA21	En los últimos siete días, he recibido reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.	22,7632	26,51	0,5	0,393	0,794
NPA22	En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor hago todos los días.	22,3684	25,482	0,73	0,692	0,757
NPA23	Siento que mis capacidades son aprovechadas al 100%	22,3947	27,218	0,681	0,582	0,769
NPA24	Cuando esta organización toma decisiones	22,7368	26,848	0,557	0,471	0,783

	que me afectan, siempre toma en cuenta mis intereses.					
NPA25	Me realizan encuestas de calidad de mi área de trabajo para identificar puntos de mejora	23	27,189	0,483	0,282	0,795
NPA26	Me motivan a realizar recomendaciones sobre la calidad de los procesos de la empresa.	22,6316	29,969	0,348	0,353	0,811

Con respecto a las necesidades de participación, fue una de las dimensiones más complicadas, debido a que se finalizó con un alfa de .810, lo cual es aceptable como validación.

Sin embargo, la correlación de 2 de los 8 ítems estuvo en el límite de lo ideal (Que sería .300), la diferencia se disolvió por la modificación que tendría el alfa al quitar el ítem, lo cual fue un cambio mínimo, y con lo cual se decidió mantener las mismas preguntas para el instrumento final.

SATISFACCIÓN LABORAL

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.815	0.818	8

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación artículo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
SL27	Me siento satisfecho(a) con mi capacidad de realizar mis actividades laborales diarias	24,7368	20,956	0,562	0,538	0,79
SL28	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo	24,9211	20,183	0,625	0,69	0,781
SL29	Me encuentro satisfecho(a) conmigo mismo	24,7632	20,24	0,601	0,54	0,784
SL30	Estoy satisfecho(a) con lo que me pagan por mi trabajo	25,5263	21,499	0,458	0,362	0,805

SL31	Estoy satisfecho(a) con las condiciones laborales de la empresa	24,9474	21,457	0,615	0,567	0,786
SL32	Estoy satisfecho(a) con las herramientas que me ofrece la empresa para realizar mi trabajo	24,8947	21,178	0,482	0,446	0,801
SL33	Si me encuentro con un problema o situación inusual, la empresa me apoya a resolverlo.	24,9474	22,646	0,355	0,388	0,818
SL34	La empresa prioriza que tenga un equilibrio entre el trabajo y mi vida privada.	25,1316	18,928	0,595	0,379	0,786

La variable satisfacción laboral, como se mencionó anteriormente, es unidimensional, por lo cual no tiene un desglose como el resto de las variables.

Para la satisfacción se propusieron 8 ítems y al analizar se obtuvo un alfa de .815, en cuanto a correlación solo un ítem estuvo cerca del límite de lo aceptable, pero el quitarlo no tendría un efecto notable para la validación, por lo cual se concluyó en dejarlo con los mismos ítems.

COMPROMISO AFECTIVO

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.837	0.838	6

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación artículo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
CA35	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa	14,0263	15,216	0,592	0,449	0,814
CA36	La empresa donde laboro tiene un gran significado personal para mí	14,1579	14,407	0,727	0,612	0,786
CA37	Me siento como parte de una familia en esta empresa	13,9474	14,97	0,667	0,485	0,799

CA38	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas	14,7368	14,956	0,713	0,556	0,791
CA39	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella	13,7632	16,78	0,409	0,242	0,848
CA40	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	14,6316	14,834	0,583	0,382	0,817

Analizando el compromiso afectivo, se obtuvo un alfa de .837 lo cual es favorable, y tanto la correlación entre ítems fue buena, y no existe un cambio importante por quitar uno de ellos, por lo cual se decidió mandar las 6 preguntas al instrumento final.

COMPROMISO NORMATIVO

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.796	0.803	5

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación articulo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
CN41	Aprendí a creer en el valor de ser leal a la empresa en la que se trabaja	11,3947	10,678	0,679	0,521	0,728
CN42	Me siento una persona leal a la empresa	11,2105	10,982	0,66	0,514	0,735
CN43	No dejaría esta empresa ahora, porque tengo un sentido de lealtad hacia la gente que trabaja aquí	11,7632	10,726	0,523	0,3	0,776
CN44	Me sentiría culpable si dejara esta empresa ahora	12,1316	10,225	0,554	0,331	0,768
CN45	Recibo de esta empresa más de lo que le doy	12,3421	11,366	0,505	0,273	0,779

Midiendo el compromiso normativo, obtuvo un alfa de .796 lo cual es aceptable para la validación, la correlación de todos los ítems fue arriba de .500, y no es recomendable eliminar ningún ítem por la variación baja del alfa. Se concluyo en mandar las 5 preguntas al instrumento final.

COMPROMISO DE CONTINUACIÓN

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.848	0.849	5

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación artículo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
CC46	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	11,3421	15,637	0,601	0,418	0,833
CC47	Considero que esta empresa cuenta con atractivos beneficios y prestaciones difíciles de igualar y que la convierten en un atractivo laboral para las personas	10,9211	14,885	0,703	0,519	0,804
CC48	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	11,0789	15,102	0,725	0,553	0,798
CC49	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	11,1842	16,208	0,623	0,417	0,825
CC50	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	10,9474	16,484	0,639	0,444	0,822

Analizando el compromiso de continuación, se obtuvo un alfa de .848, todas las correlaciones estuvieron arriba del .600, y no fue recomendable quitar ningún ítem debido a que no existió variación significativa en el alfa, se optó por pasar las 5 preguntas al instrumento final.

DESEMPEÑO AFECTIVO

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.804	0.808	6

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación artículo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
DA51	Suelo desenvolverme bien para movilizar la inteligencia colectiva en aras de un trabajo en equipo eficaz.	19,5526	8,686	0,592	0,475	0,768
DA52	Puedo gestionar muy bien el cambio en mi trabajo siempre que la situación lo exija.	19,3947	8,948	0,576	0,548	0,773
DA53	Puedo manejar eficazmente mi equipo de trabajo frente al cambio.	19,4211	7,494	0,697	0,674	0,739
DA54	Siempre creo que el entendimiento mutuo puede conducir a una solución viable en la organización.	19,2632	8,578	0,532	0,341	0,78
DA55	Suelo perder los nervios ante las críticas de los miembros de mi equipo.	19,3947	8,732	0,446	0,411	0,8
DA56	Suelo afrontar bien los cambios organizativos.	19,6842	7,952	0,558	0,474	0,776

Midiendo el desempeño afectivo, obtuvo un alfa del .805, en relación con la correlación solo uno de los ítems estuvo bajo, pero su eliminación no tendría un gran efecto en el análisis anterior señalados, por lo cual se concluyó en pasar las 6 preguntas al instrumento final.

DESEMPEÑO DE LAS TAREAS

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.759	0.772	4

--	--	--

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación articulo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
DT57	Me siento satisfecho(a) con mi desempeño en la empresa	12,3158	4,654	0,331	0,344	0,815
DT58	Puedo planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.	12,2632	3,172	0,769	0,681	0,568
DT59	Tengo presente el resultado laboral que necesito lograr	12,2368	4,186	0,714	0,576	0,647
DT60	Siento que estoy explotando mi potencial como experto en mi puesto de trabajo	12,2105	3,792	0,504	0,544	0,738

La dimensión desempeño de las tareas, fue una de las más complicadas para la validación, se comenzó con 5 ítems, pero después de la prueba piloto el alfa fue menor a .700, se eliminó el que tuviera la correlación más baja y el mayor efecto positivo en el alfa.

Una vez realizado la modificación el alfa resulto en .759 lo cual ya es aceptable, y aunque existe la posibilidad de aumentarlo quitando otro ítem, se recomendó dejarlo así por el número limitado de preguntas para medir esta dimensión, y se pasaron las 4 preguntas al instrumento final.

DESEMPEÑO CONTEXTUAL

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados	Numero de ítems
0.791	0.791	5

		Escala media si se elimina el elemento	Variación de escala si se elimina el elemento	Correlación articulo-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Cronbach Alpha si se elimina el elemento
--	--	--	---	--------------------------------------	----------------------------------	--

DC61	Manifiesto un entusiasmo constante al realizar mi trabajo.	15,5526	8,146	0,463	0,226	0,785
DC62	Asumo, apoyo o definiendo los objetivos de la institución.	15,6053	8,191	0,497	0,299	0,774
DC63	Coopero con otros compañeros de la empresa para la realización de mis actividades.	15,4211	6,899	0,672	0,485	0,715
DC64	Sigo las normas y procedimientos de la empresa	15,1053	7,772	0,603	0,377	0,741
DC65	Ayudo desinteresadamente a otros compañeros con sus actividades laborales.	15,2632	7,659	0,621	0,424	0,735

Analizando el desempeño contextual, eran 7 preguntas en la prueba piloto, revisando el alfa, estaba por debajo del .700, se optó por eliminar 2 ítems, y ya con eso se cerró en un aceptable .791.

Midiendo la correlación entre ítems y el impacto de eliminar otra pregunta, ambas estaban en un buen estándar, por lo tanto, se decidió dejar esta dimensión en 5 ítems.

Continuando con el desarrollo del instrumento, antes de la prueba piloto eran 71 ítems, ya revisando todas y cada una de las dimensiones, e identificando cuales salieron satisfactorias y cuáles no, se decidió dejar el instrumento final en 65 ítems para la aplicación a la muestra seleccionada. Dicho instrumento se encontrará en anexos al final del presente trabajo de investigación.

3.7 Proceso de aplicación del instrumento

La aplicación del instrumento fue de manera presencial en los tres municipios señalados previamente, se realizó de junio a septiembre 2023, y se contó con la participación de estudiantes de la UABC Facultad de Ciencias Administrativas que se encuentran en el programa de servicio social profesional.

La selección de los tres municipios fue en base al número de habitantes en relación al estado, siendo estos los de mayor numero y ese fue el motivo considerado. Posteriormente se eligieron los tres sectores productivos con mayor número de trabajadores en base a los resultados del DENUÉ investigados previamente.

Se rechazó incluir tanto al sector educativo como a los trabajadores del sector público, esto debido a que las condiciones laborales y contractuales son diferentes y con un mayor número de beneficios, por lo cual no están con los mismos lineamientos que los sectores seleccionados para esta investigación.

Los instrumentos fueron contestados de forma manual por parte de los alumnos, y posteriormente se realizaba el llenado de un formulario en Google forms para ir llenando la base de datos, con lo cual se podría realizar los análisis de validación futuros.

3.8 Prueba de Harman, o prueba de común varianza

Se utilizó una prueba para verificar si un solo factor es responsable de toda la variación de los datos, mejor conocida como prueba de Harman; el resultado de esta prueba fue favorable para el instrumento elaborado.

Esto debido a que, al correr el modelo con un análisis de componentes principales, buscando el porcentaje de varianza que tienen los 65 ítems plasmado en el instrumento, dieron un valor máximo de un factor de solo 28.093%, y en la teoría, lo ideal es que un factor no abarque el 50% de los resultados, y en ese aspecto, los análisis salieron favorables. (Ver tabla 4)

Tabla 4

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	18.261	28.093	28.093	18.261	28.093	28.093
2	5.045	7.761	35.854			
3	2.845	4.377	40.231			
4	2.182	3.357	43.588			
5	2.125	3.269	46.857			
6	1.645	2.531	49.388			
7	1.570	2.415	51.804			
8	1.406	2.163	53.967			
9	1.257	1.934	55.901			
10	1.181	1.817	57.718			

Elaboración propia

3.9 Análisis de varianza del método común

Se realizo un traspaso de resultados del programa SPSS a Excel, para determinar los resultados promedio de las primeras 50 encuestas al igual que de las ultimas 50, a través de la obtención de un promedio por dimensión, y los resultados fueron los siguientes:

Tabla 5

	PROME- DIO PRI- MERAS 50	PROME- DIO ULTI- MAS 50
EL	3.56	3.49
CL	3.68	3.63
NPE	3.41	3.62
NPA	3.35	3.50
SL	3.62	3.56
CA	2.73	3.00
CN	2.88	3.11
CC	3.04	3.21
DA	3.87	3.73
DT	4.04	3.84
DC	4.02	3.78

Elaboracion propia

Como se puede observar en la tabla anterior, no existen diferencias significativas entre medias, es decir, entre las primeras y últimas 50 encuestas aplicadas, realmente los valores se mantienen y no existe una variación a considerar entre los valores.

Por lo anterior se considera que las respuestas fueron en promedio similares, y las respuestas son parecidas entre ellas.

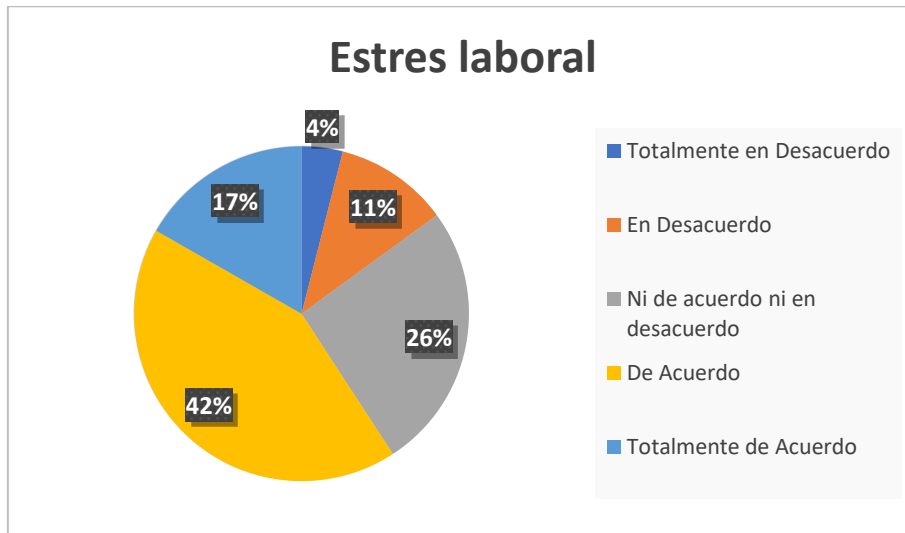
4. Análisis de resultados

4.1 Tablas de resultados

ESTRÉS LABORAL

	ESTRÉS LABORAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
EL1	Me siento preparado para afrontar las dificultades de las actividades laborales que realizo	21	9	72	218	146
EL2	Mi trabajo es valorado por mis superiores.	12	38	125	239	52
EL3	Me estreso por lograr los objetivos trazados por la empresa	18,1053	12,367	0,517	0,326	0,774

EL4	El reconocimiento que recibo me resulta satisfactorio	18,2632	11,442	0,565	0,454	0,764
EL5	Mi capacidad de trabajo es la adecuada para las actividades que se me piden	17,9739	12,513	0,484	0,347	0,782
EL6	Estoy anímicamente agotado(a) de mi trabajo	18,1053	12,043	0,527	0,388	0,773



Elaboracion propia

Analizando la dimensión de estrés laboral, los resultados arrojan un balance más orientado a esta de acuerdo con las preguntas realizadas en el instrumento de investigación, sin embargo, el 26% de las respuestas fueron con una postura neutral, es decir, no confirmaron ni negaron una decisión sobre determinadas interrogantes.

Los ítems 3 y 6 fueron los más divididos en cuanto al punto de vista de los encuestados, dichas preguntas se enfocaron en el estado de ánimo con respecto a los objetivos de la empresa y al agotamiento por el ambiente laboral, lo anterior es interesante porque como se vio en la parte teórica, gran parte del estrés laboral es generado por el entorno del trabajador más que por uno mismo.

Revisando esto por los diferentes indicadores sociodemográficos, iniciamos por el sexo, donde las mujeres tuvieron una inclinación más negativa sobre el estrés laboral, dando a entender que se sienten más agotados y menos reconocidas en relación con su trabajo, mientras que los hombres mantuvieron un balance similar en todos los ítems, generando la conclusión que, para ellos, no existe un alto nivel de agotamiento por el ritmo de vida laboral.

Por otro lado, comparando las respuestas por puesto (administrativo u operativo) no existió ninguna diferencia entre ambas, el comportamiento fue similar dando a entender que no existe una medición de estrés distinta entre los trabajadores de dos ocupaciones diferentes.

Midiendo los resultados por sector (comercio, servicio y manufactura) podemos concluir que el comercio y la manufactura presentan indicadores similares, en el entendido que el estrés laboral no es significativo o alto en estos sectores, a diferencia del área de servicios, donde los números señalan que es el campo de mayor estrés o que presenta ciertos detalles que hacen que las actividades no generen tranquilidad para los empleados.

Una forma de medir a los trabajadores de una empresa es a través de la experiencia, o, en otras palabras, de la antigüedad. Para esta investigación se analizaron diversos rangos de para conocer la experiencia de las personas encuestadas, y se concluyó que los empleados entre 2 a 5 años de antigüedad, son los que presentan niveles más altos de estrés, o que su trabajo los empieza a sobrepasar mentalmente.

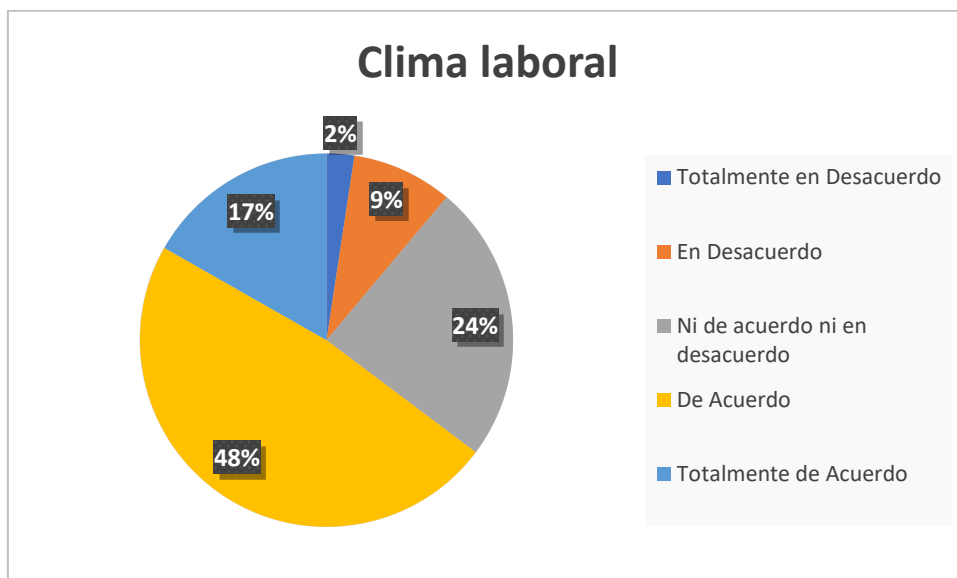
Evaluando los resultados en base a la escolaridad de la muestra encuestada, se pudo detectar una tendencia negativa en aquellos trabajadores con estudios hasta preparatoria, esto por el porcentaje de estar en desacuerdo cuando se evalúan aspectos sobre cómo influye el estrés laboral en sus actividades, concluyendo que este problema, les genera una baja en su calidad de vida.

Para finalizar, en base al monto mensual de ingresos percibidos por el trabajador, los datos indican que los trabajadores que ganan entre 10 y 11 mil pesos, son aquellos con índices de estrés laboral más notorios, esto por las respuestas a dos preguntas específicas, una, que es el estrés por no lograr los objetivos de la empresa, y el otro no sentirse reconocido por su esfuerzo.

CLIMA LABORAL

	CLIMA LABORAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CL7	En el departamento/área donde laboro la mayoría de mis compañeros conoce bien las metas.	21,3158	22,546	0,641	0,623	0,868
CL8	Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento en el que me desempeño	21,2632	23,226	0,672	0,667	0,862

CL9	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas	21,4211	22,953	0,662	0,595	0,864
CL10	En el departamento/área donde laboro sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas	21,2895	22,698	0,832	0,757	0,844
CL11	Mi jefe inmediato está orientado(a) a los resultados obtenidos en el trabajo	21,2895	24,427	0,619	0,6	0,869
CL12	Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado por parte del departamento de recursos humanos hacia mi departamento/área donde laboro.	21,8158	24,1	0,591	0,445	0,872
CL13	Se me informa periódicamente sobre el avance de metas y logros de objetivos.	21,6053	23,651	0,671	0,614	0,862



Elaboracion propia

Analizando la dimensión de clima laboral, la tendencia de las respuestas da un 65% que los encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ítems para medir el clima laboral, por lo cual, dada la naturaleza de las preguntas, el clima laboral de la muestra de 466 personas, es que cuentan con un adecuado clima laboral y que muy pocas situaciones en este caso el 2% se consideran totalmente en desacuerdo.

El clima laboral, es uno de los elementos más importantes para medir la calidad de vida laboral, por la situación que el entorno donde se desenvuelve el trabajador, así como el ambiente tanto de las instalaciones como del personal son la clave para poder disfrutar de una mejor manera tu trabajo, por lo cual, dado los resultados previamente comentados, se considera idóneo el análisis general de las encuestas.

Revisando por datos sociodemográficos, y comenzando por el sexo, la relación entre la opinión de hombres y mujeres, no existe una diferencia significativa, es decir, así como se revisaron los resultados generales, los mismos, pero por sexo o género son iguales, se mantienen las mismas tendencias y no existe una variación entre una y otra.

De igual manera, si revisamos los resultados por puesto, tanto el personal administrativo como operativo manejan criterios similares y sin variación, por lo cual se puede entender, que para ambos tipos de trabajadores se manejan climas laborales iguales y además en base a los resultados, óptimos para el desempeño de sus actividades.

Basándonos en los tres sectores comerciales analizados, el clima laboral del sector manufactura fue el que tuvo variación en las respuestas en comparación con el comercio y servicios, en conclusión, las maquilas resultaron con los resultados más negativos hablando del tema de clima laboral, por lo cual se considera el sector con el ambiente de trabajo más complicado de los tres.

Lo anterior porque el sector comercial y de servicios generaron tendencias favorables y dan a entender un ambiente más tranquilo e ideal de trabajo.

En cuestión a la antigüedad, se puede concluir que aquellos trabajadores entre los 2 a 5 años de vida laboral son aquellos con mayor variedad de respuestas, además que cuenta con el porcentaje más alto de estar en desacuerdo con determinadas preguntas, las cuales están enfocadas en el buen ambiente de trabajo y el sentido de apoyo por parte de los superiores.

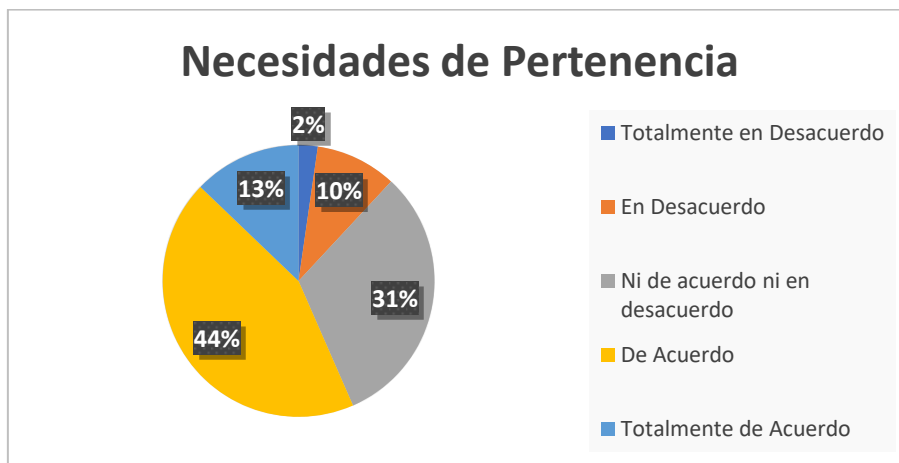
Midiendo los resultados en base a la escolaridad de los trabajadores, el análisis es que, en 5 de los 7 ítems, se manejan tendencias similares en los diferentes niveles de estudio, sin embargo, en las otras 2 preguntas, las cuales son sobre las aptitudes del patrón con ellos, y el ser informado periódicamente de las actividades de la empresa, los trabajadores con nivel secundaria y preparatoria tienden a tener un mayor porcentaje de negación en ese sentido.

Por lo anterior, se considera que la mala actitud de las autoridades de las empresas, además de la falta de información sobre las actividades de la empresa, genera incertidumbre y mala comunicación entre los empleados con un grado de estudios ya sea de secundaria y preparatoria, y esto repercute en una mala calidad de vida laboral.

Por último, los resultados en base al monto mensual de ingresos determinaron lo siguiente, en seis de las siete preguntas expuestas en esta dimensión, el resultado fue similar y favorable, es decir, la mayoría de las respuestas fueron en sentido de estar de acuerdo con la pregunta, sin embargo, en una de ellas, donde se menciona si existe reconocimiento por parte de la empresa hacia la parte del trabajador por su trabajo, en su mayoría estuvieron con contestación neutral o en desacuerdo.

NECESIDADES DE PERTENENCIA

	NECESIDADES DE PERTENENCIA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
NPE14	Estoy satisfecho(a) con todo lo relacionado a mi trabajo	13,6842	7,195	0,648	0,45	0,748
NPE15	Tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.	13,7368	7,226	0,516	0,353	0,794
NEP16	Estoy satisfecho(a) de trabajar para esta organización	13,5	7,284	0,653	0,479	0,747
NEP17	Siento que mi trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa	13,1842	8,154	0,498	0,271	0,792
NEP18	Me siento reconocido(a) por la empresa	13,5789	7,223	0,646	0,522	0,749



Elaboracion propia

Con respecto a la dimensión, necesidades de pertenencia, tuvo una resolución muy dividida entre aquellos que están de acuerdo y los que no tienen una postura definida sobre considerarlo o no, es decir, el 75% de las respuestas estuvo entre las 2 respuestas antes señaladas, el otro 25% se dividió entre en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

Con respecto a las 5 preguntas que se plantearon para estudiar dicho indicador, se tuvieron 2 con una distribución distinta a las otras 3, están fueron los ítems 15 y 18, los cuales están enfocados en el sentido de pertenencia y el reconocimiento de la empresa hacia nosotros, por lo cual se concluye que estos dos factores son los más significativos y que más conflicto generan a nivel general entre los trabajadores.

Analizando los resultados por sexo, existe una diferencia en la perspectiva de los hombres y de las mujeres, por un lado, el sentido de pertenencia de los hombres está más dividido del lado de desacuerdo, mientras que las mujeres están más inclinadas hacia estar de acuerdo con sentirse parte de la empresa, todo lo anterior en base a la población total de 466 encuestas.

Por el lado de los puestos laborales, los empleados operativos en mayor medida tienen y sienten más ser parte de la empresa, mientras que el área administrativa genera más orientación hacia el lado negativo de las respuestas, dando por conclusión, estar en desacuerdo con sentirse parte de la empresa.

En cuanto al análisis por sector, la conclusión general es que no existe una diferencia significativa entre los tres, los resultados son muy similares y de forma positiva entre cada una, por lo cual se mantiene el mismo sentido de pertenencia para cualquier sector empresarial.

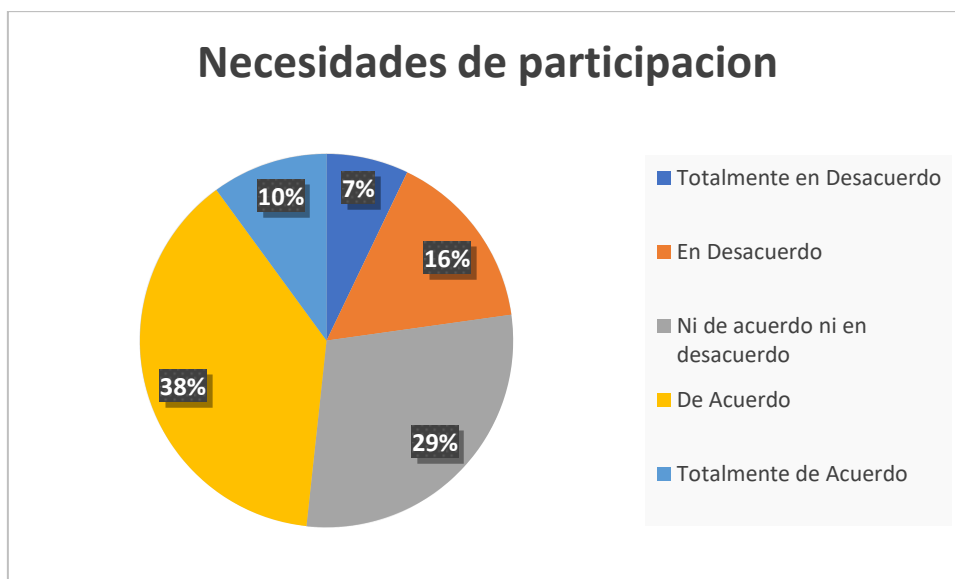
Mientras que, analizando por antigüedad se puede detectar que, en los empleados con un tiempo en la empresa menor a un año, presentan resultados donde el sentido de pertenencia no es factible, estoy por la situación del poco tiempo que lleva en la misma, lo cual es un indicador que impacta en su calidad de vida laboral.

En relación a el nivel de escolaridad de los trabajadores encuestados, aquellos con un nivel de estudios de preparatoria tuvo los resultados más negativos en cuestión de la aceptación del sentido de pertenencia concluyendo con niveles altos de desacuerdo en sentirse parte de la empresa, o sentir el apoyo por parte de ella.

Para finalizar, midiendo los resultados en base al nivel de ingreso mensual percibido, nos encontramos que los trabajadores que ganan entre 12 y 15 mil pesos, son los que tuvieron los resultados más negativos en dos preguntas en particular, relacionado con el sentido de pertenecer a la organización, y el de estar satisfecho de formar parte de la empresa.

NECESIDADES DE PARTICIPACIÓN

	NECESIDADES DE PARTICIPACION	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
NPA19	La organización me inspira a dar lo mejor de mi	22,4211	28,304	0,566	0,45	0,784
NPA20	Tengo los recursos y equipos que necesito para hacer bien mi trabajo.	22,2105	29,252	0,386	0,278	0,807
NPA21	En los últimos siete días, he recibido reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.	22,7632	26,51	0,5	0,393	0,794
NPA22	En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor hago todos los días.	22,3684	25,482	0,73	0,692	0,757
NPA23	Siento que mis capacidades son aprovechadas al 100%	22,3947	27,218	0,681	0,582	0,769
NPA24	Cuando esta organización toma decisiones que me afectan, siempre toma en cuenta mis intereses.	22,7368	26,848	0,557	0,471	0,783
NPA25	Me realizan encuestas de calidad de mi área de trabajo para identificar puntos de mejora	23	27,189	0,483	0,282	0,795
NPA26	Me motivan a realizar recomendaciones sobre la calidad de los procesos de la empresa.	22,6316	29,969	0,348	0,353	0,811



Elaboracion propia

Analizando las necesidades de participación, inicialmente en el análisis general, se mantiene un margen respuesta del 67% entre estar de acuerdo y en estado neutral con las 8 preguntas expuestas para esta dimensión, por lo cual es importante dar a entender que los encuestados tienen una duda sobre si la participación de los empleados en las

empresas, le permiten una mayor probabilidad de crecimiento en la calidad de vida laboral.

Las preguntas 19,21 y 24 fueron aquellas con los resultados más variados entre los encuestados, el sentido de dichas preguntas está enfocado en el sentir del trabajador de la motivación hacia las actividades de la empresa, por lo cual existe una duda sobre si esto es realmente un incentivo que ayuda a que el trabajador rinda más o no.

Comparando los resultados por sexo, exista más duda de las mujeres en comparación de los hombres sobre este indicador, en la mayoría de las preguntas las mujeres se orientan más a estar neutrales o en desacuerdo, mientras que los hombres se van más hacia estar de acuerdo o en estado neutral, pero, en conclusión, esta dimensión está más aprobada por hombres que mujeres.

En materia de los sectores comerciales, la manufactura presenta los mayores niveles de variación en cuanto a respuestas, es decir, maneja mayor número de respuestas, mientras que el comercio y servicio es más constante y menos variado además de con respuestas más positivas, mientras que la manufactura tiene poco nivel de respuestas de acuerdo que de desacuerdo.

Con relación a los puestos de trabajo, los operativos presentan más nivel de estar en desacuerdo con los ítems, mientras que los administrativos consideran que el participar en decisiones y actividades de la empresa les resulta favorable.

En relación a la antigüedad, los trabajadores con menos de un año en su actual empresa, se encuentran muy en desacuerdo en cuestiones como que la empresa toma en cuenta sus intereses para tomar decisiones, y que tomen en consideración la opinión de los trabajadores, mientras que aquellos que tengan un tiempo de 2 a 5 años, solo se ponen en desacuerdo en la cuestión de la libre participación en las decisiones de la empresa.

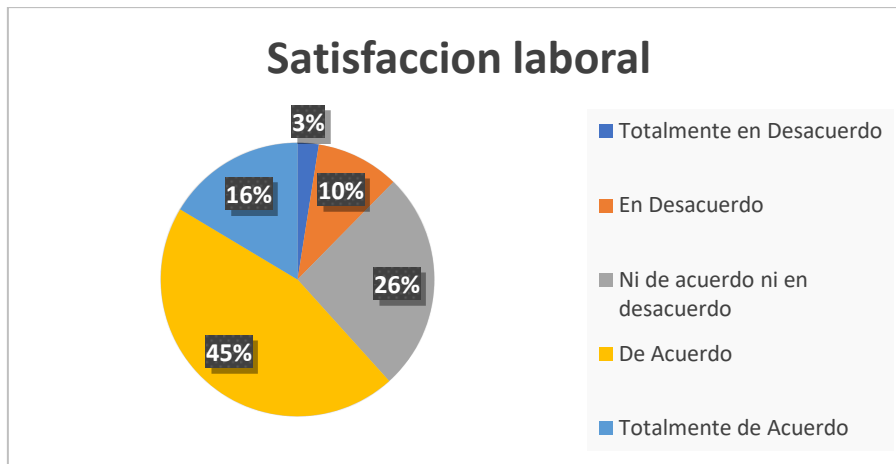
En cuestión a la escolaridad de la muestra, aquellos con grado de estudio de secundaria, presentan mayores niveles de estar en desacuerdo con las cuestiones de ser partícipes con las decisiones de la empresa, además de la motivación para ser partícipes con todo lo relacionado a la misma.

Por cerrar esta dimensión, relacionando las respuestas en base al nivel de ingresos mensuales percibidos, las conclusiones son, que los empleados con sueldos entre 10 y mil pesos y también los de 16 a 20 mil pesos, son los que tienen respuestas más variadas, y

específicamente en dos enfoques importantes, el ser tomado en cuenta cuando se toman decisiones, y sentir que sus capacidades son aprovechadas al 100%.

SATISFACCION LABORAL

	SATISFACCION LABORAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
SL27	Me siento satisfecho(a) con mi capacidad de realizar mis actividades laborales diarias	24,7368	20,956	0,562	0,538	0,79
SL28	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo	24,9211	20,183	0,625	0,69	0,781
SL29	Me encuentro satisfecho(a) conmigo mismo	24,7632	20,24	0,601	0,54	0,784
SL30	Estoy satisfecho(a) con lo que me pagan por mi trabajo	25,5263	21,499	0,458	0,362	0,805
SL31	Estoy satisfecho(a) con las condiciones laborales de la empresa	24,9474	21,457	0,615	0,567	0,786
SL32	Estoy satisfecho(a) con las herramientas que me ofrece la empresa para realizar mi trabajo	24,8947	21,178	0,482	0,446	0,801
SL33	Si me encuentro con un problema o situación inusual, la empresa me apoya a resolverlo.	24,9474	22,646	0,355	0,388	0,818
SL34	La empresa prioriza que tenga un equilibrio entre el trabajo y mi vida privada.	25,1316	18,928	0,595	0,379	0,786



Elaboración propia

La satisfacción laboral es una variable unidimensional, por lo cual todo su análisis se basa solamente en comparar la perspectiva y opinión de los encuestados por a nivel general y no a través de dimensiones que generen conclusiones por separado.

A nivel general, la satisfacción laboral tiene un análisis del 45% que están de acuerdo con la propuesta de las preguntas, por lo cual casi la mitad de las respuestas son aprobadas y en buena medida aceptadas por los trabajadores, mientras que otro porcentaje maneja un criterio neutral, pero en menor medida, por lo cual, en conclusión, la satisfacción laboral se aprueba en que los ítems propuestos si son de respuesta positiva en su mayoría.

En cuestión a los ítems más variados, se encuentran las preguntas 30 y 34, las cuales están enfocadas en materia salarial, si estás de acuerdo con tu pago o no, y la otra tiene que ver con el equilibrio entre la vida personal y laboral, las cuales tuvieron el mayor nivel de duda en cuanto a las respuestas, se mantuvo más un nivel neutral que de acuerdo.

Analizando por género o sexo, no existe una diferencia entre ambos géneros, es decir, las tendencias de los resultados son prácticamente iguales, por lo cual no se puede concluir que exista algún aspecto distinto en la opinión de unos y otros.

Comparando los resultados por puesto de trabajo, los resultados arrojan un panorama similar tanto para empleados administrativos como operativos, en materia de satisfacción laboral, los indicadores no determinan una diferencia sobre el status de esta variable.

Por otro lado, en materia de sectores comerciales, las actividades comerciales y de servicios presentan tendencias similares, con conclusiones de estar de acuerdo con lo presentado en los ítems, sin embargo, el sector manufacturero tiene una conclusión más variada y con un mayor número de respuestas diferentes en comparación con el resto de sectores.

En materia de la antigüedad, existen 2 rangos que quedaron muy similares y en sentido negativo en materia de satisfacción laboral, que viene siendo aquellos empleados de menos de un año y de 2 a 5 años, esto genera la conclusión, que, al hacer trabajadores con poco tiempo, puede ser que las expectativas no hayan sido las esperadas, o factores como crecimiento lento o poco sueldo pueden ser otros factores adicionales.

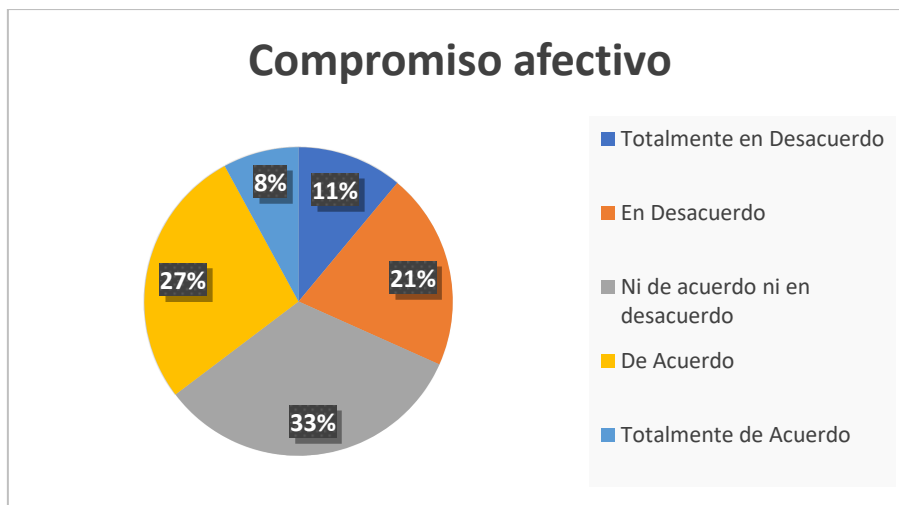
En relación con la escolaridad, la conclusión es que aquellos trabajadores que cuentan con grado de estudios hasta secundaria, tienden a tener aspectos negativos estando en desacuerdo con el salario que reciben, las condiciones laborales donde se encuentran y que la empresa no le asegura un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.

Por último, analizando en base al nivel de ingresos mensual, la conclusión es la siguiente, los trabajadores con los dos niveles más bajos que sería de entre 10 y 15 mil pesos, son

los que tienen estas incógnitas de estar en desacuerdo, y están enfocadas en el dinero que se les paga por su trabajo y las condiciones laborales.

COMPROMISO AFECTIVO

	COMPROMISO AFECTIVO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CA35	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa	14,0263	15,216	0,592	0,449	0,814
CA36	La empresa donde laboro tiene un gran significado personal para mí	14,1579	14,407	0,727	0,612	0,786
CA37	Me siento como parte de una familia en esta empresa	13,9474	14,97	0,667	0,485	0,799
CA38	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas	14,7368	14,956	0,713	0,556	0,791
CA39	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella	13,7632	16,78	0,409	0,242	0,848
CA40	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.	14,6316	14,834	0,583	0,382	0,817



Elaboracion propia

El compromiso afectivo es una dimensión que mide la variable compromiso empresarial, revisando los resultados de las seis preguntas sugeridas para ser medida, se encuentran muy variados los resultados, una tercera parte de los resultados manejan respuesta neutral, y el resto se distribuyó entre de acuerdo y desacuerdo, siendo esto uno de los indicadores más disputados de la toda la investigación.

En cuanto a las preguntas, 4 de 6 tuvieron una tendencia muy variada, sin tener una respuesta que fuera contundente con respecto al resto, y todas tienen que ver con el punto de vista de sentirse parte de la empresa desde un panorama personal, lo cual representa la falta de afecto hacia los conflictos de la empresa.

Los resultados de los encuestados comparados por sexo, demuestran que los hombres están menos comprometidos y se sienten menos identificados con la empresa en comparación con las mujeres, como se comentó en el párrafo anterior, en las preguntas sobre identidad y compromiso con la empresa, las mujeres se encuentran más de acuerdo con ello que los hombres.

En relación al análisis por puesto de trabajo, no existe una diferencia significativa entre los trabajadores operativos y los administrativos, por lo cual se maneja el mismo compromiso afectivo sin importar el tipo de trabajador y actividades que se realicen.

Revisando las encuestas por sector comercial, el comercio es aquel que cuenta con respuestas más volátiles en comparación con la manufactura y el servicio, es decir, en el sector comercial se duda más de la identidad y el compromiso que se tiene con la empresa por medio de sus trabajadores.

En base a la antigüedad, los trabajadores con un tiempo en su actual trabajo con menos de un año son aquellos que sienten menos compromiso afectivo, esto por la situación del poco tiempo de trabajo como opinión personal, mientras que el resto si tienen un poco más de positivismo sobre esta dimensión.

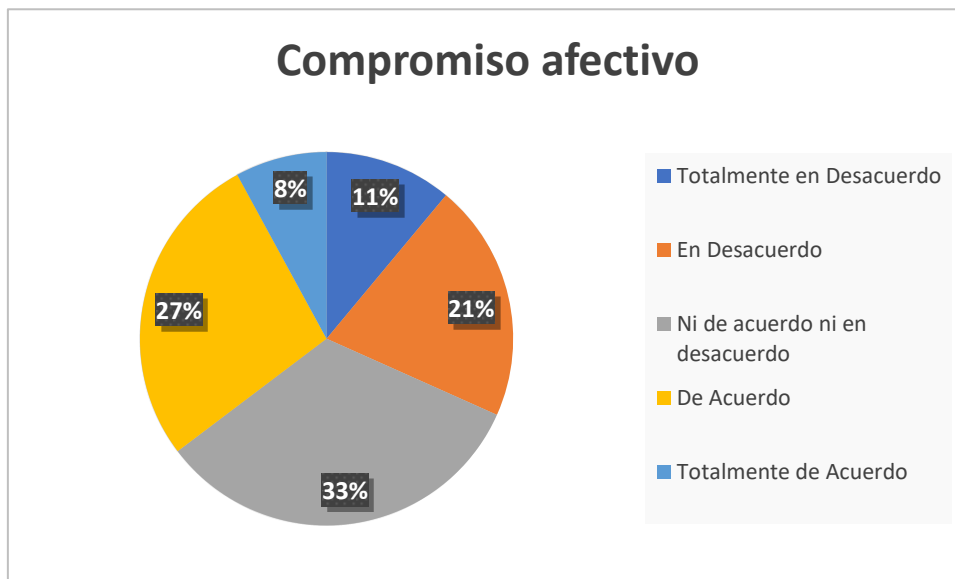
Con relación a la escolaridad de los encuestados, existe una tendencia negativa para aquellos que solo cuentan con grado de secundaria y preparatoria, en el sentido de preguntas como, siento los problemas de la empresa como míos, y sería feliz en trabajar en esta empresa toda mi vida.

Mientras que, en un nivel más bajo, los trabajadores con licenciatura tienen conducta en estar en desacuerdo, en disfrutar hablar con personas ajenas a la empresa sobre su trabajo, y un poco a sentir los problemas del trabajo como propios.

Para finalizar, analizando el compromiso afectivo en base al salario mensual de los trabajadores, aquellos que ganan en promedio de 10 a 15 mil pesos están en desacuerdo con sentirse parte de la empresa, que los problemas de la empresa fueran como suyos y un sentido de orgullo el ser parte de ella.

COMPROMISO NORMATIVO

	COMPROMISO NORMATIVO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CN41	Aprendí a creer en el valor de ser leal a la empresa en la que se trabaja	11,3947	10,678	0,679	0,521	0,728
CN42	Me siento una persona leal a la empresa	11,2105	10,982	0,66	0,514	0,735
CN43	No dejaría esta empresa ahora, porque tengo un sentido de lealtad hacia la gente que trabaja aquí	11,7632	10,726	0,523	0,3	0,776
CN44	Me sentiría culpable si dejara esta empresa ahora	12,1316	10,225	0,554	0,331	0,768
CN45	Recibo de esta empresa más de lo que le doy	12,3421	11,366	0,505	0,273	0,779



Elaboracion propia

El compromiso normativo tuvo una respuesta por parte de los encuestados muy dudosa, en el sentido que el mayor porcentaje de respuestas se manifestó en estado neutral, por lo cual, se considera que, para este tema, los trabajadores no tienen un sentido de compromiso y lealtad hacia la empresa.

Muchos de los ítems como lo es la 41, 44 y 45, presentan en mayor porcentaje respuestas neutras, sobre temas centrales como lo es, la lealtad hacia la empresa, el sentir por salir de la empresa y si recibes más de lo que se da a la empresa, lo cual confirma el punto del párrafo hacia la falta de lealtad y compromiso.

Midiendo los resultados por sexo, se considera una tendencia negativa de las mujeres hacia las preguntas de esta dimensión, esto debido a la inclinación de sus respuestas hacia estar en desacuerdo en los 3 ítems expresados anteriormente, y esto en mayor medida en comparación a los hombres.

Revisando por puesto de trabajo, los empleados operativos tienen porcentajes más altos de estar en desacuerdo con las preguntas expresadas en relación a los administrativos, por lo cual estos empleados sienten menos lealtad y compromiso hacia la empresa.

Por sector comercial, el comercio es aquel que presenta mayor controversia de respuesta, siendo el área laboral con mayor índice de falta de compromiso, en relación al sector manufacturero y de servicios.

En relación a la antigüedad de sus empleados, existe una tendencia con los trabajadores de menos de un año y los de 2 a 5 años de trabajo en la empresa, estos dos rangos mantienen la tendencia de estar en desacuerdo con las preguntas expuestas, con lo cual se da a entender que no sienten ese sentido de preocupación por la empresa ni la lealtad hacia la misma.

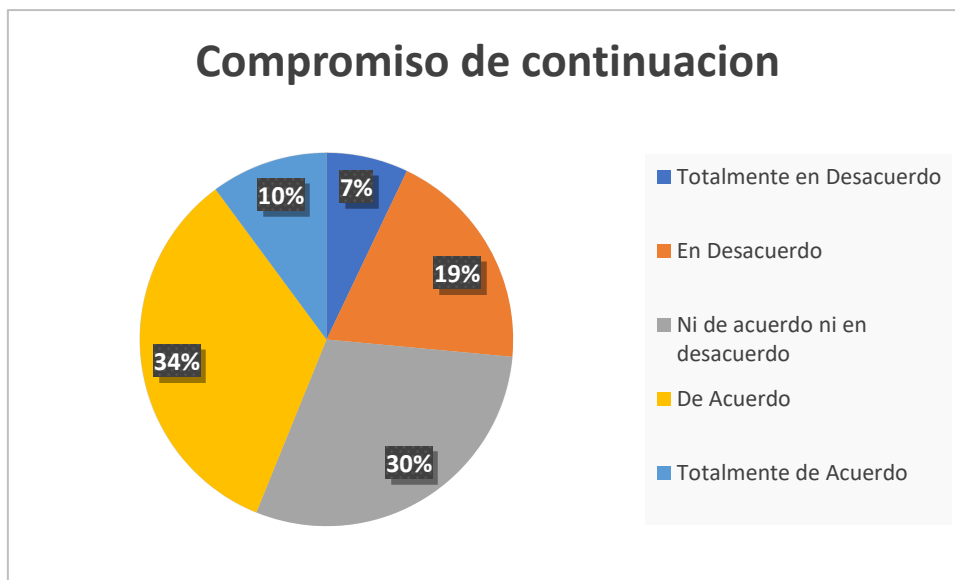
Midiendo los resultados por escolaridad, se puede identificar que el nivel secundaria maneja niveles de estar en desacuerdo con el compromiso normativo que señalan las preguntas en su gran mayoría, mientras que los trabajadores con nivel licenciatura, presentan inconformidad con las preguntas sobre, sentir culpable de dejar la empresa, y recibir más de lo que ellos aportan a la empresa.

Por último, hablando de compromiso normativo en relación con el ingreso mensual percibido, existe una tendencia similar en prácticamente todas las preguntas, sin embargo, existen dos en particular con opiniones opuestas a nivel general, esto tiene que ver con el sentido de quedarse en la empresa y el otro que recibe más de la empresa de lo que uno da.

COMPROMISO DE CONTINUACIÓN

	COMPROMISO DE CONTINUACION	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
CC46	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría	11,3421	15,637	0,601	0,418	0,833

	igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
CC47	Considero que esta empresa cuenta con atractivos beneficios y prestaciones difíciles de igualar y que la convierten en un atractivo laboral para las personas	10,9211	14,885	0,703	0,519	0,804
CC48	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	11,0789	15,102	0,725	0,553	0,798
CC49	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.	11,1842	16,208	0,623	0,417	0,825
CC50	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.	10,9474	16,484	0,639	0,444	0,822



Elaboracion propia

Analizando el compromiso de continuación, al igual que en los otros 2 compromisos que se revisaron anteriormente, presenta un equilibrio entre aquellos que están de acuerdo con las preguntas y los que presentan una opinión neutra, por lo cual es importante mencionar que, a nivel general, los empleados de las empresas en Baja California presentan una opinión dividida sobre este tema en particular.

Los 5 ítems de esta dimensión presentan la misma tendencia de igualdad entre aquellos que estén de acuerdo y sin opinión, porque no concluyen una postura de no estar de acuerdo, sino que se duda sobre la aprobación o negación de dichas interrogantes.

Revisando por sexo, la conclusión es que existe mucha similitud en las opiniones tanto de hombres como mujeres, sin embargo, ya de manera más detallada, si existe una mayor inclinación de desacuerdo por parte del sexo masculino que del femenino, en la cuestión que el detalle de laborar en el mismo lugar es más aceptado por mujeres que por hombres.

Comparando a los trabajadores operativos con los administrativos, realmente los resultados son muy similares y de manera general no hay una diferencia significativa entre ambos.

En materia de sectores comerciales, de los tres analizados, la manufactura es aquella que se encuentra con los resultados más favorables, materia de la aceptación de este tipo de compromiso, mientras que el comercio y el sector servicio tienen una tendencia muy parecida y con resultados negativos en comparación a la manufactura.

En relación de la antigüedad, el rango de menos de un año, es aquel que presenta el nivel más alto de desacuerdo, seguido de aquellos con tiempo de 6 a 10 años, los cuales deben considerarse los empleados con el mayor nivel de desconfianza en cuanto a riesgo de permanecer en la misma empresa por tiempo indeterminado.

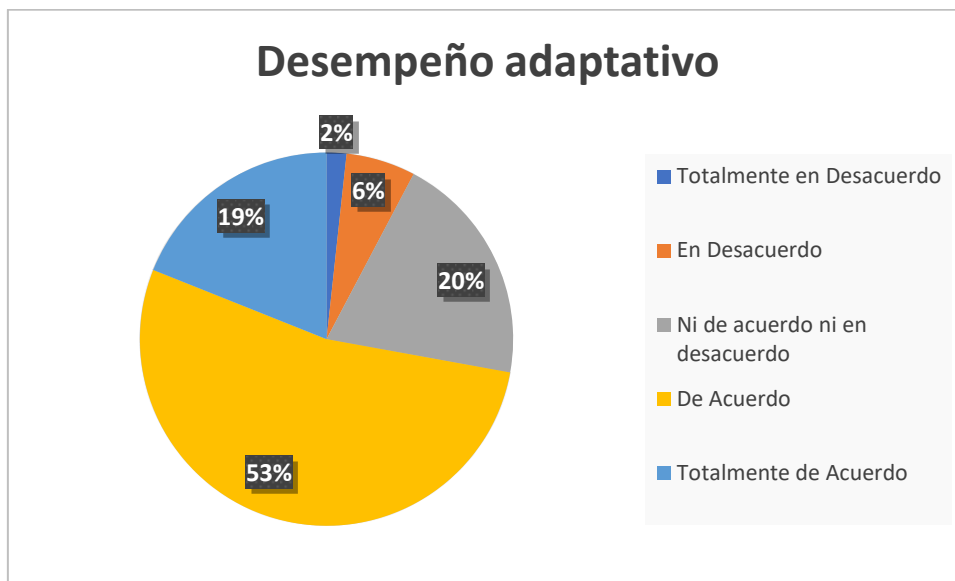
Por otro lado, realizando análisis en base a la escolaridad, podemos identificar que aquellos trabajadores con nivel educativo de preparatoria, son aquellos con tendencias negativas para esta dimensión, principalmente porque consideran no dejar su trabajo actual por miedo a no encontrar algo con mejores condiciones fuera.

Para finalizar, analizando la dimensión de compromiso de continuación en base al nivel de ingreso de los trabajadores encuestados, se puede detectar lo siguiente, los empleados con sueldo de 10 a 11 mil pesos son aquellos que más coinciden que la razón principal de seguir en la empresa es por las condiciones y sueldo difícil de igualar, más que por el gusto de trabajar ahí.

DESEMPEÑO ADAPTATIVO

	DESEMPEÑO ADAPTATIVO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DA51	Suelo desenvolverme bien para movilizar la inteligencia colectiva en aras de un trabajo en equipo eficaz.	19,5526	8,686	0,592	0,475	0,768

DA52	Puedo gestionar muy bien el cambio en mi trabajo siempre que la situación lo exija.	19,3947	8,948	0,576	0,548	0,773
DA53	Puedo manejar eficazmente mi equipo de trabajo frente al cambio.	19,4211	7,494	0,697	0,674	0,739
DA54	Siempre creo que el entendimiento mutuo puede conducir a una solución viable en la organización.	19,2632	8,578	0,532	0,341	0,78
DA55	Suelo perder los nervios ante las críticas de los miembros de mi equipo.	19,3947	8,732	0,446	0,411	0,8
DA56	Suelo afrontar bien los cambios organizativos.	19,6842	7,952	0,558	0,474	0,776



Elaboracion propia

En cuanto a la dimensión desempeño adaptativo, más de la mitad de las respuestas de los encuestados fue positiva, y tres cuartas parte está entre de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo cual da a entender un fuerte enfoque que las personas que fueron encuestadas, se consideran aptas para poder sobreponerse a cualquier ambiente laboral o situación en el trabajo que les ocurra.

Viéndolo desde el punto de vista del género, la tendencia es muy similar, solo en los ítems 53 y 56, se presenta un aumento positivo en la opinión de las mujeres con respecto a los hombres, estas preguntas se enfocan en el cambio de la organización y su postura ante ello, lo cual genera la conclusión, que las mujeres son más adaptables al cambio que los hombres.

Por puesto de trabajo, los operativos mantienen la tendencia favorable en el sentido que apoyan las preguntas y su relación con el trabajo, mientras que los administrativos tienen un criterio entre neutral y en desacuerdo en un mayor porcentaje, lo cual da a entender que el operativo está más adaptable a los cambios y evolución en el trabajo, mientras que, al administrativo, le cuesta afrontar cambios en su ritmo de trabajo.

Revisando por tipo de empresas, el sector servicio es el más inestable en sus respuestas con respecto al comercio y la manufactura, lo anterior porque no mantiene respuestas favorables en sus encuestas, más bien se maneja neutral o en desacuerdo, mientras que los otros dos servicios, si mantienen márgenes más altos de ese tipo de respuesta.

Realizando el análisis por antigüedad, realmente no existe una diferencia en algún rango en particular, solamente los de menos de un año o de 2 a 5, mantienen niveles más altos en estar en desacuerdo en algunos ítems, pero no manejan diferencias considerables, por lo cual se puede decir que todos los encuestados manejan tendencias similares.

Analizando esta dimensión por nivel de escolaridad, los trabajadores con un grado de estudios de preparatoria, presentan niveles con tendencia a estar en desacuerdo, esto más que nada en preguntas con enfoque como, no me gusta ser criticado por mis compañeros, y siempre creo que entenderme con mis compañeros ayuda a resolver los problemas en equipo.

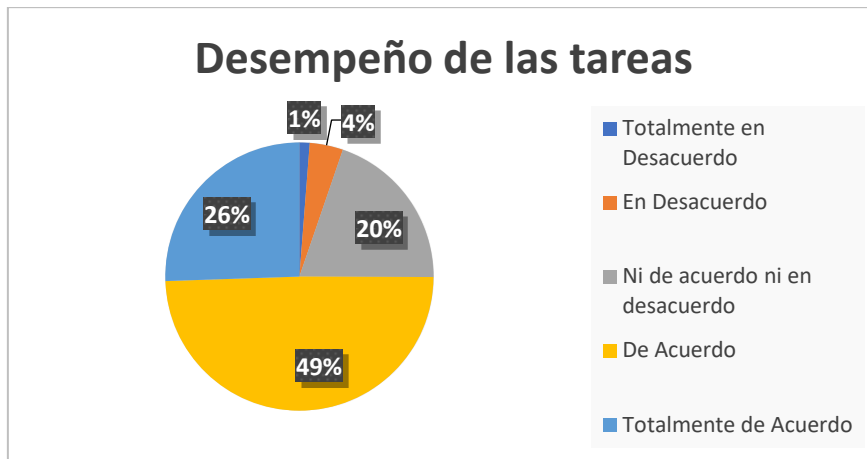
Para terminar con esta dimensión, tenemos los resultados, según el nivel de ingresos de los trabajadores, el cual concluye lo siguiente, en términos generales las respuestas de todos los diferentes niveles de ingresos son iguales, sin embargo, hay una pregunta donde la mayoría estuvo en desacuerdo, y fue, que suelen enfrentar bien las críticas de sus compañeros de trabajo.

Por lo cual, en base al párrafo anterior, lo que impacta más en un bajo desempeño afectivo son las críticas propuestas a los trabajadores desde el punto de vista de sus compañeros.

DESEMPEÑO DE LAS TAREAS

	DESEMPEÑO DE LAS TAREAS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DT57	Me siento satisfecho(a) con mi desempeño en la empresa	12,3158	4,654	0,331	0,344	0,815
DT58	Puedo planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.	12,2632	3,172	0,769	0,681	0,568

DT59	Tengo presente el resultado laboral que necesito lograr	12,2368	4,186	0,714	0,576	0,647
DT60	Siento que estoy explotando mi potencial como experto en mi puesto de trabajo	12,2105	3,792	0,504	0,544	0,738



Elaboracion propia

Analizando la dimensión desempeño de las tareas, la tendencia es favorable con la mitad de las respuestas como de acuerdo, y si se considera la respuesta totalmente de acuerdo, ya se puede mencionar un 75% de valor, con lo cual se da a entender que los encuestados considerando que los ítems, si ayudan a medir en buena manera la importancia de esto en su desempeño laboral.

De las 4 preguntas que se diseñaron para esta dimensión, la única que tuvo una igualdad en 2 respuestas fue la numero 60, la cual habla sobre si la empresa permite al trabajador explotar su potencial, y fue en esta en la que la duda entre de acuerdo y neutral fueron las opiniones más utilizadas, lo cual es un punto de interés para conclusiones finales.

Revisando los resultados por sexo, podemos concluir que existe una diferencia más notoria en las respuestas de los hombres con respecto a las mujeres, esto debido a que, en 2 de las 4 preguntas, hubo un mayor índice de opiniones neutrales por parte del género masculino, mientras que el femenino lo hizo en menor cantidad y más inclinado a estar totalmente de acuerdo.

Por otro lado, el análisis por puesto de trabajo no presenta diferencias significativas entre sí, es decir, se manejan criterios similares tanto para aquellos que realizan actividades

operativas como administrativas, y en ambos casos el mayor porcentaje en todos los ítems se lo lleva la respuesta “de acuerdo”.

En cuestión de los 3 sectores analizados en esta investigación, el comercio es el que presenta las mayores inclinaciones hacia una respuesta neutra, por lo cual se debe considerar como la actividad comercial con más dudas en cuanto a las ideas planteadas con el desempeño de actividades o tareas.

Los resultados en base a la antigüedad fueron muy similares en 3 de las 4 preguntas que buscan medir el desempeño de las tareas, en la única pregunta donde hubo grandes diferencias fue en señalar si están explotando tus habilidades en tu puesto de trabajo, y los trabajadores con antigüedad de 2 a 5 años y de menos de un año, seleccionaron en mayor medida estas en desacuerdo.

Lo anterior da a entender, que los trabajadores de hasta 5 años de trabajo, no consideran que han explotado todo su potencial en su área de trabajo.

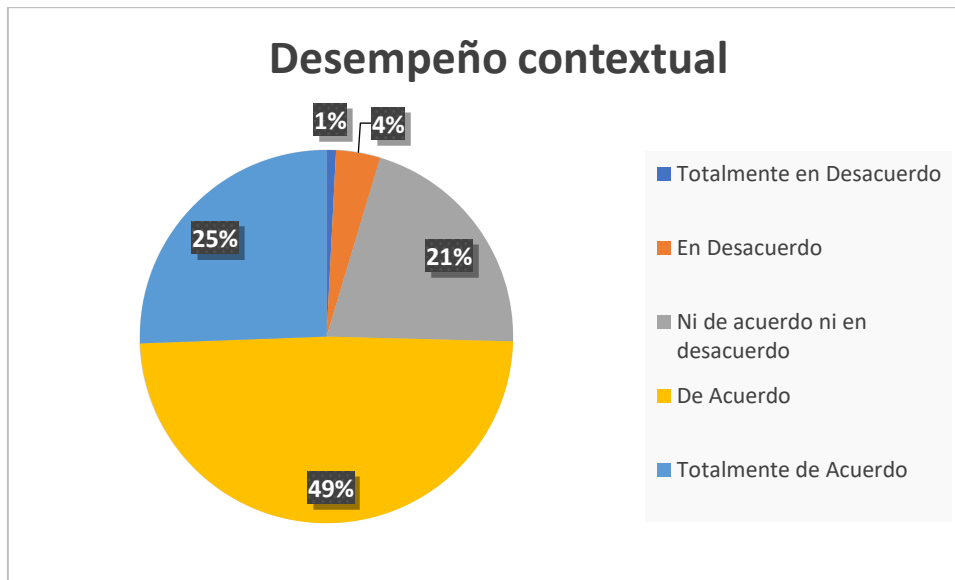
En relación a los resultados por grado de escolaridad, en el cual se puede detectar una tendencia negativa en las respuestas de trabajadores con grado de secundaria y preparatoria, básicamente en dos aspectos importantes, no están de acuerdo con saber cuáles los resultados laborales que se desean lograr, y no sienten que su potencial es explotado en buena medida.

Para finalizar, se tiene el análisis de resultados en base al nivel de ingresos mensual de los trabajadores, que arrojó el siguiente resultado, aquellos empleados con sueldo promedio mensual de 10 a 15 mil pesos, consideran que no se está explotando todo su potencial en su puesto actual, en el resto de preguntas el resultado fue similar en todos los rangos y con la tendencia positiva.

DESEMPEÑO CONTEXTUAL

	DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
DC61	Manifiesto un entusiasmo constante al realizar mi trabajo.	15,5526	8,146	0,463	0,226	0,785
DC62	Asumo, apoyo o defiendo los objetivos de la institución.	15,6053	8,191	0,497	0,299	0,774
DC63	Coopero con otros compañeros de la empresa para la realización de mis actividades.	15,4211	6,899	0,672	0,485	0,715

DC64	Sigo las normas y procedimientos de la empresa	15,1053	7,772	0,603	0,377	0,741
DC65	Ayudo desinteresadamente a otros compañeros con sus actividades laborales.	15,2632	7,659	0,621	0,424	0,735



Elaboracion propia

Revisando la dimensión desempeño contextual, el balance general es que al igual que en el desempeño de las tareas, el 75% de las respuestas tiene enfoque positivo, lo cual genera la conclusión que los trabajadores pueden opinar que esto les ayuda a tener un mejor rendimiento laboral.

Analizando los resultados de esta dimensión por sexo, existe un comportamiento similar en 3 de las 5 preguntas, pero en dos, las cuales son el trabajo en equipo y el respeto por los procedimientos y reglas, las mujeres están más de acuerdo con esas ideas en comparación con los hombres que toman más una postura neutral sobre su opinión.

De acuerdo con los resultados por puesto de trabajo, no existe una diferencia significativa entre operativos y administrativos, las tendencias son similares en el sentido de estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en una mayor parte.

En los resultados por sector comercial, la actividad de servicios es aquella que presenta mayores diferencias, esto porque en su mayoría tiene los valores muy parecidos entre

estar de acuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que el comercio y manufactura se dirigen más a estar de acuerdo en mayor proporción y totalmente de acuerdo en menor.

Por conclusión del punto anterior, se puede decir que el sector servicio es el que se encuentra más apegado al desempeño contextual con una mayor fuerza en comparativa a los otros sectores analizados.

En el tema de la antigüedad, prácticamente no existe una diferencia entre los trabajadores con diferentes rangos de tiempo, sin embargo, en el tema del apoyar a realizar actividades a los compañeros de trabajo, existe un aumento en las respuestas de estar totalmente de acuerdo en aquellos empleados con 14 años o más en la empresa.

Midiendo la dimensión de compromiso de continuación, a diferencias de los puntos anteriores, en este caso, no existen diferencias significativas entre los diferentes grados de estudio, es decir, todos manejan criterios favorables y similares entre sí, por lo cual no se pueden manejar variaciones entre sí.

Por último, en relación al nivel de ingreso mensual de los encuestados, midiendo la dimensión de desempeño contextual, el balance es el siguiente, en cuatro de los cinco ítems las respuestas son similares y en estado positivo, pero en una pregunta, los empleados con sueldo de entre 10 y 11 mil pesos presentan un desacuerdo en apoyar a sus compañeros cuando requieren ayuda.

4.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.2.1 Análisis de modelo de medias (primer orden)

Para el inicio del análisis se manejó la técnica estadística de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados, esta técnica tiene las siguientes ventajas respecto a otras como el análisis factorial, la regresión lineal múltiple y las ecuaciones estructurales por medio de máxima verosimilitud; (i) es la técnica más adecuada debido a que facilita el uso de datos que no tienen un comportamiento normal; (ii) ayuda al análisis de muestras no muy grandes; (iii) es robusto ante presencia de valores perdidos; (iv) minimiza la cantidad de la varianza explicada; (v) permite probar modelos exploratorios, caso de esta tesis; (vi) se considera de segunda generación, lo que implica una técnica novedosa para estadística No paramétrica (Hair J. et al , 2017).

Para llevar a cabo la obtención de resultados se utilizó el programa Adanco 2.1.1. (Dijkstra & Henseler, 2015). Para obtener las estadísticas de inferencia en todos los

parámetros del modelo, se estableció un valor de 4,999 submuestras mediante la función de Bootstrapping (Henseler, 2017).

Para la elaboración del análisis, se inició con el modelo de medida, el cual tiene la finalidad de determinar los indicadores de consistencia interna de cada uno de los ítems del instrumento de medición, y con ello desechar todos aquellos que no cumplan con la confiabilidad necesaria.

En base a lo anterior se corrió el modelo, y los resultados de acuerdo a la tabla que se mostrará a continuación fueron favorables (tabla #). El indicador de cargas factoriales, ayuda a determinar si un ítem pasa la confiabilidad o no, es con un resultado igual o mayor a 0.707 (Carmines & Zeller, 1979).

Tabla 6

Cargas factoriales

Indicador	SL	DE	COMPROMISO	CVL
NPE14				0.7357
NPE15				0.7186
NPE16				0.7535
NPE18				0.7612
NPA19				0.7566
SL30	0.7266			
SL31	0.7865			
SL32	0.7663			
CA35			0.8483	
CA36			0.7913	
CA37			0.7866	
CN41			0.7784	
CN42			0.7318	

CN43			0.7366	
DA51		0.7425		
DA53		0.782		
DA54		0.7176		
DA56		0.7139		

Elaboracion propia

Como comentario complementario, el análisis al que se hace mención es realizado en primer orden, esto quiere decir que se están tomando los resultados directos del instrumento de evaluación por cada ítem, y posteriormente, se realizará el de segundo, orden el cual se llevará a cabo con un análisis por dimensiones en vez de los ítems desarrollados, a excepción de la satisfacción laboral la cual es unidimensional.

Una vez que se corrió el modelo, de los 65 ítems establecidos originalmente, solo quedaron 18 distribuidos de la siguiente manera:

En calidad de vida laboral quedaron 5 por arriba del .707, de los cuales 4 son de necesidades de pertenencia y uno de necesidades de participación. La satisfacción laboral solo mantuvo 3 y al ser unidimensional solo midieron la misma satisfacción. Con relación al compromiso laboral, fueron 6 ítems los cuales se distribuyeron 3 para compromiso afectivo y 3 para el normativo, y por último el desempeño laboral tuvo 4, los cuales miden el desempeño adaptativo.

Hablando del indicador de consistencia interna todas las variables obtuvieron valores por encima del .70 (tabla #), lo cual genera la confianza que los márgenes están dentro de lo ideal (Nunnally & Bernstein, 1994). Mientras que el indicador alfa de Cronbach estuvo por encima en todos los ítems al .70 (Dijkstra & Henseler, 2015)

Tabla 7

Constructo	Average variance extracted (AVE)	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_C)	Cronbach's Alpha(α)
SL	0.5779	0.8051	0.804	0.8026
DE	0.5469	0.8294	0.8282	0.8277

COMPRO MISO	0.6081	0.9044	0.9028	0.9027
CVL	0.5554	0.8623	0.862	0.8621

Elaboracion propia

Con respecto al análisis de varianza promedio extraída (AVE), En estadística (teoría clásica de pruebas), es una medida de la cantidad de varianza que captura un constructo en relación con la cantidad de varianza debida al error de medición, la cual según la misma teoría, se debe encontrar por arriba del .500, (Carmines & Zeller, 1979) por lo cual, y de acuerdo a los datos expuestos en la tabla anterior se puede observar que las 4 variaciones o constructos base de la investigación se encuentran en el valor aceptable.

Otro análisis es medir la media de las correlaciones entre los indicadores que miden diferentes constructos, el cual tiene el propósito de medir la validez discriminante entre indicadores de la misma variable y con respecto a los otros. Para que se logre la validez discriminante, los valores de todas las correlaciones no debe ser mayor de 0.90 (Henseler, 2017).

Como se puede observar en la tabla siguiente, todas las correlaciones están dentro del margen estimado, es decir, todos los valores dentro de las variables están por debajo del 0.90 por lo cual todos tienen validez discriminante favorable.

Tabla 8

Validez discriminante: Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

Constructo	SL	DE	COMPROMISO	CVL
SL				
DE	0.5083			
COMPROMISO	0.6772	0.516		
CVL	0.7614	0.5542	0.8593	

Elaboracion propia

4.2.1 Análisis de modelo de medias (Modelo de segundo orden)

Para la elaboración del análisis, se inició con el modelo de medida, el cual tiene la finalidad de determinar los indicadores de consistencia interna de cada uno de los ítems del instrumento de medición, y con ello desechar todos aquellos que no cumplan con la confiabilidad necesaria.

En base a lo anterior se corrió el modelo, y los resultados de acuerdo a la tabla que se mostrará a continuación fueron favorables (tabla #9). El indicador de cargas factoriales, ayuda a determinar si un ítem pasa la confiabilidad o no, es con un resultado igual o mayor a 0.707 (Carmines & Zeller, 1979).

Tabla 9

Cargas
factoriales

Indicador	SL	COMPROMI SO	CVL	DE
SL30	0.7317			
SL31	0.7790			
SL32	0.7574			
NPES			0.8876	
NPAS			0.6933	
CAS		0.9163		
CNS		0.8578		
DAS				0.8238
DTS				0.7383

Elaboracion propia

El análisis anteriormente mencionado fue realizado en segundo orden, esto quiere decir que se están tomando los resultados con los valores arrojados en el análisis directo del instrumento de medición, y mediante dichos resultados, se generó una nueva base de datos donde no se analiza por ítems, sino por dimensiones, excepto satisfacción laboral al ser considerada unidimensional.

Los valores de cada dimensión fueron obtenidos las puntuaciones de los constructos estandarizados, los cuales se hacen por dimensión y por caso. Esos resultados fueron extraídos de la página de resultados que genera adanco, posteriormente se pasó a Excel a la base de datos, y esta base se volvió a introducir al adanco. Dando como resultado que en lugar de ítems aparecieran las dimensiones.

Una vez que se corrió el modelo, de las 10 dimensiones originales, solo quedaron 6 distribuidos de la siguiente manera:

En calidad de vida laboral quedaron 2 dimensiones por arriba del .707, los cuales son las necesidades de pertenencia y necesidades de participación, mientras que el estrés laboral y clima laboral, no alcanzaron el valor mínimo establecido, y por lo tanto fueron rechazadas en el modelo final.

La satisfacción laboral al ser unidimensional solo midió los ítems, que originalmente eran 8, pero al final solo se aceptaron 3.

Con relación al compromiso laboral, se mantuvieron 2 dimensiones las cuales fueron el compromiso afectivo y el normativo, mientras que el compromiso de continuación no alcanzo el mínimo establecido, y fue rechazado.

Por último, el desempeño laboral tuvo 2 dimensiones consideradas, que fueron el desempeño adaptativo, y desempeño de las tareas, rechazando el desempeño contextual.

Hablando del indicador de consistencia interna todas las dimensiones obtuvieron valores por encima del .70 (tabla #), lo cual genera la confianza que los márgenes están dentro de lo ideal (Nunnally & Bernstein, 1994). Mientras que el indicador alfa de Cronbach estuvo por encima en todos los ítems al .70 (Dijkstra & Henseler, 2015)

Con respecto al análisis de varianza promedio extraída (AVE), En estadística (teoría clásica de pruebas), es una medida de la cantidad de varianza que captura un constructo en relación con la cantidad de varianza debida al error de medición, la cual según la misma teoría, se debe encontrar por arriba del .500, (Carmines & Zeller, 1979) por lo cual, y de acuerdo a los datos expuestos en la tabla anterior se puede observar que las 4 variaciones o constructos base de la investigación se encuentran en el valor aceptable.

Tabla 10

Confiabilidad del constructo

Constructo	Average variance extracted (AVE)	Dijkstra-Henseler's rho (ρ_A)	Jöreskog's rho (ρ_c)	Cronbach's alpha(α)
CVL	0.6343	0.7943	0.7736	0.7619
SL	0.5720	0.8009	0.8002	0.7991
DE	0.6119	0.7626	0.7586	0.7564
COMPROMISO	0.7877	0.8829	0.8811	0.8802

Elaboracion propia

Otro análisis es medir la media de las correlaciones entre los indicadores que miden diferentes constructos, el cual tiene el propósito de medir la validez discriminante entre indicadores de la misma variable y con respecto a los otros. Para que se logre la validez discriminante, los valores de todas las correlaciones no debe ser mayor de 0.90 (Henseler, 2016).

Como se puede observar en la tabla siguiente, todas las correlaciones están dentro del margen estimado, es decir, todos los valores dentro de las variables están por debajo del 0.90 por lo cual todos tienen validez discriminante favorable.

Tabla 11

Validez discriminante: Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations (HTMT)

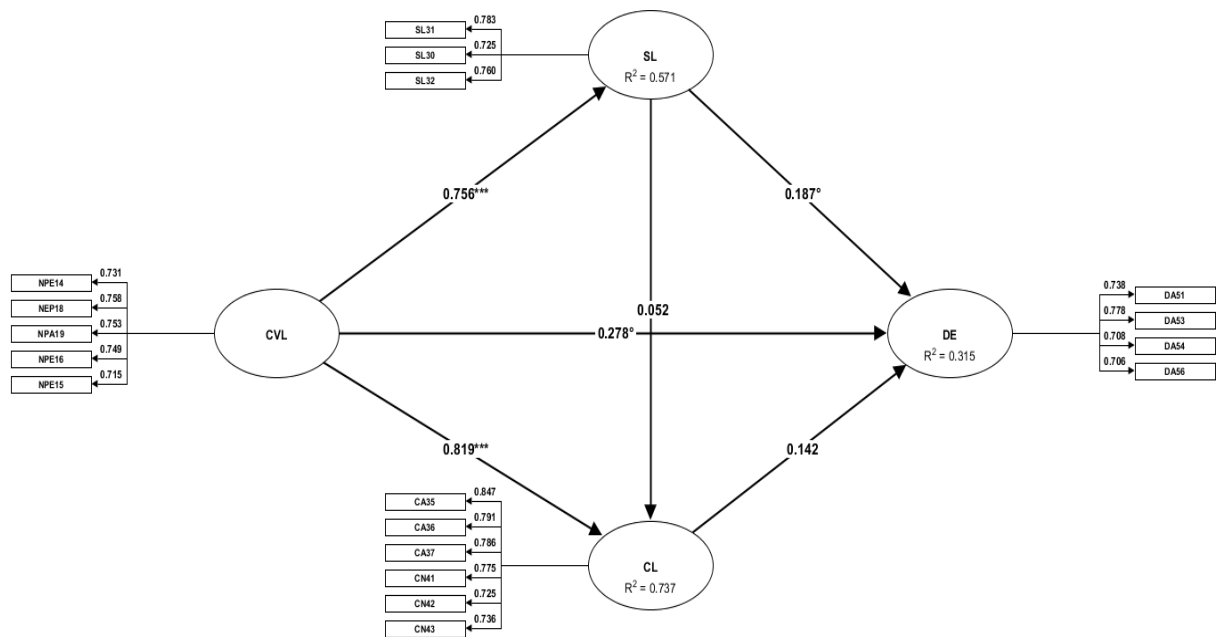
Constructo	SL	COMPROMISO	CVL	DE
SL				
COMPROMISO	0.6697			
CVL	0.7766	0.8451		
DE	0.5230	0.4593	0.6288	

Elaboracion propia

4.2.1 Modelo estructural (Primer orden)

Posteriormente se realizó el análisis del modelo estructural el cual busca comprobar las relaciones entre las variables independientes con respecto a la dependiente, para ello se aplicó la prueba de bootstrapping, la cual tiene la finalidad de encontrar estadísticos de inferencia en todos los parámetros del modelo, para lograr dicha prueba, se requiere extraer una nueva cantidad de muestras no paramétricas, por lo cual inicialmente se crearon 4,999 submuestras, (Henseler & Fassott, 2010) con lo anterior se pudieron medir los grados de correlación y se logró comprobar que tres de las seis hipótesis son válidas y las otras tres son negadas.

Grafico 8



Elaboracion propia

4.2.2 Analizando los resultados de la tabla ¿?, los datos indican lo siguiente:

La hipótesis 1 que analiza la relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los empleados tuvo un valor en el indicador beta de $\beta=0.2889$ y el p valor de 0.0336. La hipótesis 2 que mide si la calidad de vida laboral influye positivamente en la satisfacción laboral obtuvo un valor $\beta=0.761$ y p valor de 0.0000. Posteriormente, la hipótesis 3 que analiza la calidad de vida laboral y su impacto en el compromiso laboral tuvo un valor $\beta=0.8211$, mientras que el p valor fue de 0.0000.

Por último, la hipótesis 4 que analiza la satisfacción laboral con el desempeño de los empleados, con un valor $\beta= 0.1966$ y un p valor de 0.0237, el valor idóneo de beta debe ser por encima del 0.20 (Dijkstra & Henseler, 2015), además que su p valor idóneo es de 0.000, por lo cual es 100% confiable que las relaciones entre la calidad de vida laboral, con las variables desempeño de los empleados, satisfacción y compromiso laborales son favorables y existentes (tabla #), así como la satisfacción laboral y el desempeño. Por consiguiente, las tres hipótesis fueron aceptadas.

Por otro lado, las hipótesis 5 y 6 (H5 Y H6) fueron rechazadas, H5 que mide la relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los empleados tuvo un $\beta=0.1347$; mientras que H6 que analiza la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de

los empleados tuvo $\beta=0.0509$. Esto indica que ninguna de las 2 hipótesis tuvo el valor mínimo de beta; además de contar con un P valor por encima del 0.05, H5 con $p= 0.1287$ y H6 de 0.2337. (Fornell & Larcker, 1981).

Lo anterior se puede identificar en el siguiente cuadro:

Tabla 12

Comprobación de las hipótesis

HIPOTESIS	BETA	ERROR ESTANDAR	T-VALUE	P-VALUE	RESULTADO
CVL -> DE	0.2889	0.2929	1,8309	0,0336	ACEPTADA
CVL -> SL	0.761	0.7617	26,6125	0,0000	ACEPTADA
CVL -> COMPROMISO	0.8211	0.8237	13,5148	0,0000	ACEPTADA
SL -> DE	0.1966	0.196	1,9839	0,0237	ACEPTADA
COMPROMISO -> DE	0.1347	0.1307	1,1325	0,1287	RECHAZADO
SL -> COMPROMISO	0.0509	0.0491	0.7268	0,2337	RECHAZADO

Elaboracion propia

Hablando de la capacidad predictiva del modelo R^2 (tabla #), se considera sustancial cuando se acerca al resultado de 1, (Hair Jr. et al, 2017). El análisis de la R^2 del constructo satisfacción laboral indica que el 57.91% de la variabilidad de la variable dependiente (satisfacción laboral) es explicada por la variable independiente (calidad de vida laboral).

Esto sugiere que hay otras variables no incluidas en el modelo que también podrían estar influyendo en la variable dependiente (satisfacción laboral). Sin embargo, este porcentaje se considera adecuado. Por otra parte, el constructo compromiso laboral tiene un R^2 de 0.3294 o lo que es lo mismo 32.94%; en este sentido, las variables calidad de vida laboral y satisfacción laboral explican un porcentaje bajo de la variabilidad del compromiso

laboral, lo que indica que existen otras variables que también influyen de manera importante sobre esta última variable.

Finalmente, el constructo desempeño laboral tiene un grado de explicación del 74.05% de las variables calidad de vida laboral, compromiso laboral y satisfacción laboral. De igual manera que en el primer caso, el nivel explicativo es adecuado, pero también se sigue que existen otras variables que explican la importancia de del desempeño laboral del trabajador en Baja California.

Mientras que la raíz cuadrada media estandarizada residual (SRMR) sea más baja, mejor será el ajuste del modelo teórico, los resultados deben ser menores al 0.08 en las varianzas del modelo de ecuaciones estructurales. (Hu & Bentler, 1999). En este caso, se puede apreciar como el valor de SRMR se encuentra dentro del parámetro establecido por la teoría, lo que indica que el modelo es adecuado (tabla #13).

Tabla 13

R cuadrada

Constructo	Coefficiente de determinación (R2)	Adjusted R2
SL	0.5791	0.5784
DE	0.3294	0.3261
COMPROMISO	0.7405	0.7396

Elaboracion propia

Tabla 14

Overall Model			
Goodness of model fit (saturated model)			
	Value	HI95	HI99
SRMR	0.0394	0.026	0.0279

Elaboracion propia

Midiendo el valor de la f^2 su valor idóneo o aquel que debe de estar en el rango de validez debe ser mayor a 0.10, de acuerdo con el efecto de la regla heurística propuesta por Cohen (Cohen, 1988), por lo cual, revisando sus valores, podemos identificar lo siguiente:

La relación de calidad con desempeño obtuvo un resultado de 0.254, calidad con satisfacción 1.3760, y calidad con compromiso fue de 1.0934, esta última a pesar de estar muy debajo de las otras 2, todas fueron aceptadas al estar por encima del valor mínimo.

El análisis de la hipótesis de satisfacción laboral con compromiso laboral generó un valor de 0.0042, y compromiso laboral con desempeño de los empleados apenas de 0.0070, con lo cual los dos resultados se concluyeron con resultado de rechazo.

4.2.2 Modelo estructural (Segundo orden)

Posteriormente se realizó el análisis del modelo estructural el cual busca comprobar las relaciones entre las variables independientes con respecto a la dependiente, para ello se aplicó la prueba de bootstrapping, la cual tiene la finalidad de encontrar estadísticos de inferencia en todos los parámetros del modelo, para lograr dicha prueba, se requiere extraer una nueva cantidad de muestras no paramétricas, por lo cual inicialmente se crearon 4999 submuestras, (Henseler & Fassott, 2010) con lo anterior se pudieron medir los grados de correlación y se logró comprobar que tres de las seis hipótesis son válidas y las otras tres son negadas.

Analizando los resultados de la tabla 12, los datos indican lo siguiente:

La hipótesis 1 que analiza la relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño de los empleados tuvo un valor en el indicador beta de $\beta=0.7133$ y el p valor de 0.0000. La hipótesis 2 que mide si la calidad de vida laboral influye positivamente en

la satisfacción laboral obtuvo un valor $\beta=0.746$ y p valor de 0.0000. Posteriormente, la hipótesis 3 que analiza la calidad de vida laboral y su impacto en el compromiso laboral tuvo un valor $\beta=0.4294$, mientras que el p valor fue de 0.0000.

El valor idóneo de beta debe ser por encima del 0.20 (Dijkstra & Henseler, 2015), además que su p valor idóneo es de 0.000, por lo cual es 100% confiable que las relaciones entre la calidad de vida laboral, con las variables desempeño de los empleados, satisfacción y compromiso laborales son favorables y existentes (tabla #), así como la satisfacción laboral y el desempeño. Por consiguiente, las tres hipótesis fueron aceptadas.

Por otro lado, las hipótesis 4, 5 y 6 (H4, H5 Y H6) fueron rechazadas, H4 que analiza la satisfacción laboral con el desempeño de los empleados, con un valor $\beta=-0.0474$, H5 que mide la relación entre el compromiso laboral y el desempeño de los empleados tuvo un $\beta=0.0703$; mientras que H6 que analiza la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso laboral de los empleados tuvo $\beta=0.1322$. Esto indica que ninguna de las 3 hipótesis tuvo el valor mínimo de beta; además de contar con un P valor por encima del 0.05, (Excepto H4), H4 con $p=0.0322$, H5 con $p=0.1287$ y H6 de 0.2337. (Fornell & Larcker, 1981).

Lo anterior se puede identificar en el siguiente cuadro:

Tabla 15

Comprobación de las hipótesis

	COEFICIENTE ORIGINAL	ERROR ESTAN-DAR	T VA-LOR	P VA-LOR	RESUL-TADO
CALIDAD DE VIDA LABORAL > DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS	0.7096	0.1864	38.057	0	Acep-tada
CALIDAD DE VIDA LABORAL > SATISFAC-CION LABORAL	0.7687	0.0322	238.579	0	Acep-tada
CALIDAD DE VIDA LABORAL > COMPRO-MISO LABORAL	0.8016	0.0853	93.969	0	Acep-tada
SATISFACCION LABO-RAL > DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS	0.1239	0.1088	11.385	0.1275	Recha-zada

COMPROMISO LABO- RAL > DESEMPEÑO DE LOS EMPLEADOS	-0.2210	0.1426	-15.496	0.0606	Recha- zada
SATISFACCION LABO- RAL > COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	0.0521	0.0915	0.5694	0.2846	Recha- zada

Elaboracion propia

Hablando de la capacidad productiva del modelo R^2 (tabla #), se considera sustancial cuando se acerca al resultado de 1, (Hair Jr. et al, 2017). El análisis de la R^2 del constructo satisfacción laboral indica que el 55.69% de la variabilidad de la variable dependiente (satisfacción laboral) es explicada por la variable independiente (calidad de vida laboral).

Esto sugiere que hay otras variables no incluidas en el modelo que también podrían estar influyendo en la variable dependiente (satisfacción laboral). Sin embargo, este porcentaje se considera adecuado. Por otra parte, el constructo compromiso laboral tiene un R^2 de 0.2866 o lo que es lo mismo 28.66%; en este sentido, las variables calidad de vida laboral y satisfacción laboral explican un porcentaje bajo de la variabilidad del compromiso laboral, lo que indica que existen otras variables que también influyen de manera importante sobre esta última variable.

Finalmente, el constructo desempeño laboral tiene un grado de explicación del 51.55% de las variables calidad de vida laboral, compromiso laboral y satisfacción laboral. De igual manera que en el primer caso, el nivel explicativo es adecuado, pero también se sugiere que existen otras variables que explican la importancia de del desempeño laboral del trabajador en Baja California.

Mientras que la raíz cuadrada media estandarizada residual (SRMR) sea más baja, mejor será el ajuste del modelo teórico, los resultados deben ser menores al 0.08 en las varianzas del modelo de ecuaciones estructurales. (Hu & Bentler, 1999). En este caso, se puede apreciar como el valor de SRMR se encuentra dentro del parámetro establecido por la teoría, lo que indica que el modelo es adecuado (tabla #16).

Tabla 16

R-Cuadrada		
------------	--	--

Constructo	Coefficiente de determinacion (R²)	Adjusted R²
SATISFACCION LABORAL	0.5909	0.5902
COMPROMISO LABORAL	0.7095	0.7085
DESEMPEÑO LABORAL	0.4022	0.3993

Elaboracion propia

Tabla 17

Overall Model			
	Value	HI95	HI99
SRMR	0.0330	0.0203	0.0229

Elaboracion propia

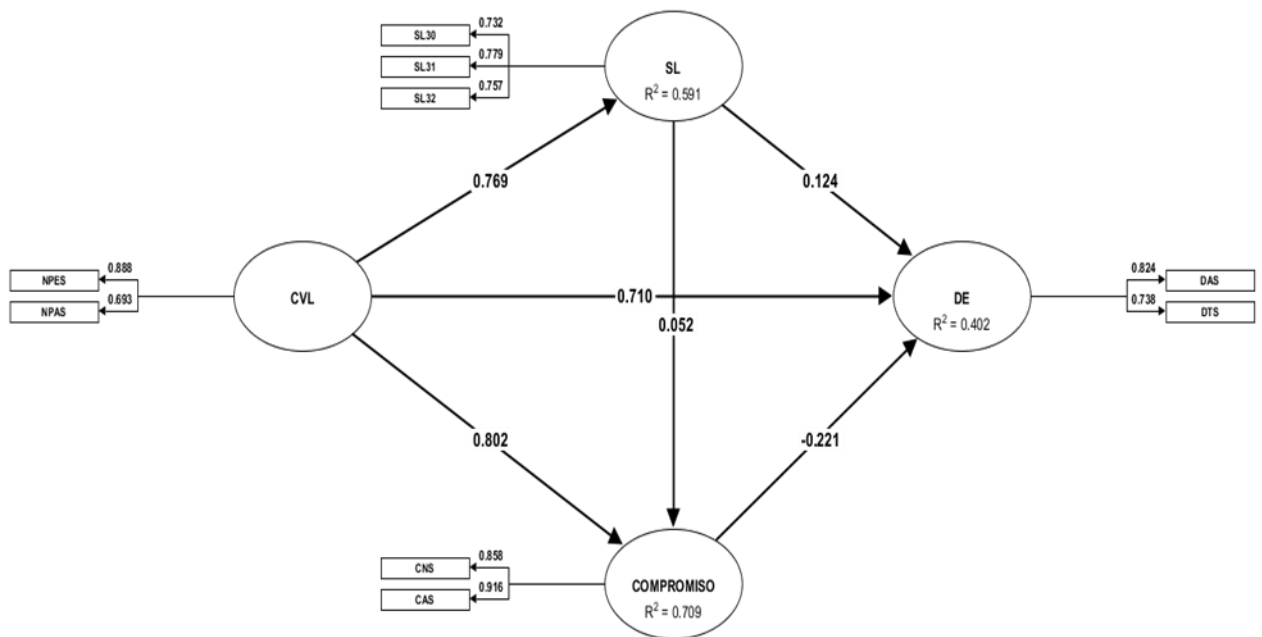
Como primer criterio, el valor de beta para ser considerado aceptable y que la hipótesis tengo el resultado de positiva, debe superar el valor de 0.20, (Hayes, 2009) por tanto, y de acuerdo con lo anterior, se aceptan las primeras 3 hipótesis:

Midiendo el valor de la f2 su valor idóneo o aquel que debe de estar en el rango de validez debe ser mayor de 0.10, de acuerdo con el efecto de la regla heurística propuesta por Cohen (Cohen, 1988), por lo cual, revisando sus valores, podemos identificar lo siguiente:

La relación de calidad con desempeño obtuvo un resultado de 0.41, calidad con satisfacción 0.25, y calidad con compromiso fue de 0.11, esta última a pesar de estar muy debajo de las otras 2, todas fueron aceptadas al estar por encima del valor mínimo.

El análisis de la hipótesis de satisfacción con compromiso genero un valor de 0.01, satisfacción con desempeño de 0.0020, y compromiso con desempeño apenas de 0.0073, con lo cual los tres resultados se concluyeron con resultado de rechazo.

Grafica 9



Elaboracion propia

5. DISCUSION DE RESULTADOS

5.1 Validación de las hipótesis.

Después de analizar los resultados de las hipótesis planteadas al inicio de la presente investigación, los resultados obtenidos corroboran lo establecido tanto por la parte teórica como en la evidencia obtenida a través del instrumento de medición, en el sentido que la *calidad de vida laboral influye positivamente en el desempeño laboral de los empleados (H1)* (Sanchia, 2020; Kowalsky 2022; Arulduss 2022).

El mantener un ambiente adecuado, con buenas condiciones en su área de trabajo, estabilidad laboral, buenas prestaciones y un balance trabajo-vida adecuado, es un motivante para que los empleados hagan un mejor trabajo, y a su vez realicen sus actividades con un mejor desempeño.

De igual manera, los resultados de la investigación confirman que la *calidad de vida laboral impacta positivamente la satisfacción laboral de los empleados (H2)*, lo anterior se confirma con la opinión de trabajos con enfoque similar como lo son (Sirgy, 2001; Escamilla 2021; Montoya 2021).

Tanto los trabajos anteriores, como la teoría, y la opinión de los trabajadores en la aplicación de encuestas, determinan que efectivamente, el contar con buenas condiciones laborales, buen ambiente de trabajo, acuerdos financieros adecuados y principalmente espacios y tiempos idóneos para el trabajo y la familia, ayudan a que los empleados estén contentos y satisfechos, lo cual ayuda a que estén satisfechos y realicen de mejor manera su trabajo.

Asimismo, *la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso laboral de los empleados (H3)* fue aceptada tanto por la teoría como por los autores de trabajos similares analizados como (Giusty, 2023; Josua, 2021; Arawata 2020, Raini, 2020) los cuales confirman que la calidad tiene un impacto favorable en el compromiso de los empleados.

Lo anterior se desarrolla, que a medida que el trabajador tenga mejores condiciones laborales y apoyo tanto financiero como emocional por parte de la empresa, el sentido de pertenecer y participar en las decisiones de la empresa, será más fuerte y eso ayudará a que su trabajo sea cada vez mejor.

También se realizó la comprobación de H4 en el sentido de que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el desempeño de los empleados, la cual fue validada por los estudios de (Coman, 2022; Roberts, 2020; Solorzano, 2022).

Conforme a lo anterior, la interpretación es que, a medida que los empleados estén satisfechos con su trabajo desde el punto de vista, personal, laboral, y financiero, su rendimiento para la empresa será cada vez de mejor calidad, con lo cual se espera que su desempeño hacia las actividades mejore constantemente.

El compromiso laboral influye positivamente en el desempeño de los empleados H5, esta hipótesis fue rechazada, esto debido a que no existe una influencia positiva de una con la otra, y esto si se encuentra validado en teoría y resultados de otros trabajos de investigación (Piyush, 2018; Guerrero, 2019, Veliz 2019).

Al momento de comparar los resultados del instrumento contra otros trabajos de investigación, la mayoría identifica una relación positiva entre compromiso y desempeño, con lo cual se puede explicar, que en Baja California México, al ser un estado pequeño en un país que no es desarrollado, condiciones como salario, prestaciones, bonificaciones y otros tratos laborales, no son tan relevantes o interesantes para los trabajadores, y al no

ser lo suficiente para ellos, esto no ayuda a la mejora de su rendimiento para con la empresa.

Por último, la hipótesis *que relaciona un efecto favorable entre el compromiso y la satisfacción laboral H6*, al igual que el punto anterior resulto rechazada, esto debido a que no cumple los estándares señalados en el análisis de resultados para poder aceptarse, contrario a otras investigaciones en donde las conclusiones son resultados favorables (Torres, 2005; Sánchez, 2013; Rosalba, 2022).

Como se comenta en el párrafo anterior, existen trabajos y teoría que avala que el compromiso influye de manera positiva en la satisfacción de los trabajadores, sin embargo, y revisando el contenido de dichos trabajos, la muestra y población recae en países donde la calidad de vida es muy alta, por lo cual el compromiso que se tiene por ser perteneciente a un trabajo es demasiado, y por lo tanto la satisfacción de trabajar en ese tipo de países es más alta que en México.

Por lo cual, en base a lo anterior, los resultados aplicados a trabajadores de empresas del estado de Baja California, específicamente Mexicali, Tijuana y Ensenada, fueron negativas por el manejo interno tanto en material laboral, trato directo con empleados y en la relación con lo financiero, resulta en una resolución negativa en este sentido.

5.2 Análisis de los resultados por dimensiones

Una vez aplicado el instrumento, y revisando los análisis correspondientes a cada variable y las dimensiones propuestas, la calidad de vida laboral solo se relaciona con las dimensiones necesidades de pertenencia y necesidades de participación, descartando las dimensiones clima laboral y el estrés laboral.

Lo anterior quiere decir, que, en base a este estudio, la recomendación es considerar la teoría de la pirámide de Maslow, como un indicador para medir la calidad de vida laboral, debido a que, de acuerdo a los resultados, que los empleados tengan buen ambiente de trabajo o se le limite el estrés en el área laboral, no son indicadores que ayuden a medirlo.

De acuerdo con la opinión de Gómez (2023), el clima laboral tiene un impacto importante para lograr que la calidad de la vida de las personas sea mayor, es decir contar con buen ambiente de trabajo, el trabajador se sentirá más cómodo en su trabajo.

También, el ISNNT (2018), comenta acerca del estrés laboral, como una problemática que, en caso de no ser controlada, puede perjudicar el área de trabajo, y con ello disminuir las condiciones idóneas para los empleados de las empresas.

Con respecto a la variable satisfacción laboral, se determinó como unidimensional, por lo cual fue medida con 8 ítems sin distribución de dimensiones. Una vez corrido el modelo, esta variable solo conservo tres de los ítems, los cuales están enfocados en cuestiones salariales, contar con buenas herramientas para desarrollar su trabajo, y condiciones laborales adecuadas.

Para concluir esta variable, los resultados indican, que, para medir la satisfacción de los empleados, se deben enfocar en interrogantes sobre el salario, instrumentos de trabajo, y el entorno donde realizan sus labores.

La variable compromiso laboral, en base a los análisis aplicados, finalizó con la conclusión que para lograr se medida, se debe considerar el compromiso adaptativo y normativo, mientras que se rechazó el compromiso de continuación.

En conclusión, para medir el compromiso de los empleados para con la empresa, se debe considerar si es capaz de adaptarse a los cambios o políticas de la empresa, además de tener un contrato o acuerdo establecido con el cual se sienta estable y seguro en la empresa, mientras que el compromiso de mantenerse en la empresa no es una medida, en base a este estudio, que genere impacto en el compromiso laboral.

Por último, el desempeño de los empleados, se contaba con tres dimensiones como propuesta para poder medirlo; sin embargo, después de la aplicación del instrumento y los análisis posteriores, se descarta el desempeño de las tareas y el desempeño contextual, y solo se aceptó como medida para dicha variable el desempeño adaptativo.

Lo anterior quiere decir, que, de acuerdo a la opinión de los empleados de las empresas, su desempeño mejora mientras te encuentras adaptado a los cambios, políticas y entorno de la empresa, más que cuando se te asignan o distribuyen tareas.

Análisis de indicadores sociodemográficos

En relación con la variable de calidad de vida laboral, se tienen las siguientes conclusiones de los indicadores sociodemográficos:

Calidad de vida laboral

Midiendo la calidad por sexo, las mujeres presentan niveles más altos de estrés laboral y no consideran que la participación en las decisiones de la empresa mejore su calidad de vida laboral, mientras que los hombres tienen menos sentido de pertenencia hacia la empresa.

Por tipo de trabajador, la conclusión es que los empleados administrativos tienen menos sentido de pertenencia hacia la empresa, mientras que los operativos no consideran que participar en decisiones de la empresa los motive a que la calidad de su trabajo mejore.

Hablando de los sectores económicos, los empleados de empresas manufactureras presentan niveles altos de mal ambiente laboral, y también no consideran relevante ser partícipes de las decisiones de la empresa para tener una mejor calidad de vida laboral, mientras que las empresas de servicio tienen el mayor nivel de estrés laboral.

Los empleados con antigüedad de 2 a 5 años, además de aquellos con estudios máximos de preparatoria y que perciben salario mínimo, presentan síntomas de mayor estrés laboral, consideran malos ambientes laborales y no consideran importante que los consideren para las decisiones de las empresas.

Satisfacción laboral

Analizando la satisfacción laboral, podemos identificar las siguientes conclusiones:

El sector comercio y servicio presentan niveles similares en el sentido de contar con buenos niveles de satisfacción laboral, sin embargo, los empleados de empresas manufactureras tienen los indicadores más bajos de este mismo tema, y se justifica en malas condiciones laborales y mal equilibrio trabajo y vida personal.

Por otro lado, los empleados con antigüedad de 1 a 5 años, con grado escolar de secundaria y aquellos que perciben salario mínimo, se encuentran con la opinión similar, en relación a no estar satisfechos con su trabajo, desde condicionales laborales en todos los sentidos, además de situaciones salariales y de actividades a realizar.

Compromiso laboral

Midiendo la variable del compromiso laboral, se puede concluir lo siguiente:

Primeramente, en la comparación por género, los hombres no sienten el compromiso afectivo para con la empresa, es decir, no se sienten identificados o con cariño hacia la misma, de igual manera las mujeres presentan niveles más bajos de compromiso de

mantenerse en la empresa, principalmente continúan en su trabajo por no encontrar algo mejor.

Hablando de los puestos de trabajo, los administrativos tienen tendencia a no sentir compromiso por la empresa ni sentirse identificados con la misma, al igual que aquellos trabajadores con menos de un año de trabajo y con pago de salario mínimo.

Lo anterior se puede justificar por la misma antigüedad, lo cual puede generar esa falta de afecto o el sentir de no estar conforme con el dinero recibido o sus actividades a realizar en la empresa.

Desempeño de los empleados

Por último, la variable desempeño de los empleados tuvo las siguientes circunstancias para considerar:

Para empezar, se detectó que los hombres tienen un menor desempeño en sus actividades laborales, esto en el sentido del trabajo en equipo, es decir, no les gusta el trabajo en equipo con sus compañeros, y eso le presenta no rendir igual que al trabajar de forma individual.

Midiendo por el puesto de trabajo, los empleados del área administrativa presentan menores niveles de adaptación, al igual que el punto anterior, no están conforme con el trabajo grupal al igual que no se sienten satisfechos con sus actividades.

El sector servicio es aquel con menores niveles de adaptación de sus empleados hacia las actividades de la empresa, mientras que el sector comercio, no está conforme con el diseño y la distribución de actividades de sus patrones.

Implicaciones gerenciales

Esta investigación tiene como finalidad ayudar a las empresas en base a lo establecido en los pilares de la sustentabilidad, primeramente, desde el punto de vista económico, en el cual, contar con empleados que tengan las condiciones de trabajo adecuadas, y que tengan un buen desempeño laboral, generen una mayor producción cumpliendo con las normas establecidas y ayudando al uso adecuado de los recursos, para poder tener las menores mermas posibles.

En base a lo anterior, se buscará mejorar los procesos de trabajo, mejorar la eficiencia en la empresa, y el aumento de la productividad, para con ello obtener productos de mayor calidad y que generen mayores ingresos para la empresa.

Desde el punto de vista social, uno de los elementos más importantes a tratar, es concientizar en la salud mental de los empleados, desde lo punto de vista personal, laboral y familiar del trabajador, para que su rendimiento no se vea comprometido o dependiente de esta situación interpersonales.

Otro punto de valor en este ámbito es la inclusión de los trabajadores, desde el punto de vista del trabajo de equipo, el tener a tu grupo de trabajo separado, o que no se sienta como parte de la empresa puede provocar el distanciamiento con el resto de la empresa y con ello generar un sentimiento de insatisfacción para con la empresa.

En el enfoque ambiental, a pesar de no tener un gran impacto a comparación de los puntos anteriores, uno de los elementos base en el enfoque ambiental, debe ser la eficiencia de los recursos, desde el cuidado en su obtención, hasta evitar la generación excesiva de mermas y desperdicios.

Lo anterior más que nada, visto en el desempeño de los trabajadores, mientras mejor producción se tenga, se debe tratar de reducir el riesgo del mal uso de los elementos y con ellos mejorar la eficacia de la empresa.

Conclusiones

Comparando este trabajo con investigaciones similares, podemos concluir que, si existen diferencias significativas entre las conclusiones obtenidas en este trabajo en comparación con otros, y a opinión personal esto se debe a aspectos sociodemográficos y políticos, los cuales impactan en los temas de investigación, como lo son, las condiciones laborales, políticas de trabajo, etc.

Por lo cual, se puede considerar que el entorno donde se encuentren los trabajadores y las cuestiones políticas y laborales, pueden impactar los diversos resultados que se pueden obtener en base a la opinión de los trabajadores encuestados.

También, es importante señalar que sin importar género, edad, antigüedad, sueldo o puesto donde laboren, el trabajador mexicano no tiene compromiso con la empresa, a diferencia de otras culturas, el mexicano no siente pertenencia hacia la empresa, trabaja por necesidad.

Al igual que, no importa si el trabajador está satisfecho con la empresa, se llegó a la conclusión que, no sienten compromiso por la organización y por lo tanto no llega a sentirse comprometido para con la empresa.

En general, analizando las respuestas proporcionadas en el instrumento de medición, la tendencia de respuestas estuvo entre 3 y 4 (Que sería ni de acuerdo ni en desacuerdo, y de acuerdo), lo cual confirma que en Baja California se cuenta con un mercado de trabajo insatisfecho.

Comparando los resultados por municipios encuestados, no se encuentran diferencias significativas entre ellos, es decir, las respuestas obtenidas no generan el criterio que los trabajadores de las ciudades de Mexicali, Tijuana y Ensenada opinen distinto, lo cual confirma lo expuesto anteriormente, que el trabajador mexicano no siente compromiso ni sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo.

Revisando los resultados por puesto de trabajo, se detectó que contrario a lo que la logística señala, los empleados administrativos son trabajadores con menos sentido de pertenencia y de compromiso en comparación a los operativos, lo cual considerando las condiciones de trabajo y sueldo que en la mayoría de los casos es superior, sus respuestas dan a entender otras conclusiones.

Limitaciones del trabajo

Algunas de las limitaciones detectadas para la generación de resultados de esta investigación, principalmente fue el tema de la obtención de encuestas y su revisión para poder lograr la certeza que la información sea verídica, es decir, que sea contestada con la opinión del encuestado, y no solo por ser contestada.

Otra limitación se debe a la proporción de las encuestas entre los trabajadores operativos y administrativos de los negocios, en este caso fue que algunas empresas, principalmente las comerciales, manejan tareas generales en sus empleadas, y por lo mismo no tienen bien diferenciado el tema de la distribución de tareas y señalar la variedad de puestos en la empresa.

Originalidad del modelo

El modelo propuesto fue expuesto con 4 variables y 10 dimensiones, el cual no ha sido identificado en ninguna de las investigaciones tomadas como referencia para el marco conceptual y el resto de información.

En la mayoría de las mismas solo se buscaba la relación de 2 o 3 de ellas, por lo cual se optó por la propuesta de analizar en base a las 4 variables expuestas en el modelo, para con ellos lograr los resultados que ayuden a responder a la pregunta de investigación y las hipótesis planteadas.

Contribuciones

Unas de las primeras contribuciones de esta investigación es validar principalmente la teoría de la pirámide de Maslow con referencia a las necesidades de pertenencia y de participación, en la cual se hace mención que dichas necesidades son de prioridad para tener satisfechos a las personas.

De igual manera, los resultados obtenidos confirman la teoría del desbordamiento, la cual indica que cuando el ambiente familiar de un individuo está satisfecho, el rendimiento de la persona será mayor, y con ello su trabajo mejorará con respecto a que no lo tuviera.

Las conclusiones generadas en este trabajo tienen dos hipótesis en particular con resultado diferente a lo encontrado en la revisión de literatura, específicamente la satisfacción laboral con el compromiso laboral, y el mismo compromiso con el desempeño de los empleados.

En opinión personal, los resultados de las dos hipótesis mencionadas se debe a el estatus social, económico y laboral de los países en donde se desarrollaron esas investigaciones, en el entendido que los países de primer mundo, cuentan con condiciones financieras y laborales muy adecuadas y favorables para el trabajador, y esto puede ser el motivante requerido para contrarrestar las opiniones de otros países de nivel inferior.

Esta investigación tiene aplicación en las empresas para el análisis y evaluación del rendimiento de los empleados, con lo cual, en caso de detectar bajo rendimiento o malos resultados, poder identificar que, dentro de las posibilidades, se puede manejar la satisfacción laboral, o la calidad de vida, como posibles aspectos a tratar para poder medir o ayudar a que los trabajadores den su opinión y esto pueda ayudar a la mejora.

Otro análisis, puede ser que el personal de recursos humanos de las empresas principalmente de los sectores mencionados en este trabajo, puedan realizar mejoras en su planeación tanto de contratación como de seguimientos al rendimiento de los mismos, y con ello realizar planeación para la mejora del ambiente de la empresa.

Dentro de mis líneas de investigación a futuro, se encuentran las opciones de expandir el tema de calidad de vida laboral con satisfacción laboral, pero analizado con los trabajadores que se encuentran en la franja fronteriza entre Calexico, y Mexicali, midiendo esas variables con trabajadores del sector productivo de ambas ciudades.

Complementando el punto anterior, el análisis de las empresas del sector público, tanto educativo, como salud y gubernamental, pueden ser otros puntos a tratar, midiendo un modelo parecido para conocer la opinión de áreas de trabajo con condiciones distintas a las mencionadas en esta investigación.

También la medición de desempeño laboral y compromiso laboral siendo esta la relación con los resultados más variados y con tendencia negativa.

Por último, medir las dimensiones estrés laboral y clima laboral, con otras muestras y con la opción que sea en otro estado, debido a que en diversos estudios se tiene la tendencia a que esas dimensiones si miden la variable de la calidad de vida, que, sin embargo, en este modelo, resulto desfavorable.

Referencias

- Abdullah MI, Dechun H, Sarfraz M, Ivascu L, Riaz A (2021). Effects of internal service quality on nurses' job satisfaction, commitment and performance: mediating role of employee well-being. *Nurs Open* 8, 607–619. <https://doi.org/10.1002/nop2.665>
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. Free Press, New York. DOI: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=463098>
- Arana, C. (2022). Revisión documental de la satisfacción laboral. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. DOI: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5768>
- Arawati Agus, & Rajni Selvaraj. (2020). The Effects of People- and Technical- Oriented TQM on Productivity: The Mediating Role of Production Performance. *International Journal of Business and Society*, 21(1), 234–252. <https://doi.org/10.33736/ijbs.3249.2020>
- Baek-Kyoo Joo, Insuk Lee; Felicidad en el trabajo: compromiso laboral, satisfacción profesional y bienestar subjetivo. *Gestión de Recursos Humanos basada en la evidencia: un Foro Global para la Investigación Empírica*, 7 de agosto de 2017; 5 (2): 206–221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>

- Banegas, A. G. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión del futuro*, 1-15. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/3579/357969624001/html/>
- Barros, G. (2018). Investigación científica e investigación aplicada en el Instituto de Salud Pública de Chile. *Revista del instituto de salud pública de chile*, 51-54. DOI: <https://doi.org/10.34052/rispch.v2i1.54>
- Becker, J. M., Cheah, J. H., Gholamzade, R., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2023). PLS-SEM's most wanted guidance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(1), 321-346. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2022-0474>
- Borja-Rodríguez, A. (2023). Desgaste Ocupacional (Burnout) y Cultura Organizacional en empleados del sector servicios. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3626740>
- Borman, W. (2020). Beyond task performance: the concept of organizational citizenship performance. *Journal Psihologia Resurselor Umane*, 12-18. DOI:10.24837/pru.v6i1.342
- Buelvas, M. (2022). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 542-560. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>
- Buste Vera, G. E., & Zambrano Solorzano, A. V. (Julio de 22). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño empresarial del comisariato Cleymer. Dublin, Alemania. Recuperado de: <https://agris.fao.org/search/en/providers/124692/records/669e7a6700eb85b7d72b8c97>
- Cantabrana, J. L. (2018). Una rúbrica para evaluar la competencia digital del profesor universitario en el contexto latinoamericano. *Revista electrónica de tecnología educativa*, 1-14. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6413663>
- Carmines EG, Zeller RA (1979). Reliability and validity assessment. Thousand Oaks: SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412985642>
- Carvajal-Zavala, E. A., Reyes-Peña, A. L., & Zambrano-López, L. A. (2022). Estrategias de motivación para mejorar el rendimiento laboral de la Microempresa Hermanos S del cantón Pedro Carbo. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 92–110. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2559>

- Castro, M. A. (06 de abril de 2022). La mente es maravillosa. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-necesidad-de-pertenencia/>
- Chuquillanqui, E. A. (2016). La motivación laboral de docentes de educación secundaria de las instituciones educativas estatales del distrito de Pichanaqui. Huancayo, Perú. Recuperado de <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4232/Adauto%20Chuquillanqui.pdf?sequence=1>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers
- Costamagna, P., & Larrea, M. (2017). Actores facilitadores del desarrollo territorial. Una aproximación desde la construcción social. Bilbao: Deusto. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=732740>
- Dijkstra T, Henseler J (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS Q* 39(2), 297–316. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2015/39.2.02>
- Diamond, P., & Blanchard, O. J. (1989). The Beveridge Curve. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1-76. <https://econpapers.repec.org/RePEc:bin:bpeajo:v:20:y:1989:i:1989-1:p:1-76>
- Dogan, E. (2022). The impacts of organizational green culture and corporate social responsibility on employees' responsible behaviour towards the society. *Environmental science and pollution Research*, 60024-60034. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118458>
- Economía, S. d. (29 de abril de 2016). Baja California y sus principales sectores productivos y estratégicos. México. Recuperado en: <https://www.gob.mx/se/articulos/baja-california-y-sus-principales-sectores-productivos-y-estrategicos>
- Fernández Collado, C. (1997). *La comunicación en las organizaciones*. México: Ed. Trillas. Recuperado de: https://www.academia.edu/6990756/LA_COMUNICACION_ORGANIZACIONAL
- Fornell, C., y Larcker, DF (1981). Modelos de ecuaciones estructurales con variables no observables y error de medición: Álgebra y estadística. *Journal of Marketing Research*, 18, 382-388. <http://dx.doi.org/10.2307/3150980>

- Geilfus, F. & Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) (2008). 80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo evaluación. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11324/4129>.
- Gómez Romero, J. G. I. (2023). La Satisfacción Laboral y Home Office: el Caso de los Colaboradores en Yazaki Componentes de México, en Durango. *Ciencias Administrativas. Teoría Y Praxis*, 19(2), 114–130. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i2.341>
- González Veas, Iván A., (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Gorostiaga, A. (2022). Evaluación del Desempeño Adaptativo y su Rol Moderador en la Relación entre el Ajuste Persona-Organización y la Ciudadanía Organizacional. *Psicothema*, 84-94. <https://doi.org/10.7334/psicothema2021.310>
- Goswami, I., & Dsilva, N. R. (2019). Impact of Job Satisfaction and Job Stress on Employees' Life in Mumbai's Hospitality Sector: An Empirical Study Using SEM. *Journal of Strategy and Management*, 12, 330-346. <https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2019-0012>
- Grüneberg, E., Ziche, D. and Wellbrock, N. (2014) Organic Carbon Stocks and Sequestration Rates of Forest Soils in Germany. *Global Change Biology*, 20, 2644-2662. <https://doi.org/10.1111/gcb.12558>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Guzman, G. C. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnologica*. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94465715006>
- Hair J, Hult G, Ringle C, Sarstedt M (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage, Thousand Oaks, CA. DOI: 10.3926/oss.37

- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76, 408-420. <http://dx.doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Heider. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Ginebra.
- Henseler, J., & Fassott, G. (2010). Testing Moderating Effects in PLS Path Models: An Illustration of Available Procedures. In V. Esposito Vinzi, W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares* (pp. 713-735). Berlin, Heidelberg: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_31
- Henseler, J. (2017). Bridging design and behavioral research with variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of Advertising*, 46(1), 178–192. <https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281780>
- Hernández González Joaquín. Las relaciones afectivas y los procesos de subjetivación y formación de la identidad en el bachillerato. *Perfiles Educativos* [en línea]. 2012, XXXIV (135), 116-13 ISSN: 0185-2698. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13223042008>
- Herzberg, F. (1959). *La motivación para trabajar*. John Wiley.
- Heskett, J., W. E. Sasser Jr. y L. Schlesinger. *La cadena de valor del servicio: Cómo las empresas líderes vinculan la rentabilidad y el crecimiento con la lealtad, la satisfacción y el valor*. Nueva York: Free Press, 1997. Recuperado de: <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=284>
- Hu L, Bentler PM (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Struct Equ Model* 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática -INEGI- (2021). *DENUE establishments directory*. <https://en.www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx> (accessed 17 Feb 2024)
- Jeanette N. Cleveland, Lena-Alyeska Huebner, Kemol J. Anderson, Della V. Agbeke, Chapter 12 - Lifespan Perspectives on Job Performance, Performance Appraisal/Management and Creative Performance, Editor(s): Boris B. Baltes, Cort W. Rudolph, Hannes Zacher,

Work Across the Lifespan, Academic Press, 2019, Pages 291-321, <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00012-8>.

Jerath, K., Tompson, L., & Belur, J. (2022). Treating and managing stalking offenders: Findings from a multi-agency clinical intervention. *Psychology, Crime & Law*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1080/1068316X.2022.2057981>

Junbang, L., Chi-Sum, W., & Guojun, Z. (septiembre de 2021). Perfiles de personalidad de empleados de hostelería: impacto en el desempeño y la satisfacción laboral. Hong Kong.

Kengo A, Nabisere R, Gausi K, Musaazi J, Buzibye A, Omali D, Aarnoutse R, Lamorde M, Dooley KE, Sloan DJ, Denti P, Sekagya-Wiltshire C. 2023. Dolutegravir pharmacokinetics in Ugandan patients with TB and HIV receiving standard- versus high-dose rifampicin. *Antimicrob Agents Chemother* 67: e00430-23. <https://doi.org/10.1128/aac.00430-23>

Khaled Adnan Bataineh, 2019. "Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance," *International Business Research*, Canadian Center of Science and Education, vol. 12(2), pages 99-112, February. Recuperado de: <https://ideas.repec.org/a/ibn/ibrjnl/v12y2019i2p99-112.html>

Khateeb, F. (2021). Work life balance-a review of theories, definitions and policies. *Cross Cultural Management*, 27-55. https://www.researchgate.net/publication/376520334_WORK_LIFE_BALANCE-_A_REVIEW_OF_THEORIES_DEFINITIONS_AND_POLICIES.

Kowalsky, M., Albash, T., Hen, I., & Lidar, D. A. (2022). 3-regular three-XORSAT planted solutions benchmark of classical and quantum heuristic optimizers. *Quantum Science and Technology*, 7(2), 025008. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2103.08464>

Locke, EA (1976) Naturaleza y causas de la satisfacción laboral. En: Dunnette, MD, Ed., *Manual de Psicología Industrial y Organizacional*, vol. 1, 1297-1343. Recuperado de: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1639511>

López Mas J (2022), Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en el Tercer Milenio*, 8(15), 25-36. Recuperado de: <https://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>

- Mardanov, I. (2020). Motivación intrínseca y extrínseca, contexto organizacional, satisfacción del empleado, satisfacción laboral, desempeño e intención de permanecer. Gestión de recursos humanos basada en la evidencia: un foro global para la investigación empírica. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-02-2020-0018>
- Maslow, A. (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Diaz De Santos S.A.
- McAllister, C., Harris, J., Hochwarter, W., Perrewé, P., & Ferris, G. (2016). Got resources? A multi-sample constructive replication of perceived resource availability's role in work passion: Job outcomes relationships [Electronic Version]. *Journal of Business and Psychology*. Retrieved from: <http://www.scilit.net/article/10.1007/s10869-016-9441-1>
- McClelland, D. C. (1976). *The achieving society*. New York: Ir Vington.
- Mehmood, M. Z. (2024). Short Messages fall short for micro-entrepreneurs: Experimental evidence from Kenya. Working paper Ken, septiembre. Recuperado en: <https://www.theigc.org/sites/default/files/2025-03/Mehmood-Working-Paper-September-2024.pdf>
- Mendoza-Vargas, Juan M., Burbano-Pantoja, Víctor M., & Mendoza-Vargas, Hugo H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. DOI: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Meyer, J. and Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1- 18. Recuperado en: <http://workandbabies.com/wp-content/uploads/2009/11/allen-meyer1990.pdf>
- Meyer JP, Allen NJ (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manage Rev* 1, 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mulcahy, R. (2020) *PMP Exam Prep: Accelerated Learning to Pass the Project Management Professional (PMP) Exam*. RMC Publications, Inc., Minnetonka, Minnesota. Recuperado de: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3400871>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Decimotercera edición. México: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf

- Nunnally, J., & Bernstein, I. (1994). The Capability Approach and Evaluation of the Well-Being in Senegal: An Operationalization with the Structural Equations Models. *Modern economy*, 248-292. DOI: 10.4236/me.2017.81007
- OCC. (30 de abril de 2020). 75% De los profesionistas en México no están satisfechos con su situación laboral actual. Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/75-los-profesionistas-mexicanos-esta-satisfecho-situacion-laboral-actual/>
- Ortega, C. (2021). Que es la investigación explicativa. Recuperado de <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-explicativa/>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Perez, J. P. (2023). Modelo de impacto de tipo psicosocial de las organizaciones en la salud ocupacional de los trabajadores. *Contaduría y administración*, 173-199. DOI: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8958190>
- Quintero Medina, José M. Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *Contad. Adm [online]*. 2017, vol.62, n.2, pp.303-320. ISSN 0186-1042. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.07.005>
- Rahim, T. N. A. T., Abdullah, A. M., & Md Akil, H. (2019). Recent Developments in Fused Deposition Modeling-Based 3D Printing of Polymers and Their Composites. *Polymer Reviews*, 59(4), 589–624. DOI: <https://doi.org/10.1080/15583724.2019.1597883>
- Ramos, F. M. (2008). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional. Veracruz, México. Recuperado en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/006diseno2011-2.pdf>
- Ramos, J. d. (2022). La percepción del Trabajo Significativo, la Satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. San Cristóbal de la laguna, España. Recuperado en: <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/28404>
- Reyero, D. (2019). Compromiso laboral: la nueva ventaja competitiva. Recuperado de: <https://www.davidreyero.com/author/d-reyero/>
- Riane Johnly Pio, Johny Revo Elia Tampi; The influence of spiritual leadership on quality of work life, job satisfaction and organizational citizenship behavior. *International Journal*

of Law and Management 12 March 2018; 60 (2): 757–767. DOI: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0028>

Rivera, O. (2010). Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. DOI: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4807>

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2017). Organizational behavior. Pearson. Recuperado de: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss Phubbing, Trust, Job Satisfaction and Employee Performance. *Personality and Individual Differences*, 155, Article ID: 109702. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>

Robirosa. (1990), “Turbulencia y planificación social: lineamientos metodológicos de gestión de proyectos sociales desde el Estado”, edit. UNICEF, Buenos Aires. DOI: <https://servicios.usal.edu.ar/cgi-bin/PlanesEstudio/getArchivo.php>.

Roco-Videla, Á., Landabur-Ayala, R., Maureira-Carsalade, N., & Olguin-Barraza, M. (2023). ¿Cómo determinar efectivamente si una serie de datos sigue una distribución normal cuando el tamaño muestral es pequeño? *Nutrición Hospitalaria*, 40(1), 234-235. <https://doi.org/10.20960/nh.04519>

Rodríguez, D. M. (2021). La motivación de colaboradores: esencial para la eficiencia operativa. DOI: <https://doi.org/10.34070>

Romero, J. G. (2023). La Satisfacción Laboral y Home Office: el Caso de los Colaboradores en Yazaki Componentes de México, en Durango. *Ciencias Administrativas teoría y claxis*, 114-130. DOI: <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i2.341>

Rosalba Treviño Reyes (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Inf. tecnol.* [online]. 2022, vol.33, n.2, pp.259-268. ISSN 0718-0764. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>.

- Santos, E. M. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de contact center. Peru. Recuperado de: <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/581494>
- Sharma, K., et al. (2021) Health Effects, Sources, Utilization and Safety of Tannins: A Critical Review. *Toxin Reviews*, 40, 432-444. <https://doi.org/10.1080/15569543.2019.1662813>
- Simon, Herbert A. (1960) "Some further notes on a class of skew distribution functions", *Information and Control*, 3(1): 80-88
- Singh, A. (2022), "The mediating role of employee commitment between quality of work-life and job performance of the faculty", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 54 No. 2, pp. 250-266. <https://doi.org/10.1108/ICT-08-2020-0098>
- Tabassum, A., Rahman, X, y Jahan, K. (2011). Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management*, 5(2), 266-282. Recuperado en: <http://www.ijem.upm.edu.my/vol5no2/bab05.pdf>
- Torres, A. (2023). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 828-836. Recuperado en: <https://www.psicothema.com/pi?pii=806>
- Vallejo, Olga Elena. 2010. Satisfacción laboral: utopía o realidad. Barranquilla: Corporación Universidad de la Costa. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11323/1081>.
- Vega, N. E. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El caso de un centro de estudios del caribe colombiano. *Formación universitaria*, 51-58. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>.
- Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 58-81. DOI: <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Vidal Lacosta, Víctor - Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2019 - 176 p. - ISBN: 9788417873295 -DOI: <https://digital.casalini.it/9788417873295>

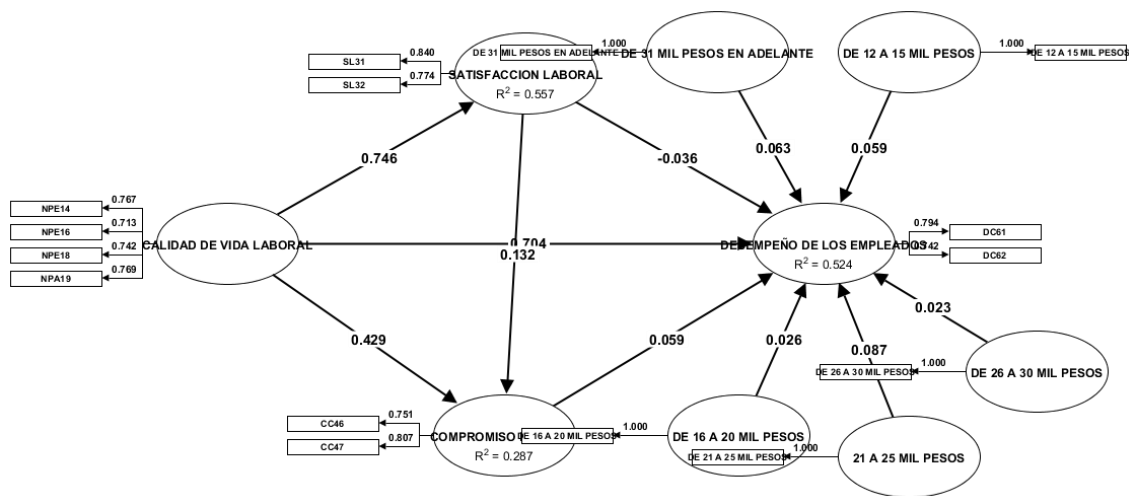
Williams, L.J. and Anderson, S.E. (1991) Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*, 17, 601-617. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639101700305>

Yucel, D. (2018). The dyadic nature of relationships: Relationship satisfaction among married and cohabiting couples. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 37–58. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9505-z>

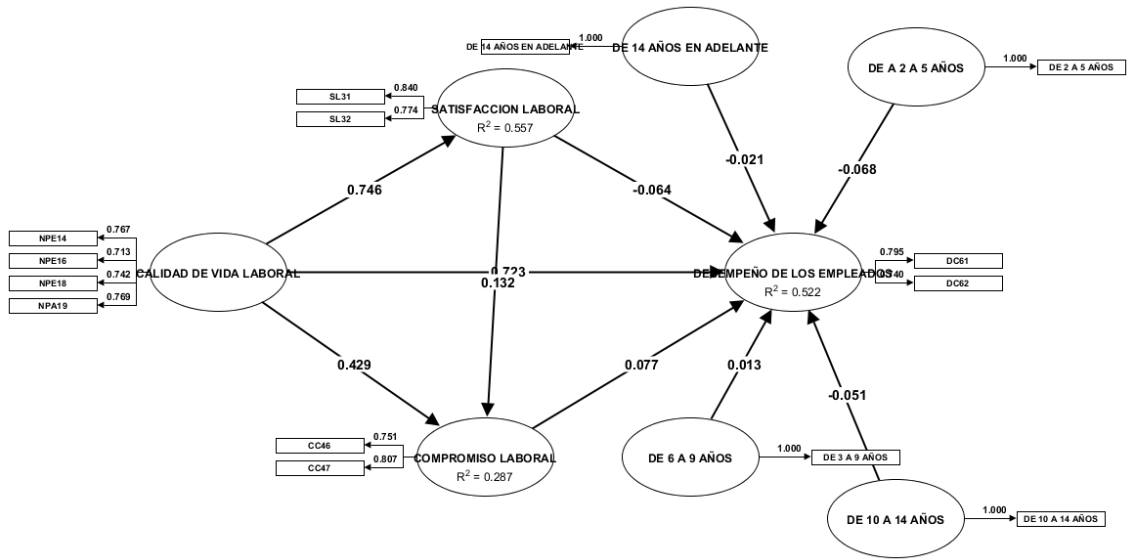
Zin Mar Aung, Djoen San Santoso, Tharindu C. Dodanwala, Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar’s construction industry, *Journal of Engineering and Technology Management*, Volume 67, 2023, 101730, ISSN 0923-4748, <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>.

Anexos

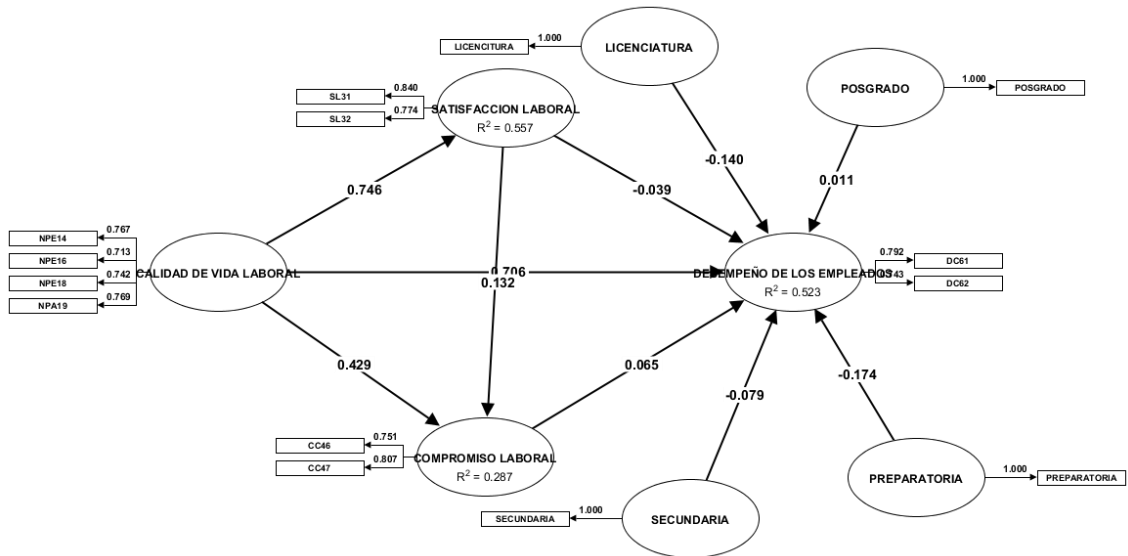
Anexo 1 (modelo por la cantidad de ingreso)



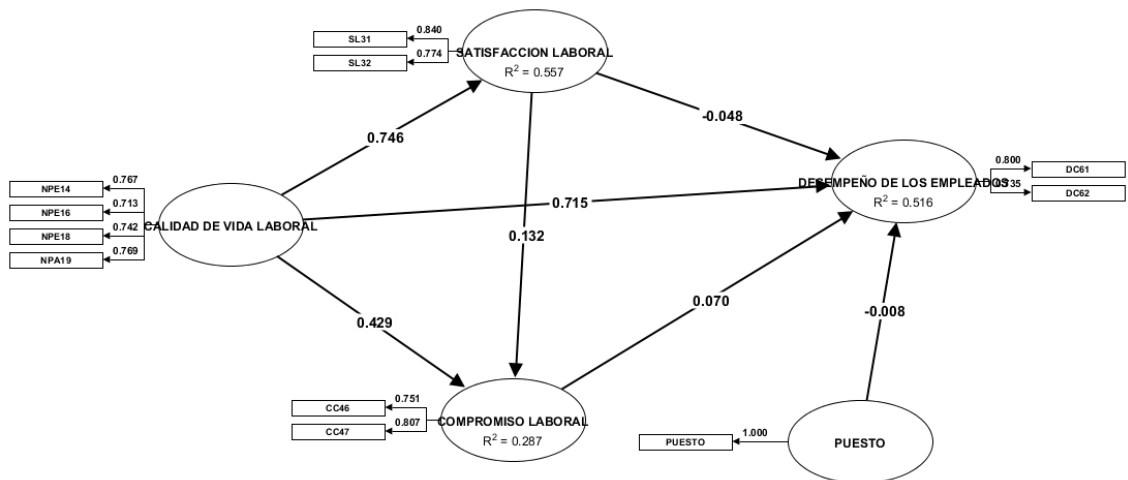
Anexo 2 (Modelo por antigüedad)



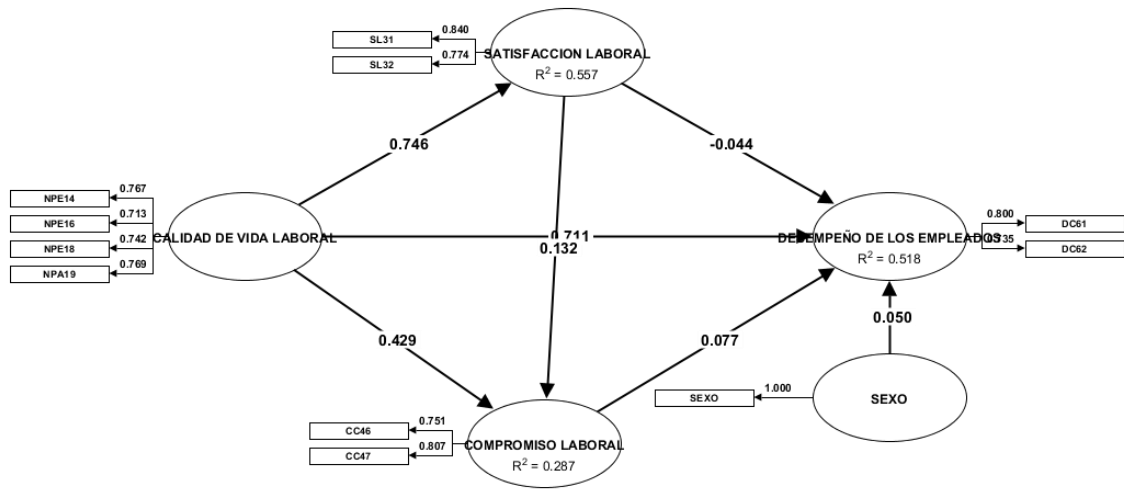
Anexo 3 (Modelo por escolaridad)



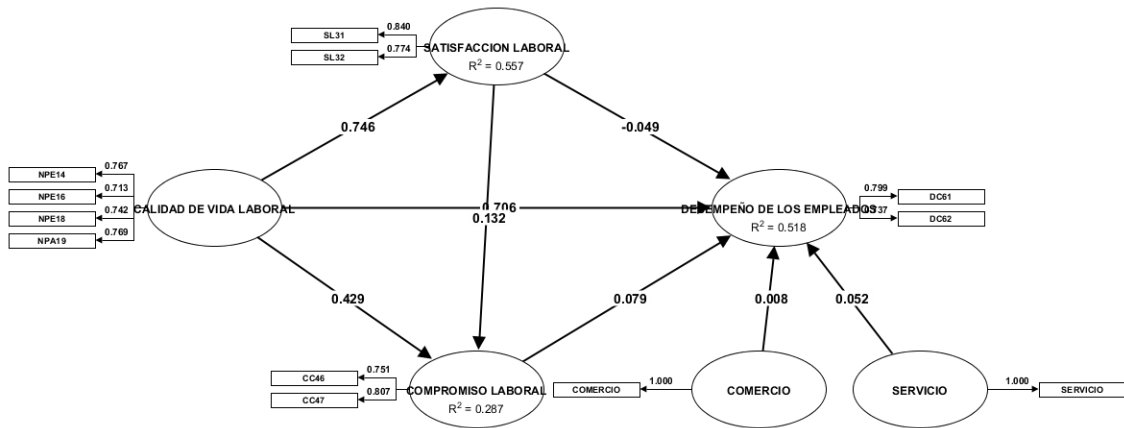
Anexo 4 (Modelo por puesto laboral)



Anexo 5 (Modelo por sexo)



Anexo 6 (Modelo por sector)



Anexo 7 (Cuestionario final para aplicación)



Universidad Autónoma de Baja California
 Facultad de Ciencias Administrativas
 Programa de Doctorado en Ciencias Administrativas



El presente cuestionario tiene por objetivo determinar “El impacto de la calidad de vida laboral en la satisfacción, compromiso y desempeño de los trabajadores en Baja California”, elaborado por el estudiante Héctor Fernando Ruiz Valenzuela. Los datos proporcionados son confidenciales y serán utilizados con fines de investigación académica

Fecha: _____

Folio:

Género: Femenino Masculino

Edad: _____ años

Escolaridad: Ninguna Primaria Secundaria Preparatoria Licenciatura Posgrado

Tipo de sector de la empresa: Comercio Servicio Manufactura

Cuál es el giro de la empresa: _____

Antigüedad en el empleo actual en meses: _____

Puesto en la empresa actual: Operativo Administrativo
 Ingreso mensual: De 10 a 11 mil pesos 12 a 15 mil pesos 16 a 20 mil pesos
 21 a 25 mil pesos 26 a 30 mil pesos 31 mil pesos en adelante

Instrucciones: Marque con una X la opción que considere se ajusta más a su respuesta.

	Calidad de vida laboral	1 Totalmente en Desacuerdo	2 En Desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Totalmente de Acuerdo
EL1	Me siento preparado para afrontar las dificultades de las actividades laborales que realizo					
EL2	Mi trabajo es valorado por mis superiores.					
EL3	Me estreso por lograr los objetivos trazados por la empresa					
EL4	El reconocimiento que recibo me resulta satisfactorio					
EL5	Mi capacidad de trabajo es la adecuada para las actividades que se me piden					
EL6	Estoy anímicamente agotado(a) de mi trabajo					
CL7	En el departamento/área donde laboro la mayoría de mis compañeros conoce bien las metas.					
CL8	Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento en el que me desempeño					
CL9	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas					
CL10	En el departamento/área donde laboro sabemos que alcanzar los objetivos trae como consecuencias actitudes positivas					
CL11	Mi jefe inmediato está orientado(a) a los resultados obtenidos en el trabajo					
CL12	Existe reconocimiento por el trabajo bien realizado por parte del departamento de recursos humanos hacia mi departamento/área donde laboro.					
CL13	Se me informa periódicamente sobre el avance de metas y logros de objetivos.					
NPE14	Estoy satisfecho(a) con todo lo relacionado a mi trabajo					

NPE15	Tengo un fuerte sentido de pertenencia a mi organización.					
NEP16	Estoy satisfecho(a) de trabajar para esta organización					
NEP17	Siento que mi trabajo tiene un impacto en el logro de los objetivos de la empresa					
NEP18	Me siento reconocido(a) por la empresa					
NPA19	La organización me inspira a dar lo mejor de mi					
NPA20	Tengo los recursos y equipos que necesito para hacer bien mi trabajo.					
NPA21	En los últimos siete días, he recibido reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo.					
NPA22	En el trabajo, tengo la oportunidad de hacer lo que mejor hago todos los días.					
NPA23	Siento que mis capacidades son aprovechadas al 100%					
NPA24	Cuando esta organización toma decisiones que me afectan, siempre toma en cuenta mis intereses.					
NPA25	Me realizan encuestas de calidad de mi área de trabajo para identificar puntos de mejora					
NPA26	Me motivan a realizar recomendaciones sobre la calidad de los procesos de la empresa.					
	Satisfacción laboral	1 Totalmente en Desacuerdo	2 En Desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Totalmente de Acuerdo
SL27	Me siento satisfecho(a) con mi capacidad de realizar mis actividades laborales diarias					
SL28	Me siento satisfecho(a) con mi trabajo					
SL29	Me encuentro satisfecho(a) conmigo mismo					
SL30	Estoy satisfecho(a) con lo que me pagan por mi trabajo					
SL31	Estoy satisfecho(a) con las condiciones laborales de la empresa					
SL32	Estoy satisfecho(a) con las herramientas que me ofrece la empresa para realizar mi trabajo					

SL33	Si me encuentro con un problema o situación inusual, la empresa me apoya a resolverlo.					
SL34	La empresa prioriza que tenga un equilibrio entre el trabajo y mi vida privada.					
	Compromiso laboral	1 Totalmente en Desacuerdo	2 En Desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Totalmente de Acuerdo
CA35	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi empresa					
CA36	La empresa donde laboro tiene un gran significado personal para mí					
CA37	Me siento como parte de una familia en esta empresa					
CA38	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas					
CA39	Disfruto hablando de mi empresa con gente que no pertenece a ella					
CA40	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta empresa.					
CN41	Aprendí a creer en el valor de ser leal a la empresa en la que se trabaja					
CN42	Me siento una persona leal a la empresa					
CN43	No dejaría esta empresa ahora, porque tengo un sentido de lealtad hacia la gente que trabaja aquí					
CN44	Me sentiría culpable si dejara esta empresa ahora					
CN45	Recibo de esta empresa más de lo que le doy					
CC46	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta compañía, es porque otra empresa no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
CC47	Considero que esta empresa cuenta con atractivos beneficios y prestaciones difíciles de igualar y que la convierten en un atractivo laboral para las personas					
CC48	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi empresa, es por-					

	que afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					
CC49	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi empresa, incluso si quisiera hacerlo.					
CC50	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi empresa.					
	Rendimiento de los empleados	1 Totalmente en Desacuerdo	2 En Desacuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4 De Acuerdo	5 Totalmente de Acuerdo
DA51	Suelo desenvolverme bien para movilizar la inteligencia colectiva en aras de un trabajo en equipo eficaz.					
DA52	Puedo gestionar muy bien el cambio en mi trabajo siempre que la situación lo exija.					
DA53	Puedo manejar eficazmente mi equipo de trabajo frente al cambio.					
DA54	Siempre creo que el entendimiento mutuo puede conducir a una solución viable en la organización.					
DA55	Suelo perder los nervios ante las críticas de los miembros de mi equipo.					
DA56	Suelo afrontar bien los cambios organizativos.					
DT57	Me siento satisfecho(a) con mi desempeño en la empresa					
DT58	Puedo planificar mi trabajo para terminarlo a tiempo.					
DT59	Tengo presente el resultado laboral que necesito lograr					
DT60	Siento que estoy explotando mi potencial como experto en mi puesto de trabajo					
DC61	Manifiesto un entusiasmo constante al realizar mi trabajo.					
DC62	Asumo, apoyo o defiendo los objetivos de la institución.					
DC63	Coopero con otros compañeros de la empresa para la realización de mis actividades.					
DC64	Sigo las normas y procedimientos de la empresa					
DC65	Ayudo desinteresadamente a otros compañeros con sus actividades laborales.					

Anexo 8 V de Aiken

Variable independiente #1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 1	Evaluador	Experto 1 Dra. Zulma Córdoba	Experto 2 Dr. Benito Vela	Experto 3 Dra. Karla Cervantes	Experto 4 Dra. Jacqueline Hernández	Experto 5	V de Aiken x pre-gunta	V de Aiken x dimensión	V de Aiken x variable
												0,940119 048
Variable independiente #1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 1	P1	1,5	1,5	3,5	3,5	0	0,6666666	0,816666 667	0,940119 048
				P2	3,5	3,5	3,5	4		0,9666666		
				P3	1,75	1,75	3,5	3,5		0,7		
				P4	1,75	1,75	3,5	3,5		0,7		
				P5	3,5	3,5	3,5	3,5		0,9333333		
				P6	3,5	3,5	3,5	3,5		0,9333333		
				P7	1,25	1,25	3,5	2,75		0,5833333		
				P8	3,5	3,5	3,5	3,5		0,9333333		
				P9	3,5	3,5	3,5	3,5		0,9333333		
Variable independiente #1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 1	P1	4	4	4	4		1,0666666	1,057142 857	0,940119 048
				P2	4	4	4	4		1,0666666		
				P3	4	4	4	3,5		1,0333333		
				P4	4	4	4	4		1,0666666		
				P5	4	4	4	4		1,0666666		
				P6	4	4	4	3,5		1,0333333		
				P7	4	4	4	4		1,0666666		
				P8	4	4	4	4		1,0666666		
				P9	4	4	4	4		1,0666666		

P9	4	4	4	4	4	1,06666667			
P8	4	4	4	4	4	1,06666667			
P7	4	4	4	4	4	1,06666667			
P6	4	4	4	4	4	1,06666667			
P5	2,75	2,75	4	3		0,83333333			
P4	4	4	4	4		1,06666667			
P3	4	4	4	4		1,06666667			
P2	4	4	4	3.5		0,8			
P1	2,75	2,75	4	3.5	0	0,63333333	0,97333333	0,97333333	0,97333333
Evaluador	Experto 1 Dra. Zulema Cór-	Experto 2 Dr. Benito Vela	Experto 3 Dra. Karla Cervan-	Experto 4 Dra. Jaque-line	Experto 5	V de Aiken x pre-gunta	V de Aiken x dimen-sión	V de Aiken x variable	

Variable independiente	Dimensión 1
Satisfacción laboral	

