

Condiciones de trabajo y su asociación con el compromiso laboral en una fábrica de alimentos

(Working conditions and their association with labor commitment in a food factory)

Itzel Jhoany Rivera Amaya *, Teresa García López ** y Daniel Pérez Soto Romero ***

Recibido: 20/10/23

Aceptado: 22/12/23

RESUMEN

En la actualidad, se estudian cada vez más los beneficios de una buena relación de trabajo entre propietarios y colaboradores. En esta investigación, el objetivo fue conocer la asociación entre el Compromiso Organizacional y las Condiciones de Trabajo de los colaboradores de una fábrica de alimentos ubicada en la ciudad de Xalapa, Veracruz, México, con el interés de identificar áreas de oportunidad y tomar acciones en beneficio de ellos y de la empresa con base en los resultados obtenidos, como se muestra en la investigación realizada por Rivera Amaya (2023). La investigación tuvo un alcance relacional con enfoque cuantitativo, transversal, de un censo de 40 colaboradores (población), obteniéndose información de 35 de ellos, mediante una encuesta utilizando como instrumento del Compromiso Organizacional, el cuestionario de Meyer y Allen (1991, citado por Bayona, Goñi, & Madorrán, pág. 5); y para las Condiciones de Trabajo, se usaron las dimensiones propuestas por Daniel Pérez Soto Romero (2023 (En prensa)). Con los resultados obtenidos, se aceptó la hipótesis de que existe una asociación positiva entre las Condiciones de Trabajo y el Compromiso Organizacional de los colaboradores, al obtener un Coeficiente de correlación de Spearman bilateral positivo de 0.341 que señala que no es muy fuerte, sin embargo es significativo, con un nivel de significancia de 0.045. De las dimensiones utilizadas para cada variable entre las que se presentó una correlación más fuerte fueron el Compromiso normativo con las Condiciones físicas de trabajo, así mismo esta última dimensión tuvo una correlación significativa con la variable general del Compromiso Organizacional. Se puede concluir que al ser una fábrica con un ambiente principalmente operativo es de suma importancia para los colaboradores, las condiciones físicas brindadas por la organización y de esta manera poder lograr el compromiso organizacional de ellos.

Palabras clave: Compromiso organizacional; condiciones de trabajo; desarrollo organizacional.

ABSTRACT

In the current context, the benefits of a good working relationship between owners and collaborators are increasingly being studied. In this research, the objective was to understand the association between Organizational Commitment and the Working Conditions of employees in a food factory located in the city of Xalapa, Veracruz, Mexico, the aim was to identify areas of opportunity and take actions for the benefit of both employees and the company based on the results, as shown in the research conducted by Rivera Amaya (2023). The research had a relational scope with a quantitative, cross-sectional approach, involving a census of 40 employees (population), from which information was obtained from 35 of them through a survey. The instrument used for Organizational Commitment was Meyer and Allen's questionnaire (1991, cited by Bayona, Goñi, & Madorrán, page 5); and for Working Conditions, the dimensions proposed by Daniel Pérez Soto Romero (2023 (In press)) were utilized. The obtained results supported the hypothesis that there is a positive association between Working Conditions and Organizational Commitment of employees. A positive bilateral Spearman correlation coefficient of 0.341 was obtained, indicating that it is not very strong but significant, with a significance level of 0.045. Among the dimensions used for each variable, the normative commitment showed the strongest correlation with the physical working conditions. Additionally, this latter dimension had a significant correlation with the overall variable of Organizational Commitment. It can be concluded that, being a factory with a primarily operational environment, the physical conditions provided by the organization are of utmost importance for employees, influencing their organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment; working conditions; organizational development.

JEL Classification: M5.

* Estudiante del Doctorado en Alta Dirección de la Universidad Veracruzana. E-mail: itzeel_ira@hotmail.com

** Investigadora del IIESCA de la Universidad Veracruzana. E-mail: tgarcia@uv.mx

*** Académico de la Universidad Veracruzana. E-mail: dperezssoto@uv.mx

INTRODUCCIÓN

Como menciona Rivera Amaya (2023) las empresas del mundo actual se encuentran en constante cambio, se les exige cada día mejores condiciones de trabajo, que van más allá de lo salarial, esto, para poder conservar el capital humano con el que cuentan y de esta manera desarrollarse, ser productivos y lograr ser competitivos en un mundo tan globalizado y demandante como lo es el que se vive en la actualidad.

Por lo tanto, las condiciones de trabajo, ya no se basan únicamente en el aspecto financiero, si bien es verdad que este elemento sigue siendo primordial y no es algo que pase desapercibido, hoy en día, ya se consideran otro tipo de condiciones de trabajo como lo son: la flexibilidad laboral, un modelo híbrido de trabajo, los días de vacaciones, la seguridad social, la seguridad industrial, la ergonomía, entre otros.

Por otra parte, el compromiso organizacional es un factor que ayuda a los dueños de la empresa a generar un lazo que perdure con el paso del tiempo con el colaborador y de esta manera se pueda promover tanto la productividad como la retención de su talento. Para lograr que los colaboradores se sientan comprometidos con la organización, es necesario que los dirigentes tomen acciones y realicen transformaciones o cambios en la búsqueda de dicho compromiso, lo cual representa un problema en la actualidad debido a que muchas de ellas aun no logran visualizar los beneficios del mismo, y se centran más en brindar las condiciones mínimas de trabajo requeridas por ley, cumplir con un horario establecido y simplemente alcanzar una meta cuantificable.

Este trabajo de investigación tuvo el propósito de conocer si el Compromiso Organizacional se relaciona directamente con las Condiciones de Trabajo que una empresa pueda ofrecer, y de ser así, brindar las recomendaciones necesarias para conocer las áreas de oportunidad en las que se puede trabajar para mejorar este aspecto y de esta manera favorecer a la organización y a sus integrantes.

Algunos de los beneficios que se pueden obtener de esta investigación es una mayor comprensión de las relaciones entre trabajador y patrón, y de esta manera buscar estrategias laborales para mejorar el funcionamiento de las empresas, que puedan generar un crecimiento económico, tanto de las organizaciones, como de la región de Xalapa, espacio geográfico en el que se desarrolló el trabajo de investigación. Adicionalmente, se espera sirva de antecedente para que los responsables de las empresas similares busquen dirigir sus esfuerzos a

fortalecer el compromiso de sus colaboradores.

1.1 Planteamiento del problema

Muchas veces el empresario busca la mayor productividad posible de sus trabajadores, pero en general no sabe qué es lo que ellos están buscando de él. Y esto es una realidad en muchas organizaciones de todo el mundo, se busca lograr los objetivos y no se toman en cuenta las necesidades de las personas que están contribuyendo a alcanzarlos. En la búsqueda de satisfacer estas necesidades, los responsables de las instituciones pueden generar un clima organizacional que permita al colaborador sentirse parte de ésta y trabajar con compromiso para dirigirla hacia el éxito (Soberanes, 2009).

El compromiso de un colaborador hacia la organización en la que trabaja, se le conoce como Compromiso Organizacional y se ha definido como: "El vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo." (Calderón Mafud, Laca Arocena, Pando Moreno, & Pedroza Cabrera, 2015, pág. 269) o como señala el mismo autor: "estado psicológico precursor de conductas deseables en la organización" (pág. 270). Cabe mencionar lo señalado por Suárez (2013), acerca de la falta de Compromiso Organizacional con base en el resultado de un estudio en el que encontró que, más del 70% de los empleados en las organizaciones, se encuentran desvinculados de los negocios de los que forman parte.

Las conductas deseables señaladas por Calderón Mafud et al. (2015), son las que se deben buscar en todas las organizaciones, ya que por medio del compromiso, el empleado llega a ser más productivo, eficaz y eficiente y de esta manera está más comprometido para cumplir los objetivos organizacionales de la institución, es decir, todo empleador debe buscar que sus trabajadores estén comprometidos con su trabajo, y generar lealtad hacia la empresa, de esta manera es como las organizaciones más grandes se han ido manejando y han sido tan innovadoras.

Por otra parte, una manera de generar el compromiso del colaborador puede ser a través de las condiciones de trabajo que el empleador les brinda. Y si bien, esto se puede lograr por medio de elementos cuantitativos como el salario, los bonos, la jornada de trabajo, también como comenta Calderón Mafud (2015), son necesarias las interacciones sociales, el reconocimiento del trabajador y un buen clima laboral.

Es importante mencionar que en México en la actualidad las empresas deben regirse por la Ley

Federal del Trabajo y cumplir con las condiciones mínimas establecidas. Dicha ley fue creada con base al Artículo 125 de la Constitución Mexicana, en la cual se establece el derecho del trabajo, y busca regular las relaciones de trabajo. Las condiciones de trabajo establecidas por la Ley Federal del Trabajo buscan que los ciudadanos mexicanos tengan un trabajo digno y decente, y de tal forma conseguir un equilibrio de protección tanto para el trabajador como para el patrón.

En el título tercero de la Ley Federal del Trabajo se habla de las condiciones de trabajo requeridas, comenzando por las disposiciones generales, y mencionando en el artículo 56° que las condiciones que se establecen en las empresas no podrán ser inferiores a las que se establecen en dicha ley, con un principio de igualdad entre mujeres y hombres, y sin discriminación. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021)

Algunos ejemplos de condiciones de trabajo pueden ser: el horario de trabajo, la flexibilidad de horario, el salario, los días de vacaciones, entre otros. En Talent.com (2021), plataforma no comercial que ofrece el servicio de búsqueda de empleo, se menciona que, basado en 391 salarios registrados de la zona de Xalapa, el promedio es de 6,300 pesos al mes. En comparación con el salario promedio mensual de 7,380 pesos a nivel nacional mostrado por el INEGI (2021), con lo que se puede observar que, si bien la brecha no es tan marcada, si pudiese hacer la diferencia para una mejoría en la calidad de vida del trabajador.

Para los profesionistas, el salario más alto registrado que se menciona en la plataforma Talent.com (2021) es de 11,000 pesos que si bien no es tan bajo en comparación a otros datos mostrados ahí mismo, de acuerdo con Mora (2021), en comparación con la Ciudad de México es necesario un salario de 54 mil 396 pesos mensuales para tener una vida digna, mostrando que el salario promedio en la ciudad de Xalapa es muy bajo para lo requerido en dicho concepto de vida digna.

Se busca dar a conocer a las empresas con características similares a la considerada en este estudio, las ventajas que una administración más innovadora podría traer a sus negocios. Ya que de acuerdo con Rivera Amaya (2023), no siempre cumplir con un horario estricto y apegarse a otorgar solo las condiciones impuestas por la ley es lo más favorable para una organización.

Como lo menciona Guclu & Guney (2017), las empresas cada día deben hacerse más competitivas, manejar menores costos de producción, y por esto es

necesario hacer que el capital humano sea lo más eficiente posible y de esta manera reducir costos. Y una de las razones por la cual los colaboradores pueden ser menos eficientes, es la poca motivación que presentan hacia el trabajo.

Algunos autores como González Mármol, (2009), en su artículo menciona que el clima organizacional es de vital importancia para el funcionamiento de cualquier organización y que uno de los componentes de éste son las condiciones de trabajo, y éstas pueden reflejar la seguridad de que un empleado se mantenga trabajando en la organización y de esta manera se puede reducir la rotación de personal, lo cual contribuye a un mejor manejo de la empresa.

También es necesario saber que en México de acuerdo a Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2021), la productividad es 69% más baja que los principales países que estudia la OECD, y una de las recomendaciones estructurales prioritarias es reducir la informalidad y asegurar la seguridad social. Lo cual es un punto que recae en la variable de condiciones de trabajo.

Con base en lo antes mencionado, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Existe asociación entre el Compromiso Organizacional y las condiciones de trabajo percibidas por los colaboradores de la fábrica de alimentos ubicada en Xalapa, Veracruz?

Por lo que la hipótesis que se estableció fue: Existe una asociación positiva entre las Condiciones de trabajo y el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la fábrica de alimentos ubicada en Xalapa, Veracruz.

De acuerdo con lo establecido en la hipótesis, las variables en estudio son 1) el Compromiso Organizacional y 2) las Condiciones de trabajo, mismas que se conceptualizan en los siguientes párrafos:

Compromiso Organizacional. Después de revisar varias definiciones, se decidió considerar la de Bayona, Goñi, & Madorrán (1999), quienes mencionan que “el término general de compromiso aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización” (pág. 5), con lo que de manera general, se puede decir que el Compromiso Organizacional se relaciona con el afecto que el colaborador tiene con la organización, y que estos afectos pueden ser los costos percibidos por el

trabajador si deja la empresa, así como la obligación que éste percibe para permanecer en ella.

Condiciones de trabajo. De acuerdo con González Mármol (2009, pág. 12), las condiciones de trabajo se pueden definir como: “la percepción de las condiciones de infraestructura, tecnología, procesos, tareas, rutinas y seguridad en la empresa que permite a los empleados ejecutar los procesos con métodos adecuados, con las herramientas correctas y con la protección necesaria”.... “Las condiciones de trabajo es todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, la seguridad, los aspectos físicos, sino

también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos.” (Castillo & Prieto, 1990, pág. 121)

Con respecto a la variable *Compromiso Organizacional*, para fines de este trabajo, las dimensiones que la integran se basan en el modelo de Meyer y Allen del cual los autores Dávila y Jiménez comentan que “en los últimos años, el modelo de Meyer y Allen ha dominado la investigación en torno a este concepto” (2014, pág. 273). Dicho modelo, se integra de tres componentes del Compromiso Organizacional, tal como se puede ver en el Tabla 1, en la que se identifica la manera en la que se medirá la variable.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Compromiso organizacional Después de revisar varias definiciones, se decidió considerar la de Meyer J.P. & Allen N.J. (1991, citado por Bayona, Goñi, & Madorrán, pág. 5), en donde se menciona que “el término general de compromiso aglutina diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización”. | Cuestionario elaborado con base en la propuesta de instrumento de medición, de Meyer y Allen quienes diseñaron la escala de Compromiso Organizacional, también conocida por los apellidos de los autores, misma que comprende 18 preguntas con escala tipo Likert, de cinco opciones, y contempla una subescala para cada componente del compromiso, con 6 preguntas cada una (Edel Navarro, García Santillán, & Casiano Bustamante, 2007, pág. 117). | Compromiso afectivo |
| | | Compromiso de continuación |
| | | Compromiso normativo |

Fuente: Elaboración propia

Con relación a las Condiciones de Trabajo, se consideraron como dimensiones, aquellos factores que giran en torno al trabajo y su repercusión en las personas. En la Tabla 2, se muestra la operacionalización de dicha variable.

Tabla 2
Operacionalización de la variable Condiciones de Trabajo

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicador |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Condiciones de trabajo. Todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos.” (Castillo y Prieto, 1990, pág. 121) | Cuestionario diseñado por Daniel Pérez Soto Romero, con base en el cuestionario básico para encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe (Benavidades, 2016), integrado de 24 preguntas, con tres de ellas abiertas; ocho de opción múltiple; una dicotómica, y 12 en escala ordinal tipo Likert. | Características básicas sociodemográficas (Elementos de identificación y clasificación) | Género |
| | | | Edad |
| | | | Formación académica |
| | | | Puesto en la empresa |
| | | | Antigüedad |
| | | Condiciones organizativas | Contrato |
| | | | Jornada de Trabajo |
| | | | Vacaciones |
| | | | Días de descanso |
| | | | Incapacidad médica |
| | | | Ingreso |
| | | | Capacitación |
| | | | Aguinaldo |
| | | Condiciones físicas | Reparto de utilidades |
| | | | Seguridad |
| | | | Higiene |
| | | Condiciones psicológicas | Condiciones ergonómicas |
| | | | Rapidez en el trabajo |
| | | | Controlar diversas actividades |
| | | | Aplicación de conocimientos |
| Aprendizaje continuo | | | |
| Condiciones psicológicas | Percepción de justicia en el salario | | |
| | Preocupación por perder el empleo | | |

Fuente: Elaboración propia

II MATERIALES Y MÉTODOS

En la búsqueda de obtener respuestas con respecto al problema de investigación, se consideró como población en estudio, a los empleados de una fábrica de alimentos ubicada en la localidad de Xalapa, Veracruz en México. De acuerdo con datos proporcionados por el gerente operativo de la empresa, ésta contaba con un total de 70 personas como colaboradores, sin embargo, solamente se concedió autorización para realizar el estudio con 40 de ellos, cuyo criterio de inclusión fue que pertenecieran al turno de la mañana por lo que se decidió llevar a cabo un censo.

La investigación motivo de este reporte, tuvo un enfoque cuantitativo con un alcance relacional. El enfoque cuantitativo como mencionan García López & Cano Flores, (2020, pág. 48), la información “puede ser analizada a través del uso de la medición numérica de las variables y por tanto del uso de modelos

estadísticos.” Las mismas autoras (pág. 49), señalan que el alcance relacional de un proyecto de investigación, tiene la finalidad de “evaluar relaciones que puedan existir entre dos o más variables” (pág. 49), o bien, “Describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado” (pág. 51); el interés de este proyecto fue fundamentalmente, conocer la asociación que podía existir entre las variables que se estudiaron.

Así mismo, y de acuerdo con el control que se tuvo sobre las variables de la investigación, el estudio fue No experimental ya que solamente se obtuvo la información existente sin modificarla, considerando lo que se presentaba en la realidad estudiada. En cuanto a la manera en la que se obtuvo la información, el estudio fue transeccional o transversal, debido a que se recopilaban los datos en un solo momento para describir las variables en estudio y analizar su asociación en ese momento.

El instrumento de recopilación de información, además de los datos generales considerados, se integró de dos apartados, cada uno para obtener información de las dos variables en estudio. Previamente a la obtención de los datos, se realizó una prueba piloto del instrumento aplicándolo a 16 personas que “cumplían con las características que identificaron a la población” García López & Cano Flores, (2020, pág. 81). Las personas participantes en la prueba pertenecían a empresas en el ámbito de alimentos, y el 62.5% de los encuestados formaban parte de las áreas operativas, un 25% a mandos medios y un 12.5% a mandos superiores.

La validez fue mediante la revisión de expertos que como mencionan los autores Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014), se obtiene mediante la opinión de expertos y busca ver el grado en el que el instrumento realmente mide la(s) variable(s) en estudio.

Se calculó la confiabilidad del instrumento que es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014, pág. 200). El cálculo se realizó mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, en donde los autores ya mencionados los describen como una medida de coherencia o consistencia interna que requiere una sola administración del instrumento.

A partir de esta información con los datos obtenidos en la prueba piloto, se obtuvo como resultado un Coeficiente Alfa de Cronbach de 0.901. Este valor mostró que las preguntas del instrumento elaborado contaban con una confiabilidad alta, y por lo tanto se podía utilizar para obtener los datos.

También en el procesamiento en SPSS de los datos de la prueba piloto, se obtuvo el listado de las preguntas que podían mejorar el Alfa de Cronbach si eran eliminadas, sin embargo se decidió únicamente revisarlas para facilitar su comprensión y claridad.

Posteriormente a la recopilación de la información, para estar en posibilidades de facilitar la medición de las respuestas obtenidas, fueron codificadas de la siguiente manera: las opciones de respuestas en la escala *Likert* del apartado de Compromiso Organizacional, *Totalmente en desacuerdo*; *En desacuerdo*; *De acuerdo* y *Totalmente de acuerdo*, fueron codificadas del uno al cuatro respectivamente para su medición. De la misma forma, las opciones de respuesta en escala tipo *Likert* del apartado Condiciones de Trabajo de: *Nunca*; *Pocas veces*; *Muchas Veces* y *Siempre*, se les asignó un valor numérico de uno a *Nunca* hasta cuatro a *Siempre*.

Cabe mencionar, que para la medición de algunos ítems de opción múltiple, fue necesario identificar con el valor numérico de cuatro la opción más favorable y con el número uno la más desfavorable.

La encuesta se llevó a cabo de manera presencial a 35 empleados de un total de 40 considerados como población en estudio, debido a que dos personas se reportaron enfermas en el turno autorizado y otras tres, se encontraban en una ruta de reparto y no fue posible aplicarles el instrumento.

Para el procesamiento de la información obtenida, se utilizaron hojas de cálculo de Excel en su versión 2013, así como el software estadístico de IBM *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) en su versión 22, y el Minitab versión 19. A través de estas herramientas, se generaron tablas, tabulaciones cruzadas, gráficas y cálculos de estadísticos que permitieron realizar el análisis y la interpretación que fundamentaron los resultados que se presentan en el siguiente apartado.

A continuación, se muestran brevemente las características de la población en estudio mediante un análisis descriptivo de las mismas; para posteriormente, exponer los resultados relacionados con cada una de las variables y terminar mostrando a través del análisis de correlación de *Spearman*, el resultado de la hipótesis de investigación.

III RESULTADOS/DISCUSIÓN

Rivera Amaya (2023) menciona que el análisis descriptivo busca dar una visión de las características que identifican a la población la cual fue objeto de estudio de esta investigación, por lo que se comenta su distribución por: sexo, edad, grado de estudios, puesto, antigüedad, salario tipo de contratación, y horas trabajadas.

Con relación al sexo, el 86% de los colaboradores son mujeres. Este resultado, podría señalar que debido al tipo de producto que producen en la fábrica, se requiere de más personal femenino para su mejor realización.

Los encuestados mencionaron tener un rango de edad, que va desde los 19 (mínimo) hasta los 64 años (máximo). La mitad de los trabajadores se encuentran entre 19 y 31 (mediana) años de edad. Contando con un promedio de 31.57 años de edad. Es un buen indicador que no se encuentren personas menores de edad laborando en la organización.

La distribución del nivel de escolaridad se concentra principalmente en la secundaria, con una representación del 48% del total de integrantes de la

población. Este resultado, señala que el nivel de estudios no es un factor relevante para la contratación de capital humano de esta organización, y se podría decir que es normal debido al carácter operativo de la fábrica, ya que no es necesario contar con alguna licenciatura para desempeñarse en la mayoría de los puestos del área de producción.

Los puestos más mencionados fueron tanto el de emparador como el de empleado general, este último, agrupó diversos puestos de la parte operativa de la producción con funciones diferentes como: molineros, freidoras, mantenimiento, maquinistas, empacadores; esto debido a la rotación que se realiza continuamente del personal para ir cubriendo las necesidades de producción. Así mismo, las funciones que realizan las personas pueden variar debido a que los requerimientos funcionales también son variables, debido a ausencias, renunciadas, temporadas, etc.

El 88% de las personas encuestadas trabaja en el área operativa, y únicamente un 3% cuenta con mando superior, este porcentaje representa únicamente al puesto del gerente. Este resultado señala que debido al tipo de organización la plantilla matutina está conformada en su mayoría por personas enfocadas únicamente en la realización del producto y no en la gestión de la organización o el control de los procesos de producción.

La mayoría de los trabajadores dijeron que no tienen más de 5 años laborando en la fábrica con un total del 72%, entre el rango de menos de un año (29%) y la de uno a cinco años (43%). Lo que muestra que la organización tiene un alto nivel de rotación, y probablemente se encuentren en contratación constante para completar la plantilla necesaria de producción.

Únicamente el 6% de los encuestados cuentan con un salario mayor a 14,000 pesos, y la mayoría de los colaboradores con una representación del 66% tienen un salario que ronda entre los 3,500 y 7,000 pesos. De acuerdo con el dato mencionado anteriormente obtenido de Talent.com (2021), estos colaboradores se encuentran dentro del promedio de la zona, siendo éste de 6,300 pesos, sin importar este dato, este salario es bajo, y puede representar una condición de trabajo negativa para la organización.

Únicamente el 9% de los colaboradores encuestados cuentan con un contrato con la empresa, el resto (91%), no cuentan con un contrato formalmente establecido. Por lo cual se podría concluir que la mayoría de los colaboradores se encuentra en la informalidad, y podrían carecer de las condiciones mínimas básicas de ley.

Todos los encuestados señalaron que al momento de ser contratados fue por tiempo indeterminado, lo que confirma que es la manera en la que se contrata en general a los colaboradores de la empresa.

La distribución del número de horas trabajadas es muy similar en la organización. Sin embargo, debe resaltarse que el 32% de los colaboradores trabajan más de 71 horas a la semana, lo que representa en promedio más de 12 horas al día, tomando en cuenta su día de descanso, siendo esta una jornada de trabajo excesiva y no permitida por la ley.

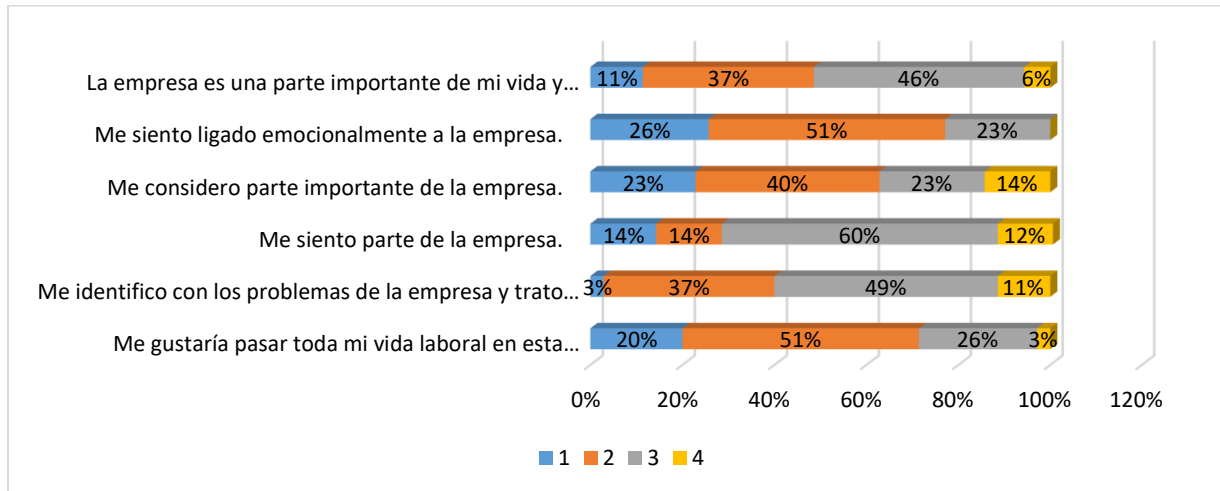
Como último punto del análisis descriptivo, se consideró la distribución de los horarios de la fábrica los cuales tienden a irse más hacia los turnos que van entre las 6:00 y 20:00 horas. Y únicamente el 26% de los colaboradores encuestados trabajan en el turno de la noche. Esto muestra que a pesar de tener autorización únicamente para encuestar al turno matutino, algunos de estos colaboradores se encuentran laborando en los dos turnos, o puede existir una rotación del personal dependiendo de las necesidades de producción de la fábrica.

III.1 Variable Compromiso Organizacional

La variable Compromiso Organizacional, se dimensionó en 1) Compromiso afectivo; 2) Compromiso de continuación; y 3) Compromiso normativo. La medición de las preguntas va en una escala del uno al cuatro, en la que el número uno representa el puntaje de un compromiso menor y el número cuatro, la respuesta más favorable a un mayor compromiso dependiendo de cada dimensión. La escala tipo *Likert* usada y el valor numérico asignado para su análisis fueron: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: De acuerdo y 4: Totalmente de acuerdo.

Los resultados generales de esta dimensión de Compromiso afectivo (Ver Figura 1), señalan qué tanto se relaciona un individuo con la organización en la que se encuentra laborando, y muestran que los colaboradores no se encuentran del todo comprometidos afectivamente, pero sí llevan un camino recorrido para lograrlo, al haber manifestado que se sienten parte de la empresa, se identifican con los problemas de la misma y tratan de aportar lo necesario para solucionarlos, consideran que la organización es una parte importante de su vida y significa mucho para ellos.

Figura 1
Resultados Compromiso Afectivo

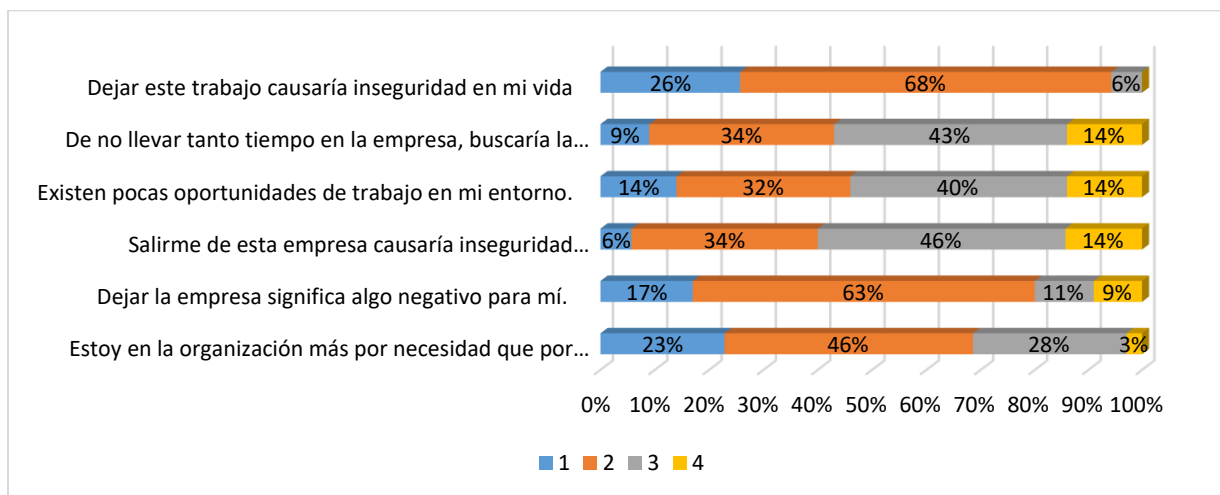


Fuente: Elaboración propia. Nota: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: De acuerdo y 4: Totalmente de acuerdo.

Para el Compromiso de continuación, cuyo interés se centra en que el colaborador considere el costo de permanecer en la organización contra el costo de dejarla, muchas veces el contexto económico externo a la organización influye en el resultado que se

pueda obtener. La distribución porcentual de respuestas para esta dimensión, se muestran en la Figura 2, y en su mayoría, los colaboradores manifestaron que dejar el trabajo no les causaría inseguridad, por lo que no es algo negativo para ellos.

Figura 2
Resultados Compromiso de continuación

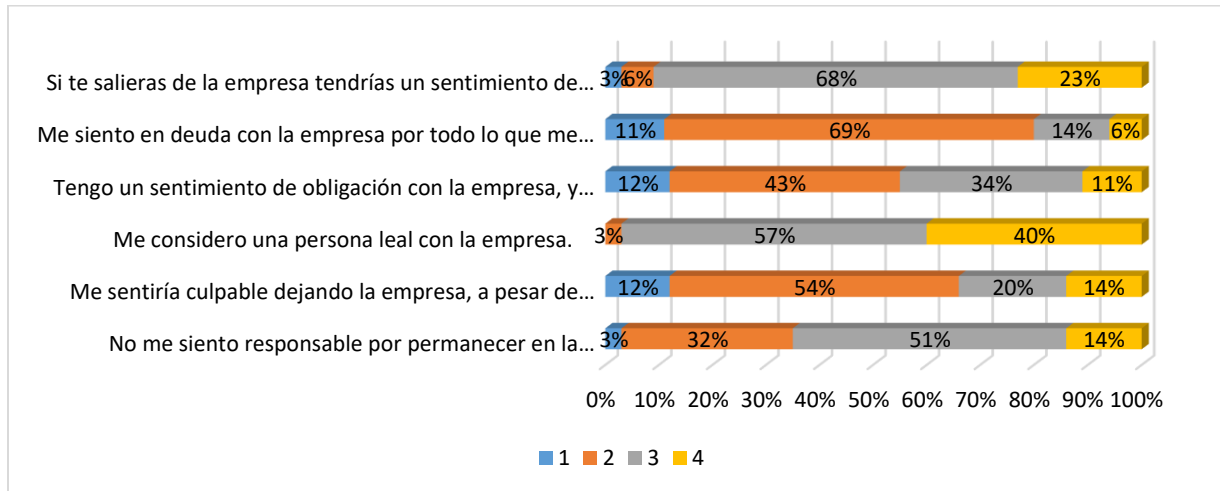


Fuente: Elaboración propia. Nota: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: De acuerdo y 4: Totalmente de acuerdo.

Como última dimensión de la variable de Compromiso Organizacional, se analizó el Compromiso normativo, el cual hace referencia a qué tanto se siente obligado el colaborador a permanecer en la empresa, y como se puede ver en la Figura 3, en

general los resultados de la dimensión se inclinan a ser positivos, a pesar de la respuesta negativa por parte de los colaboradores de que no se sienten en deuda ni obligados con la organización, ni se sentirían culpables por dejarla.

Figura 3
Resultados Compromiso normativo

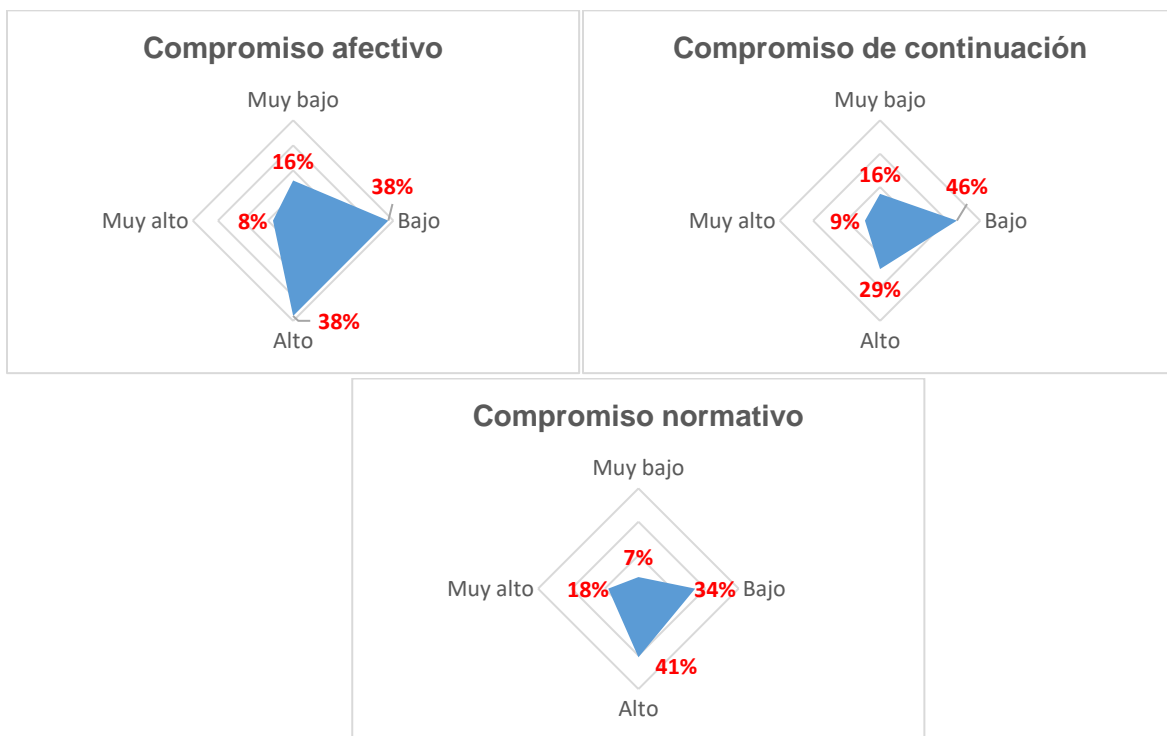


Fuente: Elaboración propia. Nota: 1: Totalmente en desacuerdo; 2: En desacuerdo; 3: De acuerdo y 4: Totalmente de acuerdo.

De acuerdo con los resultados que se muestran en la Figura 4, los responsables de esta organización deben considerar en general, como áreas de oportunidad el Compromiso de continuación ya que la mayor parte de los colaboradores (62%), mostraron

un Bajo o Muy bajo compromiso con la empresa, también deben tener presente el Compromiso afectivo del cual el más de la mitad (54%) mostró este mismo resultado.

Figura 4
Resultados de las dimensiones del Compromiso Organizacional



Fuente: Elaboración propia

Particularmente, se identificaron áreas de oportunidad de acuerdo con las preguntas que obtuvieron porcentajes superiores al 50% de rechazo o

negación. En la Tabla 4, se muestran dichas áreas consideradas como de oportunidad.

Tabla 3
Áreas de oportunidad de mejora en el Compromiso Organizacional

| Área de oportunidad | Pregunta | Negación |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Compromiso afectivo | Me gustaría pasar toda mi vida laboral en esta organización. | 71% |
| | Me considero parte importante de la empresa | 63% |
| | Me siento ligado emocionalmente a la empresa | 77% |
| Compromiso de continuación | Estoy en la organización más por necesidad que por deseo | 69% |
| | Dejar la empresa significa algo negativo para mí | 80% |
| | Dejar este trabajo causaría inseguridad en mi vida | 94% |
| Compromiso normativo | Me sentiría culpable dejando la empresa, a pesar de que sea beneficioso para mí | 66% |
| | Tengo un sentimiento de obligación con la empresa, y no me gustaría salirme de mi trabajo | 55% |
| | Me siento en deuda con la empresa por todo lo que me ha dado. | 80% |

Fuente: elaboración propia. El rechazo corresponde a la fusión de las opciones 1) Totalmente en desacuerdo; 2) En desacuerdo.

III.2 Variable Condiciones de Trabajo

La Variable Condiciones de Trabajo contó con 3 dimensiones, 1) Condiciones organizativas, 2) Condiciones físicas y 3) Condiciones Psicológicas. Los resultados van en una escala del uno al cuatro, en la que el número uno representa el puntaje de una condición menos favorable y el número cuatro, la respuesta más favorable con una mejor condición dependiendo de cada dimensión. Algunas preguntas, que manejan respuestas de opción múltiple, se les asignó un valor numérico de acuerdo con la escala del 1 al 4 usada en las demás dimensiones, dependiendo de las respuestas obtenidas asignando el valor numérico de cuatro a las condiciones más favorables para el trabajador y el uno a las menos favorables. Por tanto, los valores numéricos corresponden a las opciones de respuesta de la siguiente manera: 1: Nunca; 2: Pocas veces; 3: Muchas veces; 4: Siempre.

Las Condiciones organizativas en las que se describen los contextos organizacionales de trabajo, como el salario, la jornada laboral, los días de vacaciones, la seguridad social, entre otros, se muestran en la Figura 5, en la que se puede ver que si bien esta dimensión tiene el mayor porcentaje de la población en el puntaje más alto, también presenta los mayores porcentajes en la opción menos favorable, ejemplo de ello es que el 100% de los colaboradores está conforme con la forma de contratación, pero el

91.4% señaló su desacuerdo con la formalización del mismo. Por lo que se infiere que las condiciones organizacionales ofrecidas son las básicas por ley, sin ir más allá de lo requerido.

Es importante mencionar que, en algunos cuestionamientos, el valor numérico de cuatro representa para algunas preguntas la opción más favorable para el colaborador y el número uno el menos favorable, para otras preguntas tiene la misma escala que en otras figuras.

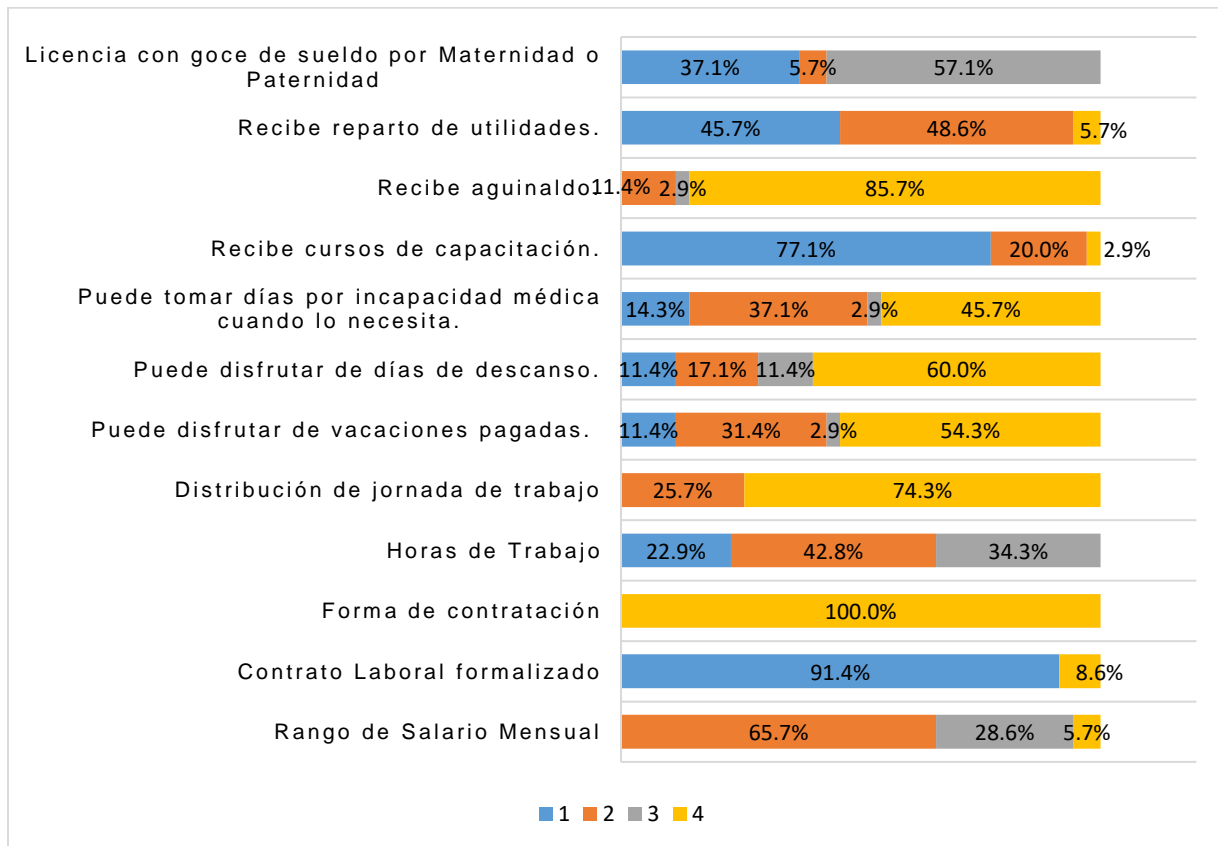
En lo relativo a la segunda dimensión de Condiciones físicas, en la que se busca conocer si los colaboradores cuentan con el espacio, la seguridad, y la ergonomía necesaria para desarrollar sus funciones, en la Figura 6, se presentan los resultados obtenidos de las frecuencias de cada una de las respuestas recibidas y como se observa, la mayoría de los colaboradores consideran su espacio de trabajo higiénico y ergonómico, dependiendo de las funciones de su puesto. Sin embargo, les preocupa la posibilidad de accidentes de trabajo y el cargar o manipular objetos pesados.

En el caso de la dimensión Condiciones psicológicas, que considera los factores psicosociales entendidos como toda condición que experimenta una persona, resultado de la relación con su contexto laboral y social, en este caso derivado de sus actividades laborales y que impacten potencialmente

su bienestar y salud, principalmente psicológica y social. (Charría, Victor, Sarsosa, Kewy, & Arenas, 2011), la mayoría de las respuestas presentaron una distribución similar desfavorable (Ver Figura 7) que pueden afectar negativamente su productividad y Compromiso Organizacional, al sentirse presionados en la realización de sus actividades.

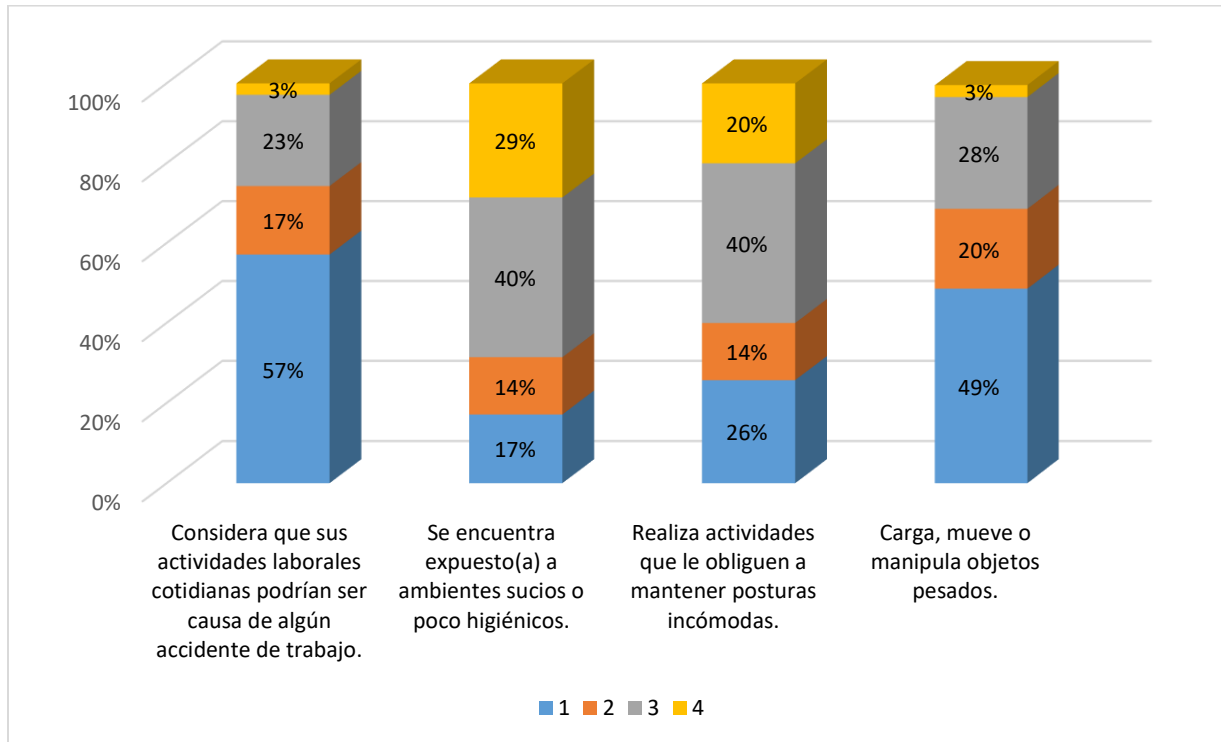
Es importante señalar que los colaboradores, tienen una percepción negativa de su salario, contestando la mayoría (60%), con respuestas negativas, mostrando que esperan un salario que pueda remunerarlos de mejor manera.

Figura 5
Resultados Condiciones Organizativas



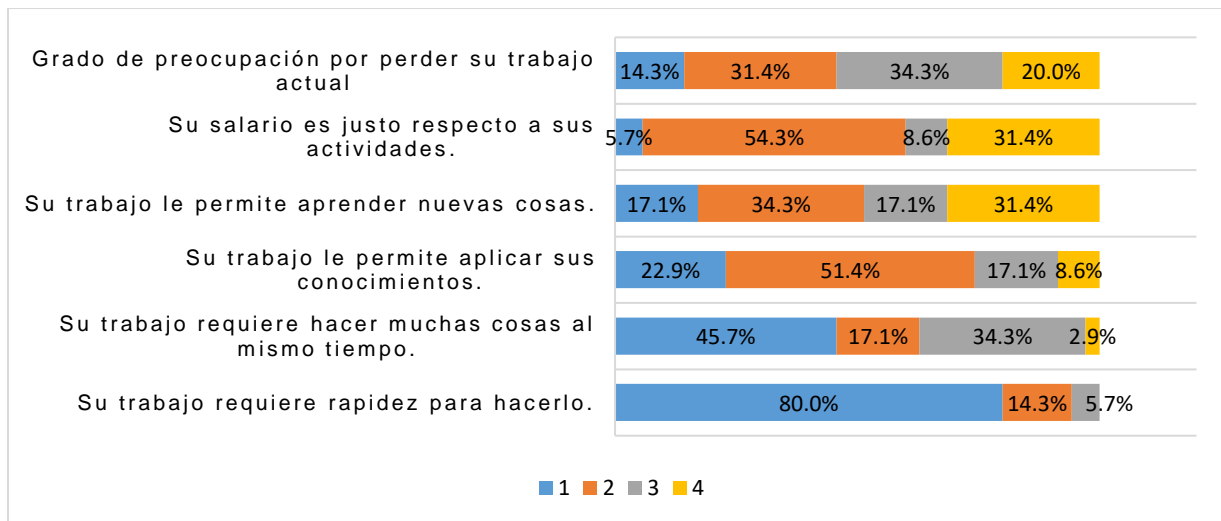
Fuente: Elaboración propia. Nota: 1: Nunca; 2: Pocas veces; 3: Muchas veces; 4: Siempre, en dónde ésta última es la opinión más favorable.

Figura 6
Resultados Condiciones Físicas



Fuente: Elaboración propia. Nota: 1: Nunca; 2: Pocas veces; 3: Muchas veces; 4: Siempre

Figura 7
Resultados Condiciones Psicológicas

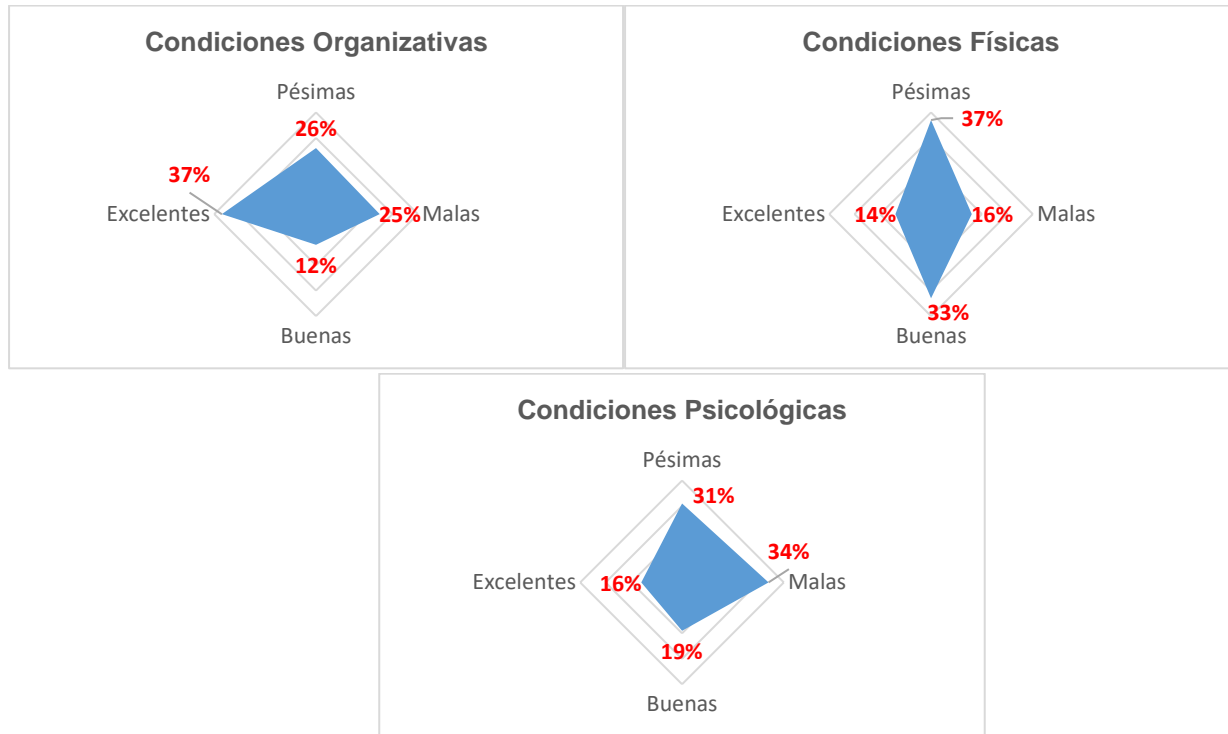


Fuente: Elaboración propia. Nota: 1: Nunca; 2: Pocas veces; 3: Muchas veces; 4: Siempre, en dónde ésta última es la opinión más favorable.

En la Figura 8, se presentan de manera comparativa los resultados de las tres dimensiones que conformaron la variable Condiciones de Trabajo y como ya se había comentado, las Condiciones

psicológicas fueron las que fueron calificadas negativamente por un mayor porcentaje de colaboradores (65%).

Figura 8
Resultados de las dimensiones de la variable Condiciones de trabajo



Fuente: Elaboración propia

III.3 Asociación entre el Compromiso Organizacional y las Condiciones de Trabajo

Para el cálculo de la correlación se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, que como menciona Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014), es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal y es utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo *Likert*.

De acuerdo con la clasificación de la magnitud del coeficiente de correlación mencionada por Sierra Bravo (2001, citado por Corral, 2009), los valores entre 0.70 y 1.00 tienen una magnitud muy fuerte, los valores

entre 0.50 y 0.69 tienen una magnitud sustancial, y los resultados entre 0.30 y 0.49 cuentan con una magnitud moderada y otras dos clasificaciones entre 0.01 y 0.29 con magnitud despreciante (0.01 – 0.09) y baja (0.10 – 0.29).

En la Tabla 5, se presenta el coeficiente de correlación de Spearman que se obtuvo entre las variables Compromiso Organizacional y Condiciones de Trabajo, el cual fue de 0.341 con lo que se observa con la clasificación anteriormente mostrada que este valor se encuentra en el rango entre 0.30 y 0.49, mostrando una magnitud moderada de correlación.

Tabla 4
Correlación de Variables Compromiso Organizacional y Condiciones de Trabajo

| Variables | | Compromiso Organizacional | Condiciones de trabajo |
|----------------------------------|------------------------------|---------------------------|------------------------|
| Compromiso Organizacional | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.341 |
| | Significancia de correlación | | 0.045 |
| Condiciones de Trabajo | Coeficiente de correlación | 0.341 | 1.000 |
| | Significancia de correlación | 0.045 | |

Fuente: Elaboración propia

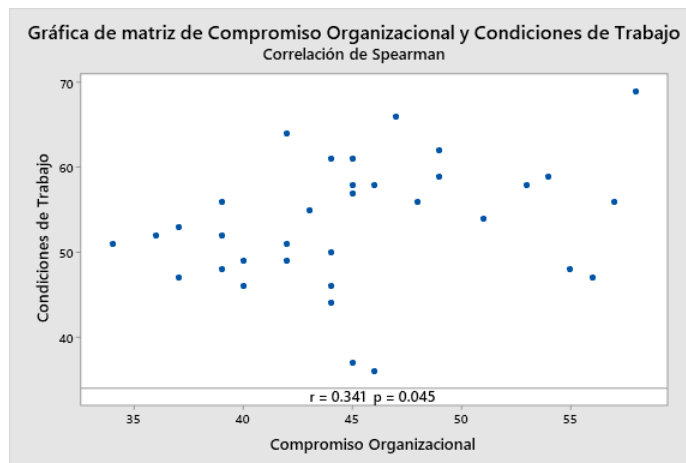
Al ser un valor positivo se puede decir que, al aumentar las calificaciones favorables para las

Condiciones de trabajo, de igual manera aumentará el resultado favorable para el Compromiso

Organizacional mostrado por los colaboradores. Aunque la fuerza de la correlación es moderada, se obtuvo una significancia de 0.045 (Ver Gráfica 9), que

señala que los resultados son significativos desde el punto de vista estadístico, por lo que el resultado obtenido es confiable (Ver Figura 9).

Figura 9
Correlación de Compromiso Organizacional y Condiciones de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

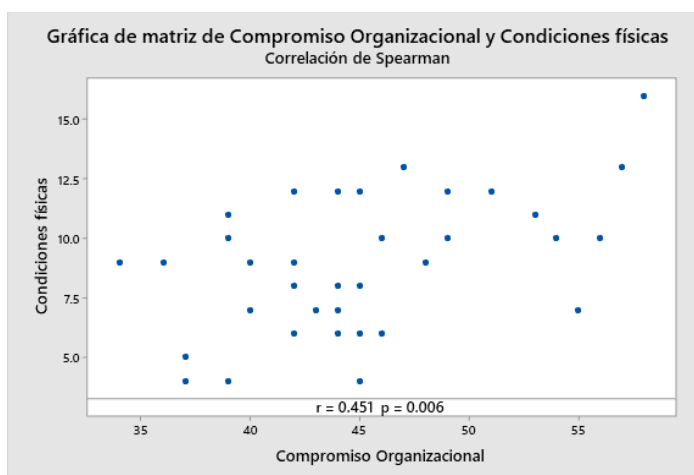
A continuación, se correlacionaron las variables y las dimensiones. La primera variable que se consideró fue el Compromiso Organizacional, que tuvo una correlación positiva significativa tanto para las dimensiones de la variable Condiciones laborales de Condiciones físicas como psicológicas (Ver Figuras 10 y 11).

La correlación obtenida entre la variable Compromiso Organizacional y la dimensión de Condiciones físicas, fue de 0.451 mostrando un valor mayor que el obtenido entre el resultado general de las variables, el valor p de 0.006 señala que esta relación

es estadísticamente significativa (Ver Figura 10). Por lo que se puede decir que, con mejores Condiciones físicas, se puede esperar un mayor Compromiso Organizacional por parte de los colaboradores.

Esta fue la correlación más alta obtenida. Se puede concluir que de mejorar las condiciones físicas de la organización y sobre todo al hablar de una fábrica, y un ambiente donde el área operativa es lo principal, es de suma importancia mejorar estas condiciones para lograr que el trabajador aumente su compromiso con la organización.

Figura 10
Correlación de Compromiso Organizacional y Condiciones físicas

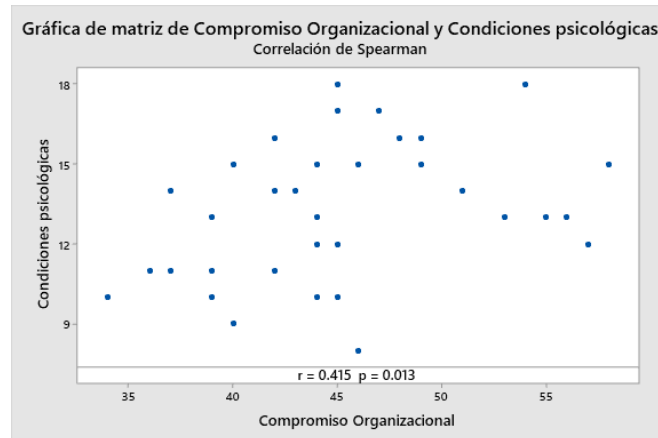


Fuente: Elaboración propia

En la Figura 11, la correlación entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Condiciones psicológicas perteneciente a la variable de Condiciones de trabajo, obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.415, con un valor p de

0.013, este resultado muestra que hay relación positiva, y permite concluir que, al mejorar las condiciones psicológicas en la organización, se mejorará también el Compromiso Organizacional de los trabajadores con la empresa.

Figura 11
Correlación de Compromiso Organizacional y Condiciones psicológicas.

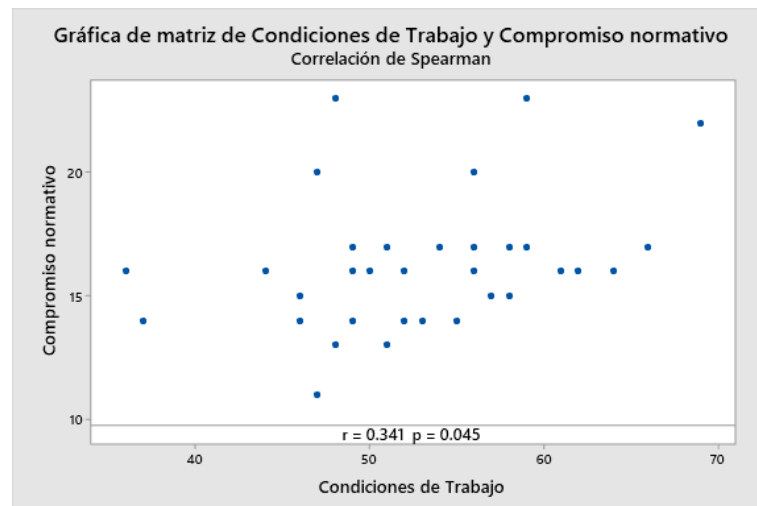


Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la segunda variable, las Condiciones de Trabajo, tuvo una mayor correlación de Spearman con la dimensión de Compromiso Normativo, perteneciente a la variable Compromiso Organizacional, para la que se obtuvo un resultado positivo de 0.341 con un valor p de 0.045 significativo al 0.05 (Ver Figura 12).

El Compromiso normativo muestra el sentido moral de la lealtad del colaborador con la organización, la sensación de una "deuda" con ésta. Por lo que se puede inferir que entre mejores Condiciones de trabajo este compromiso normativo se verá afectado positivamente al crear un sentido de pertenencia con la organización que va más allá del sentido sentimental.

Figura 12.
Correlación de Condiciones de Trabajo y Compromiso normativo.



Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, también se analizó la correlación entre dimensiones. El coeficiente de

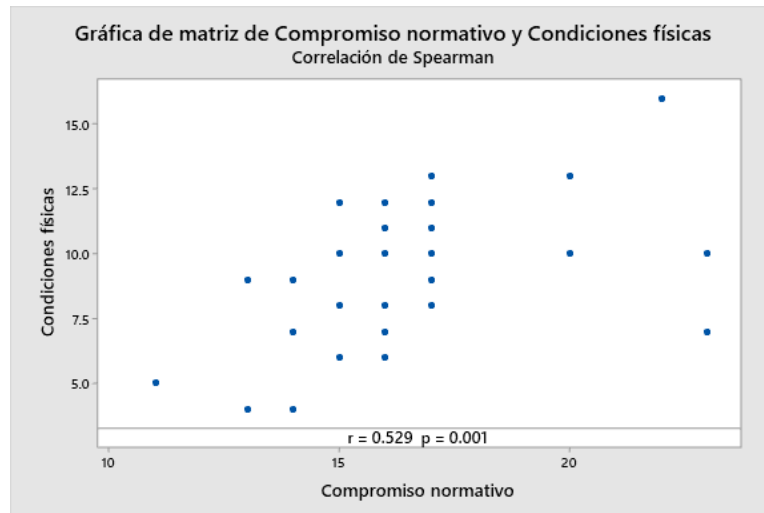
correlación más fuerte encontrado fue entre el Compromiso Normativo (de la variable Compromiso

Organizacional) y las Condiciones físicas (de la variable Condiciones de Trabajo). Con un resultado positivo de 0.529 y una significancia de 0.001 (Ver Figura 13), obtuvo la correlación más fuerte observada. Dichos resultados muestran que estas dos dimensiones están relacionadas, por lo que se puede concluir que las Condiciones físicas que se les proporcionan a los trabajadores se relacionan

positivamente con el Compromiso normativo de ellos.

Por tanto, se puede esperar que realizar cambios favorables en las Condiciones físicas, dará lugar a que los colaboradores tengan un compromiso de lealtad y agradecimiento más arraigado por lo que reciben de la organización.

Figura 13
Correlación de Compromiso normativo y Condiciones físicas.



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Las características más relevantes de la población en estudio de esta investigación señalaron un mayor número de mujeres que de hombres. Respecto a la edad, la menor registrada correspondió a 19 años y la mayor, a los 64 años, lo que señaló que no existen menores de edad laborando en la fábrica, además la mitad de los encuestados se encuentran entre 19 y 31 (mediana) años de edad, con un promedio de 31.57 años de edad. Esta información señala personal relativamente joven al encontrarse alrededor de los treinta años.

Muy pocos colaboradores mencionaron tener un grado de estudios mayor al bachillerato, lo que muestra que la empresa está dando oportunidad de trabajo a personas que cuentan únicamente con la educación básica, sin embargo, también les da la pauta para no ofrecer un salario más competitivo.

La mayoría de los colaboradores ganan entre 3500 y 7000, siendo este un salario bastante bajo pero que es congruente con el salario promedio de la región de 6300 pesos (Talent.com, 2021). La población encuestada tiene una percepción negativa de este

salario, al señalar que no es justo con relación a las actividades que realizan (Ver Figura 7).

De igual forma se pudo observar ver que la mayoría de los empleados tienen una antigüedad en la empresa entre 1 y 5 años, datos que muestran que pueden llegar a tener una alta rotación de personal, que se podría dar debido a las condiciones de trabajo establecidas, este punto es muy importante debido a que a largo plazo esta rotación de personal representa una pérdida para la organización no solamente del talento humano, sino también los costos de contratación, el tiempo de capacitación del nuevo personal, entre otros factores.

La organización podría verse beneficiada si el Compromiso Organizacional de los colaboradores aumentara, esto generaría un sentido de pertenencia que los llevaría a permanecer en ella por más tiempo, porque como se analizó anteriormente en la dimensión del Compromiso normativo, la mayoría de los colaboradores se saldrían de la empresa si esta opción fuera favorable para ellos.

El objetivo general de la investigación:
Conocer la relación existente entre el Compromiso

Organizacional y las condiciones de trabajo de los colaboradores de la fábrica de tostadas ubicada en Xalapa, Veracruz para proponer acciones en beneficio de ellos y de la empresa, se alcanzó. Encontrando una relación positiva entre las variables y mostrando que la dimensión de las Condiciones de trabajo físicas representa un área de oportunidad ya que con su mejora, se puede esperar un efecto positivo en el Compromiso Organizacional general de los colaboradores.

De acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman obtenido de 0.341, con un nivel de significancia de 0.045, la hipótesis planteada para este proyecto de que: *Existe una relación positiva entre las Condiciones de trabajo y el Compromiso Organizacional del colaborador de la fábrica de tostadas, SE ACEPTA* Con esto se puede decir que las Condiciones de trabajo que la organización le brinde a sus colaboradores van a tener relación con el Compromiso Organizacional que lleguen a tener con la empresa.

Al ser una correlación moderada (0.341) se puede inferir que el Compromiso Organizacional se debe ver afectado por muchos otros factores más allá de las Condiciones de trabajo. De acuerdo con las dimensiones estudiadas en cada variable se observó que la mayor correlación existe entre las dimensiones del Compromiso normativo y las Condiciones físicas de trabajo.

Las Condiciones físicas, fue la dimensión de las Condiciones de trabajo que tuvo una correlación más alta con el Compromiso Organizacional como variable. Se puede concluir de esta manera que la percepción de las condiciones físicas de trabajo son las que tienen mayor influencia para el compromiso del colaborador. Lo cual representa un área de oportunidad para la organización.

Al ser una empresa con un giro alimenticio y haber realizado el estudio en una fábrica, con puestos principalmente operativos, debe considerarse de vital importancia, tanto por la seguridad operativa de los colaboradores, como por sus condiciones de salud a largo plazo, buscando tener las condiciones necesarias para desempeñar sus funciones, con la ergonomía adecuada y las medidas de seguridad requeridas y brindarles la seguridad social básica de ley.

Este resultado también puede ser influenciado por la jornada laboral excesiva con la que cuentan con los trabajadores, punto que se tomó como propuesta para que la organización empiece analizando este resultado y busque desarrollar una distribución diferente de los horarios de los

trabajadores, y aumentar su planilla para poder cubrir sus requerimientos.

Debido al poco desarrollo de la mayoría de las empresas de la región, visto por ejemplo con su bajo nivel competitivo entre salarios, se puede concluir que, si bien pueden existir muchos puntos por trabajar, las condiciones de trabajo que se ofrecen podrían ser uno de los principales a considerar para ir mejorando estos resultados, y brindarles beneficios, como la baja rotación de personal, mayor productividad, un mayor sentido de pertenencia, entre otros.

Con el resultado obtenido se puede observar que las condiciones de trabajo no solo se relacionan con el clima organizacional como menciona el autor González Mármol (2009), sino que también tiene una relación con el Compromiso Organizacional del colaborador.

De igual manera se refuerza lo abordado por Guclu & Guney (2017), el capital humano debe ser lo más eficiente posible, por lo que brindarles las condiciones de trabajo adecuadas, no solo será de beneficio para ellos, también lo será para lograr que la organización se vuelva competitiva y por lo tanto se desarrollen y logren sus objetivos, al mismo tiempo que refuerza su compromiso organizacional.

Este trabajo ofrece una pauta para que las empresas, al menos de la región, visualicen la importancia de establecer condiciones de trabajo adecuadas, y busquen ir más allá de lo que es requerido por ley, haciéndoles ver a los empresarios que estas inversiones pueden repercutir positivamente en el compromiso hacia la organización y de esta manera en su productividad que se verá reflejado en las ganancias de la misma.

Es conveniente señalar algunas de las limitaciones presentadas en el desarrollo del presente trabajo como, el no tener acceso a toda la planilla de colaboradores debido a la restricción en el permiso otorgado para llevar a cabo el estudio, si bien si se tuvo el acercamiento a gran parte de ellos, el haber contado con la autorización para obtener información de todos hubiera podido enriquecer los resultados obtenidos.

De igual forma otra de las limitantes del trabajo y que puede ser considerada como un punto a desarrollar en el futuro, para fortalecer el presente trabajo, es una clasificación mucho más clara del Compromiso Organizacional, debido a que al menos en las dimensiones de Compromiso de Continuidad y Normativo, debería de existir una distinción mucho más clara entre ellas de lo que ya se encuentra establecido por los autores del modelo, porque se tuvo dificultad

para su diferenciación en el momento de interpretarlas y describirlas en el instrumento y en el reporte de los resultados.

Este estudio se puede fortalecer complementándolo con una visión diferente de las variables, es decir, buscar una manera diferente de estudiar el compromiso organizacional, como la mencionada por los autores Juanaeda Ayensa & González Menorca (2007), en la que se clasifica de acuerdo con variables que condicionan el compromiso, como las características del individuo, los aspectos del

trabajo y la organización o el grupo.

Así también podría ser interesante a futuro, buscar la adición de posibles variables intervinientes en la manera en la que el colaborador visualiza las condiciones del trabajo como podría ser la cultura organizacional de la empresa o la satisfacción del trabajador en áreas operativas, para de esta forma, se logre obtener una gama de resultados con un mayor alcance para fortalecer las organizaciones, todo esto de acuerdo con lo observado por la autora Rivera Amaya (2023).

REFERENCIAS

- Claire Rocha, M., & Böhrh Pelaez, M. R. (marzo de 2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, 2(1). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612004000100008&script=sci_abstract
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2021). *Ley Federal del Trabajo*. Obtenido de Diario Oficial de la Federación: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M., & Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la Socialización Organizacional y el Compromiso Organizacional en Trabajadores Mexicanos. *Psicogente.*, 18(34),267-277. Recuperado el 05 de 10 de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Charría, O., Victor, H., Sarsosa, P., Kewy, V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral; métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Publica*, 380-391.
- Cascant I Sempere, M. J., & Hueso González, A. (2012). *Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación*. Universitat Politècnica de València.
- Castillo, J., & Prieto, C. (1990). *Condiciones de trabajo, Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*. Madrid: CIS.
- Loera, M. (03 de Diciembre de 2012). *Universidad de Guadalajara*. Obtenido de Más del 90% de empresas en México son micro, pequeñas y medianas: [https://www.udg.mx/es/noticia/mas-del-90-de-empresas-en-mexico-son-micro-pequenas-y-medianas#:~:text=views_php_handler_field.inc\).-,%C3%A1s%20del%2090%25%20de%20empresas%20en,son%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas&text=M%C3%A1s%20del%2090%20por%20](https://www.udg.mx/es/noticia/mas-del-90-de-empresas-en-mexico-son-micro-pequenas-y-medianas#:~:text=views_php_handler_field.inc).-,%C3%A1s%20del%2090%25%20de%20empresas%20en,son%20micro%2C%20peque%C3%B1as%20y%20medianas&text=M%C3%A1s%20del%2090%20por%20)
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación.* , 19. 228-247.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (1999). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Obtenido de Universidad Pública de Navarra, Departamento de Gestión de Empresas: http://www.unavarra.es/digitalAssets/117/117830_dt33-99.pdf
- Benavidades, F. (2016). Cuestionario básico y criterios metodológicos para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe. *Methodological Issues*.
- Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337832618004.pdf>
- Edel Navarro, R., García Santillán, A., & Casiano Bustamante, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/indice.htm>
- Farris, P., Bendle, N., Pfeifer, P., & Reibstein, D. (2010). *Marketing Metrics: The definitive guide to Measuring Marketing Performance*. Upper Saddle River, New Jersey, Estados Unidos de América: Pearson Education. Obtenido de Wikipedia.

- Fernández Mesa, A., Llopis Córcoles, Ó., García Granero, A., Olmos Peñuela, J., & Martínez Sanchis, P. (2017). Dime cómo eres y entenderé por qué te vas. *Universia Business Review*(55), 80-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6161893>
- Gallardo Gallardo, E. (2008). Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemáticas y Soluciones. *XXII Congreso Anual de AEDEM "Building Bridges in a Global Economy"*. Salamanca, España: Academia Europea de Dirección y Economía de Empresa. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/285153355_EVOLUCION_EN_EL_ESTUDIO_Y_MEDIDA_DEL_COMPROMISO_ORGANIZATIVO_PROBLEMATICAS_Y_SOLUCIONES
- García López, T., & Cano Flores, M. (2020). *La investigación en Ciencias Sociales. Un enfoque Metodológico*. (D. Olvera Gómez, Ed.) Xalapa, Veracruz: Red Iberoamericana de Academias de Investigación A.C. 2020.
- Garzón Rodríguez, C. M. (2011). *Análisis de los conceptos de administración, gestión y gerencia en enfermería, desde la producción científica de enfermería, en América Latina (Tesis de Maestría)*. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/6678/1/claramariagarzonrodriguez.2011.pdf>
- González Mármol, A. (2009). ¿Cómo Se Sienten Las Personas en Su Organización? *Debates IESA*, 14(4), 11–12.
- Guclu, H., & Guney, S. (2017). The Effect of the Motivation Techniques Used by Managers to Increase the Productivity of their Workers and an Application. *Business Management Dynamics*, 6(7), 1–18.
- Guzmán Fernández, C., Ancona Alcocer, M., & García Muñoz Aparicio, C. (2014). El compromiso organizacional en profesores investigadores de una universidad pública mexicana. *XIV Asamblea General de la Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración*. Panamá, Panamá. Obtenido de <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.08.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Imai, M. (2001). *Kaizen: La clave de la estrategia competitiva japonesa*. Mexico: Continental.
- INEGI. (23 de Marzo de 2021). *Comunicado de Prensa Núm 185/21*. Obtenido de [inegi.org.mx: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ECOVID-ED_2021_03.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ECOVID-ED_2021_03.pdf)
- Jiménez, R., & Armando, M. (2010). Los procesos de globalización e integración económica: retos y oportunidades para el mercadeo. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. XVI, núm. 2, 95-113.
- Münch Galindo, L. (2015). *Manejo del proceso administrativo*. México: Pearson Educación. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/38000>
- Manzano Mier, M. (2006). *Introducción a la percepción*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/71808>
- Mora, M. (12 de 03 de 2021). *Rankia*. Recuperado el 29 de 06 de 2021, de ¿Cuánto dinero (salario) se necesita para vivir bien en México?: <https://www.rankia.mx/blog/mejores-opiniones-mexico/4947162-cuanto-dinero-salario-necesita-para-vivir-mexico>
- OECD. (Mayo de 2021). *Economic Forecast Summary (May 2021)*. Obtenido de Mexico Economic Snapshot: <https://www.oecd.org/economy/mexico-economic-snapshot/>
- Pérez Soto Romero, D. (2023 (En prensa)). *Las condiciones laborales y su relación con la calidad de vida de los colaboradores del sector industrial de la región de Xalapa, Veracruz, México. Periodo 2020-2022*. Universidad Veracruzana. Recuperado el 2022
- Rivera Amaya, I. J. (03 de 2023). *Estudio de la relación del compromiso laboral y las condiciones de trabajo en una fábrica de tostadas en Xalapa, Veracruz*. . Obtenido de <http://cdigital.uv.mx/handle/1944/52912>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/107669>
- Sampieri Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación* (5a

ed.). México, D.F.: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Soberanes, L. &. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional*, P. 180-194. Recuperado el 05 de 10 de 2020, de <https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/producto.php?producto=1660>

Suárez, L. (9 de agosto de 2013). Employee engagement is about human relationships, not human resources. (A. Swinscoe, Entrevistador) Obtenido de <https://www.adrianswinscoe.com/2013/08/employee-engagement-is-about-human-relationships-not-human-resources-interview-with-luis-suarez-of-ibm/>

Talent.com. (22 de 06 de 2021). *Salario medio para Xalapa en México 2021*. Recuperado el 12 de Junio de 2021, de Talent.com: <https://mx.talent.com/salary?job=en+xalapa>