UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

DIVISIÓN ESTUDIOS DE POSGRADO

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO MEDIADOS POR EL BIENESTAR LABORAL: ESTUDIO EN EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA EN NUEVO LEÓN.

TESIS DOCTORAL

PRESENTADO POR

M.A. MARINA ESTRADA RUIZ

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR EN FILOSOFIA CON ORIENTACIÓN EN ADMINISTRACIÓN

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. ADRIANA SEGOVIA ROMO

MONTERREY, MÉXICO. MAYO 2026

FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN

DIVISIÓN ESTUDIOS DE POSGRADO

Comité doctoral de Tesis:

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE IMPACTAN EN EL DESEMPEÑO MEDIADOS POR EL BIENESTAR LABORAL: ESTUDIO EN EMPRESAS DEL SECTOR ENERGÍA EN NUEVO LEÓN

Aprobación de tesis:

Dra. Adriana Segovia Romo
Presidente

Dra. Karla Annett Cynthia Saenz Lopez
Miembro del Comité Tutorial
Secretario

Dr. Juan Rositas Martinez
Miembro de Comité Tutorial
Vocal 1

Dr. Joel Mendoza Gómez
Vocal 2

Dra. Cynthia Karyna López Botello
Vocal 3

MONTERREY, MÉXICO. MAYO 2026

Declaración de autenticidad

Declaro solemnemente que el presente documento es producto de mi propio esfuerzo y trabajo intelectual. Hasta donde tengo conocimiento, no contiene material previamente publicado ni elaborado por otra persona, salvo aquellos contenidos o ideas que, por pertenecer a otros autores, han sido reconocidos y citados de forma adecuada en la sección de referencias.

De igual manera, afirmo que este documento no ha sido presentado ni aceptado con anterioridad para la obtención de ningún otro grado académico o reconocimiento en cualquier institución educativa o universitaria.

Nombre: Marina Estrada Ruiz

Fecha: Mayo 2026

Firma:

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado en primer lugar, a Dios, quien sembró en mi corazón este sueño y quien también me concedió la fuerza y los medios para lograrlo.

A mi madre:

Juanita

Desde niña te hice la promesa de algún día estudiar un Doctorado, desde entonces te has convertido en mi motor y mi empuje para crecer académicamente. A pesar de las adversidades, tu fe inquebrantable y tus palabras han sido mi aliento para poder lograrlo, por las horas que junto a mí te desvelabas hasta quedar dormida, por tu apoyo, por tus oraciones y por estar a mi lado siempre, este éxito lleva tu nombre.

A mis hijos:

Baldemar y Lumena

Hace trece años pausé este sueño para abrazar el regalo más grande de mi vida: ser su mamá. Ustedes se han convertido en mi fuerza, mi inspiración y mi razón para seguir creciendo. Me enseñaron que la maternidad no es renunciar a los sueños, sino abrazar un camino distinto para recorrerlo juntos. Gracias por cada abrazo, cada risa y cada impulso que me han dado para llegar hasta aquí. Este sueño dejó de ser solo un sueño para convertirse en un meta que hoy celebramos juntos.

Porque donde termina el miedo, ustedes hicieron que comenzara la magia.

Agradecimientos.

A mi padre (†), por haber sembrado en mí la fuerza y determinación por estudiar una carrera de ingeniería.

Al Lic. Francisco Trejo Gutierrez por sus consejos y palabras de aliento, por impulsarme a continuar estudiando primero la maestría y luego el doctorado, por ser un guía y ejemplo que ha marcado profundamente mi camino.

A mi esposo, por su apoyo incondicional, por sostenerme en los momentos difíciles, por su paciencia infinita y por celebrar conmigo cada logro. Gracias por ser mi compañero, mi fortaleza y mi refugio en cada paso de este camino.

Agradezco a mi directora de tesis, la Dra. Adriana Segovia Romo, una mujer admirable, inspiradora y rigurosa como lo exige la investigación y cuya visión y calidad humana iluminaron cada etapa de este proceso. Su paciencia, empatía y guía constante fueron un faro en los momentos de duda, su compromiso y rigor académico pulieron este diamante que representa mi investigación revelando un brillo y un potencial que jamás habría alcanzado sin su acompañamiento. Gracias por ser una verdadera maestra de vida y una inspiración constante.

A mis profesores del Doctorado la Dra. María Araiza, Dr. Joel Mendoza, la Dra. Mónica Blanco a mi comité Doctoral la Dra. Karla Sáenz y el Dr. Juan Rositas por su orientación académica, dedicación y valiosas enseñanzas a lo largo de este proceso formativo.

De igual forma a quienes semana a semana hacían de cada clase un momento ameno y enriquecedor, de dialogo constante, de vivencias y experiencias que llevaré en mi corazón, gracias por ser mi guía y apoyo incondicional: mis compañeros de clase Eder, Betty, Evaristo y Roberto.

De manera especial, a las mujeres que son pilar en mi historia: a mis tías María de la Luz, Magdaelena, Claudia y Adelinda, mujeres admirables y ejemplo de fortaleza, amor y resiliencia, cuya presencia ha sido una constante fuente de inspiración en mi vida; y desde el cielo, a mi abuelita y a mis tías Martha Elena y María de la Paz, mujeres extraordinarias cuyo legado de valentía, amor incondicional y sabiduría vive en mí, inspirándome, incluso en la distancia, a seguir adelante con firmeza y a no rendirme jamás.

Finalmente, a mi familia, amigos y seres queridos a quienes me acompañaron y creyeron en mí, les comparto este logro con gratitud y cariño.

ABREVIATURAS Y TÉRMINOS TÉCNICOS

DOF	Diario Oficial de la Federación
EOF	Entorno Organizacional Favorable
FRP	Factores de Riesgo Psicosocial
ILO	International Labor Organization
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Geografía e Historia
INEHRM	Instituto Nancional de Estudios Historicos de las Revoluciones en México
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
LFT	Ley Federal del Trabajo
NOM 035	Norma Oficial Mexicana
OCC	Online Career Center
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OPS	Organización Panamericana de la Salud
RES 2646	Norma Oficial de Colombia
SEM	Structural Equation Model
STPS	Secretaria del Trabajo y Previsión Social
T-MEC	El Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá
WHR	World Happiness Report

ÍNDICE GENERAL

Contenido

INTRODUCCIÓN..... 11

CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO..... 13

1.1. Antecedentes del problema a investigar 13
1.1.1. Hechos que contextualizan el problema. 14
1.1.2. Causas y consecuencias de los Hechos 30
1.1.3. Gráfica de causas y consecuencia del problema a investigar 32

1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del Problema 32
1.2.1. Antecedentes Teóricos de la variable dependiente (Y): Desempeño. 33
1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de las variables independientes (factores psicosociales de la NOM-035)..... 35
1.2.3. Variable mediadora endógena M= Bienestar laboral 46
1.2.4. Gráfica de los antecedentes teóricos..... 50

1.3. Pregunta Central de Investigación 51

1.4. Objetivo General de la Investigación 51
1.4.1. Procesos metodológicos de la investigación 51

1.5. Hipótesis General de Investigación 51

1.6. Metodología 51

1.7. Justificación de la Investigación.....52

1.8. Delimitaciones del estudio 53

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO..... 55

2.1 Marco Teórico de la variable dependiente (Y= Desempeño) 55
2.1.1. Teorías y definiciones de la Y1 = Desempeño 56
2.1.2. Investigaciones aplicadas de la variable desempeño 60

2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes (factores psicosociales de la NOM-035).....61
2.2.1. Variable independiente X1: Condiciones en el ambiente de trabajo 61
2.2.2. Variable independiente X2: Carga de trabajo..... 66
2.2.3. Variable independiente X3: Control sobre el trabajo 71
2.2.4. Variable independiente X4: Jornada de trabajo 76
2.2.5. Variable independiente X5: Interferencia Trabajo-familia..... 78
2.2.6. Variable independiente X6: Liderazgo..... 83
2.2.7. Variable independiente X7: Relaciones en el trabajo..... 88
2.2.8. Variable independiente X8: Violencia 92
2.2.9. Variable independiente X9: Reconocimiento..... 96
2.2.10. Variable Independiente X10: Sentido de pertenencia 100

2.3 Variable mediadora: Bienestar Laboral 102

2.4 Hipótesis Operativas.....109
2.4.1. Gráfico de la Hipótesis 111
2.4.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis..... 112

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA 114

3.1 Tipo y diseño de investigación 114

3.1.1. Tipos de investigación 114

3.1.2. Diseño de la Investigación 115

3.2 Métodos de Recolección de Datos 116

3.2.1. Operacionalización de las Variables de la Hipótesis 116

3.2.2. Elaboración de la Encuesta 123

3.2.3. Métodos de Evaluación de Expertos (Validez) 124

3.3 Población, Marco Muestral y Muestra 127

3.3.1. Tamaño de la Muestra. 127

3.3.2. Sujetos de Estudio: 128

3.4 Métodos de Análisis 130

3.5 Prueba piloto 131

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS 134

4.1 Estadísticos básicos de los datos muestrales 134

4.2 Resultados finales 141

4.2.1. Estadística Descriptiva 141

4.2.2. Análisis estadístico del método de Ecuaciones Estructurales 145

4.2.2.1. Evaluación del modelo de medición (Outer Model) de ecuaciones estructurales. 145

4.2.2.2. Evaluación del modelo estructural (Inner Model) de ecuaciones estructurales. 154

4.3 Comprobación de hipótesis 163

4.3.1. Relevancia Predictiva CVPAT (*Cross-Validated Predictive Ability Test*) ... 165

4.4 Análisis complementarios 167

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 175

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. 190

ANEXOS 214

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores de riesgo psicosocial 14
Figura 2. Línea del tiempo de antecedentes de los factores psicosociales. 22
Figura 3. Promedio anual de horas trabajadas 23
Figura 4. Riesgos de trabajo 25
Figura 5. Tipo de riesgo 26
Figura 6. Riesgos por estado 26
Figura 7. Posición de países vs índice de felicidad en el mundo. 28
Figura 8. Ranking mundial de Bienestar y Felicidad 2024 29
Figura 9. Causas y consecuencias 32
Figura 10. Esquema general de la relación de variables 47
Figura 11. Antecedentes teóricos 50
Figura 12. Relación general de variables 103
Figura 13. Modelo Gráfico de Variables 111
Figura 14. Género de los encuestados 142
Figura 15. Edad de los encuestados 143
Figura 16. Estado Civil 143
Figura 17. Antigüedad en la empresa 144
Figura 18. Puesto que desempeña 144
Figura 19. R2 Del modelo estructural con todas las hipótesis 158
Figura 20. Modelo boostraping 162
Figura 21. R2 Del modelo estructural con las hipótesis aceptadas 168

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de congruencia 54
Tabla 2. Enfoques de como medir el desempeño en escuelas y corrientes administrativas 57
Tabla 3. Modelos de liderazgo 84
Tabla 4. Relación Estructural de Hipótesis-Marco Teórico 112
Tabla 5. Operacionalización de las Variables 118
Tabla 6. Total, de preguntas correspondientes a las variables. 124
Tabla 7. Items eliminados en la primera etapa 125
Tabla 8 Ítems eliminados segunda etapa 126
Tabla 9 Resultados del análisis de confiabilidad de las variables (Alfa de Cronbach) 132
Tabla 10. Prueba de normalidad de los datos (Kolmogorov-Smirnov). 137
Tabla 11. *Análisis de colinealidad a través del VIF por constructo* 139
Tabla 12. Prueba de aleatoriedad de datos (Rachas). 140
Tabla 13. Datos descriptivos de las variables de estudio 141
Tabla 14. Confiabilidad de Consistencia Interna y Compuesta 147
Tabla 15. Resultados del análisis de medición: Cargas Externas (Outer loading) y Valor de la Comunalidad. 149
Tabla 16. Validez Convergente mediante AVE 150
Tabla 17. Análisis de cargas cruzadas 151
Tabla 18. Criterio Fornell y Larcker 153
Tabla 19. Heterotrait-Monotrait (HTMT). Validez Discriminante 154
Tabla 20. Estadísticos de colinealidad: Valores VIF y Tolerancia 155
Tabla 21. Criterios para evaluar el impacto con base en los coeficientes 157
Tabla 22. Coeficientes de trayectoria (Path) 157
Tabla 23. Valores de R2 del modelo completo 159
Tabla 24. Medición de Efecto f^2 160
Tabla 25. Comprobación de hipótesis de investigación 164
Tabla 26. Efecto predictivo 166
Tabla 27. Resultados por Ítem 167
Tabla 28. Valores de R2 del modelo con hipótesis aceptadas 169
Tabla 29 Comprobación de hipótesis 169
Tabla 30. Coeficientes de trayectoria (Path) de las hipótesis aceptadas 170
Tabla 31. Hipótesis por género 172

INTRODUCCIÓN

En México a través de los años se han actualizado las reglas y normas que han permitido mejorar el ambiente laboral de las organizaciones públicas y privadas. Se ha buscado mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores y una manera oportuna es mediante la mitigación de riesgos psicosociales, ya que estos han adquirido una relevancia creciente en la gestión organizacional. En este contexto, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2018), establece los lineamientos para la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo en México. Su objetivo principal es promover un entorno organizacional favorable que proteja la salud mental de los trabajadores y mejore su calidad de vida laboral.

Esta normativa surge como respuesta a los desafíos que enfrentan las empresas ante el estrés laboral, la violencia organizacional y las condiciones adversas que afectan el desempeño y la productividad. La NOM-035 obliga a los empleadores a evaluar y gestionar los factores de riesgo como la carga de trabajo excesiva, las jornadas laborales prolongadas, el liderazgo deficiente y el escaso apoyo social en el trabajo, entre otros. Su cumplimiento no solo representa un imperativo legal, sino también una estrategia clave para la sostenibilidad empresarial y el bienestar de los empleados.

A nivel global, diferentes investigaciones sostienen que la implementación de medidas para mitigar los riesgos psicosociales tiene un efecto positivo en la productividad, la satisfacción laboral y la optimización de costos asociados a enfermedades relacionadas con el estrés.

En este sentido, esta investigación doctoral tiene la finalidad de analizar los factores psicosociales de la NOM 035 que se deben considerar para el bienestar laboral y que permiten mejorar el desempeño de los trabajadores en las empresas manufactureras de Nuevo León.

Esto permitirá contribuir en la identificación de los factores psicosociales que faciliten el proceso para de gestión y ejecución de decisiones estratégicas en la empresa para sugerir acciones enfocadas en el bienestar integral de los trabajadores.

Con el propósito de cumplir con el objetivo de esta investigación se establecen 4 capítulos. El primer capítulo, es el punto de partida de la investigación mediante la exposición de los antecedentes del problema, tanto en términos fácticos como teóricos. Se identifican las causas y consecuencias del fenómeno a investigar, así como las variables consideradas: dependiente, independientes y mediadora. Este capítulo también formula la pregunta central de investigación, los objetivos, hipótesis, metodología, justificación y delimitaciones del estudio.

En el capítulo dos se lleva a cabo el desarrollo conceptual y analítico de las variables que sustentan el estudio. Se presentan las definiciones, teorías e investigaciones previas relacionadas con la variable dependiente (desempeño), las variables independientes (como condiciones de trabajo, carga laboral, liderazgo, entre otras), y la variable mediadora (bienestar laboral). Asimismo, se plantean las hipótesis operativas y se incluye un modelo gráfico que refleja las relaciones teóricas entre las variables.

En el tercer capítulo se detallan los aspectos técnicos del estudio, incluyendo el tipo y diseño de investigación, los métodos utilizados para la recolección de datos, la operacionalización de las variables, la elaboración de instrumentos de medición, la validación por expertos, y el diseño de la muestra. Este capítulo proporciona la base para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Finalmente, en el capítulo cuatro se presentan e interpretan los datos recolectados a través de los instrumentos aplicados. Se analizan los resultados en función de las hipótesis propuestas, permitiendo establecer conclusiones fundamentadas y posibles líneas de acción futuras.

CAPÍTULO 1. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL ESTUDIO

En este primer capítulo se podrán encontrar los hechos que anteceden y conceptualizan el problema, mediante una línea del tiempo se muestra el panorama con los acontecimientos más significativos, se explican las causas y las consecuencias; se muestra la relación teórica de las variables dependientes con la variable independiente, se muestra una gráfica de los antecedentes teóricos, se plantea la pregunta, los objetivos y las hipótesis; la metodología, justificación y delimitación. Para cerrar este capítulo se encontrará la matriz de congruencia la cual permitirá apreciar a simple vista los elementos definidos en esta investigación.

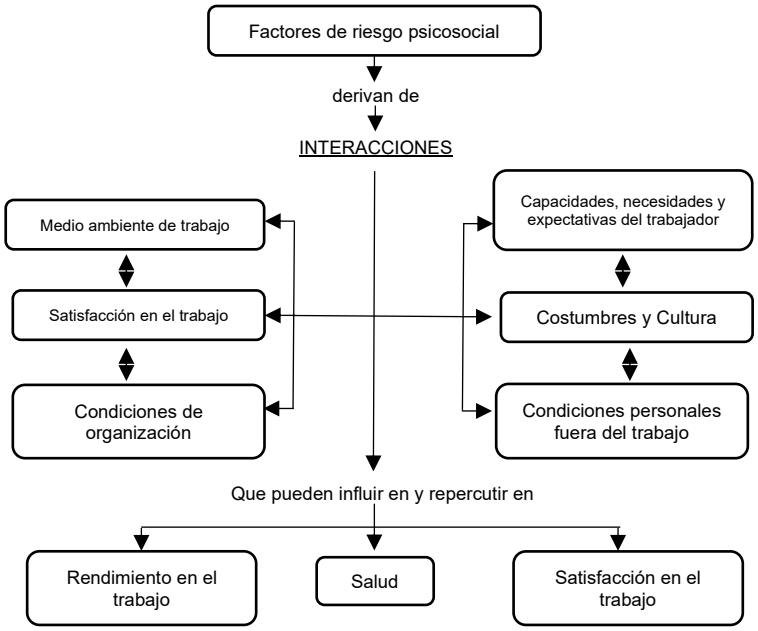
1.1. Antecedentes del problema a investigar

En años recientes, a nivel mundial ha crecido el interés por investigar el estrés y sus efectos, así como la gestión, impacto y consecuencias en el ámbito laboral. Según la Real Academia Española (2021) define al estrés como la tensión provocada por situaciones agobiantes que desencadenan situaciones graves. Bairero (2018) dice que el estrés afecta a la salud e impacta en la calidad de vida de las personas, generando tensión nerviosa acompañada de ansiedad, así mismo menciona que el estrés se divide en psicológico, social, económico, fisiológico, psicosocial.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) menciona que el estrés es un concepto con casi un siglo de haberse definido, su aportación se debe a Hans Selye quien en 1936 lo definió como la relación del cuerpo a cualquier cambio al que se somete. La OIT considera que el estrés es el resultado físico y emocional causado por un desbalance que se da entre las exigencias, los recursos y las capacidades que tiene el individuo para afrontarlas. Así mismo, menciona que a los factores que pueden causar estrés en el ámbito laboral, se les conoce como factores de riesgo psicosocial.

El término de factores de riesgo psicosocial fue definido por la Organización Internacional del trabajo (OIT, 1984) como la correlación que existe entre el ambiente de trabajo, la cultura, las necesidades personales externas al trabajo y que pudieran tener influencia en el bienestar, el rendimiento, destreza y satisfacción laboral. Véase la figura 1.

Figura 1. Factores de riesgo psicosocial



Fuente: Elaboración propia basado en OIT (1984), Estrada Ruiz et al. (2023).

1.1.1. Hechos que contextualizan el problema.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) menciona que el estrés vinculado al trabajo es la respuesta que tienen las personas debido a la demanda y presión laboral que no corresponden a sus habilidades o conocimientos y que ponen a prueba su capacidad para hacerles frente, de igual manera menciona que el estrés empeora cuando el trabajador no se siente apoyado y tiene poco control sobre los procesos. La presión en el ámbito laboral es algo común y en cierto punto aceptable y motivante para el

trabajador, sin embargo, cuando se sale de control puede causar daños a la salud y el rendimiento.

En 1979 Robert Karasek desarrolló el modelo Demanda-control-apoyo con el cuál demostró que existe una relación positiva entre la participación e involucramiento del trabajador, en la toma de decisiones y la satisfacción y autoestima. Las consecuencias del estrés varían de una persona a otra, la exposición a altos niveles de estrés tiene un impacto en la salud provocando trastornos mentales como el agotamiento, el burnout, el desgaste, ansiedad, depresión, o daños físicos como enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos (OIT, 2016).

De acuerdo con lo publicado por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, s.f.) el 75% de los trabajadores en México sufre de fatiga a causa del estrés laboral, cifra que se encuentra por arriba de países como China y Estados Unidos. Entre las causas principales que provocan el estrés se menciona: las obligaciones laborales, la gestión económica personal, los episodios de violencia, la congestión vehicular y los conflictos de pareja o familiares, así como la jornada laboral, la falta de control, el balance vida y trabajo por mencionar algunas y dentro de las consecuencias menciona el impacto en la reducción de la productividad, en la calidad de vida, así como dificultades familiares y riesgos de caer en adicciones. He aquí la importancia de los países en llevar a cabo la identificación, análisis y gestión de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones.

En México según el Diario Oficial de la Federación (DOF,2013) en su programa sectorial de trabajo y previsión social hace referencia que por más de 20 años los factores de riesgo psicosocial se regulan a través del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo (RFSST) y es a través de la actualización de su marco jurídico que se ha robustecido en su Art. 43 y 55 donde claramente se mencionan las obligaciones obrero-patronales con respecto el clima laboral y las estrategias para prevenir la violencia.

Mientras que instrumentos como el *Job Content Questionnaire*, empleado en Estados Unidos; el Bocanument, aplicado en Colombia; el *Effort–Reward Imbalance Questionnaire*, desarrollado en Alemania; el Método de evaluación de riesgos psicosociales, implementado en España; la encuesta sobre condiciones de trabajo, empleo, salud y seguridad, adoptada en Canadá; y el cuestionario de Copenhague, utilizado en Dinamarca, constituyen referentes que evidencian que desde 1985 ya se contaba con mecanismos para la medición de los factores de riesgo psicosocial (Arenas et al., 2011). En México el primer intento de la medición de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo, lo llevaron a cabo Legaspi, Martínez y Morales que en conjunto con el IMSS en 1986 lograron establecer la primera guía de los factores de riesgo psicosocial basada en un enfoque de diagnóstico, no era normativa, ni contaba con sanciones orientada en medir las condiciones laborales y la percepción del trabajador con respecto a el contenido del trabajo, la organización del tiempo, las relaciones humanas y las condiciones físicas vinculadas al estrés, sin embargo, en aquellos años no tuvo éxito dado el poco interés que existía del tema en ese momento, pero hoy en día esa aportación es la base de referencia que toman en cuenta los investigadores (Juárez, 2018).

En el contexto internacional es en el 2013 que la OIT hace un llamado urgente para el reconocimiento ante el incremento de nuevas patologías laborales y el decremento de riesgos laborales tradicionales (DOF, 2016) Más tarde en el 2016 justo en la conmemoración del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo nuevamente la OIT menciona la urgencia de contar con medidas que ayuden a proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales y las consecuencias devastadoras que pudiera traer el estrés, así mismo en este evento se recordó la meta 2030 para el desarrollo sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el cual se espera asegurar el bienestar físico y mental de los trabajadores (OIT, 2016).

Dado lo anterior, para todos los países es de suma importancia establecer el compromiso no solo del gobierno sino también de las

organizaciones y la fuerza laboral, para que con apoyo de estrategias y programas se logre fortalecer el bienestar laboral de los trabajadores y así ofrecer un trabajo digno, seguro y saludable. Es así que en México a casi una década de haberse establecido el Programa Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual sirvió de referencia para la NOM 035, a raíz de que en su marco normativo estableciera los objetivos e indicadores para dar cumplimiento a la meta de “Alcanzar un México Próspero, a través del cual se promueva el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica y mediante la generación de igualdad y oportunidades” surge el PROY-NOM-035-STPS-2016 (DOF, 2016, p.1).

Para obtener dicha meta se menciona que es necesario según el objetivo 4.3 dar cumplimiento a la promoción de un empleo de calidad, así como la implementación de acciones que fomenten un entorno laboral positivo. Y de acuerdo con este plan, en el programa sectorial de trabajo y previsión social 2013-2018, para dar cumplimiento a su objetivo 3 menciona que algunas acciones que se deberán ejecutar son: renovar las regulaciones y medios en materia de riesgos laborales, la autogestión en seguridad y salud, impulsar ambientes saludables donde prevalezcan condiciones seguras en los centros de trabajo (DOF, 2016).

Dado lo anterior y tomando como base que dentro las metas principales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), es la prevención de los riesgos en el trabajo, así como la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, es que se desarrolla el proyecto de la NOM 035, mismo que fue presentado para su revisión y aprobación el 26 de octubre del 2016 (DOF, 2016). Derivado de lo anterior es que el pasado 23 de octubre de 2018, en el DOF se publica la Norma Oficial Mexicana NOM-035 la cual contiene las nuevas obligaciones que tiene el patrón entre las cuales destacan: “la prevención de los factores riesgo psicosocial”, “la violencia laboral”, y “la promoción de un entorno organizacional favorable” (DOF, 2018, p.1).

Así mismo en esta norma se mencionan las obligaciones del trabajador, entre las cuales destacan: “el observar las medidas de prevención”, “participar en la identificación de factores de riesgo” e “informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional y actos de violencia laboral” (DOF, 2018, p.3).

Es relevante mencionar que la norma entró de manera escalonada en dos fases, la primera de una manera preventiva y la segunda de vigilancia y control, sugiere un método para la evaluación de los factores de riesgo y el entorno organizacional, la norma contempla tres guías de referencia, una tabla de verificación para la evaluación de conformidad, así como los niveles de riesgo y las acciones sugeridas para implementar, sus disposiciones aplican en función al número de trabajadores y rige en todos los centros de trabajo del territorio nacional. Cabe señalar que la norma no indica las amonestaciones económicas que pudieran surgir en caso de incumplimiento, ya que estas se encuentran en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) dado que este documento está vinculado a otras obligaciones patronales y si en alguna inspección se detecta alguna desviación, el centro de trabajo debe subsanar las deficiencias en un plazo determinado ya que de no hacerlo se procede a la imposición de multas (DOF, 2018).

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, fue que los empresarios en México se dieron a la tarea de dar cumplimiento legal y normativo a esta nueva disposición y que el tema de los factores de riesgo psicosocial tomara un auge importante desde el 2018.

El deseo aspiracional de un trato y pago justo de los trabajadores, terminar con la opresión, erradicar la esclavitud, la violencia, mejorar la integridad física, mental, social, laboral, económica y la defensa por sus derechos humanos son algunos de los motivos que tienen en común los diferentes sucesos bélicos que se han presentado en el mundo y que a su término, ha logrado la consolidación de tratados nacionales e internacionales, leyes y documentos que rigen, garantizan y reconocen los derechos de

libertad, seguridad e igualdad laboral, mismos que se detallan en los siguientes párrafos.

A continuación, se mencionan algunos antecedentes históricos que han marcado los derechos sociales en México y el mundo, así como la evolución de los derechos lo que a su vez ha generado un surgimiento paulatino en la implementación de medidas que han permitido la mejora de las condiciones de trabajo, ofrecer un trato digno y reducir los riesgos laborales —biológicos, físicos, psicológicos, ergonómicos, mecánicos, ambientales—, este estudio estará centrado en los psicológicos y sus efectos (Bonet, 2022) .

Se tiene conocimiento que es en el año 539 a. C cuando Cirio el Grande, después de haber conquistado Babilonia, permitió a los esclavos regresar a casa, reconoció la igualdad, y entre sus demás disposiciones fue quien estableció las bases de los derechos humanos a través de lo que se conoce como el Cilindro de Cirio (United for Human Rights {UHR, 2022}).

En otros documentos más recientes está el considerado la base del constitucionalismo moderno mejor conocida como la Carta Magna Inglesa del 1215, y surge como resultado de los actos atroces del Rey llamado Juan sin tierra, quien se vio acorralado por sus súbditos para firmar el compromiso en el cual, entre otras cosas, lo obligaba a respetar la libertad y los derechos de la iglesia inglesa (Evangelista, 2017).

En 1776 el abogado Thomas Jefferson redactó la Declaración de los derechos humanos que forma parte del documento de la Declaración de Independencia de Estados Unidos en la cual manifestaba la separación de la Gran Bretaña y enfatizaba en los derechos individuales y el derecho a la revolución (UHR, 2022).

Teniendo como referencia lo que había sucedido en Estados Unidos, en 1789 en Paris, Francia derivado de la situación social y económica que vivían los franceses, ingleses y otros pueblos, se constituye la declaración de

los derechos del ciudadano en el cual se establece la libertad, igualdad y fraternidad. Este documento cuenta con un valor universal. La Declaración francesa fue referente a nivel mundial y ejemplo de otras constituciones entre ellas la mexicana Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH,2022).

En América como en Europa se puede señalar que después de la independencia de México en 1810, el siguiente conflicto armado que marcó al país fue la Revolución Mexicana en 1910, lidereada por campesinos, indígenas y obreros en busca de libertad y bienestar; al término de la misma, en México se establece la Constitución Mexicana, documento que contiene las principales aspiraciones del pueblo, y en su artículo 123 contiene los derechos sociales de la clase trabajadora (INEHRM, 2017).

A partir de este hecho en 1931 se promulga la Ley Federal del Trabajo, encargada de regular, vigilar, conciliar los derechos individuales, colectivos, administrativos y procesales (STPS, 2010). Sin embargo, dado que su autonomía ya no respondía a la complejidad y demandas del sector laboral en 1940 el departamento del trabajo se convierte en la STPS para dar cumplimiento a la legislación laboral vigente y garantizar la defensa de los trabajadores.

A nivel internacional, también surgieron organismos que protegían los derechos de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Es así como al término de la primera guerra mundial surge el tratado de Versalles y con ello la creación en 1919 de la OIT representada por 9 países, en donde su principal interés aparte de la paz del mundo eran también los temas de seguridad, el factor humano, temas políticos y económicos. Derivado de la Segunda Guerra Mundial en 1945 surge la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en donde 51 países hicieron el compromiso de mantener la cordialidad, fomentar las buenas relaciones, incrementar el nivel de vida, entre otros (ONU, 2022). En 1946 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pasa a formar parte de la agencia especializada tripartita de la ONU, y hoy en

día es la encargada de fijar las normas, establecer políticas, así como de proteger, robustecer y promover los derechos humanos y laborales para la armonía universal (OIT, s.f.).

Europa, es un referente con respecto a la prevención de los factores de riesgo laboral, ya que después de la Segunda Guerra Mundial surge el interés por la prevención de estos riesgos. Es en 1948 que la Asamblea General de las Naciones Unidas en París establece la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento que tiene como base la dignidad; posteriormente en 1989 surge la Directiva Macro Europea enfocada en los típicos riesgos. Y en ese entonces no consideraba los de índole psicológico (EU-OSHA, 2022).

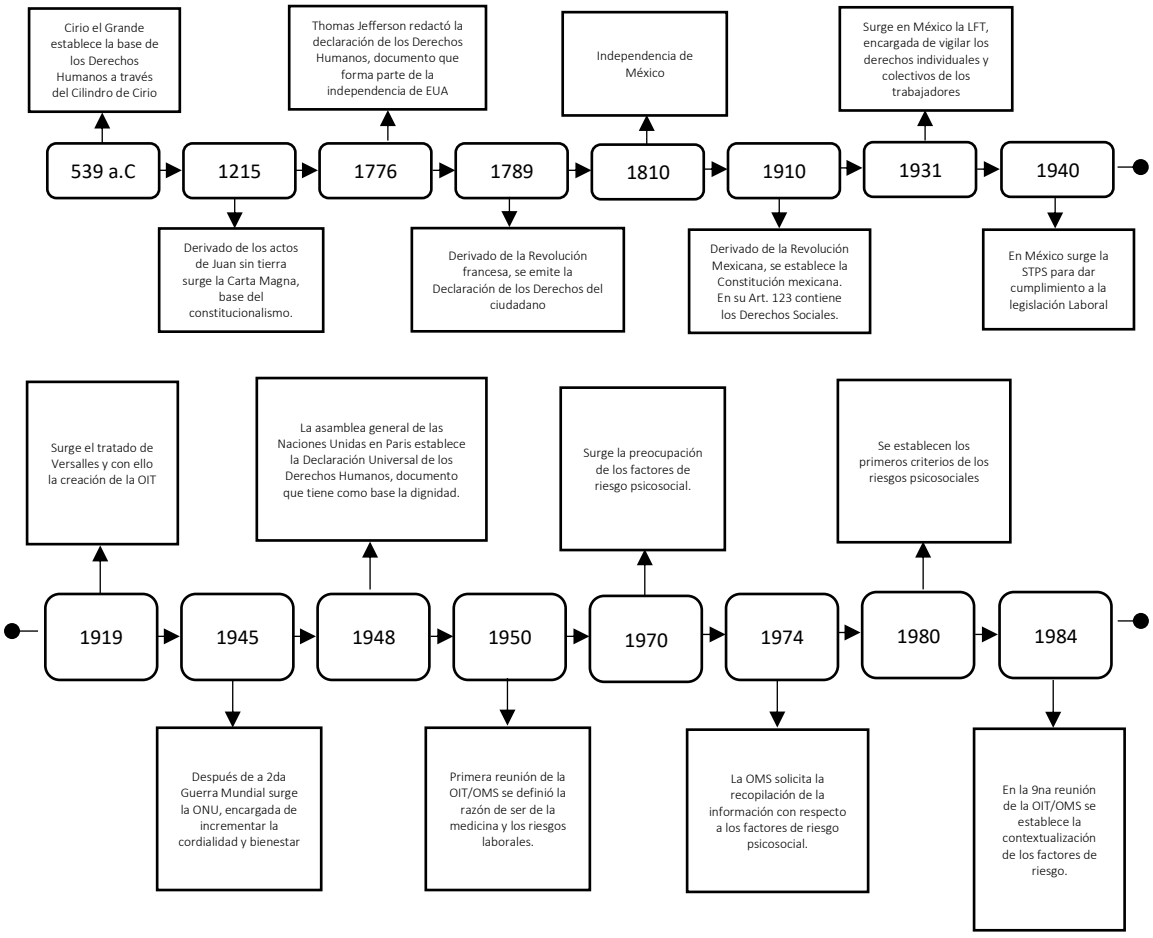
En 1950 se celebró la primera reunión de la OIT/OMS en donde se destacó que la razón de ser de la medicina en el trabajo era enfocarse en preservar, mantener y asegurar en niveles superiores el bienestar físico, mental y social. Además, se previeron medidas de seguridad para los riesgos laborales y enfatizo en “adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo” considerando el enfoque fisiológico y psicológico, este hecho fue recordado en la reunión de 1957 durante el tercer informe celebrado en Ginebra por la International Labor Organization and the World Health Organization (Joint ILO-WHO, 1957).

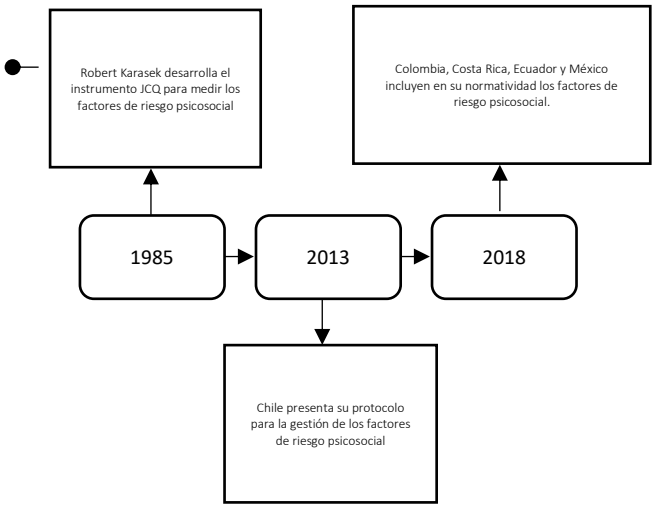
Según Jiménez y León (2010) mencionan que a partir de 1970 surge la preocupación de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos con la salud laboral. En 1974 la OMS hace un llamado al responsable en ese entonces para recopilar la información existente del tema y compartirla a los países, con la intención de que se empezara a sentar un precedente (OIT, 2016). Es hasta 1980 que se establecen los primeros criterios y sus efectos en la salud (Jiménez y León, 2010). Y en 1984 durante la 9na reunión, la OIT-OMS, presentan la contextualización de los factores psicosociales (OIT, 1984).

Es entonces que a nivel mundial crece el interés por medir los factores psicosociales. Según Charria et al. (2011), en 1985, en Estados Unidos Robert Karasek desarrollo el instrumento JCQ *Job Content Cuestionarie* (JCQ), y posteriormente se sumaron otros países, entre ellos España, México, Colombia, por mencionar algunos.

Adicional a los instrumentos de medición los países empezaron a proponer en sus legislaciones los requerimientos y protocolos necesarios para asegurar estrategias enfocadas en la gestión de los factores de riesgo, entre ellos se encuentra el ejemplo de Chile en el 2013 quienes presentan el protocolo de riesgos psicosociales y en el 2018 país como Colombia, Costa Rica, Ecuador y México se suman a esta iniciativa (Font y Rivas, 2022). Véase Figura 2.

Figura 2. Línea del tiempo de antecedentes de los factores psicosociales.





Fuente: elaboración propia

A continuación, se mencionan algunos hechos relevantes que han acontecido en los últimos años alrededor del problema de investigación:

a) Jornadas de trabajo

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2024) menciona que es el número total de horas efectivamente trabajadas por año dividido por el promedio de personas empleadas por año y en el 2023 muestra una gráfica comparativa a nivel mundial en donde se puede observar que México ocupa el primer lugar con 2,207 de horas/trabajadas anuales (fig. 3).

Figura 3. Promedio anual de horas trabajadas

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de OCDE (2024).

Sobre este mismo tema la International Labour Organization (ILO, 2024) en su gráfico del 2024 de promedio de horas trabajadas y tiempo extra por semana por persona muestra que en países como México se laboran en promedio 43.7 horas por semana y en la proporción de empleados que laboran 49 horas o más por semana se encuentra el 28%, también menciona que estos datos se deben a que para poder llegar a una remuneración adecuada es necesario cubrir ciertas horas.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) tan solo ocho millones de personas en México trabajan más de 56 horas por semana, excediendo con ello el máximo establecido por la legislación, así mismo se menciona que aunado al factor de riesgo en la salud también es sinónimo de estrés, ansiedad, depresión, fatiga (El economista, 2022). Y recientemente tipificado como explotación laboral.

Una investigación del *The Workforce Institute* reportó que el 43% de los trabajadores al finalizar su jornada, terminaban a menudo o siempre agotados y que el 78% afirmó el estrés repercute en su desempeño (The Workforce Institute, s.f., citado en El economista, 2023). Asimismo, otro estudio desarrollado por Sodexo, en el cual menciona que cada 10 horas de vacaciones que tome un trabajador, su evaluación de desempeño mejorara un 8 por ciento (Sodexo, s.f., citado en El economista, 2023).

Según el Economista (2023) refiere que, aunque son pocas las economías en Latinoamérica que cuentan con una jornada reducida de 48 horas, ya hay varias naciones de la región que se encuentran en un proceso de reformar la reducción de la jornada laboral. Ejemplo de lo anterior se encuentra México, donde esta medida recientemente fue reconocida como un mecanismo para para lograr el balance trabajo-familia.

El pasado 7 de junio se publicó en el DOF (2024) una reforma a la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de dichos Delitos

y entre sus modificaciones se adiciona lo referente a la explotación laboral, mencionando en el art. 21 lo referente a las jornadas de trabajo por encima de lo estipulado a la ley, y si en alguna inspección se detecta este tipo de desviación hace referencia que las sanciones incluyen penas de 3 a 10 años de prisión para quien explote laboralmente a una o más personas.

b) Accidentes y enfermedades:

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2013) un accidente laboral es aquel suceso repentino o inesperado que ocurre debido a las condiciones laborales, a diferencia de las enfermedades laborales, las cuales se desarrollan por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, entre otros.

La OIT menciona que cada año fallecen cerca de 2 millones de personas por causas relacionadas con el trabajo (OMS, 2021), así mismo el IMSS (s.f.) menciona que según la OIT se tiene referencia de 868 mil accidentes de trabajo de los cuales 1,100 sucedieron en México. Dentro de las causas identificadas destacan las condiciones peligrosas y los actos inseguros.

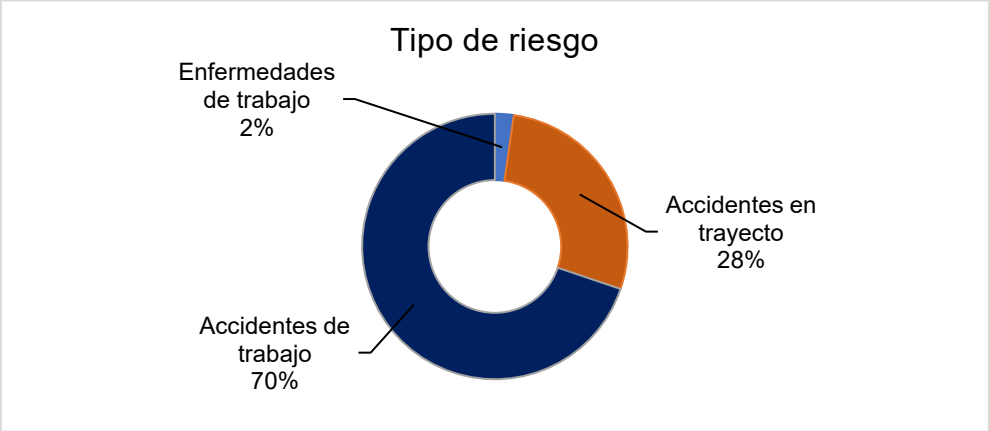
De acuerdo con las estadísticas de riesgos de trabajo reportados por el (STPS 2023) ocurren cerca de 506,472 riesgos de trabajo por año a nivel nacional (fig. 4).

Figura 4. Riesgos de trabajo

Fuente: Elaboración propia basado en la STPS (2023).

Respecto a los riesgos que se presentaron durante el 2023, el 2,29% fueron enfermedades de trabajo, el 27,9% Accidentes en trayecto y el 69,81% Accidentes de trabajo. Véase Figura 5

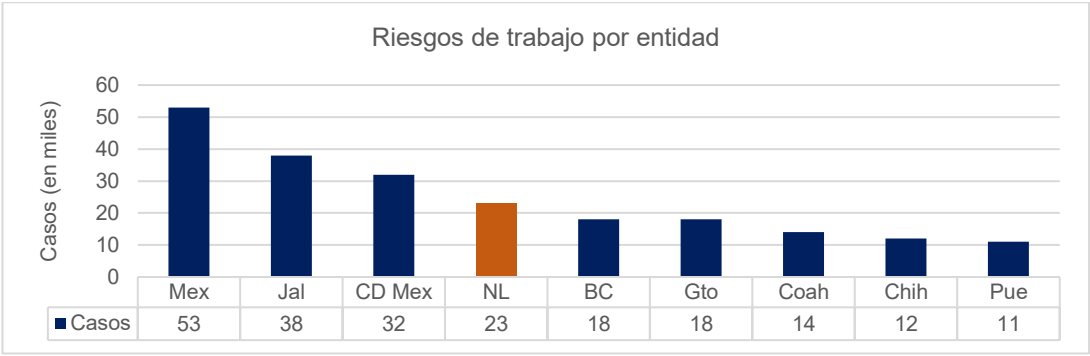
Figura 5. Tipo de riesgo



Fuente: Elaboración propia basado en la STPS (2023).

Haciendo una estratificación por estado se tiene que en Nuevo León se registraron cerca de 23 mil casos en el 2023, mientras que ocupando la posición número uno se encuentra México con 53 mil casos. Véase figura 6.

Figura 6. Riesgos por estado



Fuente: Elaboración propia basado en la STPS (2023).

c) Violencia y acoso laboral:

Según la ratificación del convenio 190 de la OIT (2019) los define como aquellos comportamientos capaces de causar daño físico, psicológico, sexual, económico y que ocurren durante, en relación o como resultado del trabajo.

La OIT (2021) hace referencia a un estudio realizado en conjunto con la Universidad de Avellaneda en Argentina, en donde se encontró que 6 de cada 10 trabajadores habían sufrido situaciones de violencia y 3 de cada 10 la estaban sufriendo actualmente, el tipo de violencia que manifestaron fueron: violencia psicológica 78%, discriminación 67%, sexual 52%, y física 35%.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022) en su Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) llevado a cabo en el mes de agosto 2021, menciona que en el ámbito laboral del total de mujeres que han tenido un trabajo el 27.9% ha sufrido violencia, el 18% discriminación, el 14.4% violencia sexual, 12% violencia psicológica y 1.9% Violencia física. En lo que respecta a la entidad federativa a lo largo de la vida laboral en Nuevo León el 27.6% las mujeres han experimentado violencia.

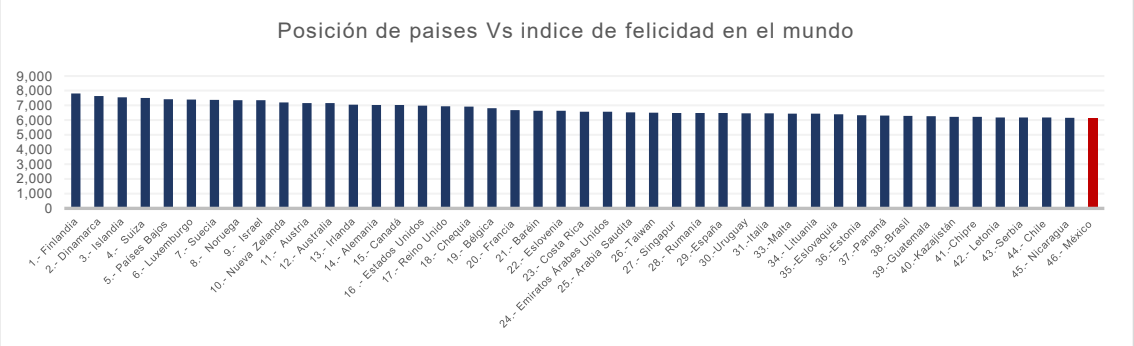
d) Entorno organizacional

Un estudio realizado por Online Career Center (OCC, 2019) reveló que el 75% de los encuestados no son felices en el trabajo, el 70% mencionó que renunciaría por un mal ambiente laboral y el 30% por los altos niveles de estrés. Entre los principales problemas salud emocional se encuentran: 62% estrés, 42% cansancio, 39% tensión, 36% agotamiento, 25% insomnio, 24% ansiedad, 23% bajo estado de ánimo.

De acuerdo con un ranking de felicidad a nivel mundial, México en el 2019 ocupaba el lugar 23 y en el 2020 pasó a la posición 46 (Ver figura 7), lo anterior se le atribuye al COVID 19, además se encontró que 28 millones de

mexicanos sufren de estrés laboral, cansancio, burnout y problemas de sueño (El Economista, 2022).

Figura 7. Posición de países vs índice de felicidad en el mundo.

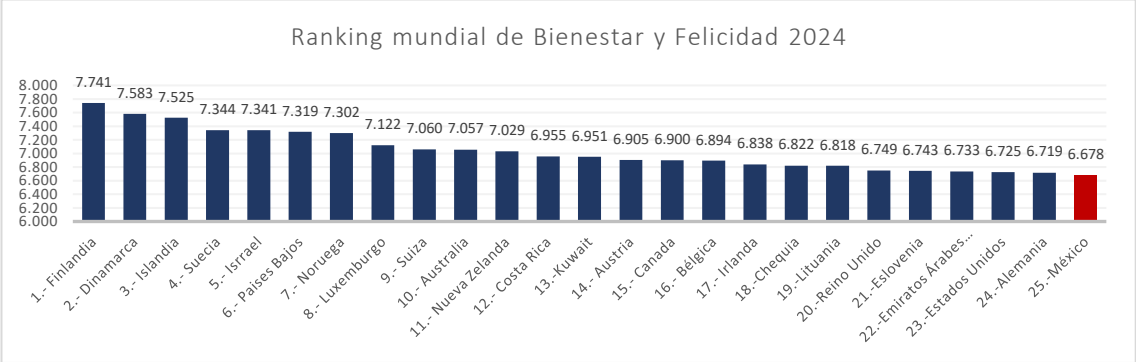


Fuente: Elaboración propia, basado en Expansión (2022).

En México, el interés por el bienestar laboral se incrementó después de la pandemia del COVID 19, identificando una serie de problemas como: Salud mental y emocional, agotamiento laboral, ambiente/cultura, diversidad e inclusión, salud física, apoyo en trabajo híbrido, riesgo y estrés financiero. Asimismo, el 82% de las compañías reconoce la importancia de la salud integral de sus colaboradores, por lo que el 45% de las empresas destinó más fondos en estrategias enfocadas al bienestar laboral, mientras que el 31% mantuvo su presupuesto, pero con un enfoque clave (El economista, 2023).

En el ranking de felicidad 2021-2023 mostrado por World Happiness Report (WHR, 2024) en el que se muestra cada año la percepción que se tiene sobre felicidad y bienestar tomando en cuenta seis factores: PIB per cápita, esperanza de vida, generosidad, apoyo social, libertad y corrupción, como resultado de ello el informe anual muestra un listado encabezado por países nórdicos, encabezado por séptimo año por Finlandia, seguido de Dinamarca e Islandia, mientras que México pasó a la posición 25 de 143 que contempla el ranking. (figura, 8).

Figura 8. Ranking mundial de Bienestar y Felicidad 2024



Elaboración propia basado en WHR (2024).

La ONU desde el 2013 estableció el 20 de marzo como la fecha en la que se reconoce la relevancia del bienestar y la felicidad, como aspiraciones universales del ser humano (el economista, 2024).

e) Interferencia trabajo-familia

Derivado de la pandemia lo más buscado son los trabajos 100% remotos, híbridos o flexibles. Mas del 80% de los trabajadores buscan elegir la modalidad en la que van a desempeñarse, tal aspecto como factor de equilibrio entre la vida laboral y los intereses personales (El Economista, 2022).

Según datos del termómetro laboral de OCC (2024), el 51 % de los profesionistas en México manifestaron una afectación en su ambiente familiar, derivado de problemas laborales, lo anterior muestra que es debido a la falta de control ante un tema laboral, mismo que es un desencadenante de presión y/o preocupación que impacta en el bienestar laboral y dificulta el equilibrio entre los compromisos laborales y familiares. El 29% mencionó que han logrado resolver sus dificultades laborales dentro del centro de trabajo y que la familia ha sido un factor clave para contrarrestar los efectos negativos del estrés en el hogar, por otro lado, el 13% manifestó que las dificultades laborales afectan el bienestar laboral y la armonía familiar y que las situaciones con los compañeros de trabajo han llegado a sobrepasar la vida

personal. Y solo el 7% dice que no observa alguna afectación entre la vida laboral y familiar.

f) Cargas de trabajo

La carga de trabajo y un fuerte ritmo o intensidad pueden provocar efectos negativos para la salud mental, en países, como Japón, el karoshi o "muerte por exceso de trabajo" es considerado un problema de salud pública grave y está asociado a un aumento de la tasa de mortalidad por complicaciones debidas al exceso de horas de trabajo, sobre todo a derrames cerebrales y ataques cardíacos. En 2015, se reportaron 2.310 muertes por karoshi aunque algunas organizaciones estiman que debido al sub-registro esta cifra podría llegar a las 10.000 víctimas por año. Los problemas se van globalizando y en China, donde la muerte por trabajo se denomina guolaosi, se reportan más de 1.600 muertes al día (OIT, 2019).

Organismos internacionales han exhortado a tomar más enserio el tema de la salud mental en el ámbito laboral, según un estudio reciente estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo a causa de la ansiedad y la depresión lo que representa a la economía mundial casi un billón de dólares (OMS, 2022).

1.1.2. Causas y consecuencias de los Hechos

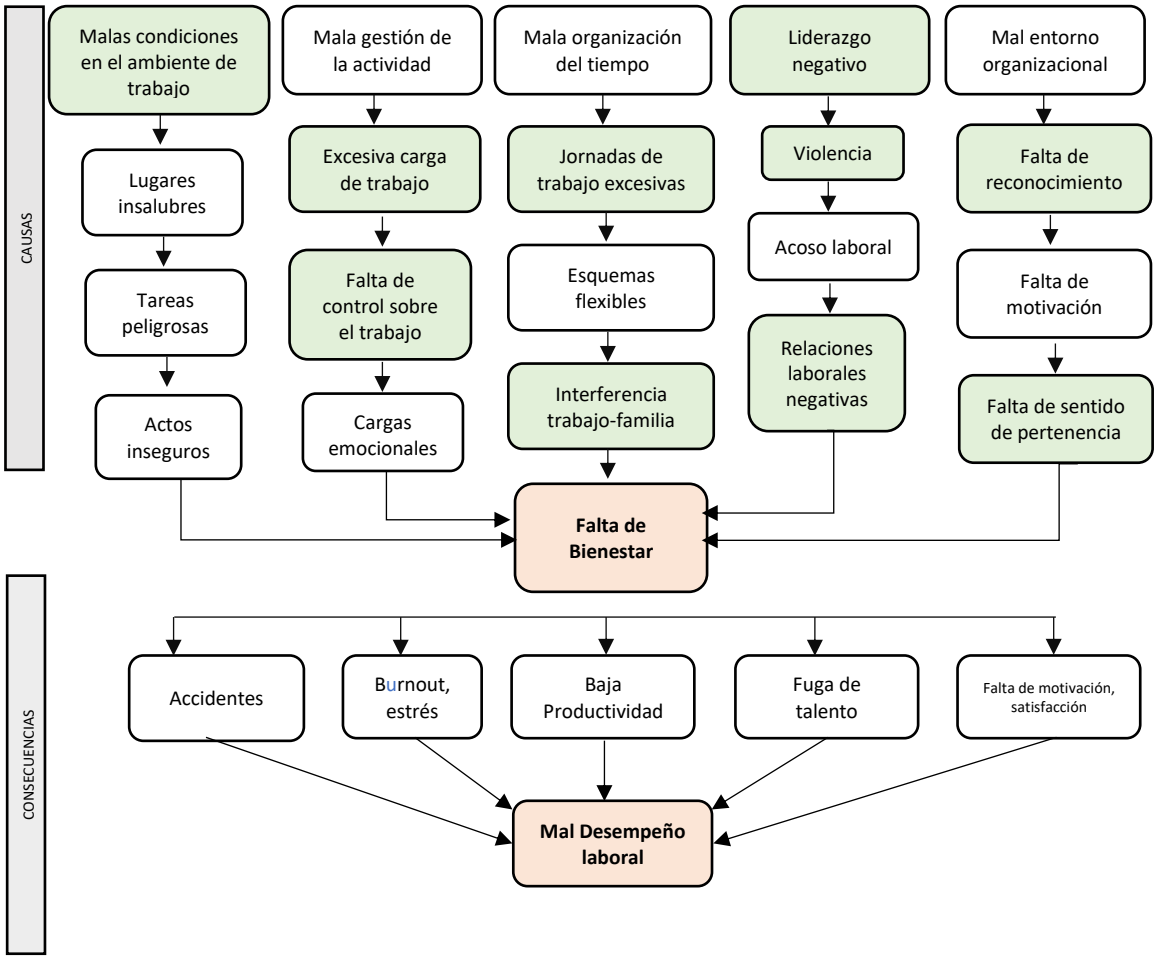
Hoy en día las organizaciones a nivel mundial tienen el reto ya no solo de atraer y captar al mejor talento, sino de establecer mecanismos para ofrecer bienestar así como para retener y potenciar las habilidades de sus colaboradores y con ello lograr los propósitos personales y organizacionales dando cumplimiento al desempeño y la efectividad organizacional requerida, para ello es de suma importancia dentro de los mecanismos considerar acciones que garanticen el cuidado de la salud física y psicológica.

La investigación llevada a cabo por Lu *et al*. (2022) en diferentes empresas de China se logró demostrar que la salud psicológica de los empleados es una variable determinante que influye fuertemente en el desempeño individual y organizacional, para ello sugieren cuidar la salud mental de los trabajadores y con ello incrementar el desempeño laboral.

He aquí la importancia de enlistar las causas que pueden afectar el bienestar laboral e impactar en el desempeño laboral, dentro de las cuales se puede mencionar: un mal ambiente de trabajo, una carga excesiva de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, jornadas excesivas, la interferencia en la relación trabajo-familia, el liderazgo negativo, relaciones laborales negativas, falta de reconocimiento y escaso sentido de pertenencia lo que traería como consecuencia un impacto en la efectividad organizacional debido a la baja productividad, nulo o escaso cumplimiento de objetivos, baja de ventas, errores, accidentes, fuga de talento por mencionar algunos. Lo anterior se esquematiza en la figura 9, donde se puede identificar en color verde las variables independientes que forman parte esta investigación.

1.1.3. Gráfica de causas y consecuencia del problema a investigar

Figura 9. Causas y consecuencias



Fuente: Elaboración propia

1.2. Antecedentes teóricos del planteamiento del Problema

El 1ero de enero del 2019 la OMS llevó a cabo la actualización de la clasificación internacional de enfermedades, en donde se reconoce al *burnout* como un problema relacionado con el trabajo, hecho que viene a impulsar la importancia de trabajar sobre la prevención de los factores de riesgo psicosocial (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).

Así como el *burnout*, otro impacto negativo en el trabajo es la salud mental, por ello la OMS (2022) ha creado el plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030, con el cual pretende transformar y mejorar mediante medidas preventivas los efectos causantes de deficientes entornos laborales, por ejemplo en el 2019 se estimó que el 15% del personal que laboraba sufría de un trastorno mental, también menciona las pérdidas que como empresa se puedan generar dado los días perdidos y el impacto en la productividad, por ello recomiendan que para prevenir los problemas de salud es importante gestionar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

En México el pasado 1ero de mayo del 2019 en la conmemoración del día del trabajo se publicó en el DOF (2019) la reforma 2019 a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en donde se establecen y añaden diversas disposiciones, obligaciones y derechos entre el trabajador y su empleador. En su artículo 3ero de la LFT la reforma resalta el respeto, la libertad, y el trato digno, así como el garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y violencia, seguro, estable y productivo.

Por los hechos antes presentados es que las causas y consecuencias que impactan en los factores de riesgo psicosocial y la relevancia que representa para los países, las organizaciones y la sociedad es que se considera que es un tema importante para México y es necesario se profundice con respecto a ello. En esta sección, se describen los antecedentes teóricos de cada una de las variables dependiente, independiente y mediadora en donde se presentan algunas teorías, definiciones e investigaciones aplicadas que se extenderán aún más en el capítulo 2.

1.2.1. Antecedentes Teóricos de la variable dependiente (Y): Desempeño.

Según Hernandez Sampieri *et al*. (2006) una variable es aquella que tiene la propiedad de variar y cuya variación es observable y medible, y

cuando adquiere un valor al ser relacionadas con otras se les denomina constructos. Para este estudio se ha seleccionado como constructo dependiente (Y) el desempeño laboral, porque es un constructo importante para las organizaciones, que contribuye a desarrollar, potencializar y aprovechar las capacidades y habilidades de los empleados.

Teorías del desempeño:

De las teorías que han sido referente para estudios recientes están las aportaciones de Taylor en 1903 con un enfoque en tareas conocido también como clásico. En 1916 Henry Fayol promovió un enfoque en funciones centralizado en el método, Weber aporta el tema de las jerarquías con su enfoque burocrático. Maslow en 1950 conceptualiza el desempeño desde una perspectiva conductual. Von Newman decía que era necesario medir y evaluar. Bertalanfy en 1960 crea la teoría de sistemas. Peter Drucker en 1954 lo conceptualiza mediante el enfoque de logro a objetivos y resultados. Mary Parker con su enfoque humanista y con la participación del empleado su aportación influyo en los estudios organizacionales. Elton Mayo en 1932 promovió que la autoridad se delegara de tal manera que el trabajador tuviera autonomía .

Definiciones:

En relación con el concepto de desempeño laboral, este se entiende como el nivel de rendimiento que demuestra un trabajador al ejecutar las tareas que le han sido asignadas, evaluando con ello la eficacia y la efectividad al ejecutarla (Bohórquez *et al*., 2020). Primero se definirá la palabra desempeño la cual es una palabra que deriva del latín compuesta en tres prefijos (des) que significa de arriba hacia abajo, in hacia adentro, y pigno que puede traducirse como prenda. Según la RAE (2021) define como la acción y efecto de desempeñar o desempeñarse. Por otro lado, la palabra laboral se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada.

Según Chiavenato (como se citó en Chavez, 2017) señala que el desempeño es el comportamiento estratégico del trabajador para alcanzar los objetivos deseados. Kandi *et al. (*2022) refiere que el desempeño laboral es la respuesta al trabajo realizado por los empleados, es el cumplimiento a objetivos en un periodo de tiempo, en donde el liderazgo y la satisfacción juegan un papel importante.

Estudios:

Gutiérrez (2021) analizó los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en Establecimiento de Salud III-1, aplicó el instrumento SUSESO/ISTAS 21 en versión corta, traducido y validado por *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) se observa que existe una relación lineal entre las variables riesgo psicosocial y desempeño por el nivel de significancia (p= 0,005<0.05) con una R= -0.45 revelando que existe una correlación negativa moderada e inversamente proporcional. Lo que quiere decir que a mayor presencia de factores de riesgo psicosocial tendrá un bajo desempeño el personal del laboratorio clínico. De acuerdo con las dimensiones establecidas para la variable riesgo psicosocial como: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensación del trabajo existe una correlación negativa e inversa, a diferencia de la dimensión doble presencia en la que existe una correlación positiva y directa, lo que quiere decir que realizar roles del hogar y trabajo no afectaría en el desempeño del personal de laboratorio

1.2.2. Antecedentes de investigaciones teóricas de las variables independientes (factores psicosociales de la NOM-035)

Las variables independientes considerada para este estudio son los factores psicosociales y para esta investigación se hará uso de los que se encuentran en la NOM 035 mismos que fueron definidos el 23 de octubre del 2018 y publicados en DOF (2019): condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo,

violencia, reconocimiento del desempeño, insuficiente sentido de pertenencia, serán los constructos que se analizaran a detalle y cómo es que inciden en el bienestar laboral y su impacto en el desempeño.

Enseguida se muestran las teorías, definiciones y estudios aplicados de los constructos declarados y la relación con la dependiente:

- **X1: Ambiente de trabajo:**

Teoría:

En 1959 Frederick Herzberg propone la teoría de los dos factores: los influenciados por la satisfacción y los de insatisfacción, los primeros influenciados por la higiene: condiciones de trabajo, colaboración entre colegas, políticas y reglas, calidad de la gestión y el salario y los segundos influenciados por la motivación: los logros el reconocimiento, responsabilidad, contenido de trabajo, oportunidades de crecimiento y el crecimiento personal. (Gutierrez, 2019).

Definiciones:

Según DOF (2018) las define como aquellos peligros y condiciones inseguras e insalubres que exigen al trabajador un esfuerzo para su adaptación. Para Trinidad y Rivadeneyra (2021) las condiciones en el ambiente de trabajo son condicionantes para la satisfacción laboral. Mencionan que estas tienen un impacto en la calidad de vida y en el desempeño.

Con respecto a la forma en que se relaciona con la efectividad organizacional Romero y Rosado (2019), llevaron a cabo un estudio analizando la satisfacción laboral (condiciones de trabajo, condiciones de bienestar laboral y remuneración, liderazgo, superación profesional) y el desempeño, encontrando una correlación mediante un análisis de regresión simple 0.837899 para un P valor de 0.0007 menor que 0.01, por lo que estadísticamente es significativa la relación entre el desempeño y la

satisfacción laboral para un 99 % de confiabilidad. Concluyendo que la relación entre las variables declaradas anteriormente es directa, creciente y relativamente fuerte; por lo que la actuación positiva sobre la satisfacción laboral causa efecto positivo en el desempeño se comprobó que las dimensiones que afectan de manera directa a la satisfacción laboral son las condiciones de trabajo, condiciones de bienestar laboral y remuneración y la superación profesional.

Estudios:

Auccapure (2019) llevó a cabo un estudio analizando las variables de condiciones de trabajo y el desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Cusco en Perú, encontrando que el 95% de confiabilidad según la prueba Chi cuadrado y correlación de Spearman, se afirma que las condiciones de trabajo se relacionan al 46.4% con el desempeño laboral es decir que, a mejores condiciones de trabajo, el desempeño laboral del personal administrativo tiende a ser bueno.

- **X2: Carga de trabajo:**

Teorías:

En 1979, Robert Karasek formula el modelo demanda-control, en donde el control se refiere al cómo se trabaja. Menciona que está compuesto por dos componentes: las oportunidades para desarrollar habilidades y la autonomía para tomar decisiones considerando las pausas y el ritmo. Es en 1988 que Johnson y Hall adhieren el apoyo social el cual tiene dos componentes: las relaciones sociales para el trabajo en equipo, y el grado de apoyo que recibe (Chiang *et al*., 2013).

Definiciones:

Según DOF(2018) las define como las exigencias laborales que por su naturaleza pueden ser cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes impuestas al trabajador y que llegaran a exceder su capacidad de respuesta.

Estudios:

Gallardo *et al.* (2019) desarrollaron una investigación del tipo cuantitativo relacional, con una muestra de 145 trabajadores de una empresa industrial con el fin de analizar la relación que existe entre carga mental y desempeño laboral, encontrando que el valor de Chi2 es de (8,129) el cual se encuentra dentro de los valores límites que son (-13,50) y (+13,50), motivo por el cual se aprueba la H1 la carga mental si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa industrial.

- **X3: Control sobre el trabajo:**

Teorías:

En 1979 Robert Karasek formula el modelo demanda-control en donde el control se refiere al cómo se trabaja y dice que está compuesto por dos componentes: las oportunidades para desarrollar habilidades y la autonomía para tomar decisiones considerando las pausas y el ritmo. Es en 1988 que Johnson y Hall adhieren el apoyo social el cual tiene dos componentes: las relaciones sociales para el trabajo en equipo, y el grado de apoyo que recibe (Chiang *et al.*, 2013).

Definiciones:

Para DOF(2018) el control sobre el trabajo aplica solamente cuando el proceso o bien el trabajador debidamente capacitado, con las habilidades y conocimientos tiene la autonomia para actuar y tomar decisiones sobre la actividad realizada. Cuando se carece de dichos elementos se convierten en un factor de riesgo.

Estudios:

Chiang (2013) llevo a cabo un análisis en centros de salud urbano y rural chilenos con 141 trabajadores, utilizando el instrumento contendido de trabajo, en el cual analizo las variables control laboral, autoridad de decisión, utilización de habilidades y su relación con el desempeño laboral. Apoyándose

del modelo Karasek, obtuvo que: Si existe una correlación moderada y una relación significativa con respecto al desempeño. Para el área rural: decisión Rho=0.23, control laboral Rho=0.28, utilización de habilidades Rho=0.28, mientras que para los centros urbanos obtuvo: decisión Rho=0.39, control laboral Rho=0.49, utilización de habilidades Rho=0.44

- **X4: Jornada de trabajo:**

Teoría:

Stacy Adams en 1965 propone la teoría de equidad la cual se centra en tres relaciones: esfuerzo-desempeño, desempeño-recompensa, recompensas- metas personales. Esta teoría hace una evaluación de la percepción del empleado que en ocasiones trabaja largas jornadas esperando sea retribuido para cubrir sus necesidades y cuando lo anterior no sucede y la remuneración es igual que el empleado que trabajo menos es cuando se percibe un tema de injusticia, impactando en el desempeño, perdiendo el sentido, generando un sentimiento de insatisfacción (Gallegos *et al.*, 2020).

Definiciones:

En su última reforma la LFT (2022), define la jornada laboral como el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios, estableciéndose la jornada sin exceder la duración máxima de ocho horas diurna, siete nocturna, y siete horas y media para la mixta, concediendo media hora por lo menos para descansar, así mismo menciona que se podrá extender la jornada siempre y cuando no se excedan las tres horas diarias ni de tres veces en una semana. El DOF (2018) menciona que exceder la jornada laboral es la exigencia que se hace al trabajador para laborar largas jornadas, sin pausas, ni descansos establecidos, con una constante rotación de turnos, rebasando lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

Estudios:

Mullens & Laurijssen (2024), llevaron a cabo un estudio longitudinal en 60 trabajadores, reduciendo la jornada laboral en una empresa de Bélgica, en

el periodo analizado se logró comprobar que aquellas mujeres que trabajaron menos horas tuvieron un impacto en el bienestar laboral comparado con aquellas que trabajaban una jornada completa, el impacto en el bienestar laboral también se debió a la mejoría de la vida fuera del trabajo con un valor de $p < 0.01$, así como, el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar con un valor de $p < 0.05$.

- **X5: Interferencia trabajo familia:**

Teoría:

Greenhaus y Beutell en 1985 establecieron que el conflicto trabajo-familia se puede presentar basado en: el tiempo, la tensión y el comportamiento (Erdirençelebi *et al.*,2022). Gutek, Searle y Klepa en 1991 propusieron el modelo de las expectativas de roles en el cual mencionan como puede influir el género en conflicto trabajo-familia (López, 2020).

Definiciones:

El conflicto trabajo-familia se presenta cuando las responsabilidades en el rol familiar entran en conflicto con el laboral (Erdirençelebi *et al.,*2022). Según DOF (2018) es la dificultad que presenta el trabajador entre las exigencias personales y las referentes al trabajo, es decir mientras está en su jornada laboral se ve en la necesidad de atender asuntos personales o viceversa, otro ejemplo de ello menciona es laborar fuera del horario de trabajo.

Estudios:

Buitrago y Rodríguez (2020) llevaron a cabo una investigación para analizar la relación que existe entre la interferencia trabajo familia y el desempeño laboral , encontrando una asociación negativa y significativa, el estudio se llevó a cabo con una muestra de 385 participantes 64% mujeres y 36% hombres, pertenecientes a una escuela de en Colombia, una de las dimensiones utilizadas para el desempeño fue: trabajar más de lo requerido, utilizaron una regresión lineal para predecir los problemas del desempeño y

se encontró que las variables introducidas en el modelo de regresión lineal para determinar los problemas de desempeño laboral explicaron significativamente el 12 % de la variable criterio con un valor de F=2.038, p=0.02.

- **X6: Liderazgo:**

Una de las teorías más reconocidas con respecto al comportamiento humano en las organizaciones es la de (McGregor, 1960) su teoría X y Y en la cual menciona que la concepción que los responsables tengan sobre los equipos es condicionante en el estilo de dirección.

Teoría:

Alcázar (2020) menciona que en la evolución del Liderazgo las primeras investigaciones estaban enfocadas en las características personales a esta se le conoce como teoría de rasgos, en la cual se planteaba que había rasgos característicos de los lideres por ejemplo carismáticos, entusiastas y valientes, posteriormente paso a la teoría conductual la cual se menciona que el individuo puede aprender a ser líder y que la diferencia entre ambas es que la de rasgos menciona que un líder nace no se hace.

Definiciones:

Alcazar (2020) lo define como el proceso mediante el cual se tiene influencia en un grupo de individuos para lograr un fin.

DOF (2018) señala que puede llegar a ser negativo cuando existen diferencias entre el patrón o, sus superiores y los trabajadores, manifestando actitudes negativas, agresivas, así como escasa o nula retroalimentación al desempeño o al reconocimiento.

Estudios:

Kandi *et al. (*2022) llevaron a cabo un estudio en el cual analizaron el impacto que tiene el liderazgo con el desempeño laboral, mediante un análisis

de regresión simple encontrando una Rsq= 0.73 con un P valor de 0.001 menor que 0.05, por lo que estadísticamente es significativa.

- **X7: Relaciones en el trabajo:**

Teorías:

Es en 1943 que Abraham Maslow introduce su teoría de las necesidades humanas coloca a las necesidades sociales en el tercer nivel de la pirámide (Manjarrez, 2020).

Definiciones:

Según el DOF (2018) son las interacciones que se dan en el ámbito laboral y en su alcance imposibilitan convivir con otros compañeros para la solución de problemas, trayendo consigo además nulo o poco trabajo en equipo, así como el incumplimiento a metas u objetivos.

Estudios:

Quispe (2021) realizó un análisis en instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua-2019 del tipo no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal para analizar la variable compañerismo con el desempeño laboral de docentes. Encontrando para relaciones interpersonales un valor de rho=0.894, la cual es una relación fuerte, así mismo, en el análisis bilateral de la significancia

- **X8 Violencia**

Teorías

Dentro de las teorías del comportamiento humano y evolutivo se tiene una de las mayores aportaciones y es la de Charles Darwin en 1859 en la que descubrió que la naturaleza en su lucha diaria frenaba la expansión genética de las especies y en esta misma lucha es que sobrevivían los mejores (Montoya, 2006).

Definiciones:

El DOF (2018) refiere que esta se puede presentar mediante:

- El acoso, psicológico: sucesos que se presentan de manera frecuente y dañan la dignidad o integridad del trabajador, actos que pueden presentarse como insultos, devaluación, rechazo, indiferencia por mencionar algunos.
- Hostigamiento: conductas verbales, físicas o ambas que mediante el ejercicio del poder o posición laboral se manifiestan contra un trabajador.
- Malos tratos: humillaciones, insultos ridiculizaciones o burlas, realizadas de manera constante hacia un trabajador.

Estudios:

Velázquez y Diaz (2020) la violencia en el ámbito laboral puede manifestarse en dos formas principales: por un lado, mediante conductas agresivas dirigidas hacia el trabajador, tales como el maltrato físico y verbal, hostigamiento y acoso sexual; y por otro, a través prácticas de discriminación e inequidad, como salarios insuficientes, limitaciones en el acceso a los servicios de salud y exclusión de programas de apoyo social, entre otros.

Mendez y Gonzalez (2021) llevaron a cabo un estudio para analizar los factores de riesgo psicosocial con el bienestar laboral, en la industria automotriz en la región Laja-Bajío, en el estado de Guanajuato, México. Concluyendo que existe una relación significativa y negativa del factor Violencia con el bienestar laboral en el caso de personas con problemas personales, reportando con una $\beta = -0.277$ con un valor de $p < .042$.

Palma et al. (2022) llevaron a cabo un estudio con 1023 funcionarios en tres hospitales públicos chilenos para probar la relación en la siguiente hipótesis: El nivel de exposición a la violencia laboral se relaciona directamente con el bienestar laboral, concluyendo que se tiene un efecto negativo y significativo. con una ($\beta = -0.36$, $p < 0.001$) concluyendo que a mayor violencia menor bienestar laboral.

- **X9 Reconocimiento**

Teoría:

A finales de los años cincuenta Frederick Herzberg dentro de los factores motivantes o satisfactores menciona el reconocimiento (Gutierrez, 2019) considerado un factor motivador relacionado con la actividad que desarrolla que, al no estar presente no causa insatisfacción, pero si esta presente puede mejorar la estima del individuo (Madero, 2020). Es en 1943 que Abraham Maslow introduce su teoría de las necesidades humanas y coloca al reconocimiento como una necesidad secundaria dentro de su pirámide (Manjarrez, 2020).

Definiciones:

Manjarrez (2020) cita que el reconocimiento forma parte del ser humano el cual busca estatus, logros, y el ser reconocido.

El DOF (2018) refiere que es reconocer y comunicar los logros que superan lo esperado por un trabajador, cuando se carece de ello es que se presenta el riesgo psicosocial.

Estudios:

Manjarrez (2022) llevó a cabo un estudio descriptivo con el propósito de diagnosticar el reconocimiento y su influencia en el desempeño laboral en hoteles del Cantón Quevedo Ecuador. Los resultados muestran que el factor reconocimiento laboral, se desglosa de la siguiente manera: 37% reciben reconocimiento de algún tipo, 34% recibe reconocimiento algunas veces, 3% manifestó que no recibe ningún reconocimiento y 16% mencionó que siempre es reconocido y el tipo de incentivo es la promoción a un puesto de mayor jerarquía y relacionándolo con el desempeño laboral.

- **X10 Sentido de pertenencia**

Teorías:

Este término conocido en la lengua inglesa como *engagement,* se debe a un estudio relacionado con el lado positivo del burnout desarrollado a inicios de 1990 por William Kahn, quien acuñó el término para expresar el compromiso emocional de las personas con su trabajo (Vargas y Estrada, 2022). Kahn plantea entre sus elementos: el vigor, la absorción y la dedicación.

Definiciones:

El sentido de pertenencia es definido como un estado mental positivo en el que está presente el vigor, la dedicación y la absorción (Marsollier, 2020). Es el resultado de la experiencia y del empleado en todos los momentos de la verdad. Para el DOF (2019) son las acciones que valora el trabajador en una organización, por ejemplo: jornadas laborales conforme a la ley, la capacitación, la definición clara de responsabilidades, la comunicación, el reconocimiento al desempeño, por mencionar algunos.

Estudios:

Janayo (2019) desarrolló una investigación con enfoque cuantitativo y correlacional con las variables sentido de pertenencia y desempeño. Con una muestra significativa de 25 sujetos, encontró que existe una correlación moderada y positiva entre el desempeño laboral y el sentido de pertenencia, encontrando que, a mayor sentido de pertenencia del trabajador a la empresa, mejor es su desempeño laboral. En el caso del género femenino la correlación se presenta alta con un valor de r Pearson= .87 significativa en el nivel 0.01 y para el género masculino baja con un valor de r Pearson=0.281 significativa en el nivel 0.01. En el estudio a profundidad realizado, se muestra evidente el compromiso de la mujer hacia la organización al buscar garantizar la manutención en sus hogares.

En esta búsqueda de la interacción de variables independientes con la dependiente se encontró según los estudios que los investigadores han llevado a cabo, la relación de dichos constructos de manera individual, además con ello se podría decir que efectivamente se tiene una relación entre ellas.

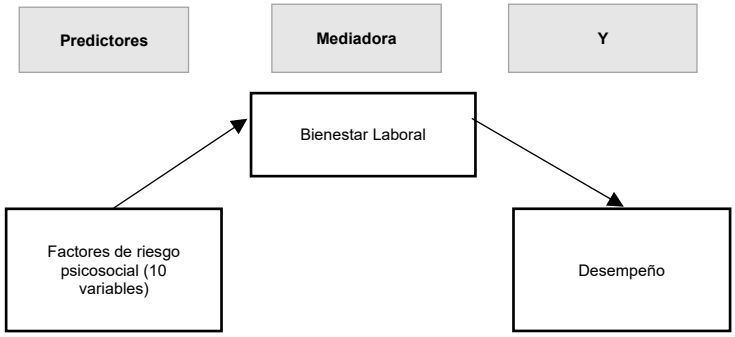
1.2.3. Variable mediadora endógena M= Bienestar laboral

Han pasado más de 10 años desde que se publicó el primer informe mundial sobre la felicidad, y exactamente el mismo tiempo en el que la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la resolución 66/281 en el 2012, en donde se proclamaba el 20 de marzo como el Día internacional de la Felicidad (RSDS, 2023), es en la década de 1970, en la ciudad de Bután que esta resolución da inicio en la cual se reconoce el valor de la felicidad nacional sobre el de los ingresos nacionales y que prioriza la Felicidad Nacional Bruta sobre el Producto Nacional Bruto, este país fue anfitrión de una Reunión de alto nivel sobre "Felicidad y bienestar laboral: definición de un nuevo paradigma económico" durante el sexagésimo sexto período de sesiones de la Asamblea General (United Nations, 2024).

Según la Asamblea General de la United Nations (2024) en dicha resolución se reconoce la relevancia de la felicidad y el bienestar laboral como aspiraciones universales de todo ser humano, así como la importancia de que los gobiernos incluyan políticas referentes al tema, la resolución también subraya la importancia de adoptar un enfoque más inclusivo, equitativo y balanceado en el crecimiento económico, que favorezca el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza, y el bienestar laboral general de todos los pueblos.

En referencia a la importancia que se le ha dado a este tema, es que para esta investigación se utilizará como variable mediadora M (Bienestar laboral), con la cual se pretende validar si ejerce una mediación entre los factores de riesgo psicosocial y el Y (Desempeño Laboral). Véase figura 10.

Figura 10. Esquema general de la relación de variables



Fuente: Elaboración propia.

Teoría:

En las teorías relacionadas al bienestar en el enfoque de la psicología positivista González & Molero (2023) mencionan que uno de los autores más representativos dentro del concepto de bienestar es Martin Seligman, y en su aportación a la psicología introduce el concepto psicología positiva mediante el modelo asociado al bienestar al que llamo PERMA, acrónimo en el cuál mide la positividad, el compromiso, las relaciones, el significado y el logro.

El modelo PERMA se relaciona a la variable de estudio dado que en su acrónimo considera aspectos que se asocian al bienestar del individuo.

Definiciones:

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, el bienestar ha sido conceptualizado como un constructo central para comprender la experiencia laboral. Blanch et al. (2010) sostienen que su estudio se ha desarrollado principalmente en relación con el contexto de trabajo. En la misma línea, Caballero y Nieto (2015) plantean que el bienestar laboral se vincula estrechamente con la calidad de vida en el trabajo y con la promoción del desarrollo humano integral, especialmente ante problemáticas como la precarización salarial y el aumento sostenido de la insatisfacción laboral.

El bienestar no constituye un concepto reciente. De acuerdo con De Jesús y Santiago (2021), este término se encuentra intrínsecamente ligado a

la condición humana y, con el paso del tiempo, ha adquirido mayor relevancia en el ámbito de las relaciones interpersonales.

En el ámbito laboral, Martínez et al. (2022) conceptualizan el bienestar como el nivel de satisfacción que experimenta el trabajador dentro de su entorno de trabajo. Esta percepción se encuentra influida por diversos factores, entre ellos las relaciones interpersonales en el trabajo, las posibilidades de promoción, la motivación y las condiciones laborales.

Y es durante la pandemia de COVID-19, que el bienestar cobró mayor relevancia, ya que además de la salud física, la salud mental pasó a ser una prioridad. El confinamiento generó preocupación por su posible impacto negativo en la salud psicológica, especialmente en personas con padecimientos previos (ONU, s.f.).

De acuerdo con El Economista (2021), el bienestar laboral se convirtió en una de las principales prioridades en el contexto de la nueva normalidad. En el caso de México, se señala que una de las estrategias para promoverlo es la implementación de la NOM-035.

Estudios de la Relación los predictores variable mediadora "Bienestar Laboral y (Y) su Desempeño.

Obrenovic *et al.* (2020) llevaron a cabo un estudio empírico, en la empresa Bahrein en China, tomando en cuenta una muestra de 277 empleados. En el modelo estructural, se probaron las relaciones entre el conflicto trabajo-familia, el bienestar laboral, la seguridad psicológica y el desempeño laboral.

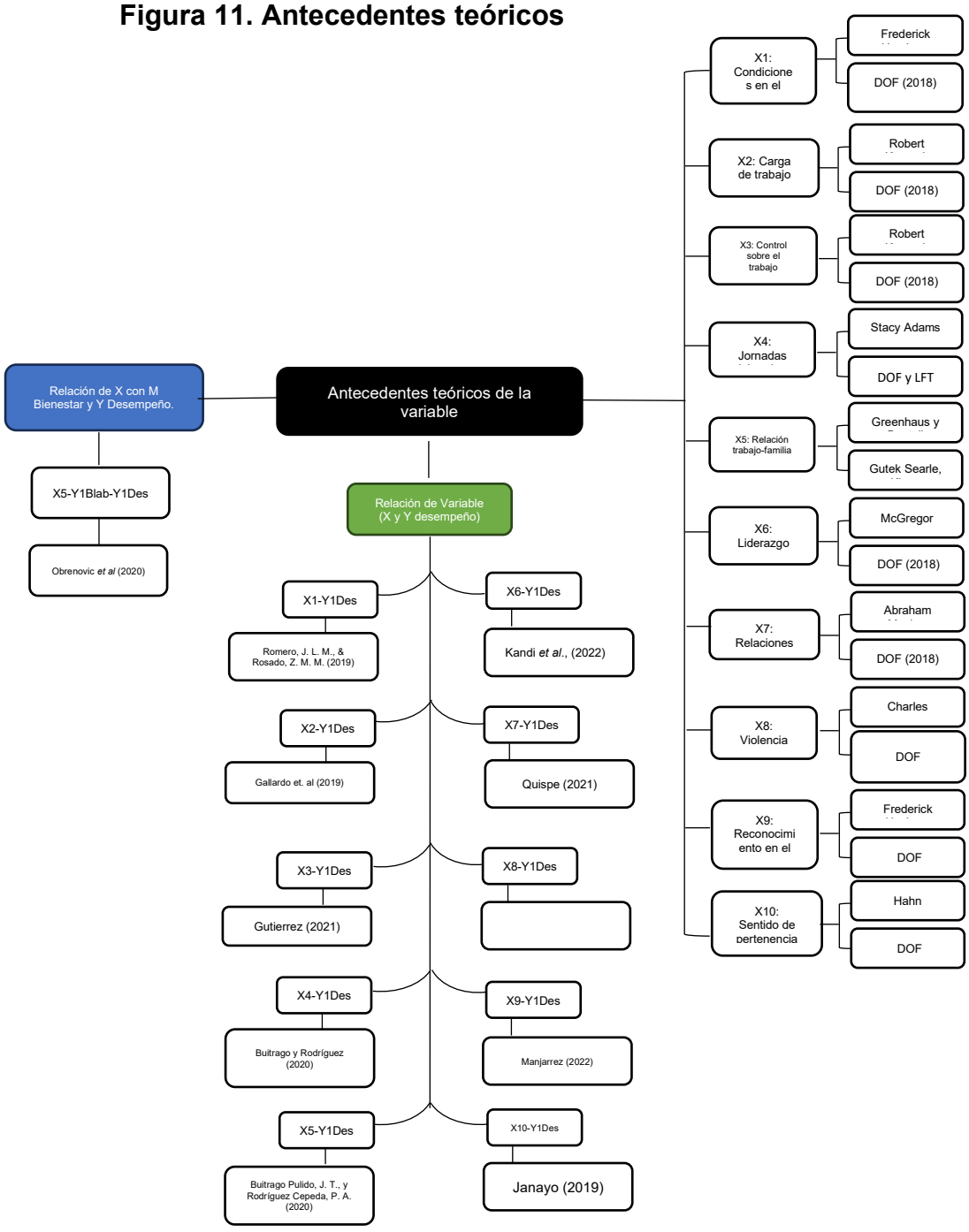
El Análisis Factorial Confirmatorio con estimación de máxima verosimilitud se realizó utilizando el software SPSS SEM AMOS versión 23. La prueba de mediación indicó que el conflicto trabajo-familia tenía una influencia indirecta en el desempeño laboral, cuando el bienestar laboral se

encuentra como mediador. El conflicto trabajo-familia tuvo un efecto directo negativo sobre el bienestar laboral ($\beta = -0,137$; $p < 0,05$) identificando una relación significativa entre el bienestar laboral y el desempeño ($\beta = 0,218$; $p < 0,001$).

La dirección de la relación es negativa con el valor de $\beta = -0,183$ y el alto nivel de significancia confirmado con la prueba bootstrap ($p = 0,004$). Por otro lado, la relación indirecta entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño laboral se reduce cuando el bienestar psicológico sirve como mediador. El valor de sus relaciones es igual a $\beta = -0,059$. Aunque la dirección de la relación indirecta también es negativa, el valor de significancia apenas supera el umbral de $p < 0,05$ ($p = 0,04$). Los resultados del trabajo indican que existe una relación entre el conflicto trabajo-familia y el bienestar laboral, y el impacto del conflicto trabajo-familia en el bienestar laboral demuestra que los empleados tienen más probabilidades de estresarse con una interacción negativa entre el trabajo y la familia.

1.2.4. Gráfica de los antecedentes teóricos

Figura 11. Antecedentes teóricos



Fuente: Elaboración propia

1.3. Pregunta Central de Investigación

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño, mediados por el bienestar laboral?

1.4. Objetivo General de la Investigación

Analizar los factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño mediados por el bienestar laboral, en las empresas del Clúster Energético de Nuevo León.

1.4.1. Procesos metodológicos de la investigación

1. Analizar los antecedentes del problema a investigar.
2. Revisar el marco teórico: teorías e investigaciones aplicadas que den sustento teórico a las variables.
3. Elaborar un instrumento para la medición de las variables.
4. Validar el instrumento y aplicarlo a la población seleccionada (muestra representativa).
5. Analizar los resultados estadísticos que muestren la aceptación o rechazo de las hipótesis.
6. Redactar las conclusiones, recomendaciones e investigación futura.

1.5. Hipótesis General de Investigación

Las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, la interferencia trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, la violencia, el reconocimiento en el desempeño y el sentido de pertenencia son los factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño mediados por el bienestar laboral.

1.6. Metodología

Este estudio es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional y explicativo. El diseño es no experimental-transversal. La población de

estudio son las empresas de energía, el sujeto de estudio son los responsables en todos los puestos de estas empresas, ya que la norma así lo exige. El estudio se llevará a cabo con una muestra no probabilística por conveniencia.

1.7. Justificación de la Investigación

1) Aportación teórica:

La investigación se justifica teóricamente con la presentación de diversas teorías, definidas e investigaciones aplicadas de la variable dependiente desempeño y bienestar laboral, así como las variables independientes: condiciones en el ambiente de trabajo, carga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, jornada de trabajo, interferencia en la relación trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento al desempeño, insuficiente sentido de pertenencia. Se realizó una búsqueda exhaustiva encontrando pocos estudios relacionados al estudio de estas variables, por lo que esta investigación aportará en la relación de estas variables y en el contexto mexicano. Con esta investigación se pretende aportar al conocimiento analizando los factores psicosociales que impactan en el desempeño mediados por el bienestar laboral en empresas del sector energía en Nuevo León, México, haciendo uso de una herramienta cuantitativa de ecuaciones estructurales.

2) Aportación metodológica

Esta investigación se justifica por usar el método científico y por proponer una metodología para la revisión de expertos, usada con el análisis documental de la información, elaboración de una encuesta que ayudara a resolver un problema real del desempeño laboral de las empresas del sector de energía en Nuevo León con la medición de los factores psicosociales.

3) Aportación Práctica Este estudio ayudará:

1) **En las empresas:** Identificando los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador de tal manera que le permita generar acciones puntuales para generar un ambiente laboral saludable, reduciendo el ausentismo y rotación, dar cumplimiento normativo, mejorar la imagen corporativa, atrayendo y reteniendo talento.

2) **A los trabajadores:** Mediante la mitigación de los riesgos psicosociales se podrá mejorar el bienestar físico y mental, así como la satisfacción de trabajar en un entorno que prioriza un clima laboral que le permita mejorar el desempeño laboral.

3) **A la Sociedad:** Reduciendo problemas de salud pública, mayor estabilidad económica mediante empresas más productivas que contribuyen al crecimiento del sector energético, así como la contribución al balance vida y trabajo.

1.8. Delimitaciones del estudio

1) Demográficas: La investigación va dirigida como objeto de estudio a las empresas que participan en el Clúster Energético de Nuevo León. El sujeto de estudio son todos los trabajadores de diferentes puestos de las empresas, ya que lo exige la Norma 035, sin importar, el turno, el puesto que desempeña, el área o departamento (DOF, 2018). Por lo anterior para la muestra se consideran todos los niveles de la organización.

2) Espaciales: Esta investigación se realizará en la zona metropolitana de Monterrey porque es donde se ubican las empresas del Clúster Energético de Nuevo León

3) Temporales: Esta investigación es transeccional, se analiza en este momento no hay delimitaciones temporales.

1.9. Matriz de Congruencia

Tabla 1. Matriz de congruencia

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	FUNDAMENTO TÉORICO	HIPÓTESIS	VARIABLES
¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño, mediados por el bienestar laboral?	Analizar los factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño mediados por el bienestar laboral, en las empresas del Clúster Energético de Nuevo León.	Frederick Herzberg, 1955 Robert Karazek, 1979 DOF: 2016, 2018, 2019 Jhonson y Hall, 1988 Stacy Adams, 1965 Greenhaus y Beutell, 1985 McGregor, 1960 Abraham Maslow, 1943 Charles Darwin, 1859	Las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, la interferencia trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, la violencia, el reconocimiento en el desempeño y el sentido de pertenencia son los factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño mediados por el bienestar laboral.	**Causas: variables independientes** (constructos) X1: Condiciones en el ambiente de trabajo X2: Carga de trabajo X3: Falta de control sobre el trabajo X4: Jornada de trabajo X5: Interferencia trabajo-familia X6: Liderazgo X7: Relaciones en el trabajo X8: Violencia X9: Reconocimiento del desempeño X10: Insuficiente sentido de pertenencia Para determinar su impacto las variables independientes serán relacionadas con la variable mediadora y esta con la dependiente.

Fuente: Elaboración Propia.

Este capítulo abordó los antecedentes teóricos del problema, su importancia para los países, las organizaciones y la sociedad en general, así como las causas y las consecuencias de los hechos, se define la pregunta, el objetivo e hipótesis, la justificación y metodología a seguir.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se muestra el desarrollo de las variables que forman el objeto de estudio y mediante fuentes primarias se han logrado establecer los constructos, su relación, el modelo gráfico y las hipótesis de estudio.

Este marco teórico tiene como finalidad fundamentar la relación de significancia en los constructos que integran riesgos psicosociales, el bienestar laboral y el desempeño. Y conforme a lo planteado por **Whetten** (1989), la construcción teórica se estructura a partir de cuatro componentes fundamentales. En primer lugar, se definirá el **¿qué?**, correspondiente a los conceptos y teorías que sustentan los estudios; en segundo lugar, se aborda el **¿cómo?**, relativo a las relaciones que se establecen entre las variables de análisis; posteriormente, se desarrolla el **¿por qué?**, orientado a justificar los conceptos y las relaciones propuestas; y finalmente, se precisa el **¿quién, ¿dónde y cuándo?**, haciendo referencia a la muestra, el contexto y el momento en que se lleva a cabo la investigación.

2.1 Marco Teórico de la variable dependiente (Y= Desempeño)

Para este estudio se ha seleccionado como constructo dependiente (Y) el desempeño laboral, ya que es un constructo importante para las organizaciones, que contribuye a desarrollar, potencializar, así como aprovechar las capacidades y habilidades de los empleados.

El desempeño laboral se refiere al rendimiento que posee un trabajador al momento de realizar una actividad asignada, evaluando con ello la eficacia y la efectividad al ejecutarla (Bohórquez *et al.*, 2020). Choi *et al.* (2018) mencionan que derivado del desempeño individual las organizaciones suelen clasificar a los empleados para la toma de decisiones como recompensas, incrementos o promociones. Los indicadores de la empresa están ligados a los resultados del empleado, es por ello por lo que las empresas fomentan el desempeño laboral (Ranaweera *et al.,* 2019). Carvajal y Arango (2011)

mencionan que el desempeño es una variable multicausal en la que intervienen factores personales y con respecto a la ejecución de la tarea y ambas generan un resultado.

2.1.1. Teorías y definiciones de la Y1 = Desempeño

- **Teorías**

Las teorías que han sido referente para estudios recientes se puede mencionar las aportaciones de Taylor en 1903 con un enfoque en tareas conocido también como clásico, en 1916 Henry Fayol promovió un enfoque en funciones centralizado en el método, Weber aporta el tema de las jerarquías con su enfoque burocrático, Maslow en 1950 conceptualiza el desempeño desde una perspectiva conductual, Von Newman decía que era necesario medir y evaluar, Bertalanfy en 1960 crea la teoría de sistemas, Peter Drucker en 1954 lo conceptualiza mediante el enfoque de logro a objetivos y resultados, Mary Parker con su enfoque humanista y con la participación del empleado su aportación influyo en los estudios organizacionales, Elton Mayo promovió que la autoridad se delegara de tal manera que el trabajador tuviera autonomía (Ver tabla 2).

Tabla 2. Enfoques de como medir el desempeño en escuelas y corrientes administrativas

Modelo	Conceptualización	Enfoque/ énfasis	Autor
Científico	Aumentar productividad y la única forma de lograrlo, era subiendo la eficiencia de los colaboradores	Clásico/tareas	Frederick W. Taylor 1903
Administrativo	Promovió el intento de aplicar mecanismos científicos, tales como la medición y observación a los problemas de la administración, con intención de lograr mayor eficiencia laboral, centralizando su método en la departamentalización.	Clásico/estructura y funciones	Henry Fayol (1916)
Burocrático	Definió la manera ideal en la cual debe funcionar la burocracia, en base a la división del trabajo, jerarquías de autoridad, selección, reglas, impersonalidad y orientación.	Estructuralista/reglamentación del funcionamiento	M. Weber (1920)
Comportamiento Humano	Se enfoca en relaciones humanas, esta teoría plantea que las iniciativas y motivaciones de un colaborador, se dan en función a sus pensamientos y necesidades sociales. Mayo promovió que la autoridad se delegue, también que el trabajador sea autónomo, promovió las sanciones y las recompensas sociales como incentivos para incrementar los niveles de producción.	Humanista/ Relaciones interpersonales	Elton Mayo (1932)
Comportamiento y motivación humana	Considera desde una perspectiva conductual, él estudió de la organización informal y formal. Siendo esta teoría la que se enfoca en el pensamiento organizacional, considerando también el concepto de organización, el cual se basa en relaciones interpersonales. Identifica al hombre como un ser social e individual.	Conductista / Personas	Abraham Maslow y D. McGregor(1950)
Logro de Objetivos y resultados	Considera a las organizaciones, como un sistema social con razonables objetivos los cuales son alcanzables. La teoría asigna importancia y jerarquía a los conceptos de autoridad, responsabilidad y estructura, además de esto inserta a la comunicación interpersonal, a la dinámica grupal e introduce la idea de un liderazgo y dirección democrática.	Neoclásico y Modernos	Peter Drucker (1954)
Logro de mensurabilidad	Promotores de la Denominada teoría matemática. Este enfoque aparece ante la indispensable necesidad de lograr mensurabilidad. Las organizaciones requieren medir, evaluar y precisar un fenómeno.	Cuantitativo	Herbert A. Simon y J Von Newman. (1955)
Visión Globalizadora	Creador de la Teoría General de Sistemas (TGS). Estableció que el enfoque sistémico se clasificaba en: expansionismo, pensamiento sintético, teleología.	Sistemas	L. Von Bertalanfy y D Katz (1960)
Comportamiento Humano	Se destaca por haber sido la primera persona en pensar en la administración desde un enfoque humanista, sus ideas sobre la participación del empleado influyeron en el desarrollo de estudios organizacionales	Humanista	Mary Parker Follet

Fuente: Elaboración propia basado en Chavez (2017) y Osorio (2018).

La teoría de Peter Druker es la que más se asocia con la variable desempeño en donde el enfoque es el logro de objetivos y resultados del individuo.

- **Definiciones**

Quispe (2021) señala que en el siglo XVI el concepto era conocido por el registro de las actividades que desarrollaba la persona, luego el concepto evoluciona y es a través de etapas como el control en el rol desempeñado, la evaluación para medir el desempeño de la tarea encomendada frente a los logros obtenidos, para finalmente convertirse en un concepto de diferentes enfoques beneficiando tanto al trabajador como al jefe.

Por su parte, Murphy en los años 90s (como se citó en Salgado & Cabal, 2011) menciona que el desempeño es una serie de comportamientos que son importantes para los objetivos de la organización, ellos también hacen referencia a las principales aportaciones de Campbell quien define el desempeño como la agrupación de habilidades mentales, físicas y sociales y actitudes interpersonales propias del individuo, relevantes para el cumplimiento de las metas institucionales.

Después Chiavenato en el 2007 (como se citó en Chavez, 2017) señala que el desempeño es una conducta estratégica del trabajador para alcanzar los objetivos deseados. Por su parte Carvajal y Arango (2011) lo ven como una acción orientada a un resultado, es decir, algo visible, verificable y adaptable, es una serie de comportamientos observables manifestados por una persona.

Continuando con Gallardo *et al.* (2019) señalan que es la manera real de actuar de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso de salud/enfermedad de la población, el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Ahora bien, Alvarado y Pinduisaca (2019) establecen que es la capacidad de un colaborador para realizar

actividades que permitan cumplir con un objetivo, mediante el fortalecimiento de habilidades, competencias y estrategias a través del comportamiento y la conducta del trabajador con relación con las diferentes tareas que deben cumplir durante el desarrollo de su ejercicio profesional.

Por su parte, Bautista *et al.* (2020) lo definen como las respuestas conductuales operativas realizadas por los trabajadores para el cumplimiento de metas propuestos, acorde al éxito de las empresas. Así como también concluye que el desempeño se ha estudiado de diversas maneras, en una primera etapa se le llamó descripción de puestos, después pasó a ser una herramienta para medir la productividad de cada puesto, actualmente es la piedra angular para medir la efectividad y éxito de las organizaciones.

Otra definición es la de Castro & Delgado (2020) quienes refieren que es la eficiencia el elemento número uno de la organización a cubrir en cuanto a las principales necesidades que se requiere: logro de metas organizacionales, competitividad (habilidades y capacidad laboral), personal altamente motivado y capacitado, balance vida y trabajo, ética corporativa, política y un trato justo.

Por último, Quispe (2021) quien menciona que es una serie de atributos y factores que interactúan con la estructura, las exigencias laborales y el cumplimiento de objetivos con el propósito de definir patrones de comportamiento basado en competencias y metas, de tal manera que se pueda dar cumplimiento a las metas, así como utilizar los recursos eficientemente.

Recientemente El Saeed et al. (2025) mencionan que el desempeño son las acciones o comportamientos bajo el control del individuo que contribuyen a los objetivos de la organización y que pueden medirse según el nivel de competencia del individuo.

Dado las definiciones anteriores, para este estudio la variable desempeño se define como la capacidad de un colaborador para realizar actividades que permitan cumplir con un objetivo establecido (Alvarado y Pinduisaca, 2019). Que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (Bautista *et al.,* 2020).

2.1.2. Investigaciones aplicadas de la variable desempeño

En cuanto a las investigaciones encontradas, se tiene el estudio de Wahab & Tatoglu (2020) quienes realizaron un estudio para examinar el impacto del bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores en las empresas manufactureras de Malasia, participaron 213 trabajadores de empresas manufactureras, utilizando modelos de ecuaciones estructurales de AMOS. Encontraron los siguientes valores (β= 0.20 y P<0.05). Concluyendo que, a mayor bienestar laboral, mayor desempeño.

Después se encontró el estudio de Obrenovic *et al.* (2020) quienes realizaron un estudio empírico, en la empresa Bahrein en China, tomando en cuenta una muestra de 277 empleados, en el modelo, se probaron las relaciones entre el bienestar laboral y el desempeño. Utilizando el software SPSS SEM AMOS versión 23. Identificado una relación significativa entre el **bienestar laboral y el desempeño** (β = 0,218; p < 0,001). La dirección de la relación es negativa con el valor de (β = −0,183) y el alto nivel de significancia confirmado con la prueba bootstrap (p = 0,004).

Mas reciente se tiene a Wong *et al.* (2022) quienes desarrollaron un estudio entre 313 maestros de Hong Kong durante la pandemia de COVID 19, para conocer la relación del **bienestar laboral** y **el desempeño**. Utilizando SPSS software versión 24, obtuvieron los siguientes resultados: (β= 0.41 y P<0.05) concluyendo que un mayor nivel de bienestar laboral se asocia con un mejor desempeño, particularmente en el caso de las mujeres..

La globalización ha venido a incrementar la competencia a nivel mundial por ello las organizaciones tienen la difícil tarea de transformar las ventajas comparativas en competitivas y uno de los recursos más importantes con los que cuentan, son el talento humano y el gran desafío es lograr la excelencia a través de ello.

Con base en lo anterior, para este estudio se ha seleccionado como variable dependiente el desempeño, si bien es cierto es un concepto típicamente investigado y relacionado con diferentes variables como los estudios de Buitrago y Rodríguez (2020), Kandi *et al.* (2022), Quispe (2021), Janayo (2019) por mencionar algunos. Para las empresas continúa siendo de gran relevancia, ya que es una forma de obtener un mayor aprovechamiento de los recursos, la eficiencia y con ello lograr la competitividad organizacional deseada.

2.2 Marco Teórico y Estudios de investigaciones aplicadas de las variables independientes (factores psicosociales de la NOM-035)

En la revisión de las investigaciones se encontró que en la relación teórica los investigadores consideran la variable de primer orden es decir, los factores de riesgo psicosocial con el bienestar laboral o también suelen considerar solo algunas variables de segundo orden y analizar los factores psicosociales de manera parcial, para esta investigación se tomarán en cuenta las 10 variables que forman parte de la medición de los factores psicosociales señalados en la NOM-035 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, fue definida el pasado 23 de octubre del 2018 y publicados en el DOF (2019).

2.2.1. Variable independiente X1: Condiciones en el ambiente de trabajo

Gallegos (2012) menciona que en el año 1918 Heinrich, Simonds, Grimaldi y Birds proponían un enfoque basado en el análisis y la prevención para los accidentes laborales. Herbert William Heinrich fue quien más destacó y hasta el día de hoy es considerado el padre de la seguridad industrial.

Izaguirre *et al.* (2020) mencionan que las condiciones en el ambiente de trabajo en las que labora un empleado pueden llegar a afectar su bienestar laboral, productividad y los resultados organizacionales. Chiavenato (2011) menciona que es el ambiente en donde el individuo desarrolla su trabajo y donde también está expuesto a riesgos, por lo que su adaptación al medio es importante para su rendimiento y desempeño.

En la LFT (2022) en México, el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) en su artículo 2 se menciona que los centros de trabajo deberán contar con las condiciones de trabajo adecuadas para la prevención de riesgos, lo anterior para garantizar el desempeño de los trabajadores resguardando su vida y salud.

La STPS (2023) menciona que contar con condiciones en el ambiente de trabajo dignas favorecen el compañerismo, el clima organizacional favorable, reduce los riesgos e incrementa el desempeño y la productividad. El art. 2 de la LFT (2022) menciona que contar con condiciones óptimas permiten prevenir riesgos en el trabajo. Gonzalez *et al.* (2019) mencionan que si un trabajador se ejerce sus actividades laborales en óptimas condiciones físicas, mentales, psicológicas, sociales tendrá la capacidad de desempeñarse de la mejor manera, así como realizar cualquier actividad que se le asigne.

a) *Teorías y definiciones de la variable independiente X1: Condiciones en el ambiente de trabajo*

- **Teorías**

En la revisión de la teoría el modelo de causalidad de Heinrich desarrollado en 1931 conocido también como la teoría efecto domino, se menciona que el 80% de los accidentes son generados por acciones de riesgo, 10% por condiciones no seguras y 2% por hechos fortuitos. Dicha teoría identifica 5 fichas de dominó: Entorno social y ascendencia, fallos de la persona, acto inseguro unido a un riesgo mecánico y físico, accidente, daño o

lesión. Heinrich mencionó que retirar una ficha del dominó interrumpe el efecto en cadena y de esta manera, al eliminar uno de los factores se evita la ocurrencia del daño consecuente (Prevencionar, 2019).

La teoría antes mencionada del modelo de causalidades de Henrich se relaciona con la variable condiciones en el ambiente de trabajo ya que busca la prevención de los riesgos.

- **Definiciones: X1 Condiciones en el ambiente de trabajo**

En las definiciones destaca la de Franco (2021) quien señala que a Bernardino Ramazzini (1633-1714) se le considera el padre y fundador de la salud ocupacional, rama con más de un siglo de antigüedad. Hernandez *et al*. (2023) refiere que en el siglo XVIII Bernardino publica su obra más representativa aún vigente en la medicina actual del trabajo.

Así mismo, la INSHT (2017) refiere que derivado de la revolución industrial surge la mecanización y la división del trabajo, pero también el incremento en las tasas de siniestrabilidad y es en el siglo XIX que se dan las disposiciones para resguardar a los trabajadores ante posibles riesgos ocupacionales, así como medidas para reducir accidentes e identificar aquello que pudiera afectar a los trabajadores, y se le identificó como **condiciones de trabajo**. Dicho término engloba tres ámbitos: el medio ambiente llamado así para identificar el lugar en donde se realiza la tarea, las exigencias a la tarea, en el cual se consideran aspectos como: la postura, los esfuerzos y por último la organización, que es la forma en la que se desarrolla la tarea encomendada considerando aspectos como el tiempo, la velocidad y las relaciones.

Es así como la variable condiciones en el ambiente de trabajo ha sido abordada por diferentes autores como Blanch *et al.* (2010) la definen como el conjunto de factores ambientales, materiales, técnicos, económicos, sociales, políticos, legales y organizacionales que condicionan la realización de las actividades y las relaciones laborales. La Universidad Nacional de Colombia

(2009) establece que es el conjunto de variables que determinan la ejecución de una tarea concreta y su entorno en el que se lleva a cabo, considerando que estas variables influirán en la salud del trabajador, en los ambientes físicos, mentales y sociales.

Así mismo el DOF (2018) refiere que son las condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, (2011) menciona que son los aspectos, términos y condiciones de empleo de un empleado, incluye temas como actividades laborales, salud, seguridad, bienestar laboral, vida laboral y familiar.

Otro caso es el de González *et al.* (2019) ellos señalan que son las diversas condiciones que están presentes en el lugar de trabajo y que pueden contribuir directa e indirectamente en la generación de ciertos riesgos que pueden afectar la salud y la seguridad de los trabajadores. Así como Trinidad y Rivadeneyra (2021) que lo definen como las condicionantes para la satisfacción laboral que tienen un impacto en la calidad de vida y el desempeño. Y Lee & Park (2021) quienes refieren que son las condiciones físicas y psíquicas presentes en el lugar de trabajo y la interacción de los empleados con su clima organizacional.

Continuando con Charria *et al. (*2022) menciona que son las cualidades del entorno o ambiente en el que se desarrollan las actividades de trabajo. Finalmente, El fondo de riesgos laborales de la república de Colombia (2023) menciona que es el conjunto de factores internos, externos e individuales que influyen en la ejecución de tareas vinculadas con la producción de bienes, prestación de servicios o generación de conocimientos.

Mientras que para él (INSST) Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, (2024) se refiere al conjunto de características que rodean la realización de las tareas laborales, abarcando aspectos físicos, organizativos

y ambientales que pueden influir en la salud y el bienestar laboral de los trabajadores.

Considerando las definiciones anteriores para esta investigación la variable condiciones en el ambiente de trabajo se define como el entorno en el realizan las actividades laborales bajo normas de seguridad y salud (Charria *et al.,* 2022), en las que se incluyen las condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres (DOF, 2018) que son determinantes para el cuidado físico, mental y social del trabajador (Universidad Nacional de Colombia, 2009).

b) *Investigaciones aplicadas de X1: Condiciones en el ambiente de trabajo.*

En cuanto a las investigaciones encontradas, se tiene la investigación de Ansoleaga *et al*. (2011) quienes realizaron un análisis de estadística descriptiva e inferencial utilizando diferencias de medias, ANOVAS, correlaciones y regresión lineal múltiple, utilizando el software SPSS 17.0, para examinar el impacto de las condiciones de trabajo con el bienestar laboral a una muestra de 80 médicos y 110 enfermeras de la región metropolitana de Chile obteniendo una $\beta = -0.425$ y una $p < 0.000$, concluyendo que entre ambas variables existe una relación significativa.

Así mismo, Millán *et al.* (2017) llevaron a cabo un estudio no experimental de tipo explicativo utilizando SPSS y AMOS para conocer la percepción de las condiciones de trabajo y el bienestar laboral, en 903 maestros que laboran en 32 instituciones universitarias en Venezuela, como resultado obtuvieron que la condición de trabajo impacta directa y de forma positiva al bienestar laboral $\beta = 0.18$; con una significancia de $p < .01$.

También Charria *et al.* (2022) efectuaron un estudio para analizar la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral, participaron 132 profesores de primaria y secundaria de colegios de la ciudad de Cali

(Colombia). Llevando a cabo un estudio correlacional, utilizando paquete estadístico R lenguaje and environment for statistical computing en el cual se encontró una relación directamente proporcional, es decir, a mejores condiciones de trabajo, mejor bienestar laboral con un valor de p=.004.

Por lo tanto, hoy en día, no se han encontrado estudios en el contexto mexicano, así como tampoco desarrollados en el sector energético, razón por la cual en este análisis se considera explorar esta variable bajo el contexto mexicano en empresas de energía, para probar la hipótesis establecida.

2.2.2. Variable independiente X2: Carga de trabajo.

El segundo factor psicosocial de esta investigación es cargas de trabajo y según el DOF (2018) menciona que son las exigencias que se imponen al trabajador y que sobrepasan su capacidad. La norma considera las cargas cuantitativas, ritmos de trabajo acelerado, cargas mentales, emocionales, de responsabilidad, así como las cargas contradictorias o las impuestas al trabajador que pueden exceder su capacidad de actuar o responder.

Sin embargo, cuando se excede la carga de trabajo se pueden desencadenar problemas en el individuo que afectan desempeño (Ponce *et al.,* 2022). Las cargas de trabajo al que se expone el trabajador durante la jornada pueden provocar estrés y agotamiento (Garcia y Carrión, 2018). Se le conoce sobrecarga de trabajo cuando las exigencias sobrepasan las expectativas y los recursos del trabajador (Calongos, 2020).

a) Teorías y definiciones de la variable X2: Carga de trabajo.

- **Teorías**

En 1979 Robert Karasek fórmula el modelo demanda-control en donde el control se refiere al cómo se trabaja y dice que está compuesto por dos elementos: las oportunidades para desarrollar habilidades y la autonomía para tomar decisiones considerando las pausas y el ritmo. Es en 1988 que Johnson y Hall adhieren el apoyo social el cual tiene dos componentes: las relaciones sociales para el trabajo en equipo, y el grado de apoyo que recibe (Chiang *et al.,* 2013).

El modelo demanda-control de Karasek se relaciona con la carga de trabajo en que permite el desarrollo de habilidades y la autonomía como también hacer las pausas que requiere el trabajador para que este no exceda su capacidad de carga laboral.

- **Definiciones:**

En las definiciones para esta variable Trindade *et al.* (2013) llevaron una revisión teórica del concepto en America Latina concluyendo que ha sido utilizado para identificar la relación entre el trabajo y la salud, así mismo destacan las aportaciones de Laurell y Noriega (1986), mismas que predominan en las investigaciones recientes.

En la investigación de Laurel y Noriega referente a la salud-enfermedad en América Latina, mencionan que en los años 60 surge el concepto medicina social o Saúde Colectiva, corriente de pensamiento que postula la necesidad de analizar la enfermedad derivada en el contexto económico. En otra publicación de los mismos autores Noriega *et al. (*2000) mencionan el resultado que ha tenido la globalización y el incremento de la productividad a finales de los 80, donde se presentó un incremento de los riesgos y las exigencias de trabajo, mismos que han repercutido en la salud física y mental de los trabajadores.

Con respecto a la definición de esta variable se tiene la aportación de García y del Hoyo Delgado (2002) quienes mencionan que es el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral, es decir, nivel de actividad mental o de esfuerzo intelectual necesario para desarrollar el trabajo. Del mismo modo, Alcayaga (2016) menciona que es la serie de necesidades psicofísicos que demanda un trabajador durante su jornada laboral. Tradicionalmente solo se consideraba el esfuerzo físico, actualmente también se considera el esfuerzo mental, el cual puede ocasionar fatiga.

Lo anterior coindice con Castellón (2017) quien concluye que es el grupo de exigencias físicas y cognitivas a los que está sujeto el trabajador. Del mismo modo Calderón *et al.* (2018) refiere que es el nivel de exigencia de la tarea y su interrelación con el grado de movilización de las capacidades del individuo para realizar las actividades asignadas. En México el DOF (2018) establece que son las exigencias que se impone al trabajador y que sobrepasa su capacidad: cargas cuantitativas, ritmos de trabajo acelerado, cargas mentales, emocionales, de responsabilidad, así como también las cargas que contradictorias o las impuestas al trabajador que pueden exceder su manera de actuar o responder.

Así mismo, Guzmán y Silva (2019) señalan que es el conjunto de exigencias laborales a los que se somete a un trabajador a lo largo de su jornada laboral y que pueden provocar niveles de estrés. En la aportación de Navarrete (2021) concluye que es un conjunto de diversos factores o demandas tanto físicas o mentales que afectan directamente al trabajador durante su jornada laboral.

Más reciente Calderón (2022) establece que es la ejecución de tareas laborales sometidas a presión significativa medido por las siguientes características: carga física, carga mental, trabajo a turnos, factores de la organización. En la investigación de Villacres y Velásquez (2022) mencionan

que es el desarrollo del que hacer ocupacional el cual exige la organización de tareas y que los trabajadores cumplan con su horario de trabajo.

Mientras que Espinel *et al.* (2022) indican que la carga de trabajo constituye una serie de obligaciones y exigencias afectivas, físicas y mentales. Del mismo modo Comezaquira *et al.* (2022) coinciden que es la relación con el tipo de actividad u oficio que realizan trabajadores, así como del grado de exigencias físicas, mentales y temporales necesarios para realizar las tareas exigidas según su puesto de trabajo.

Para esta investigación, se define la variable cargas de trabajo como las exigencias psico-físicas a las que está sujeto el trabajador durante su jornada de trabajo (García y del Hoyo Delgado, 2002), y que sobrepasan su capacidad (DOF, 2018), desencadenando niveles de estrés (Guzmán y Silva, 2019) afectando directamente a la persona.

b) Investigaciones aplicadas de X2: Cargas de trabajo

En las investigaciones aplicadas, Ansoleaga *et al.* (2011) llevaron a cabo un análisis de estadística descriptiva e inferencial utilizando diferencias de medias, ANOVAS, correlaciones y regresión lineal múltiple, utilizando el software SPSS 17.0 para examinar el impacto de la **carga de trabajo** con **el bienestar laboral** a una muestra de 80 médicos y 110 enfermeras de la región metropolitana de Chile concluyendo que entre ambas variables existe una relación significativa ($\beta = -0.188$ $p < 0.011$)

Después se tiene a Reyes Rojas *et al.* (2018) quienes a través de un diseño mixto en un estudio cuantitativo de 87 cuidadoras de niños con discapacidad en dos regiones (Andina y Caribe) de Colombia, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia llevaron a cabo el análisis de la relación entre las **cargas de trabajo** y el **bienestar laboral** del cuidador, utilizando y el software SPSS , el estadístico t de student para muestras independientes, para el análisis de los datos cuantitativos utilizando el

estadístico Shapiro-Willpara y la prueba de U de Mann-Whitney para identificar la distribución de los datos y el estadístico de Levene, para conocer la homogeneidad de la varianza evidenciando diferencias en el bienestar laboral (t= -1,79) y en sobrecarga del cuidador (t=0.84).

Así también, Sánchez (2020) analizó las variables **carga laboral** y **el bienestar laboral** del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, Perú 2020, llevaron a cabo un estudio cuantitativo de alcance descriptivo, de tipo trasversal y de nivel relacional, utilizando el software SPSS, con una muestra de 75 profesionales de enfermería, se utilizó la prueba Rho de Spearman y según la correlación se halló un valor de 0.722, además de ser significativo (p=0.000). Existe relación directa entre la sobrecarga laboral y el bienestar laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional Dos de Mayo.

En el mismo año Wahab & Tatoglu (2020) llevaron a cabo un estudio para examinar el impacto de las **cargas de trabajo** con **el bienestar laboral** de los trabajadores en las empresas manufactureras de Malasia, participaron 213 trabajadores de empresas manufactureras, utilizando modelos de ecuaciones estructurales y AMOS, encontraron los siguientes valores: (β= -0.26 y P<0.01). Concluyendo que a mayor carga de trabajo menor bienestar laboral.

Otra aportación es la de Esteban *et al*. (2021) quienes llevaron a cabo un estudio de tipo predictivo y transversal. A través de un muestreo no probabilístico intencional en 367 trabajadores (enfermeros, médicos, técnicos en enfermería, obstetras, odontólogos, psicólogos, nutricionistas, entre otros) de ambos sexos en 12 redes de salud de la región de Puno, Perú, utilizando estadísticos descriptivos de las variables de estudio como la media, desviación estándar, asimetría y curtosis, y la t de students, una correlación de pearson y finalmente una regresión lineal múltiple encontrado que no hay diferencias significativas entre varones y mujeres con respecto a las variables de **carga laboral** y **bienestar laboral**, se hallaron correlaciones muy

significativas, con valores de β= 0,239; p < 0,01 concluyendo que la carga de trabajo predice el bienestar laboral.

Y más reciente Charria *et al.* (2022) llevaron a cabo un estudio para analizar la relación entre las **cargas de trabajo** y el **bienestar laboral**, participaron 132 docentes de primaria y secundaria de colegios de la ciudad de Cali (Colombia). Llevando a cabo un estudio correlacional, utilizando paquete estadístico R lenguaje and environment for statistical computing encontrando una relación directamente proporcional, es decir, a mejores condiciones de trabajo, mejor bienestar laboral con un valor de p=.033, concluyendo en su estudio que los docentes tienen una importante carga de trabajo, que se asocia a su bienestar laboral.

A diferencia de las anteriores Wong *et al.* (2022) colocan como variable mediadora el bienestar laboral, para analizar a maestros de Hong Kong durante la pandemia de COVID 19, y así conocer la relación de las **cargas de trabajo, el bienestar laboral y el desempeño.** Utilizando SPSS software versión 24, obtuvieron los siguientes resultados: para la relación cargas y bienestar laboral (β= -0.26 y P<0.01) y para **bienestar laboral** y **desempeño** (β= 0.41 y P<0.05) concluyendo que a mayor carga de trabajo menor bienestar y que éste impacta de manera positiva y significativa en el desempeño en mujeres.

Partiendo de los estudios encontrados al día de hoy, es importante llevar a cabo esta relación entre ambas variables dado que sería de valor agregado para las organizaciones explorar la relación teórica considerando el bienestar laboral como mediador para probar la hipótesis establecida.

2.2.3. Variable independiente X3: Control sobre el trabajo

El tercer factor psicosocial de esta investigación es control sobre el trabajo y según el DOF (2018) se refiere a:

1) El involucramiento de los trabajadores que dado su conocimiento y capacitación puedan participar en la mejora de las condiciones de trabajo,

2) Autonomía para la toma de decisiones, desarrollo de nuevas competencias

3) Proponer mejoras para la solución de oportunidades, participación en el cambio.

Según un artículo publicado por la revista Forbes (2021) menciona que después de la pandemia de COVID-19 los empleados quieren flexibilidad, autonomía y libertad para decidir cuándo y de qué manera trabajar.

a) Teorías y definiciones de la variable X3: Control sobre el trabajo

- **Teorias**

En 1979 Robert Karasek formula el modelo demanda-control en donde el control se refiere al cómo se trabaja y dice que está compuesto por dos componentes: las oportunidades para desarrollar habilidades y la autonomía para tomar decisiones considerando las pausas y el ritmo. Es en 1988 que Johnson y Hall adhieren el apoyo social el cual tiene dos componentes: las relaciones sociales para el trabajo en equipo, y el grado de apoyo que recibe (Chiang *et al.,* 2013).

La teoría antes mencionada de Robert Karasek se relaciona con la variable control sobre el trabajo en que permite el desarrollo de habilidades y la autonomía para decidir sobre cómo y cuándo hacer la actividad a realizar, así como desarrollar habilidades para mejorar el proceso que está a cargo del trabajador.

- **Definiciones:**

El concepto control es un término complejo (Oncins *et al*., 2001) en su análisis propone la definición de Ganster de 1998, mencionando que es la

capacidad que tiene el trabajador para influir en su entorno laboral. Oncins hace referencia que el control tiene conceptos afines pero diferentes, como la predictibilidad, que, a diferencia del primero, éste tiene la capacidad de predecir lo que le exige el entorno, otro concepto relacionado es la autonomía y refiere que según Hackman y Oldman es la libertad e independencia con la que cuenta un individuo para desarrollar su trabajo.

Oncins (2001) hace una recopilación de definiciones de control entre los que cita a Karasek-Theorrell (1981) ellos mencionan que el control es la competencia que tiene el trabajador de decidir modificar una situación. Miller en el mismo lo define como la percepción de un individuo de actuar ante cualquier situación. Seguido menciona a Fisher (1984) quien dice que el concepto es la facultad de influir en el entorno para lograr el objetivo. Un año después, Frese (1985) dice que es tener el impacto sobre el entorno y las tareas a realizar, es contar con información para decidir y cumplir con lo propuesto. Después menciona a Steptoe (1986) quien divide el control en comportamental y cognitivo, en el primero se refiere a la conducta en la que actúa el individuo y el segundo a las estrategias cognitivas que utiliza el individuo.

Sin embargo, la OIT (2013) define también la falta de control y refiere que sucede cada que no se tiene margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos o carece de sentido, cuando no se puede adaptar el horario a las necesidades familiares o no se puede decidir cuándo se hace un descanso.

Más reciente en México, el DOF (2018) establece que el control sobre el trabajo es la posibilidad que tiene el trabajador para influir y tomar decisiones en la realización de sus actividades. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, así como la capacitación son aspectos que dan al trabajador la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Continuando con las definiciones de control, Acosta *et al*. (2020) menciona que es el grado de autonomía para decidir cómo y cuándo hacer el trabajo, posibilidades de desarrollo y participación en cambios organizacionales.

Del mismo modo el Instituto Sindical de trabajo, ambiente y Salud (ISTAS, 2023) menciona que son las posibilidades que los y las trabajadoras tienen de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo, e incluye la autonomía sobre la hora de entrada y salida, la realización de las pausas, las vacaciones y los días libres, y sobre la distribución semanal de los días de trabajo y el alargamiento de jornada.

Ahora bien, por las aportaciones antes mencionadas se define la variable control sobre el trabajo como la posibilidad que los y las trabajadoras tienen de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo (ISTAS, 2023), iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos para influir sobre su trabajo (DOF, 2018).

b) Investigaciones aplicadas de X3: Control sobre el trabajo.

En las investigaciones aplicadas Jui-Chen & Silverthorne (2008) quienes llevaron a cabo un estudio con 310 contadores públicos en empresas de Taiwan, utilizando MANOVA para analizar la relación entre las variables **control sobre el trabajo, el bienestar laboral y el desempeño**; encontrando que el control sobre el trabajo predijo un desempeño negativo cuando no se controló el bienestar laboral (β = -0.186, p, 0,01), presentando un efecto negativo entre la falta de bienestar laboral y desempeño (β = -0.316, p, 0.01) y se redujo de manera confiable después de controlar la variable del control sobre el trabajo, (β = -0,270, p, 0,01).

Por su parte, Luceño *et al.* (2017) aplicaron el cuestionario DECORE a 865 trabajadores de distintas empresas del sector terciario en la Comunidad de Madrid. Posteriormente, se efectuaron diversos análisis factoriales

confirmatorios [procedimiento máxima verosimilitud], para el análisis estadístico se utilizaron los programas SPSS 22 y LISREL 8.8. Los datos fueron preprocesados con PRELIS. En el caso del factor **control sobre el trabajo** y su relación con **el bienestar laboral** se encontró una relación significativa. Con una β = -0.11 y con una significancia de p <.01 Concluyendo que el control sobre el trabajo impacta de manera negativa al bienestar laboral. Respecto al control sobre el trabajo, investigaciones que refiere el autor, indican que una percepción adversa a este, unido a la percepción de altas demandas laborales cuantitativas (horas de trabajo), provoca malestar y empeora la salud en el trabajador.

Así mismo, Beraldin *et al.* (2019) efectuaron un estudio con 138 trabajadores para conocer el impacto del **control sobre el trabajo** y el **bienestar laboral**, en un grupo de empresas filiales italianas con sede en Suecia. Utilizando ecuaciones estructurales SPSS, encontraron los siguientes valores: (β= 0.256 y P<0.05) Concluyendo que a mayor control sobre el trabajo mayor bienestar laboral.

Más reciente Wahab & Tatoglu (2020) desarrollaron un estudio para examinar el impacto del **control sobre el trabajo** con el **bienestar laboral** de los trabajadores en las empresas manufactureras de Malasia, participaron 213 trabajadores de empresas manufactureras, utilizando modelos de ecuaciones estructurales y AMOS. Encontraron los siguientes valores: (β= -0.42 y P<0.01) Concluyendo que a menor control del trabajo menor bienestar laboral.

Sin embargo, en los estudios encontrados los investigadores relacionan el factor psicosocial control sobre el trabajo con el bienestar laboral, mas no con el desempeño, por ello se reconoce como relevante explorar la relación teórica de las tres variables, considerando el bienestar laboral como mediador para probar la hipótesis establecida, como lo hace Jui-Chen & Silverthorne en el 2018.

2.2.4. Variable independiente X4: Jornada de trabajo

El cuarto factor psicosocial de esta investigación es la jornada de trabajo. La regulación del tiempo dedicado a las horas de trabajo es una preocupación antigua de organismos internacionales. En el siglo XIX se reconocía que exceder la jornada laboral podía constituir un peligro para la salud, en 1919 el primer convenio elaborado por la OIT regulaba las horas de trabajo, hoy en día estas normas representan el marco regulatorio (OIT, 2023).

El economista (2023) refiere que realizar pausas en las jornadas de trabajo tiene un impacto positivo en el desempeño ya que incrementa la motivación y disminuye el estrés, menciona que por cada 10 horas de vacaciones que toma una persona su desempeño mejora en un 8 por ciento

a) Teorías y definiciones de la variable X4: Jornada de trabajo

- **Teorías:**

En la revisión de teórica, Stacy Adams en 1965 propone la teoría de equidad, la cual se centra en tres relaciones: esfuerzo-desempeño, desempeño-recompensa, recompensas- metas personales. Esta teoría hace una evaluación de la percepción del empleado que en ocasiones trabaja largas jornadas esperando sea retribuido para cubrir sus necesidades y cuando no sucede y la remuneración es igual que el empleado que trabajo menos es cuando se percibe un tema de injusticia, impactando en el desempeño, perdiendo el sentido, generando un sentimiento de insatisfacción (Gallegos *et al.,* 2020).

Esta teoría de la equidad se relaciona a la jornada laboral ya que hoy en día la equidad en los centros de trabajo es un reto que tienen las organizaciones para dar cumplimiento a la ley federal de trabajo, para dar cumplimiento a los derechos que son las garantías para cuidar al trabajador.

Según Haro *et al.* (2007) refieren que la jornada de 8 horas es el logro más trascendente de la primera mitad del siglo XX, establece que se logró dado la demanda de los trabajadores, primero como solidaridad de la masacre a mineros en Chicago en 1886 y luego por los eventos posteriores a la Primera Guerra Mundial (1914 a 1918); ambos hechos impulsaron en diferentes partes del mundo la jornada de 8 horas, así como el séptimo día de descanso. Enfatiza también que en México es posterior a la declaración de los derechos sociales de 1917 cuando se decide establecer esta jornada, dado que según el superar diariamente este límite podría desencadenar efectos negativos en la salud.

- **Definiciones:**

En las definiciones para esta variable Giraldo (1967) quien define la jornada laboral como el espacio en el que el trabajador está a disposición del patrón ya sea en una jornada diurna o nocturna.

Algo similar establece el DOF (2018) en el que refiere que es la cantidad de tiempo que el trabajador debe dedicar al cumplimiento de la jornada, y esta no debe exceder lo establecido a la LFT. La LFT (2022) definió la jornada laboral como el tiempo que el trabajador está a disposición del patrón para prestar sus servicios. Esta ley establece tres jornadas la diurna con una duración máxima de ocho horas, nocturna de siete horas y la mixta de siete horas y media.

Según Pérez (2020) indica que es uno de los principales factores del contrato de trabajo, por lo que su regulación legal es necesaria, pues se debe establecer limitaciones en el tiempo que cada trabajador dedica a la prestación de sus servicios, para evitar comportamientos abusivos por parte del empleador.

Mientras que el Instituto Sindical de trabajo, ambiente y Salud (ISTAS, 2023) refiere que son las posibilidades que los y las trabajadoras tienen para controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo, e incluye la

autonomía sobre la hora de entrada y salida, la realización de las pausas, las vacaciones y los días libres, y sobre la distribución semanal de los días de trabajo y el alargamiento de jornada.

La definición para este estudio de la variable jornada de trabajo es: Tiempo que el trabajador está a disposición del patrón (LFT, 2022) sin exceder lo establecido por la LFT (DOF, 2018).

b) Investigaciones aplicadas de X4: Jornadas de trabajo.

En las investigaciones aplicadas, Luceño *et al.* (2017) desarrollaron un estudio con 865 trabajadores en Madrid, donde evaluaron la **jornada laboral y bienestar labora**l, aplicando los análisis estadísticos utilizaron SPSS 22 y LISREL 8.8, reportando una β= -0.29 con un valor de $p < .01$ concluyendo que si existe una relación entre ambas variables.

Por su parte Giraldo (2020) quienes llevaron a cabo un estudio con 283,012 trabajadores de empresas de Colombia, donde evaluaron el factor **jornada laboral** con **el bienestar** laboral. Se realizaron dos pruebas de significancia estadística: una no paramétrica, que es llamada prueba Mann-Whitney-Wilcoxon o también prueba de Wilcoxon de suma de rangos obteniendo valores ($\beta = 0.143$, $p < 0.002$) concluyendo que entre menos jornada laboral más bienestar laboral se presenta.

No obstante, en los estudios hallados la relación teórica se lleva a cabo por lo menos con dos variables de las tres que se pretenden analizar en este estudio, por tal motivo, resulta pertinente profundizar en esta relación teórica con el fin de poner a prueba la hipótesis planteada.

2.2.5. Variable independiente X5: Interferencia Trabajo-familia

El quinto factor psicosocial de esta investigación es el trabajo familia. A principios de la década de 1990 a nivel internacional nuevas formas para cumplir con el horario de trabajo se han venido gestionando, entre ellas el horario flexible o tiempo libre (O'Neal *et al.* 2014). La OCDE (2023) menciona

que la capacidad de lograr combinar el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal tienen un impacto para el bienestar laboral, y además se pueden lograr beneficios adicionales a la salud física y mental del trabajador. El DOF (2018) menciona que cuando las actividades familiares o personales se interponen con las responsabilidades laborales surge el conflicto trabajo-familia.

a) Teorías y definiciones de X5: Interferencia Trabajo-Familia

- **Teorías**

En la revisión de la literatura, Gutek et al. (1991) propusieron el modelo de las expectativas de roles en el cual mencionan como puede influir el género en conflicto trabajo-familia (López, 2020). Por otra parte, Khateeb (2021) establece que a través de la historia las teorías que se han formulado con respecto a este concepto son: la del desbordamiento, la del conflicto, la segmentación-integración, de la facilitación del enriquecimiento, de la frontera del límite, la de sistemas, identidad social y la de roles, cada una de ellas con su enfoque y concepción. La teoría del conflicto se relaciona con la variable trabajo-familia ya que es justo cuando estos términos se contraponen, que el trabajador tiene que tomar una decisión y el riesgo se hace presente

- **Definiciones**

Para Greenhaus y Beutell en 1985 (como se citó en Erdirençelebi *et al.,* 2022) establecen que el conflicto trabajo-familia se puede presentar basado en: el tiempo, la tensión y el comportamiento.

En las definiciones Marks *et al.* (2001) cita que es la tendencia a involucrarse completamente en la actuación de cada rol en el sistema total de roles de uno para acercarse al rol del compañero con una actitud de atención y cuidado. Así mismo Kalliath & Brough (2008) establecen que es la capacidad de un individuo para lograr una experiencia satisfactoria en todos los dominios mediante la distribución efectiva de los recursos, como energía, tiempo y compromiso.

También Krings *et al.* (2010) refieren que es el Intento de un individuo de encontrar arreglos de tiempo adecuados y opciones de tiempo que le permitan la mejor coordinación posible de los requisitos de trabajo con los requisitos de tiempo de la vida personal. Según citan Andrade y Landero (2015) el concepto trabajo-familia ha sido de interés desde la década de los 70's, ello se debe al impacto que ejerce uno sobre otro y viceversa.

Lo anterior coincide con Sirgy & Lee (2018) quienes indican que es la capacidad de lograr el equilibrio entre los roles laborales y no laborales que producen un resultado de igual cantidad de satisfacción en los dominios de la vida. En el mismo año, el DOF (2018) establece que como riesgo es el conflicto entre las demandas familiares o personales y las exigencias laborales.

Por su parte, Fung *et al.* (2020) señalan que es la capacidad de las personas para asignar recursos libremente para hacer frente a sus diferentes dominios y gestionar los roles más destacados en sus etapas de vida. Ello coincide con Best & Chinta (2021) quienes indican que es la capacidad de un individuo para alcanzar un equilibrio entre las exigencias laborales y no laborales, especialmente las responsabilidades familiares y de ocio.

Concluyendo, para este estudio la variable trabajo-familia se define como la capacidad de lograr la armonía (Sirgy & Lee 2018), entre las actividades laborales y no laborales (Best & Chinta, 2021).

b) Investigaciones aplicadas X5: Interferencia Trabajo-familia

Feldman *et al.* (2008) relacionaron las mismas variables y utilizaron un diseño no experimental correlacional utilizando SPSS, se aplicó en Caracas, Venezuela, durante el año 2006, participaron 14 empresas donde un grupo de 402 mujeres trabajadoras fueron encuestadas para medir relación **trabajo-familia** y **el bienestar laboral**, se encontró que la relación trabajo-familia está

relacionada con un mayor bienestar laboral y autoestima, así como con menor depresión, ansiedad y síntomas reportados. Reportando una β = 0.244 y un valor (p=0,000).

Otro estudio es el de Maza y Ortega (2014) ellos analizaron 200 profesionistas pertenecientes a posgrado, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, utilizando SPSS con el objetivo de analizar el papel juega el **conflicto trabajo-familia** en el **bienestar laboral**, encontrando un nivel de significancia de p= 0.05 se comprueba la aseveración de que existe interacción entre el conflicto trabajo-familia y el bienestar laboral (p=0,000) con un valor de (Chi cuadrada = 28.84).

A diferencia de los estudios anteriores, Medina *et al.* (2017), relacionaron tres variables, en una investigación del tipo empírico en empresas del sector financiero en España, con una muestra de 1,511 empleados, probaron las relaciones entre el conflicto trabajo-familia, el bienestar laboral, y el desempeño. Utilizando un modelo de ecuaciones estructurales y el software Smart PLS 3.0. La relación directa **conflicto trabajo-familia** no impacta en el **desempeño** (β = .028; P value = 0.154). La prueba de mediación indicó que el conflicto trabajo-familia tenía una influencia indirecta en el desempeño, cuando el bienestar laboral se encuentra como mediador. El conflicto trabajo-familia tuvo un efecto directo positivo sobre el bienestar (β =. 201; Pvalue = 0.000). Encontrando también una relación directa entre el bienestar laboral y el desempeño (β =. 89; Pvalue = 0.000)

Recientemente Obrenovic *et al.* (2020), desarrollo un estudio del tipo empírico, en la empresa Bahrein en China, con una muestra de 277 empleados. En el modelo, se probaron las relaciones entre el conflicto **trabajo-familia**, el **bienestar laboral**, y el **desempeño**. Utilizando el software SPSS SEM AMOS versión 23. La prueba de mediación indicó que el conflicto trabajo-familia tenía una influencia indirecta en el desempeño, cuando el bienestar laboral se encuentra como mediador. El conflicto trabajo-familia tuvo un efecto directo negativo sobre el bienestar laboral (β = −0,137; p<0,05)

Identificando una relación positiva significativa entre el **bienestar laboral** y el **desempeño** (β = 0,218; p<0,001). Por otro lado, la relación indirecta entre el conflicto trabajo-familia y el desempeño se reduce cuando el bienestar laboral sirve como mediador (β = −0,059).

Mientras que Mendez y Gonzalez (2021) llevaron a cabo un estudio para analizar los factores de riesgo psicosocial, en la industria automotriz en la región Laja-Bajío, en el estado de Guanajuato, México, participaron 128 trabajadores, se utilizó el software IBM SPSS v25 empleando regresiones lineales múltiples con método forward stepwise para generar los modelos. Concluyendo que existe una relación significativa y negativa del factor **interferencia trabajo-familia** con el **bienestar** laboral reportando con una β= -.468 con un valor de p < .004.

Al igual, Castro (2022) estudió la relación entre la **interacción trabajo-familia** y el **bienestar** laboral en trabajadores de una empresa de alimentos en Lima. El estudio utilizó un diseño correlacional simple y el programa estadístico Jamovi en la versión 1.2.27., además la muestra estuvo conformada por 83 trabajadores de producción existe una relación positiva y significativa de magnitud baja (r >.20) entre la interacción positiva trabajo-familia con las dimensiones del bienestar laboral.

Al igual que los estudios llevados a cabo por Mendez y Gonzalez en el 2021 y por Castro en el 2022, esta investigación también analizará las variables trabajo-familia, como mediadora se tomará en cuenta el bienestar laboral y su relación con el desempeño, esta relación teórica permitirá sustentar el modelo planteado.

2.2.6. Variable independiente X6: Liderazgo

El sexto factor psicosocial de esta tesis es el liderazgo, variable que ha sido estudiada con el objetivo de aportar valor a la cultura de las organizaciones y de igual manera existe una variedad de definiciones (tabla 3) como personas que quieren definirlo (Carvajal & Arango, 2011).

Teorías y definiciones de la variable X6: **Liderazgo**

- **Teorías**

Para Carvajal y Arango (2011) las teorías que han tratado de abordar el liderazgo, desde el enfoque centrado en rasgos, en comportamientos, en tareas, el camino y meta, el positivo, inspirador y actualmente el transformacional y transaccional. Por su parte Martínez *et al.* (2022) proponen un modelo de liderazgo saludable integral basado en: a) aproximación de liderazgos positivos, b) liderazgo saludable y c) entornos organizacionales favorables.

Tabla 3. Modelos de liderazgo

Modelos de liderazgo	Conceptualización	Autor
Liderazgo de Servicio	Orientado al servicio a los demás, orientado a que el rol de la organización es facilitar la formación de sus miembros para la construcción de un entorno organizacional positivo.	Greenleaf (1977).
Liderazgo Transformacional	Visión del futuro que comparte con el equipo, toma en cuenta diferencias, y actúa como detonante para alcanzar objetivos y metas.	Burns (1978), Yammarino y Bass, (1990).
Liderazgo de Apoyo	Muestra preocupación por las necesidades y preferencias de las personas, brinda apoyo emocional, informativo, instrumental y evalúa a sus seguidores	House (1981) Rafferty y Griffin (2006)
Liderazgo auténtico	Está basado en la reciprocidad y la congruencia del líder, las cualidades que lo distinguen son la confianza, el optimismo, la esperanza, la resiliencia y la fortaleza hacia el desarrollo de sus seguidores	(Luthans y Youssef, 2004); Avolio y Gardner, 2005).
Liderazgo ético	Demostración de conductas congruentes, con la normativa de acciones personales y relaciones interpersonales, así como la promoción de las mismas conductas entre los seguidores a través del refuerzo en la comunicación y la toma de decisiones.	Brown y Treviño (2006)
Liderazgo inspirador	Orientado en el logro de metas, basado en el respeto, el dialogo, la confianza y la transparencia tomando en cuenta las necesidades y acciones de los integrantes	(Joshi *et al.,* 2009) (Salas-Vallina *et al.,* 2020)
Liderazgo saludable	Preocupado por una cultura laboral que promueva la salud, comprometido con la mejora continua, enfocado en la promoción de la salud, los valores, la seguridad y el bienestar laboral.	(Eriksson, 2010), (Franke y Felfe, 2011), (Böhm y Baumgärtner, 2016).
Liderazgo positivo	Se centra en el desarrollo de fortalezas y habilidades de las personas, en el rendimiento individual y organizacional para alcanzar resultados por encima del promedio.	Cameron (2013).

Fuente: Elaboración propia basado en Blanch *et al.* (2016) y Martínez *et al.* (2022).

De las teorías del liderazgo la que se relaciona más con la variable de estudio es el liderazgo transformacional, ya que es tal hecho es justo lo que espera cada trabajador, que a través de un buen líder se logre el cumplimiento de metas y objetivos de la organización.

- **Definiciones**

En las definiciones Toma *et al.* (2020) señala que el concepto liderazgo es igual de antiguo que las civilizaciones humanas, los primeros indicios se encuentran en el antiguo Egipto, seguido de obras chinas y griegas, además señala que en un principio fue abordado desde una perspectiva militar, seguido de la sociológica, más tarde la psicológica y hoy en día el tema sigue siendo de interés y continúa siendo abordado desde diferentes enfoques.

Es hasta finales del siglo XVIII que a partir del capitalismo y el surgimiento de las organizaciones industriales el concepto toma auge para ser estudiado por los científicos y son ellos quienes han determinado que el liderazgo transformacional y el transaccional son por lo general los más usados para explicar las conductas del líder y así como las aportaciones a las empresas (Ordoñez *et al.,* 2017).

Para Bass (1990) es la capacidad de influir en los comportamientos de otros para lograr las metas deseadas. Mientras que para Stoner (2005) es el catalizador para transformar agentes que den resultados a la organización. Mendez (2005) menciona que es la forma en la que los superiores ejercen autoridad, así como la percepción de dicha autoridad por los colaboradores. Para Cheung *et al.* (2017) establece que el desempeño de los empleados es directamente proporcional al liderazgo que perciben de sus superiores.

Sin embargo, el DOF (2018) menciona que el liderazgo puede ser negativo cuándo se presentan diferencias entre el patrón y el trabajador, manifestando actitudes agresivas y/o impositivas; falta de claridad de las funciones en las actividades, y escaso o nulo reconocimiento y retroalimentación del desempeño

Dado que el liderazgo puede ser negativo, Martinez *et al.* (2022) establece que la prevención se logra a través de un liderazgo saludable e integral el cual contribuye al balance entre la salud y el desempeño, la creación de entornos favorables, así como el impacto en las personas y las organizaciones, así mismo menciona que el liderazgo negativo como factor de riesgo psicosocial en el ámbito laboral ha sido abordado desde el enfoque de liderazgo positivo como el saludable.

Según Alcázar (2020) es el proceso mediante el cual se tiene influencia en un grupo de individuos para lograr un fin. Por su parte DOF (2018) hace referencia al tipo de relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, cuyas características influyen en la forma de trabajar y en las relaciones de un área de trabajo. Así mismo Cheung *et al.* (2017) refieren que es cuando el líder motiva, inspira y desafía a los subordinados para lograr un mejor desempeño.

Para Alban y Altamirano (2025) lo definen como el conjunto de actividades por parte de una persona con una posición jerárquica, encaminadas a realizar y dirigir las actividades de otros miembros con el fin de alcanzar metas.

Para este estudio el liderazgo se define como la relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores (DOF, 2018) para lograr las metas deseadas (Bass,1990), que le permiten lograr un mejor desempeño (Cheung *et al.,* 2017).

a) Investigaciones aplicadas de X6: Liderazgo

En las investigaciones con relación a la variable se tiene la aportación de Perilla y Gómez (2017) quienes analizaron la relación entre **liderazgo** y el **bienestar laboral** de empleados de países en desarrollo, participaron 597 empleados de los cuales 278 eran de organizaciones colombianas y 319 mexicanas, utilizando el programa SPSS AMOS 21 donde los resultados

indicaron que el liderazgo se relaciona de forma negativa con el bienestar laboral y que estas relaciones están mediadas totalmente por la confianza en el líder, los resultados confirman la relación de estudios previos entre el liderazgo y el bienestar laboral, con un valor de correlación de (r =.192, p <.107).

También Orozco y Torres (2020) analizaron la relación entre bienestar y los actores de riesgo psicosocial, en una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco. Se llevó a cabo una investigación de corte transversal con diversos cuestionarios. encontrando que la relación **liderazgo** con **bienestar** laboral presenta significancia estadística, (r= -.241; p < .01).

Así mismo, Mendez y González (2021) analizaron los factores de riesgo psicosocial, en la industria automotriz en la región Laja-Bajío, en el estado de Guanajuato, México, participaron 128 trabajadores, se utilizó el software IBM SPSS v25 empleando regresiones lineales múltiples con método forward stepwise para generar los modelos. Concluyendo que existe una relación significativa y negativa del factor **liderazgo** con **el bienestar** laboral en el caso de los varones, reportando con una β= -0.179 con un valor de p < .031.

Otra aportación es la de Mete *et al.* (2022) quienes examinaron mediante un estudio transversal el comportamiento del **liderazgo** percibido en 12,036 residentes médicos de 11 organizaciones de salud pertenecientes al Consorcio Académico de Bienestar Médico, en Estados Unidos podían afectar el **bienestar laboral**, los análisis estadísticos se realizaron en Stata V.15 obteniendo los siguientes resultados: Las personas que calificaron el liderazgo de su supervisor en los terciles superiores en relación con los terciles inferiores exhibieron niveles más bajos de bienestar laboral (18 % frente a 35 % frente a 47 %, $p<0.001$). Concluyendo que los comportamientos de liderazgo percibidos tienen una fuerte relación con el bienestar laboral.

En estudios más recientes está la aportación de Chi *et al.* (2023) quienes estudiaron a 331 empleados en empresas privadas de Vietnam, haciendo uso de SPSS 23.0 y Process V3.4 para evaluar la relación entre el

Liderazgo, el bienestar laboral y el desempeño. El liderazgo tiene una influencia positiva significativa con el bienestar laboral ($\beta = 0.4485$, $p < 0.000$). El **bienestar** tiene una influencia positiva significativa con el **desempeño** ($\beta = 0.4311$, $p < 0.000$). El bienestar laboral al ser incluido en el análisis de regresión del liderazgo transformacional y el desempeño, los resultados son significativas ($\beta = 0.297$; $p < 0.001$), lo que demuestra que el liderazgo transformacional afecta el desempeño al mediar el efecto del bienestar laboral.

En síntesis, el estudio de Chi et al. (2023) evidencia que el liderazgo influye de manera significativa en el desempeño laboral, siendo el bienestar laboral un factor mediador clave en esta relación. Los hallazgos resultan relevantes para el contexto de la presente investigación, ya que permiten analizar cómo las prácticas de liderazgo inciden en el desempeño de los trabajadores a través de su bienestar, contribuyendo así a la validación de la hipótesis planteada.

2.2.7. Variable independiente X7: Relaciones en el trabajo

El séptimo factor psicosocial de esta investigación son las relaciones en el trabajo. Martínez (2017) refiere que hablar de este concepto podría ser un tema que pareciera ser poco relevante por creer que es sencillo y fácil de abordar, sin embargo, sugiere que se le debe prestar atención por esta misma razón. En las organizaciones hoy en día una de las particularidades exigidas en los puestos de trabajo no solo es llevarse bien con los compañeros de trabajo, sino también trabajar en equipo, conviviendo la mayor parte del tiempo en un espacio donde convergen diferentes personalidades y donde se interactúa con diferentes áreas y funciones.

Según el sitio bumerán (2017) los resultados de la encuesta Relaciones en el Trabajo menciona que no es suficiente para crecer en el trabajo dar buenos resultados y cumplir con la actividad encomendada, sino que también es muy importante contar con una buena relación con el jefe para avanzar

laboralmente, el 90% de los encuestados menciono que esta relación tiene un impacto en su vida profesional.

El DOF (2018) menciona que las relaciones negativas en el trabajo pudieran ser la causa del deficiente o nulo trabajo en equipo, así como la imposibilidad de interactuar con otros compañeros para la solución de problemas. El lugar de trabajo es considerado como el segundo hogar para los trabajadores, y es aquí donde también los compañeros y jefes se vuelven una segunda familia, por ello el tipo de relación ya se positiva o negativa tendrá una gran influencia en los comportamientos y el bienestar laboral (Ramírez-Wong, 2019).

a) Teorías y definiciones X7: Relaciones en el trabajo:

- **Teorías**

En las teorías relacionadas a este concepto, en 1943 Abraham Maslow introduce su teoría de las necesidades humanas coloca a las necesidades sociales en el tercer nivel de la pirámide (Manjarrez, 2020). Deci & Ryan (2008) encontraron que dentro de la teoría de la autodeterminación una de las necesidades psicológicas básicas está el contar con relaciones significativas y si tal situación se presenta generara motivación, satisfacción y bienestar laboral.

La teoría que más se relaciona a la variable relaciones en el trabajo, es la de Abraham Maslow, ya que es gracias a las relaciones humanas que se permitirá un trabajo en equipo para el logro de los objetivos organizacionales.

- **Definiciones:**

Argyle y Matan en 1971 (como se citó en Chenche *et al.,* 2023) mencionan que el bienestar laboral tiene que ver con las relaciones interpersonales y las divide en familiares, de pareja y amistad. Para Soria Murillo (2004) cita que es un medio para cumplir con las finalidades de la empresa, siempre y cuando éstas se identifiquen con el bien común. Dato que

coincide con Ferris *et al.* (2009) quienes refieren que es Interacción que se da por entre dos o más trabajadores en una organización, para el logro de objetivos y metas comunes.

En la definición de este concepto, Martínez (2017) refiere que es hasta el siglo pasado que se había dado énfasis a la producción y no al factor humano, señala que en el siglo 30 surge la escuela de Relaciones Humanas y es gracias a Elton Mayo a quien se le atribuye este legado. Por su parte

Martínez (2017) menciona que son aquellas relaciones que se establecen entre al menos dos personas y son parte esencial de la vida en sociedad y en los ámbitos que la sociedad determina.

En el DOF (2018) señala que es la interacción que se establece en el contexto laboral, incluyendo aspectos como la interacción entre compañeros, abarcando aspectos como la solución de problemas, trabajo en equipo, apoyo social.

Para Hancco *et al.* (2021) señalan que es la capacidad que tiene la persona de cooperar y trabajar con sus compañeros, estableciendo una meta a conseguir y organizando el trabajo diario para no entorpecer el desempeño profesional de otros.

Resumiendo, la variable relaciones en el trabajo se define como la interacción que se da por entre dos o más trabajadores en una organización (Ferris *et al.,* 2009). Abarcando aspectos como la solución de problemas, trabajo en equipo, apoyo social (DOF, 2018).

b) Investigaciones aplicadas de la variable independiente X7: Relaciones en el trabajo.

Estudios mencionados Ye *et al.* (2019) en el que utilizaron como variable mediadora el bienestar laboral, aplicado en 11 bancos líderes en el mercado de China con la participación de 466 empleados, haciendo uso de

ecuaciones estructurales SPSS AMOS versión 19.0. En el modelo, se evaluó la relación entre el **conflicto en las relaciones en el trabajo**, el **bienestar laboral**, y el **desempeño**. El conflicto en la relación de trabajo está significativamente relacionado con el bienestar laboral ($\beta = 0.257$, $p < 0.001$, y el **bienestar laboral** con el **desempeño** laboral ($\beta = 0.220$, $p < 0.001$), el efecto del conflicto de relaciones de trabajo se reduce ($\beta = 0.111$, $p < 0.01$) cuando el bienestar laboral se incluye en la ecuación de regresión, lo que indica que la relación del conflicto en las relaciones en el trabajo y el desempeño laboral están mediados en parte por el bienestar.

En las investigaciones con relación a la variable se tiene la aportación de Orozco y Torres (2020) quienes analizaron la relación de los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral, en una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo no experimental con diseño correlacional y de corte transversal con diversos cuestionarios, encontrando que la relación de la variable **relaciones laborales** con **bienestar laboral** presenta significancia estadística ($r = -.260$; $p < .01$).

Así también Méndez y González (2021) analizaron los factores de riesgo psicosocial, en la industria automotriz en la región Laja-Bajío, en el estado de Guanajuato, México, participaron 128 trabajadores, se utilizó el software IBM SPSS v25 empleando regresiones lineales múltiples con método forward stepwise para generar los modelos, cconcluyendo que existe una relación significativa y negativa de **relaciones laborales** con el **bienestar** laboral en el caso de personas despreocupadas, reportando con una $\beta = -0.388$ con un valor de $p < .009$.

Otra aportación es la de He *et al.* (2022) quienes llevaron a cabo un estudio con 279 empleados de China, utilizando SPSS y AMOS 24.0 para analizar las **relaciones laborales** en el lugar de trabajo y **el bienestar** laboral, resultando un efecto positivo significativo en el bienestar laboral de los

empleados con valores de ($\beta = 0.487$, $p < 0.001$). Determinando que a mayor relación laboral con los compañeros mejor bienestar laboral.

Otro ejemplo es el de Siti Khadijah *et al.* (2022) quienes estudiaron la variable utilizando un estudio transversal para una muestra de 272 trabajadores millenials de la industria de servicios corporativos en Malasia. Usando AMOS, paquete estadístico de ciencias sociales (SPSS) y extensión PROCESO MACRO para medir la relación entre las **relaciones laborales** y el **bienestar** laboral obteniendo ($\beta = 0.372$, $p < 0.000$) y determinando que a mayor relación laboral con los compañeros mejor bienestar laboral.

En resumen, el estudio de Ye et al. (2019) se consolida como un referente relevante para la presente investigación, al demostrar el papel mediador del bienestar laboral en la relación entre el conflicto en las relaciones de trabajo y el desempeño laboral. Basado en datos de 466 empleados de bancos chinos, el estudio confirma la importancia de analizar esta variable de forma integrada.

2.2.8. Variable independiente X8: Violencia

El octavo factor psicosocial de esta investigación es la violencia, en el contexto laboral la violencia y el acoso se puede encontrar en los términos: Intimidación, amenazas, abuso, hostigamiento, insultos, excluir a una persona, humillar, abuso de una posición de poder, bromas inapropiadas o burlas, mostrar un comportamiento provocativo (OIT, 2012).

Ros (2013) menciona que la violencia laboral es un problema que atraviesa fronteras, hechos como la intimidación, las amenazas, el hostigamiento, el acoso sexual, los homicidios y suicidios son ejemplo de ello.

El DOF (2018) de acuerdo con la NOM 035, menciona que la violencia se puede presentar mediante:

- El acoso psicológico: como aquellos sucesos que se presentan frecuentemente y dañan la dignidad del trabajador, así como insultos, devaluación, rechazo e indiferencia
- Hostigamiento o mobbing: Son aquellas conductas verbales, físicas o ambas que se manifiestan contra un trabajador.
- Malos tratos: Son humillaciones, insultos, ridiculizaciones o burlas que se presentan de manera continua.

Según la OIT (2021) en su primer instrumento internacional llamado convenio 190 se refiere a la violencia y al acoso como un solo concepto que abarca el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas. Además, reconoce el derecho de todas las personas a un mundo de trabajo libre de ello. Y menciona que se puede manifestar de tres maneras: física, psicológica y sexual.

a) Teorías y definiciones de la variable X8: Violencia

- **Teorías**

En las teorías relacionadas al comportamiento humano y evolutivo se tiene la aportación de la ley de Charles Darwin en 1859, en la que mencionaba que la naturaleza en su lucha diaria frenaba la expansión genética de las especies y en esta misma lucha, sobrevivían las mejores (Montoya, 2006).

Y con respecto a modelos asociados a la violencia laboral se tiene el de Chapell y Di Martino, en el cual se plantea la interacción que se da entre el perpetrador, la víctima y el entorno (Quílez & Icart, 2014). El modelo propuesto por Chapell y Di Martino se relaciona más con esta investigación, porque es, que este modelo esquematiza los factores que pueden desencadenar un episodio de violencia en cualquier lugar de trabajo.

- **Definiciones**

Con respecto a las definiciones la OMS (2002) refiere que es el uso intencional de la fuerza física o poder ya sea de manera amenazante o efectiva, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de provocar lesiones, muerte, daño psicológico, problemas de desarrollo o privaciones.

Al igual que la anterior para la OPS (s.f.) es el uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo.

Así mismo Acevedo (2012) señala que se refiere a todas las formas de agresión verbal, física, psicológica y sexual, que pueden perjudicar la dignidad e integridad de las personas, su salud, además de su posibilidad de acceder, permanecer o ascender en el trabajo. Mientras que el DOF (2018) indica que son aquellos comportamientos actos de acoso, maltrato o intimidación hacia el trabajador y que pueden perjudicar su salud y bienestar laboral.

Datos de la UNESCO (2021) señalan que las primeras huellas de violencia se dan con el sedentarismo de las comunidades humanas y eso se puede observar en los vestigios de yacimientos hace unos 780,000 años. Según señala Marti, (2020) la violencia laboral tomo su auge en los años 70, en los 80 se dio visibilidad al tema, en los 90 los estudios se centraron en la frecuencia y es a principios del siglo XXI que surgen los programas preventivos.

Para la OIT (2021) es una serie de conductas y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de forma repetida, con la capacidad de provocar daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso de género.

Tomando en consideración las definiciones anteriores, para este estudio, la variable violencia laboral se define como los actos de hostigamiento, acoso y malos tratos que se dan en contra del trabajador (DOF, 2012). Que afecte la dignidad e integridad de las personas, Su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral (Acevedo, 2012).

b) Investigaciones aplicadas de la variable independiente X8: Violencia.

En las investigaciones con respecto a la relación de variables se encontró la aportación de Devonish (2013) quien utilizó como variable **mediadora el bienestar** laboral llevando a cabo un estudio con 262 empleados en varias organizaciones de Barbados en la región Caribe, para analizar la relación entre las variables: **Violencia, bienestar** laboral **y desempeño**. La violencia tiene una influencia negativa en el bienestar ($\beta = -0.26$, $p < 0.001$), y el bienestar impacta de manera positiva al desempeño ($\beta=0.13$, $p< 0.001$) concluyendo que el bienestar laboral medio parcialmente la relación entre la violencia y el desempeño.

Así mismo la tiene la aportación de Orozco y Torres (2020) quienes llevaron a cabo un estudio cuantitativo no experimental con diseño correlacional, donde analizaron la relación de los factores de riesgo psicosocial y el bienestar laboral, en una institución gubernamental de Ciudad Guzmán, Jalisco. Se llevó a cabo una investigación de corte transversal con diversos cuestionarios. encontrando que la relación del factor de riesgo **violencia** y el **bienestar** laboral presenta significancia estadística ($r = -.251$; $p < .01$).

Otra aportación en la relación de estas variables es la de Méndez y González (2021) en su estudio analizaron los factores de riesgo psicosocial, en la industria automotriz en la región Laja-Bajío, en el estado de Guanajuato, México, participaron 128 trabajadores, se utilizó el software IBM SPSS v25

empleando regresiones lineales múltiples con método forward stepwise para generar los modelos, cconcluyendo que existe una relación significativa y negativa de **violencia** con **el bienestar** laboral en el caso de personas despreocupadas, reportando con una β= -0.388 con un valor de p < .009.

En el mismo año Méndez y González (2021) llevaron a cabo un estudio para analizar **los factores de riesgo psicosocial** con el **bienesta**r laboral, en la industria automotriz en la región Laja-Bajío, en el estado de Guanajuato, México, participaron 128 trabajadores, se utilizó el software IBM SPSS v25 empleando regresiones lineales múltiples con método forward stepwise para generar los modelos, concluyendo que existe una relación significativa y negativa del factor **violencia** con el **bienestar** laboral en el caso de personas con **problemas personales**, reportando con una β= -0.277 con un valor de p < .042.

La evidencia empírica coincide en señalar que la violencia, como factor de riesgo psicosocial, ejerce un efecto negativo y significativo sobre el bienestar de los trabajadores. Las investigaciones de Orozco y Torres (2020) y Méndez y González (2021) confirman que la exposición a la violencia deteriora el bienestar laboral en distintos contextos organizacionales, mientras que el estudio de Devonish (2013) evidencia que el bienestar laboral no solo se ve afectado por la violencia, sino que además influye positivamente en el desempeño y actúa como un mediador parcial en la relación entre ambas variables. En conjunto, los hallazgos resaltan la relevancia de gestionar la violencia laboral para promover el bienestar y mejorar el desempeño de los empleados.

2.2.9. Variable independiente X9: Reconocimiento

El noveno factor psicosocial de esta investigación es el reconocimiento, según Cuellar (2003) sostiene que el reconocimiento tiene un impacto positivo en el desempeño y este es un factor determinante en el ambiente laboral, así como fuente de bienestar laboral y armonía.

Para Parra (2013) este concepto en el ámbito laboral no es solo otorgar recompensas económicas o entregar premios en especie, se trata de comunicar a los trabajadores que su trabajo es valioso, que aportan significativamente a los procesos y que contribuyen al cumplimiento de metas y logros organizacionales, por ende ellos se sientan tomados en cuenta, menciona que existen diferentes tipos de reconocimiento y que influyen de manera todos son importantes para complementar: individual, público, hablado, espontaneo, general, según quien lo da, centrado en la persona y el material.

En el DOF (2018) se establece que se deberá evaluar por lo menos una vez al año el desempeño de los trabajadores, para reconocer el desempeño, esta acción es la que determinará el reconocimiento o beneficios a los que será acreedor el trabajador. La norma también menciona la importancia difundir los logros y las posibilidades que se tiene de desarrollo.

Para Mezzadri (2021) el reconocimiento laboral no es suficiente con un agradecimiento, el propósito es destacar la trayectoria, reconocer el compromiso y distinguir el esfuerzo. El reconocimiento es uno de los elementos claves en el capital humano y uno de los activos más valiosos para el bienestar laboral (Reyes *et al.*, 2022).

a) Teorías y definiciones de la variable X9: **Reconocimiento**

Teorías

En las teorías relacionadas a este concepto en 1943 Abraham Maslow introduce su teoría de las necesidades humanas y coloca al reconocimiento como una necesidad secundaria dentro de su pirámide (Manjarrez, 2020).

Otra de las teorías según Bell & Martin (2012) que han sido referencia en la literatura desde 1963 es la de la equidad de John Stacey Adams en la cual se menciona la importancia del reconocimiento, así como también la

angustia que sufre un empleado ante la inequidad mismos que pueden ser causantes del abandono organizacional.

Más delante justo a finales de los años cincuenta Frederick Herzberg dentro de los factores motivantes o satisfactores menciona el reconocimiento (Gutiérrez, 2019) considerándolo un factor motivador relacionado con la tarea que, si su ausencia no provoca insatisfacción, pero su presencia puede llevar a un estado superior al individuo (Madero, 2020).

Para este estudio la teoría que se relaciona más con la variable de estudio es la de Frederick Herzberg, en la que se reconocen las aportaciones del ser humano como una de las necesidades que se requieren para motivar al trabajador a continuar haciendo las cosas bien.

- **Definiciones.**

Como origen de este concepto, Franco (2014) cita que derivado de las manifestaciones que se dan durante el siglo XVIII y XIX y con el surgimiento de la industria los trabajadores comenzaron a organizarse en una lucha histórica por reclamar sus derechos, hecho que resulto en la creación de leyes de protección y la noción de que el trabajador merece reconocimiento y protección.

.

Con respecto a las definiciones Parra (2013) considera que es la aportación de criterios para evaluar a una persona, ante las cualidades o las capacidades profesionales. Para Cepeda et al. (2015) es la respuesta que una empresa brinda frente a los comportamientos, esfuerzos y logros alcanzados, por los trabajadores.

Por su parte el DOF (2018) establece que es la evaluación al desempeño que realiza el jefe o supervisor por lo menos una vez al año al trabajador y con la cual se determina los beneficios a otorgar. Definición que coincide con Madero (2019) quien lo define como la evaluación que lleva a

cabo la alta gerencia para reforzar el sentimiento de triunfo del empleado por alcanzar los resultados esperados.

Para Mezzadri (2021) es tomar en cuenta la relevancia de las acciones en virtud de las aportaciones que hace el trabajador a la organización. Con respecto a lo anterior, para este estudio el reconocimiento es la evaluación que lleva a cabo la alta gerencia (Madero, 2019), el jefe o supervisor por lo menos una vez al año, para reconocer el desempeño del trabajador (DOF, 2018).

b) Investigaciones aplicadas de la variable independiente X9: Reconocimiento.

En las investigaciones con relación a la variable se tiene la aportación de Luceño *et al.* (2017) quienes estudiaron a 865 trabajadores en Madrid, donde evaluaron el **reconocimiento** y **bienestar laboral,** aplicando los análisis estadísticos utilizaron SPSS 22 y LISREL 8.8, reportando una $\beta = -0.27$ con un valor de $p < .01$ concluyendo que si existe una relación entre ambas variables.

Otra de las aportaciones es la de Mendez y González (2021) quienes estudiaron los factores de riesgo psicosocial, en la industria automotriz en la región Laja-Bajío, en el estado de Guanajuato, México, participaron 128 trabajadores, se utilizó el software IBM SPSS v25 empleando regresiones lineales múltiples con método forward stepwise para generar los modelos. Concluyendo que existe una relación significativa y negativa del factor **reconocimiento** en el desempeño con el **bienestar** laboral reportando con una $\beta = -0.275$ con un valor de $p < .020$.

En conjunto, los hallazgos destacan la importancia de implementar estrategias de reconocimiento adecuadas para fortalecer el bienestar de los empleados, los estudios coinciden en señalar que la falta de reconocimiento influye negativamente en el bienestar de los trabajadores

2.2.10. Variable Independiente X10: Sentido de pertenencia

El último factor psicosocial de esta investigación es el sentido de pertenencia, para Lirios et al., (2014) menciona que es la mezcla de diferentes aspectos que arraigan a una persona en su lugar de origen.

a) Teorías y definiciones de la variable X10: Sentido de pertenencia

- **Teorías**:

Con respecto a la relación de modelos, Dávila de León y Jiménez (2014) hacen referencia que el modelo utilizado para estudio de este concepto es el propuesto por Mayer y Allen en 1991, en donde se distingue el compromiso afectivo como el que siente el trabajador por la organización, otro ejemplo es el compromiso normativo que es el sentido de obligación hacia la organización y el compromiso de continuación como aquel en el que el trabajador continua en la organización porque necesita hacerlo, en este último diferenciando de la necesidad de continuar por el costo que representa y por falta de alternativas.

Este se relaciona con la variable de estudio sentido de pertenencia, para establecer la situación del trabajador y su compromiso con la organización.

- **Definiciones.**

Se tiene referencia que el origen de este concepto se debe a un estudio relacionado con el lado positivo del burnout en 1990 por Kahn, quien acuñó el término para expresar el compromiso emocional de las personas con su trabajo, plantea entre sus elementos: el vigor, la absorción y la dedicación (Vargas y Estrada, 2022).

En las definiciones Dávila de León y Jiménez (2014) refieren que es la conexión psicológica de los trabajadores con la organización. Para Luque

(2016) es un proceso socio emocional que se presenta como respuesta a elementos del entorno laboral y de las estrategias que diseñan las empresas para mantener la productividad, la motivación y que definen el comportamiento de los trabajadores. Mientras que para Hermosa-Rodríguez (2018) es un estado positivo de motivación laboral, relacionado con el desempeño que incluye tres ejes: vigor, dedicación y absorción. Otra aportación es la de Loor-Vélez & Deroncele-Acosta (2018) quienes consideran que es la integración de lo cognitivo, afectivo y lo valorativo.

Mientras que el DOF (2019) establece que son las acciones que valora el trabajador en una organización, por ejemplo: jornadas laborales conforme a la ley, la capacitación, la definición clara de responsabilidades, la comunicación, el reconocimiento al desempeño. Mas reciente Marsollier (2020) destaca que es el estado mental positivo en el que está presente el vigor, la dedicación y la absorción, es el resultado de la experiencia y del empleado en todos los momentos de la verdad.

Aunado a lo anterior para este estudio, sentido de pertenencia se define como la acción que valora el trabajador en una organización (DOF, 2019), Es el resultado de la experiencia y del empleado en todos los momentos de la verdad (Marsollier, 2020).

b) Investigaciones aplicadas de la variable independiente X10: Sentido de pertenencia.

En cuanto a la relación de esta variable se tiene la aportación de Dávila de León y Jiménez (2014) quienes llevaron a cabo un estudio con 354 trabajadores españoles, mediante un análisis factorial confirmatorio, análisis de correlaciones, ANOVA de un factor y análisis de regresión múltiple utilizando los paquetes de análisis estadístico IBM SPSS Statistics 19 e IBM SPSS Amos 19. Respecto a las variables de el **sentido de pertenencia** y el **bienestar** laboral, se relacionaba de forma significativa con todas ellas: afecto

positivo (r =-.28, p <.01), afecto negativo (r =.25, p <.01+E7). En conclusión, el sentido de pertenencia predice de forma significativa el bienestar laboral.

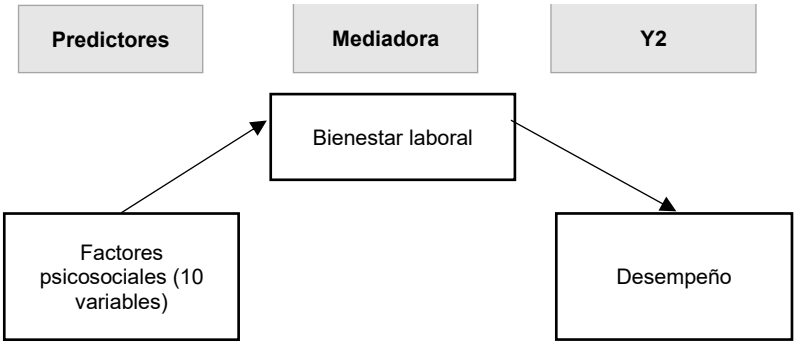
Recientemente otra investigación en relación con esta variable es la de Huamán-Cuya & Torres-Limascca (2023) quienes, mediante un análisis correlacional de diseño no experimental transeccional, participaron 94 empleados del Programa Juntos Unidad Territorial Apurímac en Perú. Utilizando SPSS v27 para la prueba de hipótesis a través del Coeficiente de correlación rho de Spearman. Respecto a las variables de el **sentido de pertenencia** y el **desempeño** se obtuvieron los siguientes resultados (Rho de Spearman =.783, p <.01) determinando que hay una asociación directa entre estas variables.

En conjunto, la literatura analizada coincide en que el sentido de pertenencia desempeña un papel clave en el bienestar y el desempeño laboral. Los hallazgos sugieren que cuando los empleados se sienten parte de la organización, presentan mayores niveles de bienestar y un rendimiento más favorable, lo que subraya la relevancia de promover este vínculo para construir entornos de trabajo más saludables y comprometidos.

2.3 Variable mediadora: Bienestar Laboral

La variable mediadora o variable interviniente es aquella que presenta una aparente relación causa efecto considerando la variable independiente y la variable dependiente (Ato y Vallejo, 2011). Para esta investigación se utilizará como variable mediadora el Bienestar Laboral, con la cual se pretende validar si es que existe una mediación entre las variables independientes, factores de riesgo psicosocial y la variable dependiente Desempeño (fig. 12).

Figura 12. Relación general de variables



Fuente: Elaboración propia basado en Ato & Vallejo (2011).

Durante 1950 la OIT/OMS destacaron la importancia de asegurar los niveles superiores de bienestar físico, mental y social. Desde entonces la psicología en el trabajo ha centrado su interés en la relación del bienestar laboral y el trabajo. Bajo este contexto los términos de bienestar laboral, felicidad, satisfacción, salud, optimismo, así como salud mental, calidad de vida, o experiencia óptima han sido utilizados como sinónimos (Blanch et al., 2010).

Como resultado de lo anterior es que en los últimos años el término bienestar laboral ha estado presente en las organizaciones y dado el auge que ha tomado el concepto, su alcance se ha expandido en los últimos años, de tal manera que se han integrado dimensiones para su estudio considerando un enfoque más holístico. Y yendo más allá del cuidado físico o la seguridad. Según la empresa alemana SAP (s.f) ahora se han agregado dimensiones como el emocional, psicológico, social e incluso el financiero.

En el análisis del concepto Flores *et al.* (2018) señalan que existen dos enfoques para abordarlo: el hedonista que sostiene que el bienestar laboral se trata de vivir a través de las experiencias placenteras a corto plazo situaciones que nos hacen sentir bien en un breve momento y el eudaimónico el cual menciona que el bienestar laboral se logra mediante el potencial humano para lograr algo a largo plazo. Así mismo refiere que el ser humano

a lo largo de la vida ha estado en la búsqueda constante de la auto realización que lo lleve a alcanzar la felicidad y con ello lograr el bienestar laboral.

Por su parte Martínez y Rivera (2019) refieren que se debe considerar el bienestar emocional al hablar del bienestar laboral, y que las organizaciones son responsables de generar estrategias para la promoción de la salud física y mental. Se deben formular estrategias, políticas, programas donde se coloque al trabajador en un lugar central (Quiroz *et al.,* 2020). La ONU (2022) en su objetivo número 3 de desarrollo sostenible establece la importancia de garantizar una vida sana y la promoción del bienestar para todos, como garantía de los derechos humanos.

La empresa Deloitte en el 2020 llevo a cabo un estudio y según en su informe Global Human Capital Trends encontrando que el 80% del personal que había encuestado, mencionó que el concepto de bienestar laboral era una prioridad, calificándolo entre importante y muy importante, concluyendo así que este fue un tema de tendencia mejor evaluada en ese año.

A pesar de ello existe una creencia que el bienestar laboral tiene un impacto en el desempeño, según en su informe Global Human Capital Trends dentro de los hallazgos encontró que: el 94% del personal encuestado considera que el bienestar laboral impulsa el desempeño, otro dato encontrado es que el ROI (retorno de inversión) en el bienestar laboral puede no ser tan fuerte como se espera, encontrando además que el 61% de los encuestados no estaban midiendo el impacto del bienestar laboral con el desempeño y las que si lo median encontraron que el beneficio encontrado giraba en torno a mejorar la experiencia del trabajado (Deloitte, 2020).

Eh aquí la importancia e interés de las empresas para asegurar el bienestar laboral de sus trabajadores, ya que es justo en este espacio donde no solo se producen piezas, se brindan servicios o se cumplen objetivos y metas de la organización, si no también es en este mismo espacio donde el trabajador dedica horas de su vida a desempeñar la función encomendada y

derivado de ello es que cumple sus logros personales, en este mismo espacio y de la interacción con otros vive experiencias positivas o negativas.

El interés por llevar a cabo la relación de estas variables radica en que los factores psicosociales son un concepto reciente en México al igual que el bienestar laboral, si bien es cierto el desempeño es una variable que ya ha sido muy analizada, los estudios encontrados entre las tres son muy pocos o explorados de manera individual, una brecha contundente es que a pesar de que son temas recientes en México, en los estudios encontrados en el contexto internacional tampoco se ha localizado un estudio que relacione todos los factores psicosociales, pues las aportaciones que hacen los investigadores lo hacen de manera particular explorando el impacto que tienen solo algunas variables ya sea con la variable mediadora o con la dependiente, por ello la aportación resultante del análisis de estas tres variables será de utilidad y referencia para otros estudios.

a) Teorías y definiciones de la variable mediadora Bienestar Laboral

- **Teorías**

Dentro de las teorías que se le han atribuido al bienestar en el enfoque de la psicología positivista González & Molero (2023) mencionan que uno de los autores más representativos dentro del concepto de bienestar es Martin Seligman, y en su aportación a la psicología introduce el concepto psicología positiva mediante el modelo asociado al bienestar al que llamo PERMA, acrónimo en el cuál mide la positividad, el compromiso, las relaciones, el significado y el logro.

El modelo PERMA se relaciona a la variable de estudio dado que en su acrónimo considera aspectos que se asocian al bienestar del individuo.

- **Definiciones**

Según el National Wellness Institute (NWI, 2023) el término bienestar tuvo sus orígenes en 1950, gracias al Dr. Halbert L. Dunn, a quien se le conoce como el padre del movimiento por haber dado a conocer el concepto a través de una serie de conferencias y quien sugiere considerarlo como un concepto holístico y multidimensional

En las definiciones del concepto, Paschoal y Tamayo (2008) indican que es la presencia de emociones agradables en el trabajo y la percepción subjetiva del trabajador, que beneficia el desarrollo y la capacidad, al mismo tiempo a alcanzar sus metas de vida. Hecho que coincide con Bojanowska & Zalewska (2015) quien establece que el bienestar laboral es el grado de satisfacción que experimenta el individuo derivado de las experiencias hedónicas y eudaimónicas

Para Caballero y Nieto (2015) el concepto del bienestar toma auge a partir de los años setenta mencionan que este concepto se asocia con la calidad de vida laboral orientada al desarrollo humano integral, debido al inquietante interés por el trabajo poco remunerado y al incremento en la insatisfacción laboral.

Según el Ministerio de trabajo migraciones y seguridad social del gobierno de España (2016) lo considera como el estado del individuo cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad. El grado de bienestar que logra el trabajador derivado de sus funciones. Es producto de un clima laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que impacta en su entorno familiar y social. En el mismo año se tiene a Patlan (2016) quien dice que es el estado afectivo del trabajador según su ambiente laboral, tanto en términos de activación como en grado de satisfacción que experimenta derivado de las funciones que realiza.

Luceño *et al.* (2017) mencionan que a las aproximaciones teóricas del bienestar se les identifica también como la satisfacción, la motivación y el

estrés y que éstas influyen en los factores de riesgo e impactan en la salud y bienestar de los trabajadores.

Para Calderón *et al.* (2017) el bienestar laboral es una experiencia favorable o desfavorable que tiene una persona a partir de los niveles de satisfacción laboral que percibe. Por su parte Luceño-Moreno *et al.* (2017) señalan que es el alto grado de satisfacción, motivación y bajos niveles de estrés. Mientras que para Worku (2017) el bienestar es un paquete completo de beneficios para la comodidad y mejora de los empleados y se posiciona por encima del salario.

Alatalo *et al.* (2018) sostienen que el bienestar es una variable holística, que se relaciona con la salud, la seguridad en el trabajo, y aspectos enfocados en la persona tales como incrementar la motivación, la felicidad, la productividad individual y disminuir el estrés. Martínez y Rivera (2019) mencionan que el bienestar laboral es el cimiento para mantener a los miembros de una organización motivados, productivos y enfocados.

Para la RAE (2022) el bienestar es una palabra que se divide en Bien y Estar, y la RAE la define como el conjunto de requerimientos para vivir bien. Recientemente el National Wellness Institute (2023) menciona que el bienestar es el proceso para lograr el máximo potencial, abarca el estilo de vida, el bienestar mental, espiritual y medio ambiente, es positivo y contribuye a la vida saludable, es multicultural, holístico e involucra múltiples dimensiones.

La definición para este estudio de la variable bienestar es el grado de felicidad en el que el individuo percibe las experiencias hedónicas y eudaimónicas (Bojanowska & Zalewska, 2015), que le permiten estar motivado, satisfecho y con bajos niveles de estrés y que influyen en los factores de riesgo e impactan en la salud (Luceño-Moreno *et al.* 2017), propiciando estar motivado, enfocado para desempeñar su labor y ser productivo (Martinez y Rivera, 2019) beneficiando además su desarrollo,

capacidad y al mismo tiempo lograr las metas de vida (Tamayo ,2008), por lo que debe ser medido de manera holística (Wellness Institute, 2023).

b) Investigaciones aplicadas sobre la variable Mediadora: Bienestar Laboral

En la revisión de las aportaciones y la relación de variables se tiene a Cruz (2022) quien llevó a cabo un estudio cuantitativo de diseño no experimental, y de tipo transversal con 83 trabajadores del centro de salud mental comunitario de Chorrillos, para determinar la **relación de los riesgos psicosociales** y el **bienestar** laboral, se obtuvo un p-valor de 0.049 menor que 0.05 y una correlación de -0.216 inversa y débil, es decir a mayor riesgo psicosocial, menor bienestar laboral, por lo cual se concluye que si existe relación entre el riesgo psicosocial y el bienestar laboral en los trabajadores.

De la revisión teórica de la relación de variables se puede mencionar que en la relación a las variables independientes con la mediadora, se pueden encontrar investigaciones en: Colombia, Venezuela, Chile, Perú, Malasia, Suecia, Madrid ello pareciera ser porque en dichos países el tema ya tiene más años siendo estudiado, en México el tema es reciente y los investigadores mencionan que es importante empezar a generar análisis con respecto al bienestar laboral, ya que después del COVID-19 se catapultó como un tema de interés para el mundo entero. Por esta razón para este estudio es que se toma la decisión de tomar al bienestar laboral como una de las variables de estudio.

En la búsqueda de la relación teórica entre las variables independientes con la dependiente a través de la mediadora, al día de hoy se han logrado identificar estudios en Asia: el de Wong *et al. (*2022) en Hong Kong y el de Obrenovic *et al.* (2020) en China y en sus investigaciones se logra apreciar un análisis parcial de cómo el bienestar laboral media entre los factores psicosociales y el desempeño dado que solo consideran algunos factores de riesgo, se observa una oportunidad para explorar un análisis completo de los

factores de riesgo psicosocial pero en el contexto Mexicano, razón por la cual en este estudio se consideran los 10 factores de riesgo psicosocial que integran la NOM 035.

2.4 Hipótesis Operativas

H1 = El ambiente de trabajo es un factor de riesgo psicosocial que impacta en el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H2 = Las cargas de trabajo son un factor de riesgo psicosocial que incide en el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H3 = El control sobre el trabajo es un factor de riesgo psicosocial que influye en el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H4 = La jornada de trabajo es un factor de riesgo psicosocial que se relaciona con el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H5 = El balance vida y trabajo es un factor de riesgo psicosocial que condiciona el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H6 = El Liderazgo es un factor de riesgo psicosocial que influye en el desempeño mediado por el bienestar laboral.

H7= Las relaciones en el trabajo son un factor de riesgo psicosocial que determina el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H8 = La violencia es un factor de riesgo psicosocial que afecta de manera negativa el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H9 = El reconocimiento es un factor de riesgo psicosocial que influye en el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H10 = El sentido de pertenencia es un factor de riesgo psicosocial que impacta en el desempeño, mediado por el bienestar laboral.

H11= El Bienestar laboral impacta en el desempeño.

- **Modelo esquemático de la hipótesis.**

A continuación, se presentan las expresiones matemáticas que explican la relación de las variables independientes (factores de riesgo psicosocial) con la variable mediadora (Bienestar) y otra ecuación que explica la relación de la variable mediadora (bienestar) con la variable dependiente (desempeño) y sus respectivos errores.

- La primera función explica la relación de los factores de riesgo psicosocial con el bienestar laboral.

$Y_{Bie}=\beta_0 + \beta_1X_1+ \beta_2X_2+ \beta_3X_3+ \beta_4X_4+ \beta_5X_5+ \beta_6X_6+ \beta_7X_7+ \beta_8X_8+ \beta_9X_9+ \beta_{10}X_{10}+ \varepsilon_{Bien}$.

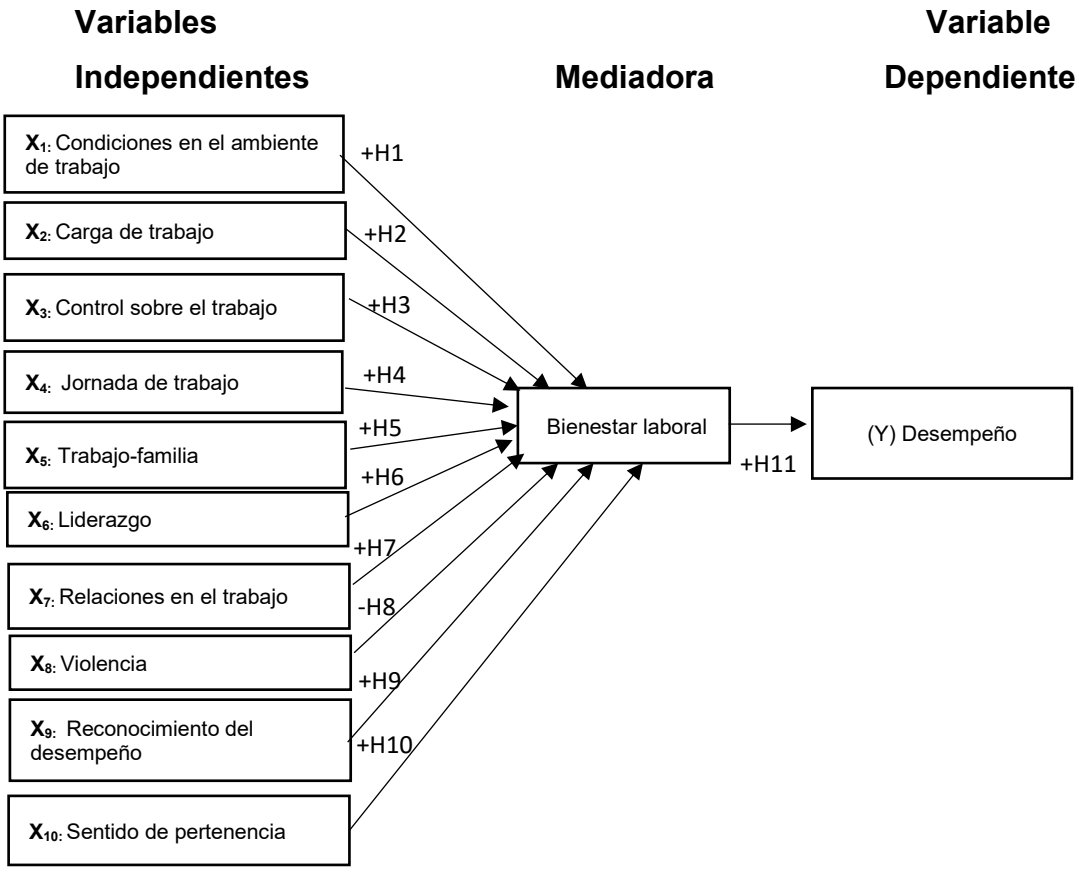
- La segunda función explica la mediación del bienestar laboral con el desempeño, mediante esta función se probará la hipótesis H11.

$Y_{Dlab}=\beta_0 + \beta_{Bien} + \varepsilon_{Dlab}$.

La exploración de las relaciones teóricas entre las variables estudiadas tiene como finalidad verificar empíricamente la hipótesis general de la presente investigación la cual plantea que las condiciones de trabajo, la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, la jornada de trabajo, la interferencia trabajo-familia, el liderazgo, las relaciones en el trabajo, la violencia, el reconocimiento en el desempeño y el sentido de pertenencia son los factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño mediados por el bienestar laboral.

2.4.1. Gráfico de la Hipótesis

Figura 13. Modelo Gráfico de Variables



Fuente: Elaboración propia

2.4.2. Modelo de Relaciones teóricas con las Hipótesis

Tabla 4. Relación Estructural de Hipótesis-Marco Teórico

Referencia	X1: CON	X2: CAR	X3: CTR	X4: JOR	X5; T-FA	X6: LID	X7: REL	X8: VIO	X9: REC	X10: PER	Y1: BIE	Y2: DES
Millán, Calvanese, & D'Aubeterre (2017)	X										X	
Ansoleaga *et al.* (2011).	X										X	
Reyes Rojas *et al.* (2018)		X									X	
Sánchez (2021)		X									X	
Esteban et al. (2021)		X									X	
Ansoleaga *et al.* (2011).		X									X	
Luceño *et al.* (2017)			X	X							X	
Beraldin & Romano (2019)			X								X	
Giraldo (2020)				X							X	
Perilla & Gómez (2017)						X					X	
Orozco *et al.* (2020)						X	X	X			X	
Mendez y Gonzalez (2021)					X	X	X	X	X	X	X	
Dávila de León & Jiménez (2014)										X	X	
Obrenovik *et al.* (2020)					X						X	X
Auccapure (2019)	X											X
Gallardo *et al*. (2019)		X										X
Chiang (2013)			X									X
Buitrago y Rodríguez (2020)					X							X
Kandi *et al.* (2022)						X						X
Quispe (2021)							X					X
Manjarrez (2022)									X			X
Janayo (2019)										X		X
Wahab & Tatoglu (2020)		X	X								X	X
Wong *et al*. (2022)			X								X	X
Castro (2022)					X						X	
Maza y Ortega (2014)					X						X	
Feldman *et al*. (2008)					X						X	
Mete et al. (2022)						X					X	
He *et al.* (2022)							X				X	
Siti *et al.* (2022)							X				X	
Medina *et al*. (2017)					X						X	X
Ye *et al.* (2019)							X				X	X
Chi *et al.* (2023)						X					X	X
Jui-Chen & Silverthorne (2008)			X								X	X
Devonish (2013)								X			X	X
Palma et al. (2022)								X			X	

Fuente: Elaboración Propia

En este capítulo se presentó la relación teórica de las variables de estudio que relacionan a la variable mediadora con la independiente y la dependiente, se mostraron las teorías, definiciones y la definición propuesta para esta investigación, las hipótesis operativas, el modelo gráfico y el modelo de las relaciones teóricas de las hipótesis.

CAPÍTULO 3. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En el presente capítulo se expone la estrategia metodológica adoptada para conducir la investigación de manera ordenada y rigurosa. Se detallan los procedimientos y métodos planificados, los cuales resultan fundamentales para asegurar la validez y el éxito del estudio. Además, se describe el tipo y diseño de investigación seleccionado, así como las técnicas documentales, bibliográficas y de campo aplicadas para la recolección y análisis de los datos que sustentan los resultados obtenidos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

En esta sección se describen los tipos y diseño y con los cuales se llevó a cabo la investigación aplicada, de acuerdo con el estudio de campo.

3.1.1. Tipos de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, según Creswell (2013) refiere que es aquel en el que se lleva a cabo una revisión minuciosa de la literatura donde la teoría es el marco del estudio, después se establecen las preguntas e hipótesis mismas que contienen las variables de estudio, se plantea el problema, se operacionalizan las variables y por último mediante un instrumento se lleva a cabo la recolección, medición y análisis de los datos mediante métodos y herramientas estadísticas.

Hernandez Sampieri *et al.* (2006) coinciden con Creswell al enfatizar que es prioritario el orden y ejecución de los pasos a seguir, es decir todo comienza con la idea y esta se va acotando y delimitando de tal manera que se llega a establecer el problema, los objetivos, las preguntas, para después llegar a la revisión de la literatura, misma que deriva en el marco teórico, se visualiza el alcance, las hipótesis y la definición de las variables de estudio, se diseña un plan para probarlas, se establece la muestra de estudio, se

recolectan y analizan los datos para finalmente determinar los resultados finales.

Como resultado de lo anterior se aporta a la literatura mediante las nuevas teorías, dando respuesta a los cuestionamientos de Qué, Como, Por qué, Quién, Dónde, y Cuándo, y con ello aportar al vacío teórico existente (Whetten,1989). En este estudio se cuenta con una variable mediadora para medir los efectos de la independiente con la dependiente (Creswell, 2013) para esta relación de variables se hará uso de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales.

De los diferentes alcances de investigación, Hernandez Sampieri *et al.* (2006) mencionan que pueden ser:

1. Descriptivo: Especifica rasgos del fenómeno de los factores psicosociales de la NOM-35 aplicados a la industria del sector energético.
2. Correlacional: Su finalidad es relacionar y asociar las variables independientes de los factores de riesgo psicosocial de la NOM-035 con la variable mediadora bienestar laboral y su incidencia en la variable dependiente desempeño.
3. Explicativo: Son aquellos que responden a las causas de los eventos y fenómenos, físicos y sociales que se estudian por lo que se va a explicar cuáles de los factores mejoran el desempeño.

Dado lo anterior, el alcance de esta investigación es del tipo descriptivo, correlacional y explicativo, similar a la metodología usada por Wahab & Tatoglu (2020) en el que analiza el riesgo psicosocial como variable independiente, el bienestar laboral como mediadora y el desempeño como dependiente.

3.1.2. Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación es no experimental ya que no hay manipulación de las variables, ni se están utilizando pruebas más exactas como las médicas, por mencionar un ejemplo. Así mismo, es un estudio

transversal o transeccional porque implica la recolección de datos en un solo corte en el tiempo (Hernández et al., 2014). Las técnicas utilizadas son: la documental, bibliográfica y de campo. Para la documental-bibliográfica se explora lo escrito y publicado en estudios y revistas de alto impacto en las bases de datos científicas como Google Cholar, PROQUEST, EBSCO, etc. Mientras que para utilizar la técnica de campo se hace uso de una encuesta que se aplica a los sujetos de investigación para la obtención de los datos (Creswell, 2013).

3.2 Métodos de Recolección de Datos

En la recolección de datos, para dar respuesta a la pregunta de investigación se hace uso del método de campo, utilizando como instrumento una encuesta (anexo 1). Sánchez (2022) menciona que un cuestionario es un grupo de preguntas que se usado para medir las variables de la investigación. Para la recolección de datos en este estudio se emplea Google forms, herramienta que comúnmente se utiliza en la aplicación de instrumentos, y que se envía por correo electrónico a la muestra participante.

3.2.1. Operacionalización de las Variables de la Hipótesis

El fin de llevar a cabo la operacionalización es para poder establecer la forma en que se miden las variables y se define el instrumento que se utiliza para obtener resultados empíricos (Arias, 2021). Para Mendoza y Garza (2009) la operacionalización es el proceso de medir los conceptos, también mencionan que estos por sí solos no son directamente observables, por ello consideran necesario definir una variable observable que permita reflejar el concepto.

Cabe mencionar que para esta investigación los ítems que forman parte de las variables independientes son los 10 factores que integran la medición de los riesgos psicosociales en México y se encuentran estipulados en la NOM

035, estos ítems cuentan con un índice de bondad de ajuste mayor a 0.90, un residuo cuadrático cercano a 0 y máx. 0.08, un NFI mayor a 0.90 de parsimonia, una Ji cuadrada X2/gl menor a 0.5 (DOF, 2018). Como variable dependiente se ha definido el desempeño, los ítems forman parte de la investigación de Garza (2009) y Segovia (2014) con un alfa de Cronbach superiores a 0.75.

Además, se cuenta con una variable mediadora, el bienestar laboral, instrumento obtenido del Instituto de Ciencias del Bienestar Integral de la Universidad Tecmilenio (Toledo et al., 2022), el cual cuenta con un alfa de Cronbach superior a 0.87 y un AVE= 0.58 (Ver tabla 5). Para Alto y Vallejo (2011) la variable mediadora o variable interviniente es aquella que presenta una aparente relación causa-efecto entre la variable independiente y la variable dependiente.

Tabla 5. Operacionalización de las Variables

Variable independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Unidad de medición
Condiciones en el ambiente de trabajo	Entorno en el que se realizan las actividades laborales (Charria *et al.,* 2022), incluyendo las condiciones peligrosas e inseguras (DOF, 2018) que son determinantes para la salud del trabajador (Universidad Nacional de Colombia, 2009).	1.- El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica 2.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico 3.- Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo 4.- Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo 5.- Considero que las actividades que realizo son peligrosas	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala likert y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).
Cargas de trabajo	Exigencias psico-físicos a los que se somete el trabajador durante su jornada de trabajo (García y del Hoyo Delgado, 2002), y que sobrepasa su capacidad (DOF, 2018), desencadenando niveles de estrés (Guzmán y Silva, 2019) afectando directamente a la persona.	6.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno 7.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar 8.- Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado 9.- Mi trabajo exige que esté muy concentrado 10.- Mi trabajo requiere que memorice mucha información 11.- En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido 12.- Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo 13.- En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor 14.- Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo 15.- En el trabajo me dan órdenes contradictorias 16.- Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias 17- Atiendo clientes o usuarios muy enojados 18.- Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas. 19.- Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos 20.- Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala likert y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).

Fuente: Elaboración propia basado en NOM 035 (2018).

Tabla 5. Operacionalización de las Variables (Continuación)

Variable independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Unidad de medición
Control sobre el trabajo	La posibilidad que los y las trabajadoras tienen de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo (ISTAS, 2023), iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos para influir sobre su trabajo (DOF, 2018).	21.- Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades 22.- En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto 23.- Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito 24.- Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral 25.- Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo 26.- Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo 27.- Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo 28.- Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor 29.- Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones 30.- Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).
Jornada de trabajo	Tiempo que el trabajador está a disposición del patrón (LFT, 2022) sin exceder lo establecido por la LFT (DOF, 2018).	31.- Trabajo horas extras más de tres veces a la semana 32.- Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).
Trabajo-familia	La capacidad de lograr la armonía (Sirgy, M.J. and Lee, D.-J. 2018), entre las actividades laborales y no laborales (Best, S., & Chinta, R. 2021).	33.- Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales 34.- Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa 35.- Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo 36.- Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).

Fuente: Elaboración propia basado en NOM 035 (2018).

Tabla 5. Operacionalización de las Variables (Continuación)

Variable independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Unidad de medición
Liderazgo	Visión del futuro que comparte con el equipo, toma en cuenta diferencias, y actúa como detonante para alcanzar objetivos y metas Blanch *et al*. (2016), Martínez *et al*. (2022).	37.- Me informan con claridad cuáles son mis funciones 38.- Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo 39.- Me explican claramente los objetivos de mi trabajo 40.- Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo 41.- Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo 42.- Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones 43.- Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo 44.-La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo 45.- Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).
Relaciones en el trabajo	La interacción que se da por entre dos o más trabajadores en una organización (Ferris *et al*., 2009), Abarcando aspectos como la solución de problemas, trabajo en equipo, apoyo social. (DOF, 2018).	45.- Puedo confiar en mis compañeros de trabajo 47.- Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa 48.- En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo 49.- Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran 50.- Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades 51.- Comunican tarde los asuntos de trabajo 52.- Dificultan el logro de los resultados de trabajo 53.- Cooperan poco cuando se necesita 54.- Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).

Fuente: Elaboración propia basado en NOM 035 (2018).

Tabla 5. Operacionalización de las Variables (Continuación)

Variable independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Unidad de medición
Violencia	Actos de hostigamiento, acoso y malos tratos que se dan en contra del trabajador (DOF, 2012). Que afecte la dignidad e integridad de las personas, Su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral (Acevedo, 2012).	55.- En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones 56.- Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo 57.- Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones 58.- Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones 59.- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador 60.- Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores 61.- Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo 62.- He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).
Reconocimiento	Evaluación que lleva a cabo la alta gerencia (Madero, 2019), el jefe o supervisor por lo menos una vez al año, para reconocer el desempeño del trabajador (DOF, 2018).	63.- Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo 64.- La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño 65.- En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario 66.- El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo 67.- Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen 68.- Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).
Sentido de pertenencia	Son las acciones que valora el trabajador en una organización (DOF, 2019), Es el resultado de la experiencia y del empleado en todos los momentos de la verdad, (Marsollier, 2020).	69.- Considero que mi trabajo es estable 70.- En mi trabajo existe continua rotación de personal 71.- Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo 72.- Me siento comprometido con mi trabajo	Alfa de Cronbach > 0.7, con r > 0.5, y un nivel de significancia mayor o igual a 0.05; Validez de constructo mediante análisis factorial confirmatorio, escala Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca) y aplicado a trabajadores en México (DOF, 2018).

Fuente: Elaboración propia basado en NOM 035 (2018).

Tabla 5. Operacionalización de las Variables (Continuación)

Variable independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Unidad de medición
Desempeño	La capacidad de un colaborador para realizar actividades que permitan cumplir con un objetivo establecido (Alvarado y Pinduisaca (2019). Que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas (Bautista et al., 2020)	1.-Tiene una buena idea de lo que en su área de trabajo o departamento se está tratando de lograr. 2.- La futura Dirección de su área de trabajo o departamento le fue claramente comunicada. 3.- Esta claramente enterado acerca de los objetivos de su área de trabajo o departamento 4.- Está bien enterado acerca de los planes y dirección a largo plazo de su área de trabajo o departamento 5.- Hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige la compañía. 6.- Mejoró su porcentaje de cumplimiento de metas 7.- Mejoró su porcentaje de incremento de sueldo 8.- Ascendió de posición	Coeficientes de confiabilidad, alfa de Cronbach superior a 0.75 Likert 1-5 (totalmente en desacuerdo a totalmente de acuerdo). Aplicado a empleados de Nuevo León (Garza, 2009) y (Segovia 2014).
Bienestar (Wellbeing)	El grado en el que el individuo percibe las experiencias hedónicas y eudaimónicas (a corto y largo plazo) (Bojanowska & Zalewska, 2015), que le permiten estar motivado, satisfecho y con bajos niveles de estrés (Luceño-Moreno *et al.*, 2017), propiciando estar enfocado y ser productivo (Martinez y Rivera, 2019) beneficiando además su desarrollo, capacidad y al mismo tiempo lograr sus metas de vida (Tamayo ,2008), por lo que debe ser medido de manera holística (Wellness Institute, 2023).	1.- La organización se interesa por mi salud física, promueve hábitos saludables como el ejercicio, el descanso, la alimentación e informa sobre posibles factores de riesgo a la salud. 2.- Los (as) colaboradores(as) conocen las políticas, prestaciones y programas que facilitan el bienestar y los posibles factores de riesgo a la salud. 3.- Las instalaciones y los espacios ayudan a promover hábitos saludables (ejercicio, dieta, descanso). 4.- Las personas cuentan con las herramientas para desempeñar su labor de manera adecuada. 5.- Siento que la organización se preocupa por mí. 6.- En la organización existe equidad, justicia y transparencia en los procesos de promoción. 7.- Al salir del trabajo tengo tiempo y energía para hacer lo que me gusta y convivir con la gente que quiero. 8.- En mi trabajo, conozco exactamente lo que se espera de mí. 9.- Dentro de la organización puedo tomar decisiones sobre las actividades que realizo. 10.- Mi trabajo me ofrece oportunidades para utilizar mis fortalezas. 11.- En mi trabajo, tengo un plan para crecer en la empresa acorde a mis fortalezas.	Alfa de Cronbach superior a 0.87 y AVE= 0.58. las cargas del factor cumplen el criterio de aceptación, >0.5. Likert 1-5 (1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo). Aplicado a empleados de empresas en México.

Fuente: Elaboración propia basado en: (NOM 035, 2018; Toledo *et al*., 2022; Garza, 2009; Segovia, 2014).

3.2.2. Elaboración de la Encuesta.

Para la medición de las variables de esta investigación se integró un instrumento (Anexo 1) con 5 preguntas relacionadas al perfil del encuestado y 91 preguntas correspondientes a las variables, permitiendo llevar a cabo el estudio y probar la relación de las variables propuestas (Ver tabla 6).

La encuesta consta de 4 partes:

1) La primera parte contiene **5 preguntas** relacionadas al perfil del encuestado como: edad, estado civil, género, edad y antigüedad en el puesto.
2) La segunda parte está formada por las preguntas que integran las variables **independientes,** es decir de los factores psicosociales que integran la NOM-035 “Riesgos Psicosociales, Identificación, Análisis y Prevención” compuesta por **72 ítems del cuestionario**. Estas preguntas se consideraron de la NOM-035 para los 10 factores de riesgo psicosociales y han sido usados previamente en México. Para las respuestas de estos ítems se utilizó una escala de Likert de 5 puntos en donde: 1 es siempre, 2 casi siempre, 3 algunas veces, 4 casi nunca y 5 nunca.
3) La tercera parte del cuestionario es respecto a la variable mediadora, para el “Bienestar laboral”, se trabaja con **11 ítems de la encuesta** de factor Wellbeing propiedad de Instituto de Ciencias del Bienestar Integral de la Universidad Tecmilenio, pioneros en la medición de este concepto en México (Toledo *et al*., 2022).
4) La cuarta sección es para medir la variable dependiente “el Desempeño”, para esta variable, se hizo uso de **8 ítems** que forman parte de investigaciones previas (Garza, 2009; Segovia, 2014).
5) La encuesta está formada por 5 preguntas que hacen referencia al perfil y 91 a las variables (tabla 6).

Tabla 6. Total, de preguntas correspondientes a las variables.

Variable	Preguntas originales
X1: Condiciones en el ambiente de trabajo	5
X2: Cargas de trabajo	15
X3: Falta de control sobre el trabajo	10
X4: Jornada de trabajo	2
X5: Interferencia en la relación trabajo-familia	4
X6: Liderazgo	9
X7: Relaciones en el trabajo	9
X8: Violencia	8
X9: Reconocimiento del desempeño	6
X10: Sentido de Pertenencia	4
Mediadora: Bienestar	11
Y: Desempeño	8
Total de preguntas	**91**

Fuente: Elaboración propia basado en: (NOM 035, 2018; Toledo *et al*., 2022; Garza, 2009; Segovia, 2014).

3.2.3. Métodos de Evaluación de Expertos (Validez)

Mendoza y Garza (2009) señalan que la validez y la confiabilidad son dos propiedades básicas de las medidas empíricas de medición, y que a través de ello es posible determinar su relación con el concepto teórico. Así mismo, refieren que la confiablidad sucede cuando se generan los mismos resultados en eventos continuos, y que en toda medición siempre existe un grado de no confiablidad, pero lo que se busca es la consistencia de los datos. Por otro lado, refieren que la validez es medir lo abstracto, es decir, asegurar que la medición mida lo que se busca medir.

Dado lo anterior y con el propósito de medir el grado de relación que tiene el ítem con respecto a la definición establecida, se procede a llevar a cabo la validez de contenido del instrumento, para ello Garza (2009) menciona que es necesario cuantificar a través de la concordancia y relevancia entre los jueces. En esta investigación, para el proceso de validez de los constructos de estudio se define un perfil para los jueces, considerando: Experto, consultor, académico-práctico en áreas de: RH, Relaciones Laborales,

Seguridad Industrial, Clima Laboral, Bienestar, y Especialistas en desempeño organizacional.

- Ser un consultor o experto-académico de las áreas mencionadas, contar con un nivel de posgrado o ser investigador activo de alguna de las universidades top de México.
- Ser un experto empresarial pertenecer a la industria, trabajar en las áreas mencionadas con antigüedad mínima de 5 años, contar con un status de Gerente y/o Directivo, y tener una estructura que le permita promover ambientes organizacionales favorables, con un compromiso en el bienestar de los empleados.

Para llevar a cabo esta prueba se considera la participación de 10 jueces cubriendo el perfil requerido. La validez de contenido se desarrolla en dos etapas, en las cuales se obtienen resultados mediante la eliminación de ítems:

En la primera etapa se lleva a cabo la evaluación de su grado de relevancia, para ello cinco jueces evalúan de uno a cuatro el grado de relevancia de los ítems (anexo 2). Donde uno es irrelevante, dos es poco relevante, tres es relevante y cuatro es muy relevante. Para cada ítem se calcula su media y aquellos que están por debajo de tres, son eliminados (Mendoza y Garza 2009) Ver Anexo 3. Como resultado de esta etapa donde se cuenta con **91 ítems al inicio**, se **eliminan 10**, quedan **81 ítems** para la segunda etapa (Ver tabla 7).

Tabla 7. Items eliminados en la primera etapa

16.- Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias
18.- Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas
19.- Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos
20.- Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia
35.- Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo
51.- Comunican tarde los asuntos de trabajo
55.- En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones
65.- En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario
66.- El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo
70.- En mi trabajo existe continua rotación de personal

Fuente: Elaboración propia

En la segunda etapa se lleva a cabo la evaluación de su grado de concordancia, donde cinco jueces reciben la definición de cada uno de los constructos a medir y también reciben los ítems con diferente orden (ver anexo 4). Cada juez ubica los ítems del constructo correspondiente, de acuerdo con la definición proporcionada y finalmente se eliminan aquellos ítems que presentan un índice menor a tres (Mendoza y Garza 2009). Como resultado de esta etapa, de 81 ítems, se eliminan 20 (Ver tabla 8), quedando **61 ítems** (ver anexo 4).

Tabla 8 Ítems eliminados segunda etapa

11.- En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido
13.- En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor
14.- Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo
15.- En el trabajo me dan órdenes contradictorias
16- Atiendo clientes o usuarios muy enojados
17.- Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades
18.- En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto
23.- Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo
24.- Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor
25.- Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones
43.- En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo
46.- Dificultan el logro de los resultados de trabajo
48.- Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.
64.- Los(as) colaboradores(as) conocen las políticas, prestaciones y programas que facilitan el bienestar y los posibles factores de riesgo a la salud.
66.- Las personas cuentan con las herramientas para desempeñar su labor de manera adecuada.
70.- En mi trabajo, conozco exactamente lo que se espera de mí.
71.-Dentro de la organización puedo tomar decisiones sobre las actividades que realizo.
72.-Mi trabajo me ofrece oportunidades para utilizar mis fortalezas.
75- La futura Dirección de mi área de trabajo o departamento fue claramente comunicada.
77.-Estoy bien enterado acerca de los planes y dirección a largo plazo del área de trabajo o departamento

Fuente: Elaboración propia

3.3 Población, Marco Muestral y Muestra

Según la página del Gobierno de Nuevo León (2023) el clúster energético es reconocido por su aportación al desarrollo del estado y referente en México por su consolidación en la cadena productiva, infraestructura, capital humano e innovación, entre las cuales se encuentran 39 empresas (Ver Anexo 5).

3.3.1. Tamaño de la Muestra.

Para determinar el tamaño de muestra se analizan tres alternativas para de cálculo, las cuales se describen en los artículos de los autores Rositas (2014), Thietart (2001) y Hanke y Wichern (2010).

Para el tamaño de muestra de las empresas se aplican los tres métodos siguientes:

El primer método fue el de calcular la población finita adecuada por Rositas (2014). Se consideró la población de 39 empresas que forman el clúster energético de Nuevo León, un margen de error del 10% dado que la población es pequeña (Conroy, 2019), un nivel de confianza del 95% y una proporción del 50%. El cálculo dio como resultado una “n” de 27 empresas a encuestar.

$$n = \frac{NPQ}{(N-1)\left(\frac{e}{z}\right)^2 + PQ}$$

Fórmula para el cálculo de la población:

N= Tamaño de la población: 39

n= Tamaño de la muestra: 27

P= Proporción del evento de interés: 50%

Q= Complemento de P: 50%

e= Error tolerado en porcentaje estimado 10%

Para muestras pequeñas, Conroy (2019) menciona que se debe usar un error del 10% porque el usar un 5% dispararía un levantamiento de muestra del tamaño parecido a un censo.

En el segundo procedimiento la estimación se realizó tomando como referencia una escala Likert de cinco niveles (Thietart, 2001), aplicando la fórmula correspondiente para su cálculo:

$$n = \frac{N\sigma^2}{(N-1)\,B^2 + \sigma^2}$$

$$(1.96)^2$$

Donde:

n= tamaño óptimo de la población: 175 trabajadores en las empresas

N= Tamaño de la población: 39

s= varianza o estimador: 0.5

q= complemento: P= 0.5

B= error permisible (precisión)= 0.10

z= clasificación de z basada en el nivel de confianza

El tercer método comúnmente usado cuando se emplea la estadística de ecuaciones estructurales para establecer la muestra total de cuestionarios a aplicarse es el método de la regla de las 10 veces de Hanke y Wichern (2010). Ellos establecen que se deben considerar al menos 10 cuestionarios por cada variable independiente. Dado lo anterior y considerando que para este estudio hay 10 variables independientes, la muestra total es de 100 cuestionarios. Para este estudio y dada la cantidad de variables que se tienen, se utilizó el método de Hanke y Wichern (2010) con la aplicación de 100 encuestas.

3.3.2. Sujetos de Estudio:

Contexto del objeto de estudio: son las empresas del sector energético que es el sector económico en el que se integran todas aquellas actividades económicas que están relacionadas con la energía y los productos

energéticos, es un sector que se encuentra presente en todo aquello que se compra y se consume. Además, es uno de los sectores más importantes del planeta, pues permite, entre otras cosas, el transporte tan necesario en una época en la que la globalización ha diversificado la localización de las distintas partes que componen la cadena de valor. En este sentido, todo lo que se produce requiere de energía, por lo que se encuentra presente en lo que se toca y percibe (Morales, 2021).

Nuevo León se destaca por ser uno de los estados en los que se reúnen compañías de sectores afines en busca de la competitividad y el crecimiento empresarial, derivado de esto y a partir del 2006 se comienzan a gestar los primeros clústeres en Nuevo León (Montoya, 2021). En el 2009 se establece una política pública para dar certidumbre y continuidad a la iniciativa de clúster y es gracias a ello, dentro de la Ley Estatal a la Inversión y al Empleo, se prevé en el Artículo 38, la promoción de los agrupamientos industriales o clústeres, para atraer inversión, la especialización de la mano de obra, la consolidación de proyectos de innovación (Morales, 2021).

Como hace referencia Montoya, Nuevo León cuenta con los clústers: aeroespacial, agroalimentario, automotriz, biotecnología, electrodomésticos, medios interactivos, nanotecnología, servicios médicos, software, logística, turismo, vivienda. Los cuales han operado bajo la colaboración del sector productivo, académico y gobierno mejor conocido como el “Modelo de la triple hélice”. En marzo del 2016 surge el Clúster Energético de Nuevo León, el cual se considera para este estudio.

Cabe señalar que, en todas las empresas ubicadas en el área metropolitana de Monterrey, N.L., México y todas aquellas que se encuentren dentro del territorio nacional a partir del 2019 se requiere definir las acciones necesarias para detectar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales, así como fomentar un entorno organizacional saludable que permita cumplir con los lineamientos establecidos en la NOM-035-STPS-2018 (DOF, 2018).

Dado lo anterior es que la muestra que se considera en este estudio está integrada por los empleados de empresas ubicadas en el estado de Nuevo León, específicamente los que laboran en el clúster energético y representan el sujeto de estudio. La NOM 035 menciona que la medición de los factores psicosociales debe realizarse de manera aleatoria para que todos los trabajadores estén considerados en la aplicación de los cuestionarios, sin importar, su turno, tipo de puesto, área de trabajo, departamento (DOF, 2018). Por lo anterior la muestra está integrada por todos los niveles de la organización, es decir: el director, gerente, ejecutivo, jefatura, supervisor, coordinador, especialista, analista, auxiliar y operador.

3.4 Métodos de Análisis

Para el tratamiento de la información obtenida se aplican técnicas estadísticas tanto paramétricas como no paramétricas, de acuerdo con la naturaleza de las variables analizadas. En las primeras se utiliza estadística descriptiva con los cálculos de las frecuencias de los datos sociodemográficos de la población y la media, desviación estándar. En las segundas se emplea la estadística inferencial con los 5 supuestos: normalidad, linealidad, heteroscedasticidad, y autocorrelación de las variables para evaluar si los datos recopilados presentan distribuciones paramétricas. Esto permite usar la técnica estadística no paramétrica de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales.

Como se prueba lo anterior, se decide usar la técnica de ecuaciones estructurales por ser un método flexible y no requerir un tamaño de muestra grande. Utilizando un análisis inferencial con el software SmartPLS v4 y el método estadístico de modelado mediante PLS-SEM. Para el análisis de los datos recolectados con el propósito de examinar las relaciones de dependencia entre las variables del modelo propuesto. Dado que se trata de un modelo de naturaleza compleja, se incorpora la variable mediadora, siguiendo la metodología sugerida por Hair et al. (2019). Esta técnica es reconocida como de segunda generación en la cual los ítems son efecto de

una misma variable latente y el enfoque principal está orientado hacia la predicción de los resultados.

3.5 Prueba piloto

Después de llevar a cabo la validación del instrumento con apoyo de los expertos, se aplica la prueba piloto de 61 ítems a 54 empleados que cumplen con los criterios definidos anteriormente. Este procedimiento analítico permite confirmar la solidez de los ítems que integran cada constructo, además evaluar la coherencia interna de la encuesta. Con los valores obtenidos se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach a cada una de las variables del modelo planteado y utilizando el software SPSS V21 y dado que su valor fue inferior a 0.7 se eliminaron **2 ítems de la variable condiciones** en el ambiente de trabajo y **uno de relaciones en el trabajo** obteniendo un instrumento final de **58 Ítems** (Tabla 9).

Cabe señalar que autores como Henseler et al. (2009) sostienen que PLS-SEM es adecuado para modelos con indicadores menos restrictivos que CB-SEM, lo que incluye situaciones en las que se pueden utilizar constructos con dos ítems. Sin embargo, enfatizan que tener más ítems permite una mejor evaluación de la confiabilidad y validez.

Del mismo modo Hair et al. (2017) sostienen que, aunque es posible usar constructos con dos indicadores en PLS-SEM, la estabilidad de los resultados y la confiabilidad de los indicadores mejora considerablemente cuando se utilizan tres o más. De hecho, los autores mencionan que el uso de dos ítems solo debe justificarse cuando exista una fuerte razón teórica y evidencia empírica que respalde la decisión. Hecho que coincide con en el instrumento de la NOM-035 del DOF (2018) la variable Jornada de trabajo cuenta solo con 2 ítems, mismos que permanecieron constantes durante las diferentes pruebas aplicadas al instrumento.

Los resultados en el Alfa de Cronbach muestran resultados favorables, Barbera *et al.* (2020) mencionan que un Alpha se encuentra dentro de rango cuando su valor es superior a 0.7 y por ende es aceptable (Ver tabla 9).

Tabla 9 Resultados del análisis de confiabilidad de las variables (Alfa de Cronbach)

Variable	Preguntas originales	Preguntas Prueba	Resultados Alpha	Ajustes (ítems finales)	Resultados Alpha
X1: Condiciones en el ambiente de trabajo	5	**5**	.512	**3**	.823
X2: Cargas de trabajo	15	6	.792	6	.792
X3: Falta de control sobre el trabajo	10	5	.799	5	.799
X4: Jornada de trabajo	2	2	.748	2	.748
X5: Interferencia en la relación trabajo-familia	4	3	.728	3	.728
X6: Liderazgo	9	9	.913	9	.913
X7: Relaciones en el trabajo	9	**5**	.623	**4**	.880
X8: Violencia	8	7	.875	7	.875
X9: Reconocimiento del desempeño	6	4	.871	4	.871
X10: Sentido de Pertenencia	4	3	.759	3	.759
Mediadora: Bienestar laboral	11	6		6	.841
Y: Desempeño	8	6		6	.770
Total, preguntas	**91**	**61**		**58**	

Fuente: Elaboración propia.

Este ejercicio permite evaluar la confiabilidad de los ítems seleccionados por cada constructo, así como verificar la consistencia interna (tabla 9). Dado lo anterior se concluye que el instrumento propuesto para esta investigación es **válido y confiable** y puede aplicarse al total de la muestra.

Este capítulo expone la estrategia metodológica del estudio, explica el diseño de la investigación, los procedimientos de recolección de datos y la definición operacional de las variables. Además, integra la evaluación de la validez y confiabilidad del instrumento, junto con la selección de la muestra y los métodos estadísticos aplicados. La prueba piloto permite confirmar la solidez y consistencia del instrumento empleado.

CAPÍTULO 4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se explican los resultados de la investigación, sobre los factores de riesgo psicosocial: las condiciones de trabajo, carga de trabajo, control sobre el trabajo, jornada de trabajo, trabajo-familia, liderazgo, relaciones laborales, violencia, reconocimiento al desempeño, sentido de pertenencia, y su impacto con el desempeño mediados por el bienestar laboral laboral. Para dar respuesta a lo anterior primero se llevó a cabo un análisis descriptivo de la muestra utilizando SPSS V21 y un análisis inferencial a través del método de ecuaciones estructurales haciendo uso de Smart PLS4.

4.1 Estadísticos básicos de los datos muestrales

En ecuaciones estructurales existen dos métodos para su uso: la técnica covarianza y la técnica PLS por sus siglas en inglés (*Partial Least Squares*), mínimos parciales cuadrados. Para esta investigación se hará uso de la técnica PLS (*Partial Least Squares*). De acuerdo con Hair et al. (2019), este enfoque se caracteriza por su flexibilidad y múltiples ventajas como: el poder trabajar con muestras pequeñas, la no exigencia de linealidad, normalidad, robustez ante multicolinealidad, manejo de variables latentes, enfoque que facilita la estimación de modelos complejos y se orienta principalmente en la predicción. Características que lo convierten en una alternativa altamente efectiva frente al método de covarianza y lo hacen especialmente adecuado para la evaluación de efectos mediadores.

En la presente investigación se aplicó un enfoque estadístico no paramétrico basado en el modelo de ecuaciones estructurales o también conocida como *Structural Equation Modeling* (SEM-PLS) con el fin de evaluar el modelo teórico planteado. El análisis se llevó a cabo mediante el *software* SmartPLS 4.0 siguiendo los lineamientos metodológicos propuestos por Hair et al. (2019). La elección de este método respondió entre otros aspectos, a los supuestos relacionados con la distribución de los datos, ya que las técnicas no paramétricas resultan apropiadas cuando no se cumple el criterio de normalidad (Conover, 1999). Asimismo, se optó por esta estrategia analítica

debido a la inclusión de una variable mediadora dentro del modelo de estudio. Las gráficas de normalidad se encuentran en el anexo 7 y para las pruebas de normalidad se sugiere ver la tabla 10, la ventaja que presenta la modelación de ecuaciones estructurales con mínimos parciales cuadrados es que se puede modelar sin afectación al no contar con todas las variables normales.

Para el caso particular de esta investigación y tomando en cuenta lo antes mencionado se optó por usar la técnica de PLS y a continuación se explican los supuestos requeridos para su uso, según Hair et al. (2019):

Supuesto 1: Normalidad

Si bien se asume que las relaciones entre las variables son lineales, el método PLS puede manejar cierta no linealidad, así mismo no es necesario que los datos sigan una distribución normal, lo que lo distingue de otros enfoques tradicionales como la regresión por mínimos cuadrados ordinarios OLS (*Ordinary List Squares*).

Una distribución normal se observa cuando el valor p es superior a 0.05 (Mooi et al., 2011). En el presente estudio algunas relaciones no presentan linealidad y, en la gran mayoría de los constructos no se cumple el supuesto de normalidad, como se muestra en la tabla 10 donde las variables: condiciones en el ambiente de trabajo, control sobre el trabajo, trabajo-familia, liderazgo, relaciones en el trabajo, violencia, reconocimiento en el desempeño, sentido de pertenencia y desempeño no presentan normalidad (ver anexo 7).

En consecuencia, se adopta el enfoque de modelación basado en mínimos cuadrados parciales (PLS), el cual se sustenta en el análisis de la varianza y se caracteriza por una mayor flexibilidad metodológica, al no requerir el cumplimiento de supuestos paramétricos estrictos, particularmente en lo referente a la normalidad de la distribución de los datos. En este sentido,

Wolf (1980) afirma que la modelación de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales no requiere de las condiciones exigidas por la tradicional modelación de ecuaciones estructurales basados en covarianzas, recurriendo a procedimientos de estimación y contrastación del tipo no paramétrico, permitiendo obtener resultados estadísticamente válidos aun cuando los datos no siguen una distribución normal.

Para medir la distribución de los datos se utilizó la prueba no paramétrica de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov, comúnmente utilizada para evaluar la bondad de ajuste de una distribución, aunque también existe la de Shapiro-Wilk usada para comprobar la normalidad de los datos. Se hizo uso de la prueba Kolmogorov-Smirnov dado que es flexible y versátil al comparar la distribución de los datos con cualquier distribución teórica, no solo la normal, además que es adecuada para muestras grandes mayores a 50 y datos no continuos, así como para distribuciones específicas que no sean normales (Conover, 1999).

El supuesto para una distribución normal se observa cuando el valor p es > 0.05 (Mooi et al. 2011). En esta investigación, la prueba presentó un valor $p<0.05$, por lo tanto, solo dos variables cumplían con el supuesto de normalidad: **Cargas de trabajo y bienestar laboral** (ver tabla 10). Con estos resultados se justifica utilizar el método de ecuaciones estructurales que trabaja correctamente con distribuciones no paramétricas, es decir, no normales.

Tabla 100. Prueba de normalidad de los datos (Kolmogorov-Smirnov).

X1: Condiciones en el ambiente de trabajo (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	3.07
	Desviación típica	0.6073
Estadístico prueba		0.112
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.004**
X2: Cargas de trabajo (Normal)		**Residual estandarizado**
N		100
parámetros Normales	Media	3.27
	Desviación típica	0.641
Estadístico prueba		0.084
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.08**
X3: Control sobre el trabajo (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	3.634
	Desviación típica	0.7492
Estadístico prueba		0.119
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.001**
X4: Jornada de trabajo (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
parámetros Normales	Media	2.45
	Desviación típica	1.0063
Estadístico prueba		0.143
Sig. Asintótica (bilateral)		**0**
X5: Trabajo-familia (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	2.35
	Desviación típica	0.8559
Estadístico prueba		0.129
Sig. Asintótica (bilateral)		**0**
X6: Liderazgo (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	4.132
	Desviación típica	0.7478
Estadístico prueba		0.123
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.001**

Fuente: elaboración propia del autor.

Tabla 10. Continuación

X7: Relaciones en el trabajo (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	3.95
	Desviación típica	0.6771
Estadístico prueba		0.114
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.003**
X8: Violencia (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	1.598
	Desviación típica	0.6665
Estadístico prueba		0.191
Sig. Asintótica (bilateral)		**0**
X9: Reconocimiento del desempeño (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	3.827
	Desviación típica	0.8451
Estadístico prueba		0.107
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.007**
X10: Sentido de Pertenencia (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	4.46
	Desviación típica	0.6862
Estadístico prueba		0.258
Sig. Asintótica (bilateral)		**0**
Mediadora: Bienestar laboral (Normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	3.715
	Desviación típica	0.9064
Estadístico prueba		0.087
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.061**
Y: Desempeño (No normal)		**Residual estandarizado**
N		100
Parámetros Normales	Media	3.74
	Desviación típica	0.651
Estadístico prueba		0.115
Sig. Asintótica (bilateral)		**0.002**

Fuente: elaboración propia del autor.

Supuesto 2: Multicolinealidad

Para valorar la independencia y la colinealidad es necesario que las observaciones sean independientes entre sí, así como debe ser robusto frente a la multicolinealidad entre las variables independientes. Por lo que se evaluó el índice de inflación de la varianza (VIF) a nivel constructo. Éste se refiere a la tolerancia de los valores como señalan Hair et al. (2019), un valor VIF ≥ 5, indica que existe un problema de colinealidad.

En la Tabla 11 se muestran los resultados arrojaron valores de VIF < 5, por tanto, los datos **no presentan colinealidad, por constructo.**

Tabla 111. ***Análisis de colinealidad a través del VIF por constructo***

	VIF
Bienestar laboral -Desempeño	1
Condiciones de Trabajo – Bienestar laboral	2.449
Conflicto Trabajo Familia – Bienestar laboral	2.768
Control sobre el Trabajo - Bienestar laboral	2.214
Jornada de Trabajo – Bienestar laboral	2.84
Liderazgo – Bienestar laboral	2.812
Reconocimiento Desempeño – Bienestar laboral	2.737
Relaciones Laborales-Bienestar laboral	2.26
Sentido de Pertenencia – Bienestar laboral	1.872
Carga de Trabajo – Bienestar laboral	1.774
Violencia – Bienestar laboral	2.007

Fuente: elaboración propia del autor.

Supuesto 3: Aleatoriedad de las observaciones

Las observaciones deben ser aleatorias entre sí. En este estudio se llevó a cabo un análisis de rachas con el objetivo de evaluar la aleatoriedad de los datos recopilados. Si los resultados de dicha prueba presentan valores extremadamente altos o bajos, se interpreta que los datos no son aleatorios,

lo que indica una falta de independencia entre las observaciones y la p es < 0.05 (Nor, 2012). En la Tabla 12, se aprecia que todos los p valor de las variables (color verde) de esta investigación arrojan un p > 0.05. Por ello, se acepta la hipótesis nula de que los datos de este estudio son aleatorios, es decir, las variables son independientes entre sí.

Tabla 12. Prueba de aleatoriedad de datos (Rachas).

	CAT PROM	CTP ROM	CS PROM	JT PROM	TF PROM	LID PROM	RT PROM	VIO PROM	REC PROM	SEN PROM	BIEN PROM	DES PROM
Valor de la prueba (Mediana)	3	3.33	3.6	2.5	2.33	4.22	4	1.28	3.75	4.66	3.83	3.83
Casos < Valor de prueba	44	46	42	47	47	49	47	40	41	36	47	46
Casos prueba >= Valor de prueba	56	54	58	53	53	51	53	60	59	64	53	54
Casos en total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Numero de rachas	49	49	45	47	47	52	45	43	41	38	45	46
Z	-0.261	-0.34	-0.974	-0.771	-0.77	0.205	-1.174	-1.257	-1.742	-1.982	-1.174	-0.947
Sig. Asintot (bilateral)	**0.794**	**0.734**	**0.33**	**0.441**	**0.441**	**0.837**	**0.24**	**0.209**	**0.082**	**0.05**	**0.24**	**0.344**

Fuente: Elaboración propia

Supuesto 4: Tamaño de muestra

Se recomienda un tamaño de muestra adecuado para obtener estimaciones confiables. Para esta investigación dado la cantidad de constructos se hizo uso del método de la regla de las 10 veces de **Hanke y Wichern** (2010). Este método es comúnmente usado en ecuaciones estructurales para establecer la muestra total de cuestionarios a aplicarse. Hanke y Wichern (2010) establecen que debieran existir por lo menos 10 cuestionarios por cada variable independiente. Dado lo anterior y considerando que para este estudio hay 10 variables independientes, la muestra total fue de 100 cuestionarios, dando cumplimiento para contar con un tamaño de muestra confiable.

Con el párrafo anterior se cumple con todos los supuestos para el desarrollo del método de ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales.

4.2 Resultados finales

4.2.1. Estadística Descriptiva

En relación con los datos muestrales de los encuestados que respondieron en cada una de las variables se estiman datos de media, desviación estándar y valores mínimos y máximos (tabla 13). Las desviaciones estándar están dentro del margen correspondiente, cumpliendo con un coeficiente de variabilidad inferior al 15 % considerada como baja y de entre 15 y 30 % considerada como variabilidad moderada (Kelley & Preacher, 2012).

Tabla 13. Datos descriptivos de las variables de estudio

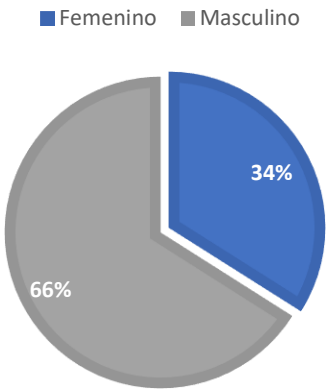
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar	Coef. De variación
X1: Condiciones en el ambiente de trabajo	100	1.8	4.6	3.07	**0.197**	**6.4**
X2: Cargas de trabajo	100	1.833	5	3.276	**0.194**	**5.9**
X3: Falta de control sobre el trabajo	100	1.2	5	3.634	**0.203**	**5.6**
X4: Jornada de trabajo	100	1	5	2.45	**0.409**	**16.7**
X5: Interferencia en la relación trabajo-familia	100	1	5	2.35	**0.362**	**15.4**
X6: Liderazgo	100	2	5	4.132	**0.18**	**4.4**
X7: Relaciones en el trabajo	100	2.4	5	3.95	**0.171**	**4.3**
X8: Violencia	100	1	3.714	1.598	**0.415**	**26.0**
X9: Reconocimiento del desempeño	100	1.75	5	3.827	**0.22**	**5.7**
X10: Sentido de Pertenencia	100	2.66	5	4.46	**0.153**	**3.4**
Mediadora: Bienestar Laboral	100	1.333	5	3.715	**0.243**	**6.5**
Y: Desempeño	100	2	5	3.74	**0.173**	**4.6**

Fuente: elaboración propia

En esta sección se muestran los resultados generales correspondientes a la muestra de 100 trabajadores pertenecientes a empresas del sector de energía, en Nuevo León. Se detalla la estadística descriptiva de las variables sociodemográficas y de aquellas contempladas en el modelo de investigación, conforme a los rangos de respuesta establecidos. Los valores se obtuvieron a partir del modelo de ecuaciones estructurales, calculado con base en las variables independientes, mediadora y dependiente.

Dado que se completó la muestra solicitada para la obtención de los resultados significativos, a continuación, se muestra un análisis demográfico de las características de los integrantes de la muestra. Se observó mayor participación del género masculino (fig. 14).

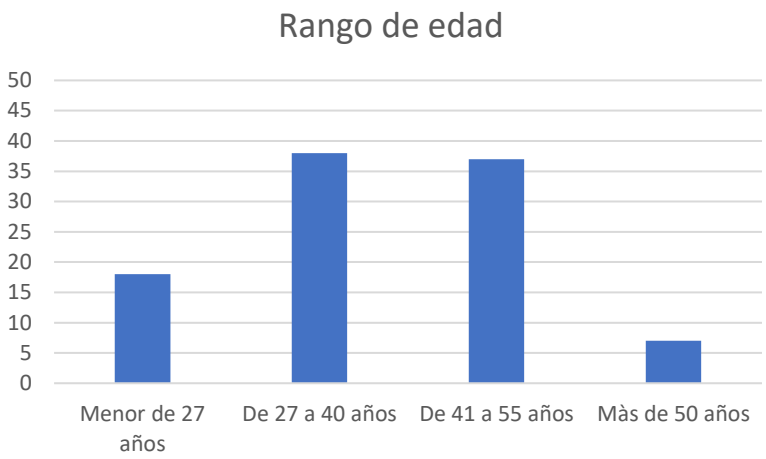
Figura 14. Género de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

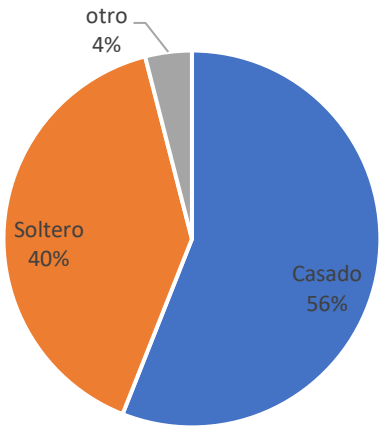
Respecto a la edad se puede destacar mayor representatividad de los trabajadores jóvenes con edad de entre 27 a 55 años (fig. 15) y de estado civil casados mayormente (fig. 16).

Figura 15. Edad de los encuestados



Fuente: Elaboración propia.

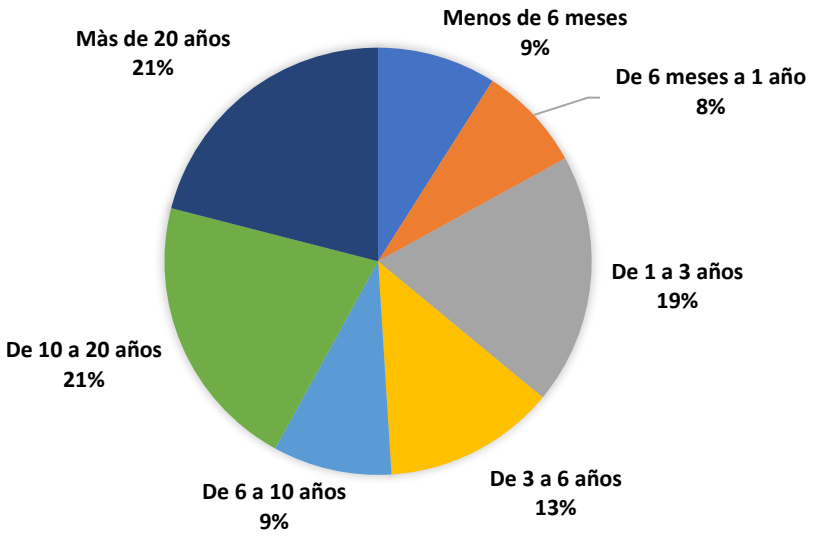
Figura 16. Estado Civil



Fuente: elaboración propia

Con respecto a la antigüedad en la empresa se aprecia que el 19% de 1 a 3 años y el 21% de los participantes está formado por aquellos que tienen de 10 a 20 años de antigüedad y más de 20 años (fig. 17).

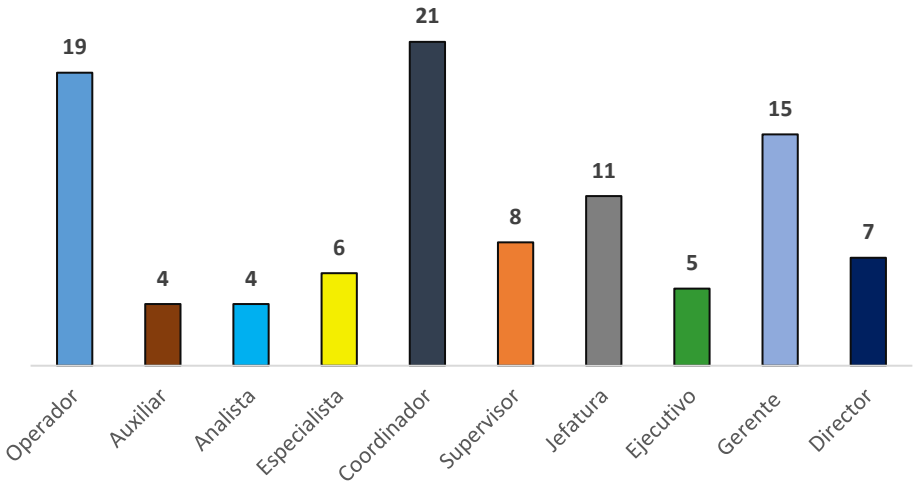
Figura 17. Antigüedad en la empresa



Fuente: elaboración propia.

Con respecto al puesto que refieren los encuestados, se evidencia que las posiciones que destacan son operador, coordinador y gerente, mostrando con ello, la típica representación de una organización (fig. 18).

Figura 18. Puesto que desempeña



Fuente: elaboración propia.

El personal participante desempeña sus funciones en empresas como: Xignux, Voltway, Vertiv México, Prolec, Nemak, Multipak, Nitto, Navisar

Internacional, Magnekon, KIA, Conductores Monterrey, Arencom, por mencionar algunas.

Este estudio muestra una diversidad de empleados, se consideraron las diferentes posiciones de la organización, la edad, el género, así como la antigüedad, con el objetivo de contar con una perspectiva más amplia que permita reflejar el alcance de esta investigación.

4.2.2. Análisis estadístico del método de Ecuaciones Estructurales

Los modelos de ecuaciones estructurales resultan pertinentes cuando se requiere examinar múltiples variables al mismo tiempo (Hair et al., 2019). Debido a que el modelo planteado para esta investigación contiene variables independientes, dependiente y una mediadora, se eligió el modelo PLS-SEM usando el *software* estadístico Smart PLS V4 para el análisis.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del modelo de ecuaciones estructurales, analizando desde dos perspectivas: el modelo de medición (*outer model*) y el modelo estructural (*inner model*). El primero permite verificar la calidad con la que se miden las variables, mientras que el segundo analiza cómo se relacionan entre sí mediante los coeficientes de determinación y la significancia de las rutas propuestas (Hair et al., 2019).

4.2.2.1. Evaluación del modelo de medición (Outer Model) de ecuaciones estructurales.

Como primera fase de las ecuaciones estructurales, se evaluó el modelo de medida de cada variable. Tomando como base lo señalado en el capítulo 3, al tratarse de un modelo reflexivo se evaluó la confiablidad interna y compuesta, la validez convergente y la validez discriminante, para lo anterior se usó el *software* Smart PLS y el comando PLS *algorithm*.

El modelo de medición fue especificado como **reflexivo**, ya que los indicadores representan manifestaciones del constructo latente y su comportamiento es explicado por este (Hair et al., 2019). En consecuencia, se

espera que los indicadores presenten correlación entre sí y que la eliminación de alguno de ellos no modifique el significado conceptual del constructo.

Confiabilidad de la consistencia interna

Para evaluar la confiabilidad del instrumento se emplearon dos métodos: En primer lugar, se aplicó el estadístico de Alfa de Cronbach, que permite medir la consistencia interna de las escalas utilizadas. Según Rositas (2014), valores de Alfa de Cronbach comprendidos entre 0.70 y 0.90 son indicativos de una fiabilidad adecuada. El segundo método, propuesto por Hair et al. (2019), es la fiabilidad compuesta. En este enfoque, se considera que los valores entre 0.60 y 0.70 son aceptables, entre 0.70 y 0.90 son satisfactorios, y los valores superiores a 0.95 no resultan deseables, ya que podrían indicar que las variables están midiendo aspectos redundantes.

La principal diferencia entre ambos métodos radica en su enfoque de evaluación. El Alfa de Cronbach se centra de analizar las Inter correlaciones entre las variables observadas de una variable latente. En cambio, la fiabilidad compuesta toma en cuenta las cargas externas de cada ítem dentro del modelo de causalidad. Estas cargas permiten determinar la relevancia de los indicadores que conforman cada variable latente, lo que convierte a la fiabilidad compuesta en un estadístico más preciso para evaluar la consistencia del constructo (Henseler et al. 2009).

En la Tabla 14 se observa que tanto la fiabilidad de consistencia interna como la compuesta de la mayoría de las variables incluidas en este estudio, se encuentran dentro de los rangos considerados satisfactorios. La única excepción corresponde a la variable Cargas de trabajo, la cual presenta valores inferiores a los requeridos, con un **mínimo 0.510** y un **máximo 0.918**. Aunque algunas variables superan a 0.9, ninguna excede el límite superior de **0.95.** Por lo tanto, se puede afirmar que los parámetros de fiabilidad resultan adecuados dentro del modelo de medida reflexivo (Chin, 1998).

Tabla 14. Confiabilidad de Consistencia Interna y Compuesta

	Fiabilidad de consistencia interna (Alfa de Cronbach)	rho_A	Confiabilidad Compuesta
X1: Condiciones en el ambiente de trabajo	0.735	0.776	0.775
X2: Cargas de trabajo	**0.510**	**0.597**	**0.236**
X3: Control sobre el trabajo	0.775	0.807	0.760
X4: Jornada de trabajo	0.693	0.718	0.865
X5: Trabajo-familia	0.797	0.854	0.877
X6: Liderazgo	**0.918**	**0.921**	**0.932**
X7: Relaciones en el trabajo	0.761	0.887	0.852
X8: Violencia	0.882	0.895	0.908
X9: Reconocimiento del desempeño	0.840	0.845	0.893
X10: Sentido de Pertenencia	0.785	0.796	0.876
Mediadora: Bienestar	0.879	0.888	0.908
Y: Desempeño	0.689	0.860	0.778

Fuente: elaboración propia, utilizando el software SmartPLS 4.

Validez convergente

Para medir la validez del instrumento de medición se emplearon dos métodos: **convergente** y **discriminante**. La validez convergente se refiere al grado de correlación positiva entre los ítems que conforman una misma variable. Su análisis requiere examinar las cargas externas de cada ítem y la Varianza Extraída Media (AVE, por sus siglas en inglés); cuanto mayor sea la carga externa, mayor será la relación entre los ítems de la variable correspondiente (Hair et al., 2019).

Las cargas externas inferiores a 0.70 se consideran débiles, por lo que, en principio se sugiere eliminar dichos ítems. No obstante, en el caso de instrumentos de medición nuevos que presenta algunas cargas entre 0.40 y 0.70, es importante analizar el efecto que su exclusión tendría sobre la

fiabilidad compuesta. Si la eliminación de un ítem no mejora la fiabilidad compuesta, entonces no resulta necesario retirarlo. Por lo tanto, únicamente se deberán eliminar los ítems con cargas menores a 0.70 cuando su exclusión contribuya a aumentar la fiabilidad compuesta (Hair et al. 2019).

En la Tabla 15 se evidencian los resultados del análisis de todas las cargas externas y sus comunalidades, las cuales son las cargas evaluadas al cuadrado y que contribuyen a determinar el AVE (Hair et al. 2019), de cada uno de los ítems del instrumento de medición resultante (**61 items**).

Continuando con el estudio completo considerando las 100 personas encuestadas de la muestra, se tiene que no todas las cargas resultan favorables, por tanto, **se eliminan 8 ítems, los cuales aparecen en color rojo,** mismos que mostraron cargas por debajo de 0.40. El instrumento de medición resultante al momento es de un total de **53 ítems**, mismos que se usaron para llevar a cabo el análisis estadístico del modelo. Esta reducción de ítems sugerida solamente está considerando las cargas y las comunalidades.

Como se mencionó en el capítulo 3, autores como Henseler et al. (2009) sostienen que PLS-SEM es adecuado para modelos con indicadores menos restrictivos que CB-SEM, lo que incluye situaciones en las que se pueden utilizar constructos con dos ítems. Así mismo, se hizo referencia a Hair et al. (2017), quienes sostienen que, aunque es posible usar constructos con dos ítems en PLS-SEM, la estabilidad de los resultados y la confiabilidad de los indicadores mejora considerablemente cuando se emplean tres o más.

De hecho, los autores mencionan que el uso de dos ítems solo debe justificarse cuando exista una fuerte razón teórica y evidencia empírica que respalde la decisión. Hecho que coincide con el instrumento de la NOM 035 del DOF (2018), donde la variable Jornada de trabajo cuenta solo con 2 ítems, mismos que permanecieron constantes durante las diferentes pruebas aplicadas al instrumento.

Tabla 15. Resultados del análisis de medición: Cargas Externas (*Outer loading*) y Valor de la Comunalidad.

Resultados del análisis de medición: cargas externas

Variable	Carga	Comunalidad
X1: Condiciones en el ambiente de trabajo		
CT6	0.747	0.558
CT7	0.841	0.707
CT8	0.821	0.674
CT9	**0.208**	**0.043**
CT10	**0.167**	**0.028**
CT11	0.696	0.484
X2: Cargas de trabajo		
CAT1	0.830	0.689
CAT2	-0.45	0.199
CAT3	**0.017**	**0.000**
CAT4	0.831	0.691
CAT5	**-0.21**	**0.045**
X3: Control sobre el trabajo		
CST12	0.753	0.567
CST13	0.505	0.255
CST14	0.618	0.382
CST15	**0.316**	**0.100**
CST16	0.866	0.750
X4: Jornada de trabajo		
JT17	0.904	0.817
JT18	0.842	0.709
X5: Trabajo-familia		
TF19	0.891	0.794
TF20	0.771	0.594
TF21	0.851	0.724
X6: Liderazgo		
LID22	0.800	0.640
LID23	0.707	0.500
LID24	0.698	0.487
LID25	0.775	0.601
LID26	0.829	0.687
LID27	0.722	0.521
LID28	0.825	0.681
LID29	0.818	0.669
LID30	0.811	0.658

Variable	Carga	Comunalidad
X7: Relaciones en el trabajo		
RT31	0.886	0.785
RT32	0.803	0.645
RT33	0.887	0.787
RT34	0.849	0.721
RT35	**0.015**	**0.000**
X8: Violencia		
VIO36	0.629	0.396
VIO37	0.754	0.569
VIO38	0.828	0.686
VIO39	0.772	0.596
VIO40	0.813	0.661
VIO41	0.778	0.605
VIO42	0.766	0.587
X9: Reconocimiento del desempeño		
REC43	0.792	0.627
REC44	0.858	0.736
REC45	0.815	0.664
REC46	0.82	0.672
X10: Sentido de Pertenencia		
SEN47	0.748	0.560
SEN48	0.925	0.856
SEN49	0.835	0.697
Mediadora: Bienestar		
BIEN50	0.707	0.500
BIEN51	0.773	0.598
BIEN52	0.838	0.702
BIEN53	0.82	0.672
BIEN54	0.752	0.566
BIEN55	0.838	0.702
Y: Desempeño		
DES56	0.837	0.701
DES57	0.873	0.762
DES58	0.910	0.828
DES59	0.697	0.486
DES60	**0.040**	**0.002**
DES61	**0.007**	**0.000**

Fuente: elaboración propia utilizando el software SmartPLS 4.

Después de analizar las cargas externas, se procedió a evaluar la validez convergente mediante la Varianza Extraída Media (AVE), que representa el promedio de las cargas elevadas al cuadrado. Un el AVE es igual o superior a 0.50 indica que la variable logra explicar más de la mitad de la varianza de sus ítems (Fornell y Larcker, 1981). En este estudio, los resultados obtenidos para las variables se encuentran dentro de los rangos considerados aceptables, con valores que oscilan entre 0.409 a 0.763. Autores como Fornell y Larcker (1981) mencionan que valores arriba de 0.40 pueden considerarse aceptables, a pesar de no lograr el valor de 0.50 sugerido, en esta investigación solo dos valores estuvieron entre 0.40 y 0.50, X2 y X3 señaladas en negritas y consideradas también como aceptables, el resto cumplió por arriba de 0.5 (Ver Tabla 16).

Tabla 16. Validez Convergente mediante AVE

	Validez Convergente (AVE)
X1: Condiciones en el ambiente de trabajo	0.500
X2: Cargas de trabajo	**0.456**
X3: Falta de control sobre el trabajo	**0.409**
X4: Jornada de trabajo	0.763
X5: Interferencia en la relación trabajo-familia	0.704
X6: Liderazgo	0.605
X7: Relaciones en el trabajo	0.588
X8: Violencia	0.585
X9: Reconocimiento del desempeño	0.675
X10: Sentido de Pertenencia	0.704
Mediadora: Bienestar laboral	0.623
Y: Desempeño	0.500

Fuente: elaboración propia utilizando el software SmartPLS 4.

Validez discriminante

El segundo método utilizado para validar el instrumento de medición fue la validez discriminante, que permite evaluar el grado de diferenciación entre las distintas variables o constructos (Fornell y Larcker 1981). Para ello, se analizaron las cargas cruzadas de los ítems, verificando que cada ítem presentara una carga mayor sobre su propia variable que sobre las demás. Los resultados indican que este criterio se cumple adecuadamente. En la Tabla 17 se puede observar cómo todas las cargas de los ítems corresponden correctamente a la variable a la que pertenecen y en negrita se indica la carga factorial más alta de cada ítem. Los resultados muestran que todos los ítems presentan su mayor carga factorial en el constructo para el cual fueron teóricamente definidos (Hair et al. 2019), confirmado que los constructos del modelo poseen validez discriminante adecuada.

Tabla 17. Análisis de cargas cruzadas

Validez Discriminante - Cargas Cruzadas												
	BIEN	**CTRT**	**TF**	**CST**	**DES**	**JT**	**LID**	**REC**	**RT**	**SEN**	**CART**	**VIO**
CAT1	0.455	-0.260	-0.339	0.340	0.390	-0.414	0.365	0.431	0.329	0.254	**0.829**	-0.245
CAT2	-0.233	0.213	0.241	-0.146	-0.216	0.371	-0.140	-0.112	-0.093	-0.115	**0.447**	0.347
CAT3	0.525	-0.343	-0.311	0.472	0.438	-0.375	0.480	0.428	0.538	0.416	**0.831**	-0.295
CT4	0.047	**0.164**	0.143	0.025	0.041	0.038	0.007	0.000	-0.022	0.084	-0.036	0.099
CT5	-0.325	**0.695**	0.412	-0.328	-0.239	0.301	-0.360	-0.272	-0.363	-0.412	-0.220	0.282
CT6	-0.351	**0.746**	0.579	-0.354	-0.325	0.733	-0.272	0.137	-0.387	-0.227	-0.315	0.421
CT9	-0.391	**0.841**	0.557	-0.526	-0.332	0.616	-0.478	-0.455	0.428	-0.326	-0.402	0.425
CST10	0.327	-0.382	-0.300	**0.751**	0.324	-0.168	0.376	0.381	0.271	0.331	0.233	-0.338
CST11	0.051	-0.348	-0.114	**0.502**	0.059	-0.108	0.149	0.304	0.099	0.042	0.117	-0.098
CST12	0.223	-0.420	-0.221	**0.615**	0.245	-0.244	0.268	0.324	0.270	0.217	0.245	-0.216
CST14	-0.056	-0.171	0.009	**0.313**	-0.038	-0.002	0.087	0.132	-0.070	-0.007	0.074	-0.058
JT17	-0.481	0.603	0.607	-0.388	-0.419	**0.904**	-0.391	-0.468	-0.377	-0.356	-0.501	0.310
JT18	-0.380	0.567	0.640	-0.349	0376-	**0.842**	-0.354	-0.390	-0.280	-0.276	-0.390	0.393
TF19	-0.561	0.650	**0.891**	-0.506	-0.548	0.695	-0.527	0.552	0.435	-0.459	-0.393	0.551
TF20	-0.289	0.403	**0.770**	-0.243	-0.308	0.574	-0.306	0.335	-0.227	-0.099	0.255	0.309
TE21	-0.465	0.485	**0.852**	-0.357	-0.451	0.511	-0.424	0.421	-0.369	-0.316	-0.334	0.498
LID22	0.595	-0.459	-0.446	0.641	0.525	-0.459	**0.799**	0.667	0.498	0.588	0.542	-0.392
LID23	0.501	-0.251	-0.295	0.409	0.513	-0.294	**0.707**	0.522	0.328	0.376	0.482	0.267
LID24	0.445	-0.190	-0.218	0.352	0.456	-0.174	**0.698**	0.448	0.318	0.359	0.437	-0.230
LID25	0.518	-0.570	-0.532	0.582	0.506	-0.487	**0.775**	0.576	0.535	0.533	0.420	-0.426

Fuente: elaboración propia del autor utilizando el software SmartPLS 4

Tabla 17. Análisis de cargas cruzadas (Continuación).

Validez Discriminante - Cargas Cruzadas												
	BIEN	**CTRT**	**TF**	**CST**	**DES**	**JT**	**LID**	**REC**	**RT**	**SEN**	**CART**	**VIO**
LID26	0.491	-0.331	0.419	0.498	0.309	-0.279	**0.829**	0.544	0.447	0.515	0.249	-0.393
LID27	0.438	-0.349	-0.447	0.404	0.371	-0.309	**0.723**	0.492	0.426	0.418	0.317	-0.495
LID28	0.505	-0.456	0.435-	0.507	0.413	-0.361	**0.826**	0.559	0.483	0.553	0.359	-0.445
LID29	0.494	-0.338	0.398-	0.535	0.321	-0.267	**0.818**	0.581	0.457	0.518	0.338	-0.395
LID30	0.513	-0.292	-0.424	0.529	0.350	-0.311	**0.811**	0.589	0.502	0.515	0.334	-0.457
RT29	0.577	-0.488	-0.364	0.427	0.407	-0.287	0.474	0.471	**0.887**	0.477	0.374	-0.475
RT30	0.548	-0.472	0.355	0.392	0.403	-0.390	0.522	0.410	**0.804**	0.408	0.385	0.466
RT31	0.645	-0.408	-0.339	0.480	0.545	-0.292	0.523	0.579	**0.887**	0.466	0.502	-0.586
RT32	0.500	0.415	-0.435	0.346	0.386	-0.358	0.412	0.530	**0.849**	0.304	0.419	-0.533
V1036	-0.302	0.295	0.209	-0.329	-0.300	0.147	-0.309	0.219	-0.340	-0.216	-0.186	**0.628**
VI037	-0.419	0.376	0.376	-0.323	-0.478	0.274	-0.270	-0.300	-0.338	-0.216	-0.170	**0.754**
V1028	-0.555	0.422	0.512	-0.201	0.490-	0.452	-0.454	-0.527	0.481	-0.420	0.411	**0.928**
V1039	-0.519	0.348	0.326	-0.347	-0.336	0.185	-0.363	-0.368	0.601	-0.400	-0.275	**0.773**
VI040	-0.567	0.477	0.613	-0.454	-0.473	0.501	-0.474	-0.515	-0.535	-0.451	-0.367	**0.812**
VI041	-0.541	0.267	0.474	-0.384	0403-	0.270	-0.516	0.501	0.454	-0.450	-0.278	**0.778**
VI042	-0.436	0.176	0.342	-0.155	-0.392	0.193	-0.227	0.229	0.642	-0.328	-0.164	**0.766**
REC43	0.553	-0.476	-0.491	0.507	0.418	-0.454	0.497	**0.793**	0.530	0.318	0.402	-0.431
REC44	0.656	-0.470	-0.562	0.620	0.593	-0.515	0.734	**0.858**	0.526	0.627	0.428	-0.537
REC45	0.543	-0.228	-0.301	0.556	0.404	-0.255	0.541	**0.815**	0.367	0.391	0.384	-0.329
REC46	0.592	-0.332	-0.398	0.451	0.432	-0.383	0.561	**0.820**	0.483	0.482	0.426	-0 389
SEN47	0.532	-0.472	-0.404	0.503	0.463	-0.403	0.608	0.518	0.513	**0.747**	0.341	-0.482
SEN48	0.505	0.355	0.201	0.484	0.598	0.321-	0.573	0.516	0.451	**0.925**	0.374	-0.295
SEN49	0.492	-0.207	-0.264	0 303	0.542	-0.186	0 393	0.368	0.314	**0.835**	0.294	-0.338
BIEN50	**0.708**	-0.278	-0.255	0.431	0.489	-0.366	0.435	0.357	0.433	0.381	0.495	-0.467
BIEN51	**0.771**	-0.309	-0.369	0.445	0.485	-0.350	0.449	0.489	0.459	0.393	0.481	-0.411
BIEN52	**0.845**	-0.217	-0.328	0.391	0.624	-0.302	0.452	0.514	0.579	0.542	0.467	-0.550
BIEN53	**0.820**	-0.411	-0.479	0.503	0.599	-0.329	0.572	0.661	0.609	0.557	0.479	-0.612
BIEN54	**0.750**	-0.480	-0.522	0.424	0.652	-0.433	0.491	0.554	0.487	0.540	0.439	-0.459
BIEN55	**0.834**	-0.483	-0.590	0.603	0.680	-0.557	0.634	0.747	0.565	0.601	0.477	-0.507
DES53	0.594	-0.316	0.454	0.439	**0.838**	-0.408	0.460	0.458	0.415	0.461	0.428	-0.485
DES54	0.655	-0.305	0.427	0.368	**0.873**	-0.410	0.490	0.492	0.416	0.590	0.529	-0.442
DES55	0.702	0.538	-0.527	0.419	**0.910**	-0.428	0.463	0.513	0.461	0.579	0.428	-0.485
DES56	0.534	-0.404	-0.406	0.349	**0.697**	-0.258	0.379	0.434	0.416	0.455	0.253	-0.370

Fuente: elaboración propia del autor utilizando el software SmartPLS 4

Otra forma de evaluar la validez discriminante se encuentra el criterio de Fornell et al. (1981). En el cual si la raíz cuadrada del AVE (valor en la diagonal) es mayor que las correlaciones del constructo, con cualquier otro constructo en la misma fila o columna, indica que el constructo comparte más varianza con sus propios indicadores que con otros constructos, asegurando validez discriminante.

En la Tabla 18 se visualizan todos los constructos del modelo con validez discriminante, ya que cada raíz cuadrada del AVE es mayor que las correlaciones que el constructo tiene con los demás. Lo anterior indica que cada constructo está más relacionado con sus propios indicadores que con otros constructos, lo que respalda la claridad y diferenciación entre los factores medidos. Todos los constructos cumplen excepto **DES, REC** y **CAT**, que tienen una correlación mayor que su raíz cuadrada del AVE y que están marcados en rojo. Por lo que es necesario considerar adicionalmente, el criterio de Heterotrait-Monotrait (HTMT) como otro método para evaluar la validez discriminante.

Tabla 18. Criterio Fornell y Larcker

	BIEN	CT	TF	CST	DES	JT	LID	REC	RT	SEN	CAT	VIO
BIEN	**0.790**											
CT	-0.467	**0.644**										
TF	-0.549	0.632	**0.839**									
CST	0.594	-0.519	-0.465	**0.651**								
DES	0.753	-0.418	-0.542	0.473	**0.681**							
JT	-0.498	0.640	0.710	-0.423	-0.457	**0.874**						
LID	0.647	-0.469	-0.52	0.645	0.541	-0.427	**0.778**					
REC	0.716	-0.462	-0.539	0.651	0.568	-0.495	0.717	**0.822**				
RT	0.667	-0.518	-0.430	0.485	0.513	-0.382	0.575	0.583	**0.767**			
SEN	0.647	-0.415	-0.387	0.518	0.635	-0.366	0.631	0.562	0.512	**0.839**		
CAT	0.596	-0.38	-0.402	0.491	0.498	-0.516	0.501	0.500	0.492	0.404	**0.570**	
VIO	-0.639	0.447	0.563	-0.451	-0.538	0.395	-0.501	-0.518	-0.602	-0.48	-0.359	**0.765**

Fuente: elaboración propia utilizando el software SmartPLS 4

La solución mencionada previamente, fue planteada por Henseler et al. (2015) y se basa en el criterio HTMT (Heterotrait-Monotrait). Este índice calcula la media de todas las correlaciones entre los ítems de las diferentes variables, evaluando si estas miden constructos distintos. En otras palabras, permite determinar la discriminación entre variables, asegurando que cada una capture un fenómeno diferente. Cuando las variables son muy similares, un valor HTMT superior a 0.90 indica una posible falta de validez discriminante. Para variables conceptualmente distintas, el umbral aceptable se establece en 0.85.

Como resultado de esta prueba se observa que en todas las variables se encontraron valores por debajo de 0.85, con lo cual se concluyó que se cumple con la validez discriminante del instrumento de medición y con ello se conservan los valores que no cumplieron los valores en tabla 18. Sin embargo, en la tabla 19, se muestra que la relación bienestar laboral y desempeño presenta un valor en color rojo el cual es superior a 0.85 que podría indicar redundancia, pero como la diferencia no es tan grande, se decidió mantener los ítems sin eliminar ninguno, ya que algunos autores como Henseler et al. (2015) mencionan que el HTMT puede compararse tanto con un umbral conservador de 0.85 como con un umbral más permisivo de 0.90.

Tabla 19. Heterotrait-Monotrait (HTMT). Validez Discriminante

	BIEN	CT	TF	CST	DES	JT	LID	REC	RL	SEN	CAT	VIO
BIEN												
CT	0.491											
TF	0.607	0.726										
CST	0.441	0.564	0.385									
DES	0.881	0.541	0.680	0.439								
JT	0.625	0.789	0.800	0.396	0.600							
LID	0.710	0.490	0.579	0.507	0.641	0.526						
REC	0.814	0.471	0.626	0.608	0.700	0.636	0.804					
RL	0.782	0.601	0.551	0.414	0.625	0.532	0.679	0.710				
SEN	0.765	0.487	0.438	0.406	0.800	0.485	0.734	0.677	0.637			
CAT	0.561	0.494	0.431	0.346	0.635	0.642	0.458	0.494	0.501	0.417		
VIO	0.705	0.489	0.623	0.41	0.630	0.492	0.542	0.571	0.716	0.558	0.498	

Fuente: elaboración propia, utilizando el software Smart PLS 4

4.2.2.2. Evaluación del modelo estructural (Inner Model) de ecuaciones estructurales.

La segunda etapa del análisis de resultados es evaluar el modelo estructural y analizar la capacidad que tiene para predecir. En este apartado se presentan los resultados obtenidos de la colinealidad, significancia y relevancia de las relaciones entre las variables, los coeficientes de determinación, los efectos f^2, el nivel del R2 y la relevancia predictiva del modelo.

Colinealidad

Como se demostró en el supuesto 2 donde se observa que en la tabla 11 los resultados arrojaron valores de VIF < 5 (Hair et al., 2019), demostrando que los datos no presentan colinealidad. En la tabla 20 se muestra el análisis por ítem y se evalúa la tolerancia, la cual representa la cantidad de varianza de un indicador que no es explicada por otros indicadores de la misma variable. En este apartado se muestran los valores de VIF todos por debajo de 5 y adicionando la tolerancia por arriba de .20 (Hair et al., 2019), siendo ambos parámetros aceptables para todos los indicadores. Excepto dos ítems de Liderazgo con valores VIF superiores a 7, se decide conservarlos ya que autores como Hair et al. (2019) y O'Brien (2007), para estudios sociales y SEM mencionan que un **VIF < 8** se considera generalmente aceptable. Ver tabla 20.

Tabla 20. Estadísticos de colinealidad: Valores VIF y Tolerancia

Indicador	VIF	Tolerancia	Indicador	VIF	Tolerancia
Bienestar			**Jornada de Trabajo**		
Bien47	2.071	0.483	JT17	1.391	0.719
Bien48	2.211	0.452	JT18	1.391	0.719
Bien49	2.652	0.377	**Liderazgo**		
Bien50	2.326	0.430	Lid22	3.062	0.327
Bien51	1.907	0.524	Lid23	7.839	0.128
Bien52	2.298	0.435	Lid24	7.370	0.136
Carga de trabajo			Lid25	2.806	0.356
Cat1	1.406	0.711	Lid26	3.930	0.254
Cat2	2.153	0.464	Lid27	2.483	0.403
Cat4	1.313	0.762	Lid28	4.405	0.227
Control sobre el trabajo			Lid29	4.572	0.219
Cst12	1.761	0.568	Lid30	3.79	0.264
Cst13	1.993	0.502	**Reconocimiento**		
Cst14	2.129	0.470	Rec43	1.741	0.574
Cst16	1.178	0.849	Rec44	2.049	0.488
Condiciones de trabajo			Rec45	1.896	0.527
Ct11	1.473	0.679	Rec46	1.861	0.537
Ct6	1.555	0.643	**Relaciones de trabajo**		
Ct7	1.938	0.516	Rt31	2.679	0.373
Ct8	1.840	0.543	Rt32	1.826	0.548
Desempeño			Rt33	2.678	0.373
Des56	2.19	0.457	Rt34	2.306	0.434
Des57	2.74	0.365	**Sentido de Pertenencia**		
Des58	3.004	0.333	Sen47	1.41	0.709

Des59	1.501	0.666	Sen48	3.114	0.321
			Sen49	2.542	0.393
			Trabajo-Familia		
			TF19	1.748	0.572
			TF20	1.642	0.609
			TF21	1.705	0.587
			Violencia		
			Vio36	1.668	0.600
			Vio37	2.186	0.457
			Vio38	2.335	0.428
			Vio39	1.903	0.525
			Vio40	2.203	0.454
			Vio41	2.01	0.498
			Vio42	2.08	0.481

Fuente: elaboración propia, utilizando el software Smart PLS 4

Relevancia de las trayectorias.

Posteriormente se evaluó la significancia y relevancia de las relaciones entre los constructos del modelo estructural mediante el análisis de los coeficientes path. Estos coeficientes son equivalentes a los coeficientes beta utilizados en la regresión múltiple y permiten determinar la magnitud y la dirección de la relación entre las variables ubicadas al inicio y al final de cada trayectoria del modelo (Hair et al., 2019).

Se considera que los coeficientes estandarizados inferiores a 0.10 generalmente no resultan significativos. No obstante, se suelen aceptar como valor mínimo coeficientes a partir de 0.20 para considerar que poseen relevancia en la explicación de la varianza de la variable endógena (Chin, 1998). En la tabla 21 se presentan los valores del estadístico t y los coeficientes Path (beta); aquellos que cumplen con los criterios establecidos se encuentran en color en verde.

Si las betas son menores a 0.09 en un análisis de PLS-SEM, se considera que la relación entre las variables es débil, es decir el predictor no está explicando significativamente la variabilidad en la variable dependiente, pero también puede considerarse una relevancia práctica, es decir que, aunque sea pequeña puede ser estadísticamente significativa (Hair et al. 2019). Entre algunos autores que han mencionado la aceptabilidad con este

umbral, se encuentra Cohen (1988) quien menciona los efectos y proporciona directrices sobre lo que considera un tamaño de efecto pequeño (0.20), medio (0.50) y grande (0.80). Rositas (2014) concentró una clasificación para evaluar el impacto con base a los coeficientes de trayectoria o betas, la cual se aprecia en las Tablas 21 y 22.

Tabla 21. Criterios para evaluar el impacto con base en los coeficientes

RANGO PARA COEFICIENTE	VALOR DEL IMPACTO
0.00 a 0.09	Imperceptible
0.10 a 0.15	Perceptible
0.16 a 0.19	Considerable
0.20 a 0.29	Importante
0.30 a 0.50	Fuerte
Mayores a 0.50	Muy fuerte

Fuente: elaboración propia con información del autor.

Tabla 22. Coeficientes de trayectoria (Path)

Hipótesis	Relación	Coeficiente Path (Beta)	Impacto Coeficiente (Rositas, 2014)
H1: Condiciones de trabajo- Bienestar-Desempeño	Condiciones de Trabajo-Bienestar	0.187	Considerable
H2: Carga de Trabajo - Bienestar laboral - Desempeño	Carga de trabajo-Bienestar	0.086	Imperceptible
H3: Control sobre el trabajo-Bienestar-Desempeño	Control sobre el trabajo-Bienestar	0.055	Imperceptible
H4: Jornada de Trabajo-Bienestar-Desempeño	Jornada de trabajo-bienestar	-0.038	Imperceptible
H5: Trabajo-Familia-Bienestar-Desempeño	Trabajo-familia-Bienestar	-0.081	Imperceptible
H6: Liderazgo-Bienestar-Desempeño	Liderazgo-Bienestar	-0.016	Imperceptible
H7: Relaciones Laborales - Bienestar laboral - Desempeño	Relaciones laborales-bienestar	0.182	Considerable
H8: Violencia - Bienestar laboral-Desempeño	Violencia-Bienestar	-0.189	Considerable
H9: Reconocimiento - Bienestar laboral - Desempeño	Reconocimiento-Bienestar	0.248	importante

H10: Sentido de Pertenencia - Bienestar laboral-Desempeño	Sentido de Pertenencia-Bienestar	0.22	importante
H11: Bienestar-desempeño	Bienestar-Desempeño	0.753	Muy fuerte

Fuente: software SmartPLS v4

En la figura 19 se muestra el respectivo modelo estructural, donde además de la R2, se puede observar el valor del coeficiente beta y las cargas. Considerando que para un nivel de confianza del 90% se requiere un valor de t mínimo de 1.645.

Figura 19. R2 Del modelo estructural con todas las hipótesis

Fuente: software SmartPLS v4

Coeficiente de determinación Nivel de R^2.

El coeficiente de determinación, conocido R^2 constituye uno de los indicadores más empleados para evaluar el modelo estructural, porque permite determinar qué porción de la varianza de la variable dependiente es explicada por las variables independientes. En este sentido, la R^2 refleja el poder predictivo del modelo de la muestra analizada, dado que se calcula a

partir de la totalidad de los datos utilizados en la estimación del modelo (Sarstedt et al., 2014).

El valor de R^2 va de 0 a 1, mientras más cercano se encuentre a 1, mayor será el nivel de predicción y valores de **R^2** entre 0.3 y 0.6 son comunes en estudios sociales considerados como moderados, una **R^2** moderada no invalida un modelo, y de 0.7 a 0.8 son valores altos (Henseler, 2010).

En la tabla 22 se aprecia el valor de **R^2** ajustada de **0.719** alto de los riesgos psicosociales al bienestar laboral y una **R^2** ajustada del bienestar laboral al desempeño de **0.567** moderada y que indica que el modelo captura más de la mitad de la variabilidad de un fenómeno social complejo lo cual es sustantivamente relevante. Este resultado muestra la importancia de estos constructos revisados en la investigación y reflejan un modelo con buen valor explicativo donde se puede observar que los riesgos psicosociales son un predictor del bienestar laboral y el bienestar laboral del desempeño.

Tabla 23. Valores de R2 del modelo completo

Variable	R^2	Tipo de valor
Bienestar laboral	0.719	Alto
Desempeño	0.567	Moderado

Fuente: elaboración propia utilizando el software SmartPLS 3

Medición del efecto f^2

El efecto f^2 es una medida que estima la magnitud del impacto que un constructo exógeno ejerce sobre uno endógeno dentro del modelo. El f^2 se calcula a partir de la diferencia entre el R^2 del modelo completo y el R^2 obtenido tras excluir el predictor en cuestión, Esta variación permite identificar si dicho constructo tiene un efecto relevante sobre los constructos endógenos. (Hair et al., 2017). Comúnmente se usa para evaluar la relevancia práctica de cada relación causal.

Los criterios para interpretar el tamaño del efecto f² establecen que valores cercanos a 0.02, 0.15 y 0.35 corresponden a efectos de magnitud pequeña, moderada y alta, respectivamente, ejercidos por la variable latente exógena. Por su parte, valores inferiores a 0.02 sugieren la ausencia de influencia sobre la variable endógena (Hair et al., 2017).

En la tabla 24 se muestran los efectos f² obtenidos para las relaciones del modelo, de las once trayectorias, en las directas se puede observar que: el bienestar y el desempeño tienen un efecto grande, mientras que reconocimiento y sentido de pertenencia un efecto mediano, y relaciones laborales, sobre carga y violencia muestran un efecto pequeño. En los efectos indirectos: el reconocimiento, la carga de trabajo y la violencia tienen un efecto pequeño, sentido de pertenencia mediano, mientras que relaciones laborales muestra un efecto nulo.

Tabla 24. Medición de *Efecto f²*

Relación entre variables	f^2	Efecto Directos
Bienestar > Desempeño Laboral	1.307	Grande
Condiciones de trabajo > Bienestar	0.011	Nulo
Conflicto de trabajo > Bienestar	0.008	Nulo
Control sobre el trabajo>Bienestar	0.050	Nulo
Jornada de trabajo> Bienestar	0.002	Nulo
Liderazgo>Bienestar	0.000	Nulo
Reconocimiento > Bienestar	0.08	Pequeño
Relaciones Laborales > Bienestar	0.052	Pequeño
Sentido de Pertenencia > Bienestar	0.092	Pequeño
Sobrecarga de Trabajo > Bienestar	0.070	Pequeño
Violencia > Bienestar	0.063	Pequeño

f² ≈ 0.02 → Efecto pequeño
f² ≈ 0.15 → Efecto mediano
f² ≈ 0.35 → Efecto grande
Fuente: elaboración propia utilizando el software SmartPLS 3

De estos efectos se observa que:

Los resultados del tamaño del efecto (f^2) indican que el Bienestar Laboral ejerce un efecto grande sobre el Desempeño Laboral, consolidándose como un factor determinante. Asimismo, el Reconocimiento, las relaciones laborales, el Sentido de Pertenencia, la Sobrecarga de trabajo y la Violencia muestran efectos pequeños sobre el Bienestar Laboral. Mientras que las Condiciones de trabajo, el Conflicto trabajo familia, el Control sobre el trabajo, la Jornada y el Liderazgo tienen un efecto nulo, es decir estas variables no influyen en el bienestar laboral.

Bootstrapping.

Para evaluar la significancia de las relaciones entre las variables en PLS-SEM, es necesario aplicar la técnica estadística denominada bootstrapping. Este procedimiento permite estimar la precisión de los coeficientes del modelo mediante la generación de múltiples muestras a partir de los datos originales, generando errores estándar, valores t e intervalos de confianza que facilitan la comprobación de hipótesis (fig. 20).

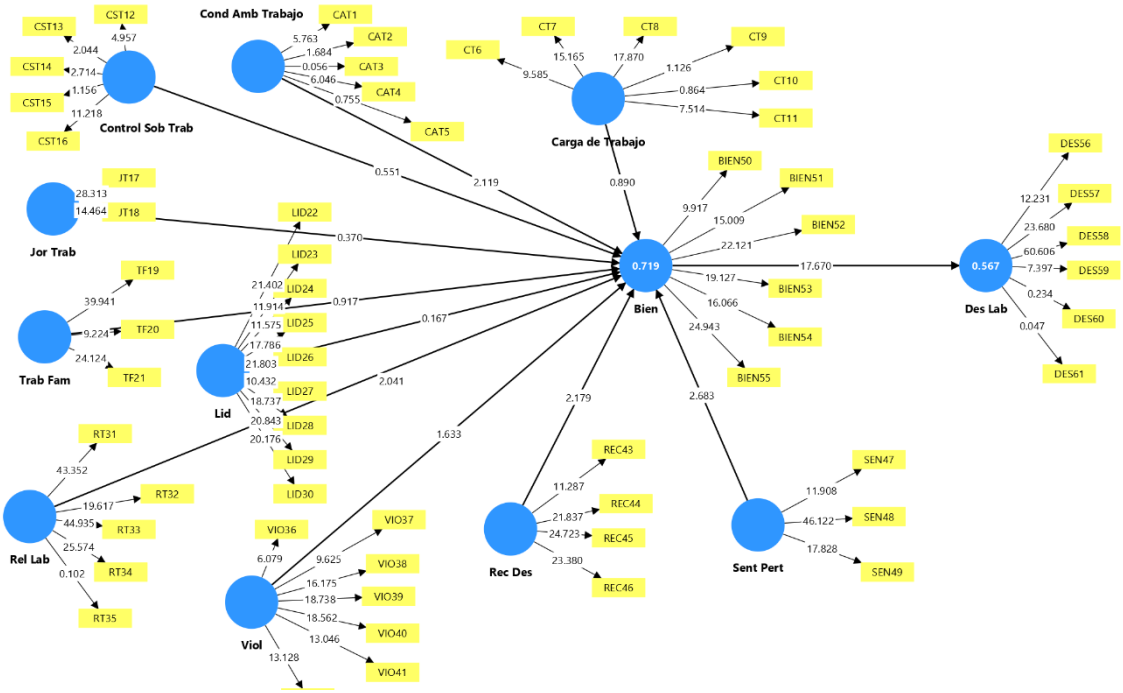
Como umbral para *tests* de dos colas se considera que aquellos valores t con 10% de significancia deben ser ≥1.65. Este tipo de *test* permite evaluar si una variable independiente tiene un efecto significativo tanto positivo como negativo en la variable dependiente, son considerados más conservadores, porque requieren un nivel más alto de evidencia para rechazar la hipótesis nula, además ofrece un panorama más completo de la relación de variables permitiendo evaluar la significancia de las relaciones del modelo (Hair et al. 2019).

Para este estudio se utilizaron dos colas y no una, dado que:

- Se desconoce la dirección del efecto: Cuando no se tiene una hipótesis clara sobre la dirección del efecto (si es positivo o negativo), una prueba de dos colas es adecuada, ya que evalúa significancia en ambas direcciones.
- Se tendrá un análisis más completo: Una prueba de dos colas permitirá detectar cualquier tipo de efecto significativo, lo cual proporcionará un análisis más completo de los datos.

- Menor riesgo de sesgo: Usar una cola puede llevar a un sesgo al asumir una dirección específica, que podría resultar en pasar por alto efectos significativos en la dirección opuesta.
- Consistencia con la práctica estadística: En muchas áreas de investigación, se considera más apropiado utilizar pruebas de dos colas a menos que haya una justificación sólida para esperar un efecto en una sola dirección (Lane, 2022).

Figura 20. Modelo boostraping



Fuente: elaboración propia utilizando el software SmartPLS 3

La mediación

La mediación entre variables independientes y dependientes se presenta cuando una variable intermediaria ejerce un papel modulador en la relación entre tales constructos. En términos prácticos, lo anterior ocurre cuando las variables independientes influyen sobre la variable mediadora, la que, a su vez, ejerce un efecto significativo sobre la variable dependiente, explicando parte de la relación entre ambas (Baron & Kenny, 1986).

Para evaluar la variable mediadora, es fundamental considerar tanto los efectos directos como los indirectos. Los efectos directos representan la relación inmediata entre dos constructos, generalmente ilustrada mediante una sola flecha. En contraste, los efectos indirectos implican relaciones secuenciales que incluyen al menos una variable intermedia, es decir, consisten en una cadena de dos o más efectos directos representados por varias flechas (Hair et al., 2019).

Existen tres tipos de mediación: **complementaria, competitiva y únicamente indirecta**. En la mediación **complementaria**, tanto el efecto directo como el indirecto son significativos y se orientan en la misma dirección. En la mediación **competitiva**, ambos efectos también son significativos, pero se presentan en direcciones opuestas. Por último, en la mediación únicamente **indirecta**, el efecto indirecto es significativo, mientras que el efecto directo no lo es (Hair et al., 2019).

De esta manera, una mediación puede estar presente entre variables, explicando parcial o totalmente la relación observada entre ellas (Zhao et al., 2010), para analizar los valores directos e indirectos de las variables en relación con el bienestar laboral y el desempeño, es importante considerar cómo se complementan o compiten entre sí (Ver tabla 25).

4.3 Comprobación de hipótesis

De las 11 hipótesis de investigación planteadas, se lograron probar 6, como se aprecia en la tabla 25, los hallazgos muestran que las variables: Condiciones en el ambiente de trabajo (X1), Relaciones laborales (X7), Violencia (X8), Reconocimiento (X9) y Sentido de pertenencia (X10) ejercen un efecto significativo en el desempeño (Y), cuando son mediados por el bienestar (m). Mientras que: Cargas de trabajo (X2), Control sobre el trabajo (X3), Jornada de trabajo (X4), Trabajo-familia (X5) y Liderazgo (X6) no presentan significancia, pues su valor P resultó superior a 0.1, entonces no contribuyen a la variabilidad en el constructo de desempeño del modelo y

finalmente se confirma una relación directa y significativa entre el bienestar y desempeño (X11).

Tabla 25. Comprobación de hipótesis de investigación

Hipótesis	Media de la muestra (M)	Desviación estándar (STDEV)	Estadísticos t (|O/STDEV|)	Coeficiente Path (Beta)	Valores p	Resultado	Tipo de mediación
H1: Condiciones de trabajo-Bienestar-Desempeño	0.142	0.068	2.119	0.187	**0.038**	**Aceptada**	**Complementaria**
H2: Carga de Trabajo - Bienestar laboral - Desempeño	0.045	0.074	0.89	0.086	0.384	Rechazada	No mediación
H3: Control sobre el trabajo-Bienestar-Desempeño	0.051	0.075	0.551	0.055	0.583	Rechazada	No mediación
H4: Jornada de Trabajo-Bienestar-Desempeño	-0.025	0.078	0.37	-0.038	0.717	Rechazada	No mediación
H5: Trabajo-Familia-Bienestar-Desempeño	-0.054	0.068	0.917	-0.081	0.37	Rechazada	No mediación
H6: Liderazgo-Bienestar-Desempeño	-0.011	0.074	0.167	-0.016	0.869	Rechazada	No mediación
H7: Relaciones Laborales - Bienestar laboral - Desempeño	0.135	0.067	2.041	0.182	**0.04**	**Aceptada**	**Complementaria**
H8: Violencia - Bienestar laboral-Desempeño	-0.138	0.09	1.633	-0.189	**0.116**	**Aceptada**	**Complementaria**
H9: Reconocimiento - Bienestar laboral - Desempeño	0.193	0.086	2.179	0.248	**0.03**	**Aceptada**	**Complementaria**
H10: Sentido de Pertenencia - Bienestar laboral-Desempeño	0.158	0.064	2.683	0.22	**0.009**	**Aceptada**	**Complementaria**
H11: Bienestar-desempeño	0.757	0.045	17.67	0.753	**0**	**Aceptada**	**Directa**

Significancia con nivel de confianza del 90%
Fuente: elaboración propia, basada en los resultados obtenidos del software SmartPLS v4

Retomando la expresión matemática que se definió para esta investigación y dada la comprobación de supuestos y resultados finales se presentan las ecuaciones resultantes:

- La primera función explica los constructos que tienen significancia con el bienestar laboral:
  YBie=β0 + β1X1+ β7X7+ β8X8+ β9X9+ β10X10+ εBien.

- En la segunda función se comprueba la mediación de la variable bienestar laboral con el desempeño, con esta se prueba la hipótesis H11:
  YDlab=β0 + βBien + εDlab.

A partir de este análisis y dado los resultados obtenidos, es posible generar conclusiones que permitan aportar evidencia relevante para la toma de decisiones organizacionales y abren la posibilidad de futuras investigaciones que profundicen en estas relaciones desde diferentes enfoques y contextos empresariales.

4.3.1. Relevancia Predictiva CVPAT (*Cross-Validated Predictive Ability Test*)

La CVPAT (*Cross-Validated Predictive Ability Test*) es una prueba estadística utilizada en modelos PLS-SEM para evaluar la capacidad predictiva del modelo, en *SmartPLS*, los resultados de la CVPAT están disponibles a través del informe de resultados de *PLSpredict* (Liengaard et al., 2021).

La CVPAT fue desarrollada por Liengaard et al. (2021) para la comparación de modelos orientada a la predicción en PLS-SEM. Sharma et al. (2022) extendieron la CVPAT para evaluar las capacidades predictivas del modelo. La CVPAT aplica un enfoque de predicción fuera de muestra para calcular el error de predicción del modelo, que determina el valor de pérdida promedio. Para la evaluación del modelo, basada en la predicción, Liengaard et al. (2021) mencionan que este valor de pérdida promedio se debe comparar con el valor de pérdida promedio de una predicción, utilizando promedios de

indicadores (IA) como un punto de referencia ingenuo y el valor de pérdida promedio de un pronóstico de modelo lineal (LM), como un punto de referencia más conservador. La pérdida promedio de PLS-SEM debe ser menor que la pérdida promedio de los puntos de referencia, que se expresa por una diferencia negativa en los valores de pérdida promedio.

La CVPAT prueba si la pérdida promedio de PLS-SEM es significativamente menor que la pérdida promedio de los puntos de referencia. Por lo tanto, la diferencia de los valores de pérdida promedio debe ser significativamente inferior a cero para justificar mejores capacidades predictivas del modelo en comparación con los puntos de referencia de predicción (Liengaard et al., 2021).

Dada la teoría anterior, en la tabla 26 se presentan los resultados del CVPAT con el fin de evaluar la capacidad predictiva del modelo en estudio. Donde el valor Q²predict es el primer indicador para juzgar la capacidad predictiva, mostrando una capacidad predictiva moderada ya que los valores oscilan entre 0.25 y 0.50.

Tabla 26. Efecto predictivo

ìtem	Q^2predict	PLS-SEM_RMSE	PLS-SEM_MAE	LM_RMSE	LM_MAE	A_RMSE	A_MAE
BIEN50	0.237	0.985	0.744	1.038	0.800	1.127	0.891
BIEN51	0.278	1.023	0.850	1.256	1.011	1.203	1.035
BIEN52	0.399	0.804	0.615	0.880	0.680	1.036	0.788
BIEN53	0.528	0.803	0.623	0.860	0.673	1.168	0.973
BIEN54	0.372	0.881	0.700	1.072	0.866	1.112	0.933
BIEN55	0.532	0.874	0.699	1.093	0.799	1.277	1.079
DES56	0.300	0.899	0.636	1.013	0.729	1.074	0.771
DES57	0.360	0.805	0.603	0.955	0.658	1.006	0.720
DES58	0.368	0.803	0.629	0.911	0.663	1.010	0.758
DES59	0.230	0.721	0.586	0.916	0.689	0.822	0.660

Criterios generales:

Q²predict > 0: evidencia de capacidad predictiva.
0.00–0.25: baja
0.25–0.50: moderada
0.50: alta

Fuente: software SmartPLS v4

En la tabla 27 se detallan los resultados por ítem de los constructos dependientes Bienestar laboral y Desempeño, encontrando la capacidad predictiva consistente, sobresaliendo **BIEN53** y **BIEN55**, mostrando que la predicción es fuerte; el resto presenta niveles moderados con dos indicadores cercanos al límite inferior (BIEN50 y DES59).

Tabla 27. Resultados por Ítem

Ítem	Q^2predict	Interpretación
BIEN50	0.237	Baja–moderada
BIEN51	0.278	Moderada
BIEN52	0.399	Moderada
BIEN53	0.528	Alta
BIEN54	0.372	Moderada
BIEN55	0.532	Alta
DES56	0.300	Moderada
DES57	0.360	Moderada
DES58	0.368	Moderada
DES59	0.230	Baja–moderada

Criterios generales:
Q²predict > 0: evidencia de capacidad predictiva.
0.00–0.25: baja
0.25–0.50: moderada
0.50: alta
Fuente: software SmartPLS v4

El análisis del modelo:

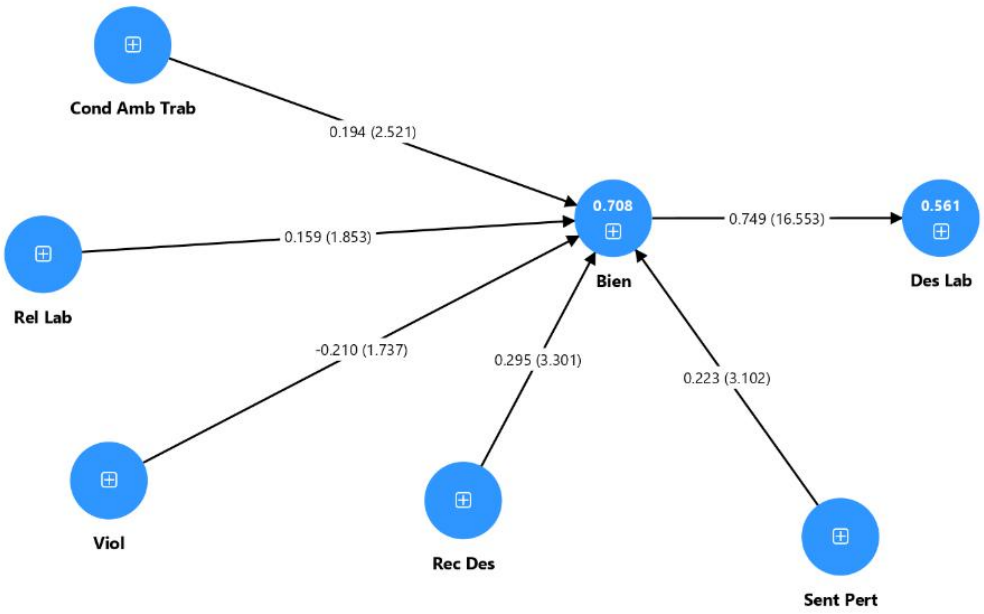
- Posee **capacidad predictiva positiva, robusta y consistente**.
- Ofrece **ventajas claras frente a un modelo lineal tradicional**, lo que confirma que la estructura latente y las relaciones especificadas son relevantes.
- Supera de manera holgada al benchmark ingenuo, validando su utilidad para pronósticos reales.

4.4 Análisis complementarios

Para este análisis se tomó el modelo de la figura 19 y se eliminaron las hipótesis que no fueron significativas, lo anterior para mejorar la calidad de medición, garantizar la parsimonia del modelo y fortalecer la capacidad

explicativa y predictiva, la depuración reduce el error de medición, evita la dilución de la varianza explicada y permitiendo obtener valores de R2 más estables y conceptualmente interpretables, alineados con el enfoque predictivo del método, la disminución observada tras la optimización del modelo responde a la eliminación de predictoras e indicadores que aportaban varianza marginal o no significativa, este ajuste reduce la complejidad innecesaria del modelo y elimina varianza espuria, es decir, la variación ajena al constructo, permitiendo que la R2 refleje de manera más precisa la capacidad explicativa real del conjunto de ecuaciones estructurales relevante (Hair et al., 2017). Ver figura 21.

Figura 21. R2 Del modelo estructural con las hipótesis aceptadas



Fuente: software SmartPLS v4

El valor de R^2 va de 0 a 1, mientras más cercano se encuentre a 1, mayor será el nivel de predicción y valores de $\mathbf{R^2}$ entre 0.3 y 0.6 son comunes en estudios sociales considerados como moderados, una $\mathbf{R^2}$ moderada no invalida un modelo, y de 0.7 a 0.8 alto (Henseler, 2010).

En la tabla 29 se aprecia el valor de **R^2** ajustada de 0.708 alto de los riesgos psicosociales al bienestar laboral y una **R^2** ajustada del bienestar laboral al desempeño de 0.561 moderada y que indica que el modelo captura más de la mitad de la variabilidad de un fenómeno social complejo lo cual es sustantivamente relevante. Este resultado muestra la importancia de estos constructos revisados en la investigación y reflejan un modelo con buen valor explicativo donde se puede observar que los riesgos psicosociales son un predictor del bienestar laboral y el bienestar laboral del desempeño.

Tabla 28. Valores de R2 del modelo con hipótesis aceptadas

Variable	R^2	
Bienestar laboral	0.708	Alto
Desempeño	0.561	Moderado

Fuente: elaboración propia utilizando el software SmartPLS 3

Continuando con la explicación, en la tabla 29 se presentan solo las hipótesis aceptadas por obtener un valor de t > 1.65.

Tabla 29 Comprobación de hipótesis

Hipótesis	Muestra original (O)	Media de la muestra (M)	Desviación estándar (STDEV)	Estadísticos t (|O/STDEV|)	Resultado
H1: Condiciones de trabajo- Bienestar-Desempeño	0.146	0.146	0.060	2.521	**Aceptada**
H7: Relaciones Laborales - Bienestar laboral - Desempeño	0.119	0.124	0.063	1.853	**Aceptada**
H8: Violencia - Bienestar laboral- Desempeño	-0.157	-0.154	0.095	1.737	**Aceptada**
H9: Reconocimiento - Bienestar laboral - Desempeño	0.221	0.23	0.067	3.301	**Aceptada**
H10: Sentido de Pertenencia - Bienestar laboral- Desempeño	0.167	0.168	0.055	3.102	**Aceptada**
H11: Bienestar-desempeño	0.749	0.757	0.045	16.553	**Aceptada**

Fuente: Elaboración propia utilizando el software SmartPLS 3

Considerando los mismos criterios de Rositas (2014) para evaluar el impacto con base a los coeficientes de trayectoria o betas, que se mostró en la tabla 29, se puede observar en la tabla 30 el impacto de las hipótesis solo de las aceptadas, en donde se puede observar que los coeficientes path correspondientes a las hipótesis del modelo estructural y permite observar la magnitud y dirección de las relaciones entre los constructos. Las condiciones de trabajo y las relaciones laborales presentan efectos positivos considerables sobre el bienestar laboral. La violencia, en cambio, tiene un efecto negativo importante, lo que indica que su incremento disminuye el bienestar. Por su parte, el reconocimiento muestra un efecto positivo fuerte, mientras que el sentido de pertenencia refleja una influencia positiva importante sobre el bienestar. Finalmente, el bienestar laboral presenta un efecto muy fuerte y positivo sobre el desempeño, evidenciando que mayores niveles de bienestar se asocian con un mejor desempeño laboral.

Tabla 30. Coeficientes de trayectoria (Path) de las hipótesis aceptadas

Hipótesis	Relación	Coeficiente Path (Beta)	Impacto Coeficiente (Rositas, 2014)
H1: Condiciones de trabajo-Bienestar-Desempeño	Condiciones de Trabajo-Bienestar	0.194	Considerable
H7: Relaciones Laborales - Bienestar laboral - Desempeño	Relación Laboral - Bienestar	0.159	Considerable
H8: Violencia - Bienestar laboral- Desempeño	Violencia - Bienestar	-0.210	Importante
H9: Reconocimiento - Bienestar laboral - Desempeño	Reconocimiento-Bienestar	0.295	Fuerte
H10: Sentido de Pertenencia - Bienestar laboral-Desempeño	Sentido de Pertenencia - Bienestar	0.223	Importante
H11: Bienestar - Desempeño	Bienestar - Desempeño	0.749	Muy Fuerte

Fuente: software SmartPLS v4.

Análisis por género:

Tomando en cuenta nuevamente las hipótesis que fueron aceptadas, se llevó a cabo un análisis adicional para ver el comportamiento por género

de las 100 encuestas que están divididas en 34 mujeres y 66 hombres. Los resultados se muestran en la tabla 31 y en color verde las hipótesis que fueron aceptadas tanto en hombres como en mujeres, concluyendo que:

- En relación con la H1 (Condiciones en el ambiente de trabajo → Bienestar → Desempeño), la hipótesis se acepta únicamente en los hombres, indicando que las condiciones en el ambiente de trabajo tienen un impacto relevante en su bienestar y desempeño, mientras que en las mujeres no se observa una relación significativa.
- Respecto a la H4 (Jornada de trabajo → Bienestar → Desempeño), se acepta en ambos géneros, sugiriendo que la duración y organización de la jornada laboral influyen positivamente en el bienestar y desempeño tanto en hombres como en mujeres.
- La H7 (Relaciones laborales → Bienestar → Desempeño) presenta aceptación en los hombres, evidenciando que la calidad de las relaciones laborales incide directamente en su bienestar laboral; en las mujeres, esta relación no alcanza significancia estadística.
- En cuanto a la H8 (Violencia laboral → Bienestar → Desempeño), la hipótesis se acepta en las mujeres, indicando que la violencia en el entorno laboral afecta negativamente su bienestar y desempeño; en los hombres, esta relación no resulta significativa.
- La H9 (Reconocimiento → Bienestar → Desempeño) se confirma en ambos sexos, consolidándose como un factor transversal y determinante del bienestar y desempeño laboral, independientemente del género.
- Respecto a la H10 (Sentido de pertenencia → Bienestar → Desempeño), la hipótesis se acepta únicamente en los hombres, lo que indica que la identificación con la organización y el sentido de pertenencia impactan de manera significativa su bienestar y desempeño, mientras que en las mujeres esta relación no es significativa

- Finalmente, la H11 (Bienestar → Desempeño) se confirma sólidamente en ambos géneros, con el efecto más fuerte del modelo, reafirmando que el bienestar laboral es el principal predictor del desempeño.

Dado lo anterior, se determina que el bienestar laboral actúa como el principal motor del desempeño en ambos géneros; sin embargo, los factores que lo alimentan presentan diferencias. En las mujeres, adquieren mayor peso los elementos vinculados a la dinámica laboral y a experiencias negativas, como la jornada de trabajo y la violencia laboral. En los hombres, en cambio, cobran mayor relevancia los aspectos sociales y de identidad, particularmente las relaciones laborales y el sentido de pertenencia. No obstante, en ambos géneros, la jornada laboral y el reconocimiento emergen como factores relevantes para el bienestar laboral y el desempeño.

Tabla 31. Hipótesis por género

	Mujeres					Hombres				
Hipótesis	**Muestra original (O)**	**Media de la muestra (M)**	**σ (STDEV)**	**Estadísticos t (|O/STDEV|)**	**Valores p**	**Muestra original (O)**	**Media de la muestra (M)**	**σ (STDEV)**	**Estadísticos t (|O/STDEV|)**	**Valores p**
H1: Condiciones de trabajo-Bienestar-Desempeño	0.208	0.061	0.2	1.041	0.298	0.12	0.124	0.066	1.823	**0.068**
H2: Carga de Trabajo - Bienestar laboral - Desempeño	-0.132	-0.027	0.167	0.789	0.430	-0.132	-0.027	0.167	0.789	0.430
H3: Control sobre el trabajo-Bienestar-Desempeño	0.192	0.205	0.144	1.333	0.18	0.192	0.205	0.144	1.333	0.18
H4: Jornada de Trabajo-Bienestar-Desempeño	0.337	0.24	0.199	1.694	**0.090**	0.337	0.24	0.199	1.694	**0.090**
H5: Trabajo-Familia-Bienestar-Desempeño	-0.109	-0.058	0.142	0.765	0.44	-0.109	-0.058	0.142	0.765	0.44
H6: Liderazgo-Bienestar-Desempeño	-0.052	-0.005	0.154	0.337	0.74	-0.052	-0.005	0.154	0.337	0.74
H7: Relaciones Laborales - Bienestar laboral - Desempeño	0.039	0.064	0.097	0.403	0.69	0.156	0.160	0.087	1.800	**0.07**
H8: Violencia - Bienestar	-0.172	-0.162	0.095	1.808	**0.07**	-0.194	-0.176	0.145	1.340	0.180

laboral-Desempeño										
H9: Reconocimiento - Bienestar laboral - Desempeño	0.246	0.263	0.109	2.252	**0.02**	0.206	0.226	0.103	2.012	**0.04**
H10: Sentido de Pertenencia - Bienestar laboral-Desempeño	0.142	0.141	0.097	1.471	0.14	0.178	0.18	0.068	2.602	**0.01**
H11: Bienestar-desempeño	0.657	0.681	0.098	6.709	**0.000**	0.796	0.804	0.038	20.997	**0.000**

*Significancia con nivel de confianza del 90%

Fuente: software SmartPLS v4

En este capítulo se presentan los resultados finales de la investigación. Se expone de manera detallada el análisis descriptivo de las variables, así como el análisis demográfico incluido en el instrumento de medición. Así mismo se presentan las medidas de tendencia central y dispersión, incluyendo media, desviación estándar, valores mínimos y máximos obtenidos a partir de las encuestas aplicadas.

Para probar la aleatoriedad de los datos se mostró a detalle la Prueba de Rachas. Para probar la normalidad de los datos se presentó la prueba utilizada de Kolmogorov-Smirnov. A su vez, se expuso el porqué de la utilización de ecuaciones estructurales en SmartPLS 4.0 para la toma de decisión del análisis estadístico.

Lo anterior dado el cumplimiento a los 4 supuestos que incluye la prueba de la no normalidad de los datos, la no colinealidad, la aleatoriedad mediante la prueba de rachas y la muestra seleccionada. Se mostraron los resultados del modelo de medida reflexivo que incluyó la validez convergente (AVE), la validez discriminante, la confiabilidad interna mediante el alfa de Cronbach y la compuesta, además se presentaron los valores de las R2, el efecto de la mediadora y las hipótesis aceptadas y rechazadas del estudio de investigación, incluyendo el análisis por género.

Los resultados de esta investigación evidencian que los factores de riesgo psicosocial: Condiciones en el ambiente de trabajo, Relaciones laborales, Violencia Reconocimiento y Sentido de Pertenencia tienen un impacto significativo en el desempeño cuando son mediados por el bienestar laboral.

En el apartado siguiente se presentan las conclusiones derivadas del análisis de los resultados, así como las recomendaciones construidas a partir de ellos. También se incluyen las principales aportaciones del estudio y observaciones relacionadas con el trabajo realizado y las posibles líneas de investigación futuras.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta investigación se concluye llevando a cabo con éxito la revisión minuciosa de la literatura que permitió la construcción del marco teórico, la formulación de la pregunta de investigación y las hipótesis correspondientes, la operacionalización de las variables de estudio, el diseño del instrumento, así como la recolección, medición y análisis de datos con las herramientas adecuadas.

Lo anterior permitió responder a los cuestionamientos ¿Qué? al establecer que es del tipo descriptivo y que especifica los rasgos que definen el fenómeno, es decir el impacto de los riesgos psicosociales y el desempeño, mediados por el bienestar laboral. Del tipo correlacional porque busca relacionar las variables que se establecieron en las hipótesis, así como el grado en el que se encuentran asociadas, hecho que responde al ¿Cómo? y Explicativa porque fue través del análisis entre las variables independientes, mediadora y dependiente que determina la causa-efecto, hecho que refleja el tercer elemento de Whetten (1989) en el que se responde al ¿Por qué?.

Cumplimiento de objetivos:

Se cumplió el objetivo general de esta investigación, al analizar los factores psicosociales de la NOM-035, identificando aquellos que la empresa debe considerar para fomentar el bienestar laboral, con el fin de fortalecer el desempeño de los trabajadores de las empresas del Clúster Energético de Nuevo León.

Así mismo se cumplieron los objetivos metodológicos mediante el análisis de los antecedentes del problema, se revisaron teorías e investigaciones aplicadas y la definición de un marco teórico permitió sustentar las variables de estudio, así como la elaboración y validación del instrumento de medición. De acuerdo con Creswell (2014), el rigor metodológico en una investigación cuantitativa implica la articulación clara entre el planteamiento del problema, la fundamentación teórica y el diseño de los instrumentos, lo cual se garantizó en esta investigación mediante el

proceso de validación y la aplicación del cuestionario a una muestra estadísticamente representativa.

Así también se atendieron las relevancias propuestas por Thomas y Tymon (1994):

- La relevancia teórica: al llevar a cabo la relación de variables del modelo con marcos conceptuales sólidos.
- La relevancia empírica: al someter las hipótesis a prueba estadística para comprobar la significancia.
- Relevancia práctica, al generar evidencia que puede aplicarse en la gestión organizacional y en el diseño de estrategias de bienestar laboral.

De esta manera, el análisis de resultados permitió determinar con fundamento estadístico la aceptación o el rechazo de las hipótesis, cumpliendo con los estándares de validez y confiabilidad que sustentan la solidez metodológica de este estudio.

Con respecto a la pregunta de investigación se logró responder mediante la comprobación de las **11 hipótesis planteadas**, de las cuales **6 fueron aceptadas**, concluyendo que factores como: Condiciones de trabajo, Relaciones laborales, Violencia, Reconocimiento, Sentido de Pertenencia influyen en el desempeño cuando tienen como mediadora la variable bienestar laboral.

Síntesis, discusión de resultados e implicaciones teóricas:

- **H1: Condiciones de trabajo - Bienestar Laboral – Desempeño,** fue aceptada**,** tal como se encontró en los estudios desarrollados por Ansoleaga *et al*. (2011) en médicos y enfermeras de Chile, Millán *et al.* (2017) en maestros de Venezuela y Charria *et al.* (2022) en profesores de Cali Colombia quienes estudiaron la relación entre las condiciones de trabajo y el bienestar laboral.

La contribución para esta investigación fue incorporar en el análisis la relación entre las condiciones de trabajo y desempeño mediados por el bienestar laboral. Este hallazgo se apoya en varias teorías: la Teoría de la Motivación-Higiene (Herzberg, 1959) que explica cómo los factores laborales actúan como recursos que fomentan bienestar y rendimiento y en la Teoría de la Equidad (Adams, 1965) que respalda la importancia de condiciones justas para la satisfacción y desempeño.

- **H7: Relaciones de trabajo- Bienestar Laboral- Desempeño,** esta relación es aceptada ya que existe evidencia significativa entre ellas, dato que coincide con los estudios efectuados por Siti et al. (2022) en trabajadores de Malasia, Mendez y Gonzalez (2021) en la industria automotriz de Guanajuato, México, Orozco y Torres (2020) en una institución gubernamental de Jalisco, México, así como las aportaciones de Ye et al. (2019) y He et al. (2022) quienes estudiaron la relación entre **relaciones de trabajo** y **desempeño**, mediados por el **bienestar laboral** en bancos y empresas de China.

  Lo anterior se alinea con la Teoría del Apoyo Organizacional Percibido (Eisenberger et al., 1986), que establece que las relaciones laborales positivas incrementan la percepción de apoyo y, por ende, el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. La aportación al realizar esta relación de variables fue ampliar la aplicación de la teoría en el contexto organizacional en empresas de energía en Nuevo León.

- **H8: Violencia- Bienestar Laboral- Desempeño,** esta hipótesis también fue aceptada al encontrar una relación significativa confirmando los estudios desarrollados por Orozco et al. (2020) en una institución gubernamental de Cd. Guzman Jalisco, Mendez y Gonzalez (2021) en la industria automotriz de Guanajuato, y México y Palma et al. (2022) en hospitales chilenos. También, en las investigaciones revisadas se destaca la de Devonish (2013) quien estudió la interacción entre

Violencia y desempeño, mediados por el bienestar laboral en varias organizaciones de Barbados en la región del Caribe.

La investigación aporta evidencia al realizar el análisis de la relación entre **violencia** y **desempeño**, pero considerando la variable mediadora **bienestar laboral.** Tales hallazgos pueden interpretarse a la luz de la Teoría de los Eventos Aversivos en el Trabajo (*Affective Events Theory*) de Weiss & Cropanzano, (1996), que sostiene que las experiencias negativas en el entorno laboral —como la violencia— influyen en las emociones de los empleados, afectando su bienestar laboral y, en consecuencia, su desempeño.

H9: Reconocimiento- Bienestar Laboral- Desempeño, esta relación se confirma y coincide con los estudios realizados por Mendez y Gonzalez (2021) en la industria automotriz de Guanajuato, México y por Luceño et al. (2017) desarrollado en el sector terciario de España.
La contribución se hace al relacionar las variables **Reconocimiento** y **bienestar,** pero integrando como variable dependiente el **desempeño**, evidenciando su significancia en los trabajadores de este sector energía en Nuevo León.
Esta relación se apoya en dos marcos: el primero bajo la teoría de la autodeterminación de Deci & Ryan, (2000), que explica que el reconocimiento satisface la necesidad psicológica básica de competencia y relación, fortaleciendo así el bienestar laboral y el desempeño. El segundo es sobre la dimensión cultural de “Distancia al poder” de Hofstede (2011), donde México presenta una puntuación alta, significando que los trabajadores valoran profundamente el reconocimiento jerárquico y formal como una validación social y emocional.

- **H10**: **Sentido de Pertenencia-Bienestar laboral- Desempeño,** hipótesis que fue aceptada como en los estudios de Mendez y Gonzalez (2021) en la industria automotriz de Guanajuato, México, y

Dávila de León & Jiménez (2014) en una empresa de España. Por su parte Janayo (2019) analizó la relación entre el **sentido de pertenencia** y el **desempeño** en empleados de una empresa en Bolivia, encontrando significancia entre ellas.

Este estudio contribuye al conocimiento al evidenciar que el **sentido de pertenencia** y el **desempeño**, mediados por el **bienestar laboral**, mostrando una relación significativa entre estas variables. Este resultado se sustenta en la Teoría de la Identidad Social propuesta por Henri Tajfel y John Turner (1979), la cual plantea que las personas construyen parte de su identidad a partir de su pertenencia a grupos significativos, es decir cuando los trabajadores se identifican con la empresa, fortalecen su vínculo psicológico con ella, lo que favorece experiencias de bienestar y, consecuentemente, una mayor disposición a contribuir al logro de objetivos y al desempeño laboral.

H11: bienestar laboral-desempeño, esta relación es aceptada en el contexto laboral mexicano de las empresas de energía en Nuevo León, lo anterior coincide con los estudios de Jui-Chen & Silverthorne (2008) en empresas de Taiwan, de Devonish (2013) en empresas del Caribe, de Ye (2019) en bancos de China al igual que de Obrenovic et al. (2020) pero en empresas de este mismo país. Por otro lado, Wong et al. (2022) confirman la relación de estas variables en su estudio en escuelas de Hong Kong, y más reciente Chi et al. (2023) en empresas de Vietnam.

Desde una perspectiva cultural, la alta puntuación de México en la dimensión de Complacencia propuesta por Hofstede (2011), refuerza los resultados ya que la orientación cultural mexicana hacia la complacencia podría explicar por qué el bienestar laboral se convierte en un determinante clave del desempeño. En estas culturas el trabajo se concibe como una obligación y como un espacio donde las personas buscan satisfacción, sentido y equilibrio emocional (Hofstede 2011). La

aportación con esta hipótesis aceptada es mostrar evidencia empírica que confirma la relación positiva entre el bienestar laboral y el desempeño en el contexto laboral mexicano, apoyando los estudios analizados y ahora al contribuir y ampliar el cuerpo de conocimiento existente sobre la relación entre ambas variables en países latinoamericano.

Con respecto a las 5 hipótesis que fueron rechazadas tenemos que: Las **cargas de trabajo**, el **control sobre el trabajo**, la **jornada de trabajo,** el **trabajo-familia**, y el **liderazgo** no impactan al desempeño, cuando son mediados por el bienestar laboral. Lo cual contradice lo estudiado por diferentes autores tales como: Wong *et al.* (2022) y Charria *et al.* (2022) quienes, si encontraron evidencia significativa al relacionar las variables cargas de trabajo, bienestar y desempeño en estudios llevados a cabo en maestros de Japón y Cali Colombia respectivamente.

En la relación control sobre el trabajo, bienestar y desempeño Jui-Chen & Silverthorne (2008) analizaron la relación de estas variables en empresas de Taiwan y Wahab & Tatoglu (2020) en Malasia y encontraron que el control sobre el trabajo si impacta de manera negativa al bienestar laboral.

Otro ejemplo contradictorio es el de la relación de Jornada de trabajo, bienestar laboral y desempeño realizado por Luceño *et al.* (2017) y Giraldo (2020) quienes concluyeron que entre menos jornada laboral más bienestar laboral en estudios desarrollados en empresas de Madrid y Colombia.

Así mismo para investigaciones efectuadas con las variables trabajo-familia, bienestar y desempeño de Feldman *et al.* (2008) en mujeres trabajadoras de Caracas y Obrenovic *et al.* (2020) en la empresa Bahrein en China concluyendo que existe una relación positiva y significativa entre estas variables.

Y por último en la relación liderazgo, bienestar y desempeño autores como Chi *et al.* (2023) en su estudio de empresas de Vietnam demuestran que el liderazgo si afecta el desempeño al mediar el efecto del bienestar laboral.

La falta de significancia de las hipótesis rechazadas: **H2: Cargas de trabajo – Bienestar laboral – Desempeño, H3: Control sobre el trabajo-Bienestar-Desempeño, H4: Jornada de Trabajo-Bienestar-Desempeño, H5: Trabajo-Familia- Bienestar-Desempeño, H6: Liderazgo-Bienestar-Desempeño** podría estar vinculada a:

- ✓ **La resiliencia Cultural:** La cultura mexicana a menudo valora la resiliencia y la capacidad de adaptación. Las personas pueden encontrar formas de sobrellevar **cargas de trabajo adversas**, o una **jornada de trabajo** excesiva, o bien un mal **liderazgo** sin que afecte drásticamente su bienestar laboral percibido, adaptándose a las adversidades. Lo anterior según la Teoría de la resiliencia cultural que menciona que los trabajadores pueden mantener su bienestar no porque las condiciones sean óptimas, sino porque el contexto cultural les ha enseñado a adaptarse (Ungar, 2008).

- ✓ **Las Prioridades Diferentes:** Para algunos, las prioridades pueden estar más alineadas con la estabilidad económica o el cumplimiento de deberes familiares, lo que puede conducir a aceptar **cargas de trabajo, jornadas de trabajo y liderazgo** difíciles sin una queja abierta, según la Teoría de las Necesidades de Maslow, en la que las necesidades de seguridad y pertenencia pueden prevalecer aún sobre otras (Maslow, 1943).

- ✓ **La desigualdad de Recursos:** En muchas ocasiones, las personas no tienen acceso a alternativas laborales que les ofrezcan una adecuada **carga de trabajo**, un **balance trabajo-familia** o mayor **control sobre el trabajo**. Ante esta falta de opciones, se ven obligadas

a conformarse con lo que está disponible (March & Simon, 1958) De acuerdo con la Teoría de la equidad, los individuos, a pesar de percibir una desigualdad, tienden a ajustar sus expectativas y aceptar lo que se les ofrece —por ejemplo, excesivas cargas de trabajo— debido a la ausencia de alternativas (Adams, 1965).

✓ **Las normas sociales:** Existen **normas sociales** que pueden normalizar situaciones laborales difíciles, haciendo que los empleados no perciban sus **cargas de trabajo** como problemáticas. Según la Teoría del Comportamiento Planificado, las normas sociales influyen en la aceptación y regulación de la conducta del individuo, pudiendo justificar prácticas inadecuadas o estilos de **liderazgo** poco saludables dentro de la organización (Ajzen, 1991).

✓ **Las expectativas Laborales:** En algunos sectores, las expectativas sobre el trabajo pueden ser diferentes, el sacrificio y el esfuerzo son vistos como parte integral de la cultura laboral, pues conforme la Teoría del Clima Organizacional, las expectativas culturales van moldeando el comportamiento y la percepción del empleado respecto a sus **cargas de trabajo** o la **jornada de trabajo**, incluso las formas de **liderazgo,** influyendo así en la manera en que se interpreta y asume el entorno laboral (Schneider et al., 2013).

✓ **La falta de conciencia:** Puede haber una falta de conciencia sobre la importancia de un buen **balance trabajo-familia**, del contar con el control sobre el trabajo o de un liderazgo efectivo, provocando que los empleados no exijan cambios, pues de acuerdo con la Teoría de la autodeterminación, cuando el trabajador carece de autonomía su motivación para solicitar mejores condiciones se ve afectada (Deci & Ryan, 1985).

✓ **Los sistemas de apoyo:** En algunas ocasiones, los sistemas familiares o comunitarios pueden proporcionar el apoyo necesario para

contrarrestar efectos negativos del trabajo, favoreciendo el balance trabajo-familia y permitiendo que las personas se sientan más equilibradas (Voydanoff, 2005). Lo anterior coincide con la Teoría del Capital Social en donde las redes sociales juegan un papel importante al sostener al individuo en la adversidad (Coleman, 1988).

Aportación teórica de estudios complementarios por Género:

H1: Condiciones de trabajo - Bienestar Laboral - Desempeño: Llevando a cabo el análisis por género, se encuentra que en los hombres existe una relación significativa, mientras que en las mujeres no se observa significancia bajo este mismo modelo, tal hallazgo se apoya con la Teoría de Roles de Género (Eagly, 1987) la cual ayuda a interpretar las diferencias observadas entre hombres y mujeres, donde solo los hombres mostraron un efecto significativo. Los resultados destacan la relevancia de mejorar las condiciones laborales para promover bienestar y desempeño, considerando además las diferencias de género en su impacto.

H4: Jornada de trabajo - Bienestar Laboral – Desempeño, esta relación fue rechazada en el análisis global; sin embargo, al segmentar por genero resultó significativa, esto debe a que en el análisis global el impacto se diluye, mientras que por género el impacto se fortalece (Hair et al., 2019). La aceptación de esta hipótesis se apoya en la investigación llevada a cabo por Mullens & Laurijssen (2024), en una empresa de Bélgica, donde comprobaron que aquellas mujeres que trabajaron menos horas tuvieron un impacto en el bienestar laboral comparado con aquellas que trabajaban una jornada completa. La contribución para esta investigación fue incorporar en el análisis la segmentación por hombres y agregar la variable desempeño. Este hallazgo se apoya en la Teoría de Roles de Género (Eagly, 1987) respaldan que el género influye en la forma en que se perciben y

gestionan dichas demandas, justificando el efecto moderador observado.

H7: Relaciones de trabajo- Bienestar Laboral- Desempeño: En la segmentación por género se encontró que la relación es significativa en hombres y no en mujeres. Este hallazgo es apoyado por la Teoría de Roles de Género (Eagly, 1987), la cual establece que los hombres se enfocan en temas específicos como logros y eficacia de las relaciones laborales, volviendo más directa su relación con respecto al bienestar laboral y el desempeño, mientras que para las mujeres suelen depender de otros aspectos como la justicia organizacional y la carga emocional (Eagly, 1987), hechos que atenúan el impacto con respecto a la percepción de las relaciones laborales.

H8: Violencia- Bienestar Laboral- Desempeño: En la clasificación por género los resultados muestran que, en los hombres, la violencia no es significativa, sin embargo, en las mujeres presenta un efecto indirecto negativo y significativo afectando el bienestar laboral y el desempeño, lo anterior se debe a que en el contexto mexicano, donde las normas culturales tienden a normalizar ciertas formas de violencia laboral y a esperar mayor resiliencia emocional en los hombres (Hofstede, 2011), los resultados reflejan cómo las respuestas ante la violencia pueden diferir según el género, pues para los hombres, la violencia no tiene un efecto significativo; en contraste, en las mujeres se observa un efecto indirecto negativo y significativo, afectando tanto el bienestar laboral como el desempeño.

H9: Reconocimiento- Bienestar Laboral- Desempeño y al llevar a cabo el estudio en la distribución por género se encontró que esta hipótesis es significativa para los trabajadores del sector energía de Nuevo León, concluyendo que tanto para hombres y mujeres el

recibir reconocimiento impacta significativamente en su desempeño y bienestar laboral.

H10: **Sentido de Pertenencia-Bienestar laboral- Desempeño** en la diferenciación por género se contradice el estudio de Janayo (2019) al encontrar evidente sentido de pertenencia en el hombre y no en la mujer, lo anterior se apoya con la Teoría de Roles de Género (Eagly, 1987). El hallazgo de este estudio aporta evidencia empírica a la Teoría de los Roles de Género en el contexto laboral mexicano, mostrando que el sentido de pertenencia y su impacto en el bienestar laboral y desempeño no es uniforme entre géneros, sino que depende de los mandatos culturales y sociales asociados a los roles de hombre y mujer en el trabajo, lo anterior se caracteriza dado que Mexico posee una alta orientación hacia la masculinidad y el colectivismo, implicando que el trabajo y el desempeño suelan asociarse con el rol masculino de proveedor y logro económico, mientras que el bienestar y la armonía social se vinculan más con el rol femenino de cuidado y apoyo emocional (Hofstede, 2011).

H11: bienestar laboral-desempeño: en el análisis por genero se confirma sólidamente la relación de estas variables en ambos géneros y con el efecto más fuerte del modelo, reafirmando que el bienestar laboral es el principal predictor del desempeño en los trabajadores de las empresas del sector energía en Nuevo León.

Implicaciones prácticas:

Los resultados de esta investigación aportan evidencia empírica relevante para la comprensión y gestión de los **riesgos psicosociales** y su relación con el **bienestar** laboral y el **desempeño**.

A nivel **social**, los hallazgos contribuyen a fortalecer las políticas públicas orientadas a la promoción de la salud mental y la prevención del estrés laboral, favoreciendo entornos laborales más sostenibles (WHO, 1957).

Dado que el **bienestar laboral** mostró un efecto positivo y significativo sobre el **desempeño**, es importante implementar programas que fomenten condiciones de trabajo saludables y apoyo al personal, alineados con los objetivos organizacionales, para fortalecer la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados.

En el ámbito organizacional, los resultados muestran que las variables **violencia laboral, condiciones de trabajo, reconocimiento, relaciones laborales y sentido de pertenencia** fueron significativas y presentaron una relación positiva con el **bienestar laboral** y el **desempeño**. Tales hallazgos proporcionan fundamentos para el diseño de estrategias y acciones orientadas a prevenir riesgos, fortalecer el reconocimiento y las relaciones dentro de la organización, y fomentar el sentido de pertenencia, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo, la percepción del bienestar y potenciar los resultados organizacionales.

Finalmente, a nivel **individual**, la investigación contribuye a que los trabajadores reconozcan los factores que influyen en su **bienestar laboral** y **desempeño**, al ofrecer evidencia que les permite comprender cómo distintos elementos del entorno laboral impactan en su experiencia emocional y en su rendimiento, promoviendo decisiones personales orientadas al autocuidado, la búsqueda de un equilibrio saludable entre las demandas laborales y personales encontrar el balance entre el **trabajo-familia**, así como el desarrollo de competencias emocionales y sociales que favorecen su crecimiento profesional.

Siguiendo la misma línea, los resultados de esta tesis ofrecen una herramienta práctica y científica para impulsar la transformación de los entornos laborales, promoviendo una gestión integral del **bienestar laboral** que beneficie simultáneamente a las personas, a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto. Con respecto a la gestión de los riesgos psicosociales al fortalecer la identificación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, así como el diseño de estrategias organizacionales

orientadas a entornos de trabajo más saludables, sostenibles y equitativos, pues el incorporar el bienestar como eje estratégico permite reducir riesgos, mejorar el desempeño y fortalecer la cohesión organizacional, favoreciendo organizaciones más resilientes y socialmente responsables en el largo plazo.

Este estudio apoya lo que mencionan organismos internacionales como la OIT (2016) con referencia a la urgencia de contar con medidas que ayuden a proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales. Por ejemplo, para México es urgente robustecer medidas y mecanismos para erradicar la violencia laboral pues según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2022) menciona que en el ámbito laboral del total de mujeres que han tenido un trabajo el 27.9% ha sufrido violencia, el 18% discriminación, el 14.4% violencia sexual, 12% violencia psicológica y 1.9% Violencia física. En lo que respecta a la entidad federativa en Nuevo León el 27.6% las mujeres han vivido experiencias de violencia.

Por último este estudio coincide y muestra el impacto que tiene la violencia en el bienestar y el desempeño de los trabajadores, así como la atención que se debe prestar a este tema, pues la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo en México establece la igualdad sustantiva y la no discriminación como principios obligatorios, impulsando cambios en políticas internas, reclutamiento y capacitación para prevenir la violencia laboral y proteger los derechos de los trabajadores, especialmente de las mujeres (DOF, 2026).

Otro riesgo psicosocial que este estudio destaca es la importancia de garantizar **condiciones de trabajo** dignas al ser un factor de riesgo significativo muestra la importancia de gestionarlo, pues según datos de la STPS (2023), el 70% de los accidentes son de trabajo (Fig. 5). A su vez, demuestra la importancia de la correcta implementación de la NOM 035, ya que conforme datos de El Economista (2021), tan solo el 32% de las organizaciones mide y analiza los factores de riesgo psicosocial en México.

Limitaciones de la investigación

Una limitante identificada fue en el momento de la aplicación de encuestas dado que no se tenía el acceso hacia las empresas, lo anterior se logró mitigar gracias al interés y disposición de compañeros y conocidos trabajadores en participar de forma individual y voluntaria, compartiendo la encuesta mediante Google forms, es así como se dio cumplimiento a la muestra requerida.

Recomendaciones y estudios futuros

Como recomendación para las empresas en México es tomar en serio la medición de los riesgos psicosociales, pues según datos de El Economista (2021), tan solo el 32 % de las organizaciones cuenta con evidencia de su implementación. Esta medición constituye una fuente valiosa de información que, al relacionarse con otras variables como el bienestar laboral —tema que ha cobrado relevancia a nivel mundial (Estrada Ruiz et al., 2023), permite comprender de manera más integral las condiciones que inciden en el desempeño, la salud mental y la permanencia del personal.

Integrar este tipo de diagnósticos dentro de la gestión organizacional no solo favorece el cumplimiento normativo de la NOM-035-STPS-2018, sino que aporta evidencia empírica para diseñar estrategias basadas en datos orientadas a la prevención, la promoción del bienestar laboral y el desarrollo sostenible del capital humano. Desde una perspectiva científica, la aplicación sistemática de metodologías validadas y modelos analíticos robustos como los de ecuaciones estructurales contribuye a elevar la calidad de las decisiones directivas y a consolidar culturas organizacionales más saludables, resilientes y productivas (Hair et al., 2019).

Para estudios futuros esta investigación crea un antecedente de la importancia del tema, se exponen investigaciones donde se muestra el interés a nivel mundial de relacionar las variables bienestar (Obrenovik et al. 2020), y

desempeño (Wahab & Tatoglu 2020) con los riesgos psicosociales y por ello también es recomendable continuar explorando la relación con otras variables de interés organizacional como: cultura, resiliencia, engagement, clima laboral, absentismo, presentismo, productividad, por mencionar algunas.

Otra posibilidad es continuar explorando con la implementación de herramientas de inteligencia artificial para la elaboración del plan de acción y con ello hacer frente a los riesgos psicosociales de las organizaciones e instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Acosta-Fernández, M., Aguilera-Velasco, M. A., Pozos-Radillo, B. E., & Parra-Osorio, L. (2020). Factores psicosociales en residentes sub-especialistas de neonatología: Análisis de contenido desde el modelo demanda-control-apoyo social. *Investigación en Educación Médica*, 9(36), 17–29. https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2020.36.20232

Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167–177. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005&lng=es&tlng=es

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Academic Press

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA]. (2022, 13 de diciembre). *La directiva marco sobre seguridad y salud en el trabajo*. https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction

Alban-Higuera, J. E., & Salazar-Altamirano, D. M. (2025). Influencia del estilo de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Clínica Touma. *MQRInvestigar, 9*(1), e19. https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e19

Alcayaga, A. (2016). *La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad* [Tesis doctoral, Universidad de San Sebastián]. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de https://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893

Alcázar Cruz, P. (2020). Estilo de liderazgo y compromiso organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural, 5*(4), 89–122

Alvarado, C., & Pinduisaca, E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Médicas, Carrera de Enfermería]. Repositorio UG. https://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012

Andrade Rodríguez, L. G., & Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185–197. https://doi.org/10.17533/udea.rp.25270

Ansoleaga, E., Toro, J. P., Godoy, L., Stecher, A., & Blanch, J. M. (2011). Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la

Región Metropolitana. *Revista Médica de Chile*, 139(9), 1185–1191. https://doi.org/10.4067/S0034-98872011000900011

Antezana de Guzmán, P. (2012). Historia del derecho laboral. *Fides et Ratio: Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia,* 5(5), 67–78. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&tlng=e

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

Ato, M., & Vallejo, G. (2011). Los efectos de terceras variables en la investigación psicológica. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 27(2), 550–561.

APC Colombia. (2022, 10 de septiembre). *Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia*. Recuperado de https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-socia

Arias Gonzáles, J. L. (2022). *Guía para elaborar la operacionalización de variables. Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 10(28). https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02 *(Trabajo original publicado el 2 de octubre de 2021)*

Barbera, J., Naibert, N., Komperda, R., & Pentecost, T. C. (2020). Clarity on Cronbach's alpha use. *Journal of Chemical Education*, 98(2), 257–258. https://doi.org/10.1021/acs.jchemed.0c00183

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S

Bairero Aguilar, M. (2018). El estrés y su influencia en la calidad de vida. *Multimed*, 21(6).

https://revmultimed.sld.cu/index.php/mtm/article/view/688

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado,* 7(1), 54 - 60.

https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417

Bell, R., & Martin, J. (2012). The relevance of scientific management and equity theory in everyday managerial communication situations. *Journal of Management Policy and Practice, 13*(3), 106–115

Beraldin, A. R., Danese, P., & Romano, P. (2019). An investigation of the relationship between lean and well-being based on the job demands-resources model. *International Journal of Operations & Production Management, 39*(12), 1295–1322. https://doi.org/10.1108/IJOPM-05-2019-0377

Best, S., & Chinta, R. (2021). Work–life balance and life satisfaction among the self-employed. *Journal of Small Business and Enterprise Development, 28*(7), 995–1011. https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2019-0186

Blanch, J. M., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26*(3), 175–189. https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2

Blanch, J., Antino, M., Rodríguez-Muñoz, A., & Gil, F. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 170-176

Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Propiedades y estructura psicométrica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26*(2), 157–170.

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390

Bonet, A. M., Coassin, R., y Piva, E. (2022). *Derechos humanos y economía: Relaciones y tensiones entre los derechos sociales y ambientales y el orden jurídico-económico transnacional*. (1ª ed., Vol. 1) Editorial Universidad Católica de Santa Fe.

Buitrago Pulido, J. T., & Rodríguez Cepeda, P. A. (2020). *¿Existe una asociación entre la interferencia trabajo-familia (ITF) y el desempeño laboral? ¿La asociación es distinta entre hombres y mujeres?* [Tesis

doctoral, Universidad El Bosque, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas]. Repositorio Unbosque. https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/3001

Bumeran. (2017, 15 de febrero). El 56% de los mexicanos abandonaría su empleo a causa del jefe. *Bumeran.* Consultado el 1 de mayo de 2023 en https://www.bumeran.com.mx/noticias/llevarse-bien-jefe-avance-laboral/

Caballero-Lozada, M. F., & Nieto-Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*, 11(1), 124-134.

Calderón De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123-127. https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2.

Calderón Salas, D. G. (2022). Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía, Hospital Militar Central, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica, Facultad de Ciencias de la Salud Santo Domingo de Chincha]. Repositorio. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1899

Calderón, J., Laca, F., y Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. Psicología y Salud, 27(1), 71–78.

Carvajal, S. W., & Arango, M. I. V. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la universidad Icesi. Estudios Gerenciales, 27(118), 67-84. https://www.proquest.com/scholarly-journals/relación-en-las-percepciones-del-estilo-de/docview/880289648/se-2

Castellón-Zelaya, L. A. (2017). Análisis del proceso de medición de cargas de trabajo en el Instituto Nacional de aprendizaje de Costa Rica. InterSedes, 18(38), 88-114. http://dx.doi.org/10.15517/isucr.v18i38.32671

Castro Chambi, V. M. H. (2022). *Interacción trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa de alimentos en Lima Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias de la Salud]. Repositorio USIL. https://repositorio.usil.edu.pe

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina: Revista Científica*

Multidisciplinar, *4*(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Cepeda Cepeda, S. C., Salguero Angarita, O. I., & Sánchez Gutiérrez, Y. E. (2015). *El reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de la empresa TNM LIMITED* [Tesis de licenciatura, Universidad Piloto de Colombia].

Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. Revista CES Psico, 15(3), 63–80. https://doi.org/10.21615/cesp.5984.

Charria, V. H., Sarsosa, K. V., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: Métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 29*(4), 380–391

Chavez Patiño, C. O. (2017). *El desempeño laboral en la empresa Talma Servicios Aeroportuarios, Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. https://hdl.handle.net/20.500.12692/30703

Chenche García, F. M., Llaguno Bajaña, B. G., Contreras Cruz, J. H., & Rivera Silva, L. L. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia personal. *RECIMUNDO,* *7*(1), 372–380. https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.372-380

Cheung, F., Yeung, D. Y., & Wu, A. M. S. (2017). Employees' perception of leadership styles and successful aging in the workplace. *Journal of Career Development.* https://doi.org/10.1177/0894845317727617

Chi, H., Thinh–Van Vu, Nguyen, H. V., & Truong, T. H. (2023). How financial and non–financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business & Management*, 10(1) https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850

Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., y Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002&lng=es&tlng=es.

Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos*: *El capital humano de las organizaciones* (p. 481). México: McGraw-Hill.

Coleman, J. S. (1988). *Social capital in the creation of human capital*. American Journal of Sociology, 94, S95–S120.

Comezaquira-Reay, A. C., Terán-Ángel, G., & Quijada-Martínez, P. J. (2021). Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Revista Cubana de Enfermería*, *37*(4).

Comisión Nacional de Derechos Humanos [CNDH]. (2022, 28 de noviembre). Se aprueba la Declaración de los Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano. https://www.cndh.org.mx/index.php/noticia/se-aprueba-la-declaracion-de-los-derechos-del-hombre-y-del-ciudadano#:~:text=El%2026%20de%20agosto%20de,las%20Naciones%20Unidas%20en%201948.

Conover, W. J. (1999). *Practical nonparametric statistics* (3rd ed.). Wiley.

Conroy, R. M. (2019). *Sample size: A rough guide*. National Democratic Institute. https://www.ndi.org/sites/default/files/samplesizecalculation.pdf

Creswell, J. (2013). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. SAGE.

Cruz Arroyo, Vianney Berenice, & Casique, Irene. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. *Papeles de población*, *25*(102), 51-79. Epub 25 de noviembre de 2020.https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32

Cruz Bermúdez, M. A. J. (2022). *Riesgo psicosocial y bienestar laboral en los trabajadores de un centro de salud mental comunitario de Chorrillos, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/93956

Cuellar, L. F. (2003, Feb 27). La Alcazaba/ El reconocimiento positivo. Recuperado de Mural https://www.proquest.com/newspapers/la-alcazaba-el-reconocimiento-positivo/docview/373935025/se-2

Dávila de León, C., & Jiménez García, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de psicología (PUCP)*, *32*(2), 271-302.

De Jesús Álvarez, J. N., y Santiago Bautista, M. del C. (2021). Bienestar laboral en docentes de una institución pública. Vinculatégica EFAN, 7(2), 964–980. En: https://doi.org/10.29105/vtga7.1-157

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. https://doi:10.1037/a0012801

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). *The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deloitte. (2020, 15 de mayo). *Deloitte Global Human Capital Trends*. *The social enterprise at work: Paradox as a path forward.* https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2020/designing-work-employee-well-being.html

Devonish, D. (2013). Workplace bullying, employee performance and behaviors: The mediating role of psychological well-being. *Employee Relations*, 35(6), 630-647. https://doi.org/10.1108/ER-01-2013-0004

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2013, 13 de diciembre). *Programa sectorial de trabajo y previsión social*. Consultado el 20 Agosto del 2022. En https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013#gsc.tab=0.

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2016, 26 de octubre). *Proyecto de norma oficial mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016, factores de riesgo psicosocial: Identificación y prevención*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2019, 1 de mayo). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del trabajo*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2018, 23 de octubre). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Diario Oficial de la Federación [DOF]. (2024, 3 de septiembre). *Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5253273&fecha=14/06/2012&print=true

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

El Economista. (2022, 19 de septiembre). *Más de 8 millones de personas trabajan más de 56 horas a la semana en México*.

https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mas-de-8-millones-de-personas-trabajan-mas-de-56-horas-a-la-semana-en-Mexico-20220914-0113.html

El Economista. (2022, 22 de marzo). *Felicidad laboral en México, ¿realmente existe?* https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Felicidad-laboral-en-Mexico-realmente-existe-20220322-0158.html

El Economista. (2023, 3 de abril). *¡Toma vacaciones! La relación entre el descanso, el desempeño y la productividad*. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Toma-vacaciones-La-relacion-entre-el-descanso-el-desempeno-y-la-productividad-20230402-0024.html

El Economista. (2023, 25 de abril). *Jornada de trabajo en América Latina: ¿En qué países se labora menos a la semana?* https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Jornada-de-trabajo-en-America-Latina-En-que-paises-se-labora-menos-a-la-semana-20230424-0074.html

El Economista. (2023, 30 de agosto). *Las 7 principales amenazas para el bienestar de los trabajadores en México*. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Las-7-principales-amenazas-para-el-bienestar-de-los-trabajadores-en-Mexico-20230829-0136.html?fbclid=IwY2xjawFIrvJleHRuA2FlbQIxMQABHYTpem7dUnRkzRsdlgtrpicYV93136uimtmYY63IhwhowTx0cruZJMip8g_aem_OWTkpch4_kpeQHj-JQSlZg

El Economista. (2024, 20 de marzo). *Desde Finlandia hasta Afganistán: Los países más felices del mundo en 2024*. https://www.eleconomista.com.mx/arteseideas/Desde-Finlandia-hasta-Afganistan-los-paises-mas-felices-del-mundo-en-2024-20240320-0036.html

El Saeed, M., Maarouf, H. M., & Younis, R. A. A. (2025). *The role of HRM-service quality in the relationship between electronic human resource management and perceived performance*. Future Business Journal, 11(1), 1. https://doi.org/10.1186/s43093-024-00415-4

Erdirençelebi, M., Çini, M. A., Ertürk, E., & Baykal, E. (2022). Work-life conflict experienced by Turkish women managers during the COVID-19 pandemic: A qualitative research. *Ege Academic Review, 22*(3), 271-286. https://doi.org/10.21121/eab.1048356

Esteban, R. F. C., Mamani-Benito, O. J., Quinteros-Zúñiga, D., & Farfán-Solís, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista colombiana de psiquiatría*. https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005

Estrada Ruiz, M., Segovia Romo, A., & Garza Villegas, J. B. (2023). Estudio bibliométrico de los factores de riesgo psicosocial: Bibliometric study of psychosocial risk factors. Innovaciones de Negocios, 20(39), 85–101. https://doi.org/10.29105/revin20.39-412

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2011). *Working environment*. Eurofound. https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/working-environment

Evangelista, M. C. (2017). *A 800 años de la Carta Magna inglesa de 1215*. http://www.calp.org.ar/wp-content/uploads/2017/05/carta_magna_inglesa.pdf

Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México, 50*(6), 482-489.

Ferris, G. R., Liden, R. C., Munyon, T. P., Summers, J. K., Basik, K. J., & Buckley, M. R. (2009). Relationships at Work: Toward a Multidimensional Conceptualization of Dyadic Work Relationships. *Journal of Management*, 35(6), 1379-1403. https://doi.org/10.1177/0149206309344741

Flores-Kanter, P. E., Muñoz-Navarro, R., & Medrano, L. A. (2018). Concepciones de la Felicidad y su relación con el Bienestar Subjetivo: un estudio mediante Redes Semánticas Naturales. *Liberabit*, 24(1), 115-130. https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n1.08

Fondo de riesgos laborales de la república de Colombia, (2023) *Guías y protocolos para la promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.* https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/guias-y-protocolos-para-la-promocion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-la-poblacion-trabajadora/

Font, J. L. O., y Rivas, J. G. (2021) Estudio normativo sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo: identificación, análisis y prevención. *Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social,* 1(46), 4-5 https://home.ciess.org/wp-content/uploads/2022/08/CAPRT-CAJS-2021-Estudio-normativo-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-Identificacion-analisis-y-prevencion.pdf

Forbes. (2021, 6 de julio) Un trabajo (ni tan) flexible, https://www.forbes.com.mx/red-forbes-un-trabajo-ni-tan-flexible/

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Franco Enríquez, Jesús Gabriel. (2014). La involución del derecho del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 3-6. Recuperado en 15 de octubre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382014000100001&lng=es&tlng=es.

Franco G. Bernardino Ramazzini (1633-1714) y su lección integral en prevención de riesgos laborales, protección y promoción de la salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22(2), 65-69. Recuperado de http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/23

Fung, L. K., Hui Ray Tak-yin, & Yau, W. C. (2021). Work-life balance of Chinese knowledge workers under flextime arrangement: the relationship of work-life balance supportive culture and work-life spillover. *Asian Journal of Business Ethics*, 10(1), 1-17. https://doi.org/10.1007/s13520-020-00114-7

Gallardo, M. I. G., Peñafiel, J. W. H., y Viver, G. J. C. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6), 26-44. https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263

Gallegos, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista cubana de salud y trabajo,* 13(3), 45-52.

Gallegos, W. L. A., & Barrios, N. A. J. (2013). Relaciones humanas en mypes de Arequipa/Human relations in SMEs from arequipa. *Contabilidad y Negocios,* 8(16), 48-60. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/relaciones-humanas-en-mypes-de-arequipa-human/docview/1507220756/se-2.

García, J. T. E., González, L. R. R., Zambrano, E. S., Solorzano, H. M., Cardoso, C. N. P., & Moreira, J. M. (2022). Sobrecarga laboral en personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. *QhaliKay Revista de Ciencias de la Salud*, 6(2). doi: 10.33936/qkrcs.v6i2.4757

García, O. S., & del Hoyo Delgado, M. Á. (2002). *La carga mental de trabajo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/96076/carga+mental+de+trabajo/2fd91b55-f191-4779-be4f-2c893c2ffe37.

García, T. R. (2013). Los Derechos Sociales Laborales en México. *Iustitia,* 26(11), 247-272.https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5978933

Gil Mejía, W. S. (2019). *Carga de trabajo y su influencia en el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Fracsa Arequipa–2018*. [Tesis de maestría, Universidad de Arequipa].

Giraldo-Osorio, M., y J.D. Giraldo-Osorio (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018. *Equidad y Desarrollo,* (36), 55-87. https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss36.3

Giraldo, J. (1967). Jornada de trabajo. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 41*(43), 56-77.

González, O. U., Molina, R. G., & Patarroyo, D. F. (2019). Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: Una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia, 24*(85).

González-Moreno, A., & del Mar Molero-Jurado, M. (2023). Bienestar personal durante la adolescencia según el modelo Perma: Una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 21(1), 1-27.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10,* 76-88.

Gutierrez Juarez, M. N. (2019). *Los factores intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Atlantic Fish SRL del Centro Poblado Jibito del distrito Miguel Checa de la ciudad de Sullana-2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. Repositorio.unp.edu.pe. http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1519

Gutierrez, E. S. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño en trabajadores de laboratorio clínico en establecimiento de Salud III-1*,[Tesis de maestria , Univerisidad Cesar Vallejo]. Repositorio.ucv.edu.pe. https://hdl.handle.net/20.500.12692/72976.

Guzman, L. F. G., & Silva, K. Y. C. (2018). Carga laboral y nivel de estrés del personal de Enfermería en León, Nicaragua. *Revista Española de Enfermería de Salud Mental*, (6). http://doi.org/10.35761/reesme.2018.6.06

Gobierno de Nuevo León. (2023). *Clúster Energético de Nuevo León, A.C* Recuperado de https://www.nl.gob.mx/campanas/cluster-energetico-de-nuevo-leon-ac#:~:text=El%20Cluster%20Energ%C3%A9tico%20de%20Nuevo,sector%20energ%C3%A9tico%20en%20la%20entidad.

Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Buisness Review*, 31(1), 2-24.

Hancco Gomez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. Comuni@cción, 12(3), 186-194. https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Haro-García, L., Sánchez-Román, R., Juárez-Pérez, C. A., & Larios-Díaz, E. (2007). Justificaciones médicas de la jornada laboral máxima de ocho

horas. *Revista médica del instituto mexicano del seguro social*, *45*(2), 191-197.

He, P., Wang, J., Zhou, H., Zhang, C., Liu, Q., & Xie, X. (2022). Workplace friendship, employee well-being and knowledge hiding: The moderating role of the perception of Chaxu climate. *Frontiers in Psychology, 13.*

Henri, J. (2004). Performance measurement and organizational effectiveness: bridging the gap. *Managerial Finance*, 30(6), 93-123. https://doi.org/10.1108/03074350410769137

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319. https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014

Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Labor characteristics and commitment to work: Exploring occupational well-being. *Estudios De Administracion*, 25(1), 20–31. https://doi.org/10.5354/0719-0816.2018.55391

Hernández-Romero J, Lafargue B, Avila-Roque I, Rabelo-Padua S, Marrero-Santos M. (2023) Caracterización de la información sobre Salud Ocupacional. Informe de investigación. Revista Cubana de Salud y Trabajo 24 (2) Disponible en: https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/401

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Pilar Baptista, L. (2006). Metodología de la investigación (5ta ed.) Mc Graw Hill. https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf 5(656), 93-96.

Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hofstede, G. (2011). *Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–26. https://doi.org/10.9707/2307-0919.1014

Lane, D. (2022). *11.4: Pruebas de una y dos colas*. LibreTexts. https://espanol.libretexts.org/Estadisticas/Estadisticas_Introductorias/Libro%3A_Estad%C3%ADsticas_Introductorias_%28Carril%29/11%3A_L%C3%B3gica_de_las_pruebas_de_hip%C3%B3tesis/11.04%3A_Pruebas_de_una_y_Dos_Colas

Liengaard, B. D., Sharma, P. N., Hult, G. T. M., Jensen, M. B., Sarstedt, M., Hair, J. F., & Ringle, C. M. (2021). *Prediction: Coveted, yet forsaken? Introducing a cross-validated predictive ability test in partial least squares path modeling*. **Decision Sciences, 52**(2), 362–392. https://doi.org/10.1111/deci.12445

March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley.

Huamán-Cuya, A., & Torres-Limascca, R. M. (2023). Engagement y desempeño laboral de los trabajadores de un Programa Social en la Unidad Territorial Apurímac. *Puriq*, *5*, e504-e504.

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (s.f.). *Estrés Laboral.* Consultado el 28 de noviembre de 2022. http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (s.f.). *Prevención de accidentes en el trabajo.* Consultado el 29 de noviembre de 2022. http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/prevencion-accidentestrabajo

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2022, 30 de agosto). *Encuesta Nacional sobre la dinámica de las Relaciones en los Hogares.* https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT] (2017) *Fundamentos para la prevención de riesgos laborales.* http://www.insht.es/catalogopublicaciones/.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2022, 01 de enero) *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como un problema relacionado con el trabajo.* https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST]. (2023, 04 de abril) Carga de trabajo. https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-ergonomicos/carga-de-trabajo.

Instituto Nancional de Estudios Históricos de las Revoluciones en México [INEHRM]. (2017, 17 de marzo). https://constitucion1917.gob.mx/.

International Labour Organization [ILO]. (2021, 24 de mayo). *Estadísticas sobre el tiempo de trabajo*. https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-time/

Izaguirre, B. L., Altamirano, M. S., Vargas, L. R., & Lárraga, C. R. (2020). Evaluación global de los puestos de trabajo de una empresa azucarera con método LEST. TECTZAPIC: *Revista Académico-Científica*, 6(2), 84-94.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2024). *Concepto de condiciones de trabajo*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/4154780/Tema%2B1.%2BConcepto%2Bde%2BCondiciones%2Bde%2BTrabajo.pdf

J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2019). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors' overall job performance ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36(3), 377-389. https://ssrn.com/abstract=3112209

Janayo Almaráz, O. (2019). El sentido de pertenencia y desempeño laboral en los colaboradores de la *Fundación Cavour Aramayo* [Tesis Doctoral, Universidad Mayor de San Andres). Repositorio.umsa.bo. http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25258

Jiménez, B. M., y León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19,4-50.https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf

Joint, I. L. O., & World Health Organization. (1957). *Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo* [se reunió en Ginebra del 18 al 23 de marzo de 1957]: tercer informe.

Juárez, A. (2018). Factores psicosociales del trabajo en México: historia, conceptos y perspectivas. *Psicología Organizacional en Latinoamérica*, 44(5), 89-108.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: a review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.

Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285–308.

Kelley, K., & Preacher, K. J. (2012). On effect size. *Psychological Methods*, 17(2), 127–152. https://doi.org/10.1037/a0028086

Khateeb, F. R. (2021). Work-Life Balance - A Review of Theories, Definitions and Policies. Cross-Cultural Management Journal, XXIII(1), 27-55. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/work-life-balance-review-theories-definitions/docview/2805450987/se-2

Krings, B.-J., Nierling, L., & Pedaci, M. (2010). Out of control: Changes in working-time patterns and strategies for work-life balance in Europe. Work Organisation, Labour & Globalisation, 4(1), 136–159. https://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.4.1.0136.

Lee, C., & Park, S. (2021). Changing factors of employee satisfaction with working conditions: an analysis of the Korean working conditions survey. *Safety and Health at Work*, 12(3), 324-338. https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.003

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 27 de diciembre de 2022, (México). https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf.

Lirios, C. G., Guillén, J. C., & Valdés, J. H. (2014). Contraste de un modelo del sentido de pertenencia, categorización social, representaciones sociales e identidad laboral en migrantes. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 5(2), 308-329.

López Núñez, M. I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. En M. Correa Carrasco & M. G. Quintero Lima (Eds.), Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (pp. 143-159). Getafe; Universidad Carlos III de Madrid.

Loor-Vélez, D. L., & Deroncele-Acosta, A. (2018). Sentido de pertenencia laboral desde una perspectiva psicosocial formativa. *Maestro y sociedad*, 15-26.

Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between Employee Mental Health and Job Performance: Mediation Role of Innovative Behavior and Work Engagement. International Journal of Environmental *Research and Public Health*, 19(11), 6599. https://doi.org/10.3390/ijerph19116599

Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J. y Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. Ansiedad y Estrés, 23(2–3), 66–70. https://doi.org/10.1016/j. anyes.2017.09.001.

Luque, R. (2016). SENTIDO DE PERTENENCIA. UN DESAFÍO DE FILIACIÓN ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE CRISIS SOCIOECONÓMICA. *Gerentia*, (Edición Especial 2).

Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. https://doi.org/10.15174/au.2019.2153

Mamani Quispe, C. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019.* [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo] repositorio.ucv.edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72869/Mamani_QC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marks, S. R., Huston, T. L., Johnson, E. M., & MacDermid, S. M. (2001). Role balance among white married couples. *Journal of Marriage and Family*, 63(4), 1083-1098.

Marsollier, R.G. (2021). Burnout y engagement en el análisis organizacional: Contribuciones y desafíos, *Psicología Unemi de la* Universidad Estatal de Milagro, 5(8), 62-71.

Martí, C. V. (2020). La violencia laboral de tipo II desde una perspectiva psicológica. *Apuntes de Psicología*, *38*(1), 3-12. https://es.unesco.org/courier/2020-1/origenes-violencia#:~:text=Su%20origen%20parece%20guardar%20relaci%C3%B3n,a%20causas%20hist%C3%B3ricas%20y%20sociales.

Martínez, R. A. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa. *Realidad Empresarial*, (3), 37–38. https://doi.org/10.5377/reuca.v0i3.5999.

Martínez-Mejía, E., Colín, E. S., & Saisó, A. G. (2022). Modelo de liderazgo saludable integral y su desarrollo como competencia psicosocial adaptativa en ambientes organizacionales complejos. *Administración Y Organizaciones*, 25(48), 47–63. https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2022v25n48/Martinez

Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 77-81.
https://doi.org/10.15649/2346030X.559

Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. Psychological Review, 50(4), 370–396.

Maza, M. D. C. L., & Ortega, M. J. (2014). Estudio del conflicto trabajo-familia y su impacto en el clima familiar. *Alternativas*, 15(2), 5-13.

McGregor, D. (1960). Teoría X y teoría Y. *Revista Pensamiento Imaginativo*. Investigación, 4, 06-13.

Méndez Álvarez, C. E.(2005). Clima organizacional en empresas colombianas 1980-2004. Universidad & Empresa, 4(9), 100-121. https://www.redalyc.org/pdf/1872/187217454006.pdf

Méndez Zavala, J. A., & González Juárez, M. T. (2021) Satisfacción de vida y riesgos psicosociales en el trabajo: la NOM-035 frente al bienestar. http://hdl.handle.net/20.500.11799/113381

Mendoza, J. G., & Garza, J. B. (2009). La medición en el proceso de investigación científica: Evaluación de validez de contenido y confiabilidad. *Innovaciones de negocios,* 6(11), 17-32. https://www.academia.edu/6798663/Texto_Teoria_de_la_Organizacion_P%C3%A1gina_1_Untref_Virtual_8_LA_TEORIA_X_Y_LA_TEORIA_Y?bulkDownload=thisPaper-topRelated-sameAuthor-citingThis-citedByThis-econdOrderCitations&from=cover_page

Mete, M., Goldman, C., Shanafelt, T., & Marchalik, D. (2022). Impact of leadership behaviour on physician well-being, burnout, professional fulfilment and intent to leave: a multicentre cross-sectional survey study. BMJ Open, 12(6), e057554. En: https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057554

Mezzadri, J. J. (2021). La importancia del reconocimiento en las organizaciones. *Revista Argentina de Neurocirugía*, 35(2).

Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. REDU. *Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218.

Ministerio de trabajo migraciones y seguridad social del gobierno de España (2016). Bienestar laboral Higiene postural. Bienestar laboral. https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-

content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf (consultado 02 abril 2023).

Montero Satos, Y., Leyva Cardeñosa, E., & Ballester Marsall, T. (2016, Mayo). Metodología para evaluar la efectividad organizacional. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales, 50*. http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/05/efectividad.html.

Montoya, V. (2006). Teorías de la Violencia Humana. *Revista Razón y Palabra, 53*.https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520728015.pdf

National Wellness Institute, & Hetler. (2020). About NWI - National wellness institute. National Wellness institute. https://nationalwellness.org/about-nwi/. Accessed 03/04/2023.

Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. En: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Mullens F, Laurijssen I. An organizational working time reduction and its impact on three domains of mental well-being of employees: a panel study. BMC Public Health. 2024 Jun 28;24(1):1727. doi: 10.1186/s12889-024-19161-x. PMID: 38943121; PMCID: PMC11212234.

Navarrete Cheza, J. D. (2021). Carga laboral y su relación con la condición de salud en mujeres indígenas de la comunidad de Yuracruz, Provincia de Imbabura, 2021 (Tesis de maestria).

Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. Frontiers in psychology, 11, 475.

Oncins de Frutos, M., Nogareda, C., Pérez, J., & Hidalgo, M. (2001). *El control del trabajo, factor moderador del estrés.* España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Online Carreer Center [OCC]. (2019, 24 de octubre). Norma 035: 75% de los mexicanos no son felices en su trabajo. *OCC.COM* https://www.occ.com.mx/blog/norma-035-obligatoria-en-empresas/

Ordoñez, M. L., Botello, B., y Moreno, L. E. (2017). Estilos de liderazgo desde la perspectiva de rango total. *Revista Espacios*. 38(61), 11-23. https://www.revistaespacios.com/a17v38n61/a17v38n61p11.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2022, 25 de noviembre). https://www.cancilleria.gov.co/organizacion-las-naciones-unidas-onu#:~:text=Las%20Naciones%20Unidas%20es%20una,vida%20y%20los%20Derechos%20Humanos.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2023, 24 de febrero). Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/

Organización Internacional del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informe del Comité OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Ginebra, 18-24 de

septiembre de 1984. http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2013, 21 de octubre). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. https://www.ilo.org/Search5/search.do?searchLanguage=es&searchWhat=La+organizaci%C3%B3n+del+trabajo+y+los+riesgos+psicosociales%3A+una+mirada+de+g%C3%A9nero.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, 28 de abril). Estrés en el trabajo: Acabemos con esta carga. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016, 28 de abril). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019, 21 de junio). C190-Convenio sobre la violencia y el acoso 2019. https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.html

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019, septiembre). El tiempo de trabajo y sus efectos en la seguridad y salud de los trabajadores. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_718404.pdf.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021, 09 de diciembre). 6 de cada 10 personas que trabajan sufrieron situaciones de violencia laboral. https://www.ilo.org/buenosaires/noticias/WCMS_831312/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021, 16 de julio) La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022, 28 de septiembre). La OMS y la OITpiden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023, 10 de abril). Tiempo de trabajo. https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm#:~:text=En%20estos%20dos%20Convenios%20se,de%208%20horas%20al%20d%C3%ADa.&text=Estos%20instrumentos%

20establecen%20el%20principio,de%2040%20horas%20de%20trabajo.
Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). Historia de la OIT. Consultado el 28 de noviembre de 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm
Organización Mundial de la Salud (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Washington, D.C.: OPS. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf?sequence=1.
Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021, 17 de septiembre). Casi dos millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo. https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year
Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, 19 de octubre). Occupational healt: Stress at the workplace. https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace
Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, 28 de septiembre). La salud mental en el trabajo. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work
Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2013, 29 abril). OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales en las Américas. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (s.f.). Prevención de la violencia. Recuperado el 8 de abril del 2023, de https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia.
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2024). Horas trabajadas. Recuperado el 03 de septiembre de 2024 https://www.oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html?oecdcontrol-d7f68dbeee-var3=2023
Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]. (2023). Balance vida y trabajo. Recuerado el 8 de abril de 2023, de https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/topics/work-life-balance-es/
Osorio, M. (2018). *Pensadores de la Administración y sus aportes*
Pact. (2015). *Organization Performance Index (OPI): A practical guide to the OPI for practitioners and development professionals*. Washington, DC: Pact. Retrieved from http://www.pactworld.org/library/pacts-organizational-performance-index-handbook.
Palma, A., Gerber, M., & Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol

Mediador de la Violencia Laboral. [Occupational Psychosocial Risks, Organizational Characteristics, and Mental Health: The Mediating Role of Workplace Violence] *Psykhe, 31*(1)https://doi.org/10.7764/psykhe.2019.22383

Park, J., Oh, Y. S., & Kim, Y. (2020). Association of poor psychological well-being with co-exposure to psychosocial factors at work in Korean regular workers. *American Journal of Industrial Medicine*, 63(10), 928-935. https://doi.org/10.1002/ajim.23155.

Parra, A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Revista de análisis transaccional y psicología humanista*, (69), 192-202.

Patlán Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133.

Patlán, J. (2022, 5 de septiembre). Factores y consecuencias del estrés laboral. Recuperado de http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/salud/estreslaboral/1erjornada/06-Factores-Consecuencias.pdfPérez Melián, S. N. (2020). La evolución del control de la jornada efectiva de trabajo. http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/19354.

Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108.

Ponce, D. K. P., Pincay, M. Y. T., & Pincay, B. A. T. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 29-40.

Posada, A. S. (2013). Sentido de pertenencia. *Gestión del clima organizacional*, *37*.

Poutiainen, M., & Holma, J. (2013). Subjectively evaluated effects of domestic violence on well-being in clinical populations. ISRN nursing, 2013, 347235. https://doi.org/10.1155/2013/347235

Prasad Kandi., V.S., Sri kapardi, K. y Kavya, K. (2022). Impact of Transformative leadership on employee performance in mediation with job satisfaction. *Academy of Marketing Studies Journal*, 26(4), 1-7. https://www.abacademies.org/articles/impact-of-transformative-leadership-on-employee-performance-in-mediation-with-job-satisfaction-14960.html

Prevencionar (2019, 12 diciembre) Modelo de Causalidad de Heinrich (“teoría del dominó”). https://prevencionar.com/2019/12/12/modelo-de-causalidad-de-heinrich/

Quílez Jover, J., & Icart Isern, M. T. (2014). Factores individuales de las enfermeras de salud mental en la presencia de violencia laboral. *Metas de Enfermería, 2014, 17(9), 69-73*.

Quispe Challco, A. D., & Cóndor Cubas, J. E. (2021). Una aproximación teórica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. repositorio.UPEU https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroz-González, E., Loaiza Guzmán, J. D., & Mejía González, C. (2020). Bienestar en el trabajo: implicaciones y desafíos para las organizaciones saludables. J.E. Páez Valdez (Comp.), *Organizaciones saludables*. *Una contribución desde la psicología y la comunicación*, (10-36).

Ramírez-Wong, L. C. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Ranaweera, C., Office, C., & Dharmasiri, A. (2019). Generation Y and Their Job Performance. *ResearchGate,* 21(January), 39–82. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/330358965_Generation_Y_and_Their_Job_Performance.

Real Academia Española [RAE]. (2021). *Diccionario de la Lengua Española, 23 ed.* Recuperado el 30 de noviembre de 2022. https://dle.rae.es/efectividad

Redes de Soluciones para el Desarrollo Sostenible. (2023). World Happiness Report 2023. https://reds-sdsn.es/quienes-somos/

Reyes, D. Z. H., González, E. G. F., & Solís, F. M. V. (2022). La Motivación y su Correlación con el Reconocimiento Laboral Enfocada en una Empresa del Sector Hotelero de la Ciudad de Durango, México. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 28(82), 294-314.

Reyes-Rojas M, Flórez-Enciso E, Brochero-Coronel L, Cadena-Wilchez A. Sobrecarga, calidad de vida, bienestar en cuidadoras de niños con discapacidad en dos regiones de Colombia. Duazary. 2019 mayo; 16(2 número especial): xx-xx. Doi: https://doi.org/10.21676/2389783X.2948

Rosado, Z. M. M., Romero, J. L. M., Roig, M. D. L. C. S., & Espinoza, J. S. P. (2019) Modelo de recomendación Neutrosófico para predecir la producción de energía limpia como ventaja competitiva en Ecuador 11. http://fs.unm.edu/NCML/LModeloRecomendacionNeutrosoficoEnergiaEcuador.pdf

Rositas, J., Badii, M. H., Castillo, J., y Foroughbakhch, R. (2007). Técnicas de investigación basadas en sistemas de modelación estructurada. Técnicas Cuantitativas en la Investigación. UANL, Monterrey, 291-304.

Sánchez Calongos, R. (2021). *Sobrecarga Laboral y Bienestar Psicológico Del Personal De Enfermería, Hospital Nacional Dos De Mayo. Lima, 2020*.

Sánchez Martínez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río, 9(17), 38-39. https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928

Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 27(2), 75-91.

SAP. (s.f.). Bienestar laboral para un mundo cambiante. Consultado el 16 de abril del 2023.https://www.sap.com/latinamerica/insights/workplace-wellness.html

Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture*. Annual Review of Psychology, 64, 361–388.

Secretaria de Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2010, 13 octubre). Recuperado de https://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/quienes_somos/quienes_somos/historia_stps.htm

Secretaria del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2023, 04 de septiembre). Riesgos de trabajo reportados en el IMSS. Recuperado https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/riesgos.htm

Secretaria del Trabajo y Previsión Social [STPS]. (2023, 20 de abril). VELAVO Programa de Verificación Laboral Voluntaria. Recuperado de.https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/818457/Lineamientos_Velavo_abril_2023_V23.pdf

Segovia Romo, A. (2014). El liderazgo, la compensación variable, el empowerment psicológico y su impacto en la efectividad del empleado: un enfoque de modelación mediante ecuaciones estructurales (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).

Sharma, N., y K. Singh, R. (2019). A unified model of organizational effectiveness. Journal of Organizational Effectiveness. People and Performance, 2(6). doi:10.1108/JOEPP-10-2018-0084

Sirgy, M.J. and Lee, D.-J. (2018), “Work-life balance: an integrative review”, Applied Research in Quality of Life, 13 (1), 229-254, doi: 10.1007/s11482-017-9509-8.

Siti Khadijah, Z. B., Wai, M. Y., & Hazel, M. R. (2022). Workplace affective well-being: Gratitude and friendship in helping millennials to thrive at work. *International Journal of Organizational Analysis,* 30(2), 479-498. doi:https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2148

Soria Muri/fo, V. (2004). Relaciones humanas. México: Limusa Noriega Editores.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *In* W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Brooks/Cole.

Toma, S., Catană, Ş., & Grădinaru, C. (2020). Leadership: an overview. *Manager*, (32), 51-59. https://www.proquest.com/scholarly-journals/leadership-overview/docview/2511387536/se-2.

Toledo, M., Charles-Leija, H., Castro, C. G., Guerrero, I., & Ballesteros-Valdés, R. (2022). The IWHBEAT Questionnaire Validation. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19. https://doi.org/10.3390/ijerph19063559

Trinidad, M. L. M., y Rivadeneyra, S. H. A. (2021). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Dominio de las Ciencias, 7(6), 148-161. http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2322

Trindade, L. de L., Coelho Amestoy, S., & Pires de Pires, D. E. (2013). Review of the Latinoamerican theory production about work responsibility. Enfermería Global, 12(29), 363-372. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000100019&lng=es&tlng=en

Ungar, M. (2008). *Resilience across cultures*. British Journal of Social Work, 38(2), 218–235.

United for Human Rights [UHR]. (2022, 28 noviembre) A brief history of human rights Recuperado de https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/brief-history/

United Nations (2024) *Dia Internacional de la felicidad 20 de marzo.* United Nations. https://www.un.org/es/observances/happiness-day

Valderrama, B. (2019). Transformación digital y organizaciones ágiles. *Revista Científica Internacional*. 6(1),15-50. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7274241

Vargas Mendoza, L. M., & Estrada Mejía, W. C. (2020). El engagement: teoría y nociones. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 3(1), 35 - 46. https://doi.org/10.17162/riva.v3i1.1264

Velázquez Narváez, Yolanda, & Díaz Cabrera, Ma. Dolores. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. Andamios, 17(42), 423-440. https://doi.org/10.29092/uacm.v17i42.750

Villacres-Castro, I. K., & Velásquez-Gutiérrez, M. T. (2022). Estudio de la carga laboral en el desempeño de trabajo del personal operativo del cuerpo de bomberos del Cantón Quevedo. Sapienza: *International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(7), 197-214.

Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. Journal of Marriage and Family, 67(4), 822–836. https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x

Wahab, M. A., & Tatoglu, E. (2020). Chasing productivity demands, worker well-being, and firm performance: The moderating effects of HR support and flexible work arrangements. [Impact of chasing productivity demands] *Personnel Review*, 49(9), 1823-1843. doi:https://doi.org/10.1108/PR-01-2019-0026.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.* In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 18, pp. 1–74). JAI Press.

Wong, K., Man, S., & Chan, A. H. S. (2022). Subjective wellbeing and work performance among teachers in hong kong during the COVID-19 pandemic: Does autonomy support moderate their relationship? *Sustainability*, 14(19), 12092. doi:https://doi.org/10.3390/su141912092

Worku, M. T. (2017). Employee welfare measures in leather products manufacturing enterprises in addis ababa, ethiopia and its implications for employees job satisfaction. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 6(1), 66-75. Retrieved from https://www.proquest.com/scholarly-journals/employee-welfare-measures-leather-products/docview/2138650297/se-2.

Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706-728. https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010

ANEXOS

ANEXO 1. Encuesta……..215

ANEXO 2. Formato de validez de relevancia……...……....219

ANEXO 3. Resultados validez de relevancia…. ……. …….224

ANEXO 4. Formato prueba de concordancia…….……228

ANEXO 5. Resultados validez de concordancia..……236

ANEXO 6. Empresas del clúster energético..……239

ANEXO 7. Graficas de normalidad..……240

Anexo 1: Encuesta

Complete las siguientes preguntas dando uso a la siguiente escala. Marque el cuadro con una x.	(1) = Totalmente en desacuerdo	(2)	(3)	(4)	(5) = Totalmente de acuerdo
1.- El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica	☐	☐	☐	☐	☐
2.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	☐	☐	☐	☐	☐
3.- Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
4.- Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
5.- Considero que las actividades que realizo son peligrosas	☐	☐	☐	☐	☐
6.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno	☐	☐	☐	☐	☐
7.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	☐	☐	☐	☐	☐
8.- Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado	☐	☐	☐	☐	☐
9.- Mi trabajo exige que esté muy concentrado	☐	☐	☐	☐	☐
10.- Mi trabajo requiere que memorice mucha información	☐	☐	☐	☐	☐
11- Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo	☐	☐	☐	☐	☐
12- Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito	☐	☐	☐	☐	☐
13.- Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral	☐	☐	☐	☐	☐
14.- Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
15.- Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
16.- Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
17.-Trabajo horas extras más de tres veces a la semana	☐	☐	☐	☐	☐
18.- Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	☐	☐	☐	☐	☐
19.- Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica	☐	☐	☐	☐	☐

mis actividades familiares o personales					
20.- Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	☐	☐	☐	☐	☐
21.- Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
22.- Me informan con claridad cuáles son mis funciones	☐	☐	☐	☐	☐
23.- Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
24.- Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
25.- Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
26.- Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
27.- Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	☐	☐	☐	☐	☐
28.- Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
29.-La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
30.- Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
31.- Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
32- Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa	☐	☐	☐	☐	☐
33.- Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran	☐	☐	☐	☐	☐
34.- Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	☐	☐	☐	☐	☐
35.- Cooperan poco cuando se necesita	☐	☐	☐	☐	☐
36.- Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
37.- Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones	☐	☐	☐	☐	☐
38.- Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones	☐	☐	☐	☐	☐
39.- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador	☐	☐	☐	☐	☐
40.- Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores	☐	☐	☐	☐	☐

41.- Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
42.- He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
43.- Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
44.- La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño	☐	☐	☐	☐	☐
45.- Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen	☐	☐	☐	☐	☐
46.- Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente	☐	☐	☐	☐	☐
47.- Considero que mi trabajo es estable	☐	☐	☐	☐	☐
48.- Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
49.- Me siento comprometido con mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
50.- La organización se interesa por mi salud física, promueve hábitos saludables como el ejercicio, el descanso, la alimentación e informa sobre posibles factores de riesgo a la salud.	☐	☐	☐	☐	☐
51.- Las instalaciones y los espacios ayudan a promover hábitos saludables (ejercicio, dieta, descanso).	☐	☐	☐	☐	☐
52.-Siento que la organización se preocupa por mí.	☐	☐	☐	☐	☐
53.- En la organización existe equidad, justicia y transparencia en los procesos de promoción.	☐	☐	☐	☐	☐
54.- Al salir del trabajo tengo tiempo y energía para hacer lo que me gusta y convivir con la gente que quiero.	☐	☐	☐	☐	☐
55.-En mi trabajo, tengo un plan para crecer en la empresa acorde a mis fortalezas	☐	☐	☐	☐	☐
56.- Tengo una buena idea de lo que en el área de trabajo o departamento se está tratando de lograr.	☐	☐	☐	☐	☐
57.-Estoy claramente enterado acerca de los objetivos de su área de trabajo o departamento	☐	☐	☐	☐	☐
58.Percibo que hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige la compañía.	☐	☐	☐	☐	☐

59.-Mejoró mi porcentaje de cumplimiento de metas	☐	☐	☐	☐	☐
60.-Mejoró mi porcentaje de incremento de sueldo	☐	☐	☐	☐	☐
61.-Ascendí de posición	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo 2 Formato de Validez de Relevancia:

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN División de Estudios de Posgrado FACPYA Factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño, mediados por el bienestar	**Instrucciones: Sea usted bienvenido a formar parte de esta investigación. A continuación, damos algunas sugerencias para el llenado del cuestionario.** **a) Favor de leer detenidamente.** **b) Conteste anotando en la casilla Relevancia que procede a cada grupo de ítems con el número que usted considere de acuerdo a las respuestas anexas (1 Irrelevante, 2 Poco Relevante, 3 Relevante y 4 Muy Relevante) tratando de evaluar el grado de importancia que tiene el ítem para explicar la definición de cada uno de los constructos. Solo se deberá asignar una respuesta.** **c) Le tomará alrededor de 20 minutos.** **Respuestas** **1. Irrelevante** **2. Poco Relevante** **3. Relevante** **4. Muy Relevante**

Condiciones en el ambiente de trabajo	Relevancia	Definición			
1.- El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica		Entorno en el que se realizan las actividades laborales bajo normas de seguridad y salud, en las que la empresa identifica condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres, que podrían ser determinantes para el cuidado físico, mental y social del trabajador.			
2.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
3.- Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo					
4.- Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo					
5.- Considero que las actividades que realizo son peligrosas					
Cargas de trabajo	Relevancia	Definición			
6.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno		Exigencias psico-físicas a las que se somete el trabajador durante su jornada de trabajo y que sobrepasa su capacidad, desencadenando niveles de estrés afectando directamente a la persona.			
7.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					
8.- Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado					
9.- Mi trabajo exige que esté muy concentrado					
10.- Mi trabajo requiere que memorice mucha información					
11.- En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
12.- Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo					
13.- En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor					
14.- Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
15.- En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
16.- Considero que en mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
17- Atiendo clientes o usuarios muy enojados					

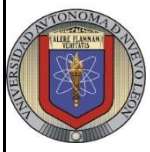
18.- Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda o enfermas		
19.- Para hacer mi trabajo debo demostrar sentimientos distintos a los míos		
20.- Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia		
Control sobre el trabajo	Relevancia	Definición
21.- Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades		Posibilidad que los trabajadores tienen de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo, iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos para influir sobre su trabajo.
22.- En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto		
23.- Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito		
24.- Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral		
25.- Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo		
26.- Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo		
27.- Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo		
28.- Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor		
29.- Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones		
30.- Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo		
Jornada de trabajo	Relevancia	Definición
31.- Trabajo horas extras más de tres veces a la semana		Tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, sin exceder lo establecido por la Ley Federal del Trabajo
32.- Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana		
Trabajo-familia	Relevancia	Definición
33.- Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales		Capacidad de lograr la armonía, entre las actividades laborales y no laborales.
34.- Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa		
35.- Pienso en las actividades familiares o personales cuando estoy en mi trabajo		
36.- Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo		
Liderazgo	Relevancia	Definición
37.- Me informan con claridad cuáles son mis funciones		Relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, para lograr las metas deseadas y que le permiten lograr un mejor desempeño.
38.- Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo		
39.- Me explican claramente los objetivos de mi trabajo		
40.- Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo		
41.- Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo		

42.- Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones		
43.- Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo		
44.-La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo		
45.- Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo		
Relaciones en el trabajo	Relevancia	Definición
45.- Puedo confiar en mis compañeros de trabajo		Interacción que se da por entre dos o más trabajadores en una organización, abarcando aspectos como la solución de problemas, trabajo en equipo y apoyo social.
47.- Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa		
48.- En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo		
49.- Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran		
50.- Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades		
51.- Comunican tarde los asuntos de trabajo		
52.- Dificultan el logro de los resultados de trabajo		
53.- Cooperan poco cuando se necesita		
54.- Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.		
Violencia	Relevancia	Definición
55.- En mi trabajo puedo expresarme libremente sin interrupciones		Actos de hostigamiento, acoso y malos tratos que se dan en contra del trabajador, que afecta la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral
56.- Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo		
57.- Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones		
58.- Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones		
59.- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador		
60.- Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores		
61.- Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo		
62.- He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo		
Reconocimiento	Relevancia	Definición
63.- Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo		Evaluación que lleva a cabo la alta gerencia, el jefe o supervisor por lo menos una vez al año, para reconocer el desempeño del trabajador.
64.- La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño		
65.- En mi centro de trabajo me pagan a tiempo mi salario		
66.- El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo		

67.- Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen		
68.- Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente		
Sentido de pertenencia	Relevancia	Definición
69.- Considero que mi trabajo es estable		Son las acciones que valora el trabajador en una organización, es el resultado de la experiencia del empleado en todos los momentos de la verdad.
70.- En mi trabajo existe continua rotación de personal		
71.- Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo		
72.- Me siento comprometido con mi trabajo		
Bienestar	Relevancia	Definición
73.- La organización se interesa por mi salud física, promueve hábitos saludables como el ejercicio, el descanso, la alimentación e informa sobre posibles factores de riesgo a la salud.		Grado en el que el individuo percibe las experiencias hedónicas y eudaimónicas (corto y largo plazo), que le permiten estar motivado, satisfecho y con bajos niveles de estrés y que influyen en los factores de riesgo e impactan en la salud, propiciando estar motivado, enfocado para desempeñar su labor y ser productivo, beneficiando además su desarrollo, capacidad y al mismo tiempo lograr las metas de vida, por lo que debe ser medido de manera holística (diferentes dimensiones).
74.- Los(as) colaboradores(as) conocen las políticas, prestaciones y programas que facilitan el bienestar y los posibles factores de riesgo a la salud.		
75.- Las instalaciones y los espacios ayudan a promover hábitos saludables (ejercicio, dieta, descanso).		
76.- Las personas cuentan con las herramientas para desempeñar su labor de manera adecuada.		
77.-Siento que la organización se preocupa por mí.		
78.- En la organización existe equidad, justicia y transparencia en los procesos de promoción.		
79.- Al salir del trabajo tengo tiempo y energía para hacer lo que me gusta y convivir con la gente que quiero.		
80.- En mi trabajo, conozco exactamente lo que se espera de mí.		
81.-Dentro de la organización puedo tomar decisiones sobre las actividades que realizo.		
82.-Mi trabajo me ofrece oportunidades para utilizar mis fortalezas.		
83.-En mi trabajo, tengo un plan para crecer en la empresa acorde a mis fortalezas		
Desempeño	Relevancia	Definición
84.- Tengo una buena idea de lo que en el área de trabajo o departamento se está tratando de lograr.		Capacidad de un colaborador para realizar actividades que permitan cumplir con un objetivo establecido, que le permiten alcanzar el logro de los objetivos propuestos.
85.- La futura Dirección de mi área de trabajo o departamento fue claramente comunicada.		
86.-Estoy claramente enterado acerca de los objetivos de su área de trabajo o departamento		
87.-Estoy bien enterado acerca de los planes y dirección a largo plazo del área de trabajo o departamento		

88.Percibo que hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige la compañía.		
89.-Mejoró mi porcentaje de cumplimiento de metas		
90.-Mejoró mi porcentaje de incremento de sueldo		
91.-Ascendí de posición		

Anexo 3 Resultados Validez de Relevancia

 UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN División de Estudios de Posgrado FACPYA Factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño, mediados por el bienestar	Instrucciones: Sea usted bienvenido a formar parte de esta investigación. A continuación, damos algunas sugerencias para el llenado del cuestionario. a) Favor de leer detenidamente. b) Conteste anotando en la casilla Relevancia que procede a cada grupo de ítems con el número que usted considerede acuerdo cona las respuestas anexas (1 Irrelevante, 2 Poco Relevante, 3 Relevante y 4 Muy Relevante) tratando de evaluar el grado de importancia que tiene el ítem para explicar la definición de cada uno de los constructos. Solo se deberá asignar una respuesta. c) Le tomará alrededor de 20 minutos. Respuestas 1. Irrelevante 2. Poco Relevante 3. Relevante 4. Muy Relevante

Condiciones en el ambiente de trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
1.- El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica	**4**	**4**	**3**	**3**	**4**	**3.6**	Entorno en el que se realizan las actividades laborales bajo normas de seguridad y salud, en las que la empresa identifica condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres, que podrían ser determinantes para el cuidado físico, mental y social del trabajador.
2.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	**4**	**2**	**3**	**4**	**3**	**3.2**	
3.- Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo	**4**	**3**	**3**	**2**	**4**	**3.2**	
4.- Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4.0**	
5.- Considero que las actividades que realizo son peligrosas	**4**	**3**	**2**	**3**	**4**	**3.2**	
Cargas de trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
6.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3.6**	Exigencias psico-físicas a las que se somete el trabajador durante su jornada de trabajo y que sobrepasa su capacidad, desencadenando niveles de estrés afectando directamente a la persona.
7.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	**4**	**4**	**4**	**4**	**2**	**3.6**	
8.- Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado	**4**	**3**	**3**	**3**	**2**	**3.0**	
9.- Mi trabajo exige que esté muy concentrado	**4**	**2**	**2**	**4**	**3**	**3.0**	
10.- Mi trabajo requiere que memorice mucha información	**4**	**2**	**2**	**4**	**3**	**3.0**	
11.- En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido	**4**	**3**	**4**	**4**	**3**	**3.6**	
12.- Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo	**4**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3.4**	
13.- En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor	**4**	**2**	**3**	**3**	**4**	**3.2**	
14.- Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo	**4**	**2**	**4**	**3**	**3**	**3.2**	
15.- En el trabajo me dan órdenes contradictorias	**4**	**3**	**4**	**1**	**3**	**3.0**	
16- Atiendo clientes o usuarios muy enojados	**4**	**3**	**3**	**4**	**2**	**3.2**	
Control sobre el trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
17.- Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**3.6**	Posibilidad que los trabajadores tienen de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo, iniciativa y autonomía,
18.- En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3.4**	
19- Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito	**4**	**4**	**4**	**3**	**2**	**3.4**	

20.- Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral	4	4	2	4	2	3.2	uso y desarrollo de habilidades y conocimientos para influir sobre su trabajo.
21.- Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo	4	4	2	4	2	3.2	
22.- Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo	4	4	1	4	2	3.0	
23.- Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	3	3	3	2	4	3.0	
24.- Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor	3	2	4	2	4	3.0	
25.- Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones	4	4	4	4	3	3.8	
26.- Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	3	3	4	2	4	3.2	
Jornada de trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
27.-Trabajo horas extras más de tres veces a la semana	4	4	4	3	3	3.6	Tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, sin exceder lo establecido por la Ley Federal del Trabajo
28.- Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	4	4	4	4	3	3.8	
Trabajo-familia	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
29.- Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales	4	4	4	4	4	4.0	Capacidad de lograr la armonía, entre las actividades laborales y no laborales.
30.- Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	4	4	3	4	4	3.8	
31.- Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo	4	3	3	4	4	3.6	
Liderazgo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
32.- Me informan con claridad cuáles son mis funciones	4	3	4	4	4	3.8	Relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, para lograr las metas deseadas y que le permiten lograr un mejor desempeño.
33.- Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo	4	3	4	4	4	3.8	
34.- Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	4	3	4	4	4	3.8	
35.- Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo	4	3	3	4	4	3.6	
36.- Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	4	4	3	3	4	3.6	
37.- Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	4	4	2	4	4	3.6	
38.- Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	4	4	4	4	4	4.0	
39.-La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo	4	4	3	4	4	3.8	
40.- Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	4	4	4	4	4	4.0	
Relaciones en el trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
41.- Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	4	4	3	4	3	3.6	Interacción que se da por entre dos o más trabajadores en una organización, abarcando aspectos como la solución de problemas, trabajo en equipo y apoyo social.
42- Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa	4	4	3	4	3	3.6	
43.- En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo	4	4	3	4	4	3.8	
44.- Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran	4	4	3	4	3	3.6	
45.- Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	4	4	3	4	4	3.8	

46.- Dificultan el logro de los resultados de trabajo	4	3	4	2	4	3.4	
47.- Cooperan poco cuando se necesita	4	4	3	2	3	3.2	
48.- Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.	4	3	3	2	3	3.0	
Violencia	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
49.- Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo	4	4	4	4	3	3.8	Actos de hostigamiento, acoso y malos tratos que se dan en contra del trabajador, que afecta la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral
50.- Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones	4	4	4	4	4	4.0	
51.- Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones	4	4	3	4	3	3.6	
52.- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador	4	4	3	3	2	3.2	
53.- Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores	4	3	4	4	2	3.4	
54.- Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo	4	4	4	4	2	3.6	
55.- He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo	4	4	2	4	3	3.4	
Reconocimiento	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
56.- Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	4	4	4	4	4	4.0	Evaluación que lleva a cabo la alta gerencia, el jefe o supervisor por lo menos una vez al año, para reconocer el desempeño del trabajador.
57.- La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño	4	4	3	4	4	3.8	
58.- Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen	4	4	3	4	4	3.8	
59.- Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente	4	4	4	4	4	4.0	
Sentido de pertenencia	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
60.- Considero que mi trabajo es estable	4	3	3	4	4	3.6	Son las acciones que valora el trabajador en una organización, es el resultado de la experiencia del empleado en todos los momentos de la verdad.
61.- Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo	4	4	3	4	4	3.8	
62.- Me siento comprometido con mi trabajo	4	4	4	4	4	4.0	
Bienestar	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
63.- La organización se interesa por mi salud física, promueve hábitos saludables como el ejercicio, el descanso, la alimentación e informa sobre posibles factores de riesgo a la salud.	4	4	4	4	4	4.0	Grado en el que el individuo percibe las experiencias hedónicas y eudaimónicas (corto y largo plazo), que le permiten estar motivado, satisfecho y con bajos niveles de estrés y que influyen en los factores de riesgo e impactan en la salud, propiciando estar motivado, enfocado para desempeñar su labor y ser productivo, beneficiando además su desarrollo,
64.- Los(as) colaboradores(as) conocen las políticas, prestaciones y programas que facilitan el bienestar y los posibles factores de riesgo a la salud.	4	3	3	4	4	3.6	
65.- Las instalaciones y los espacios ayudan a promover hábitos saludables (ejercicio, dieta, descanso).	4	4	3	4	4	3.8	
66.- Las personas cuentan con las herramientas para desempeñar su labor de manera adecuada.	4	4	4	3	4	3.8	
67.-Siento que la organización se preocupa por mí.	4	4	4	4	4	4.0	

68.- En la organización existe equidad, justicia y transparencia en los procesos de promoción.	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3.4**	capacidad y al mismo tiempo lograr las metas de vida, por lo que debe ser medido de manera holística (diferentes dimensiones).
69.- Al salir del trabajo tengo tiempo y energía para hacer lo que me gusta y convivir con la gente que quiero.	**4**	**4**	**2**	**3**	**4**	**3.4**	
70.- En mi trabajo, conozco exactamente lo que se espera de mí.	**4**	**3**	**2**	**4**	**4**	**3.4**	
71.-Dentro de la organización puedo tomar decisiones sobre las actividades que realizo.	**4**	**4**	**2**	**4**	**4**	**3.6**	
72.-Mi trabajo me ofrece oportunidades para utilizar mis fortalezas.	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3.6**	
73.-En mi trabajo, tengo un plan para crecer en la empresa acorde a mis fortalezas	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**3.8**	
Desempeño	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**PROM**	**Definición**
74.- Tengo una buena idea de lo que en el área de trabajo o departamento se está tratando de lograr.	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**3.8**	Capacidad de un colaborador para realizar actividades que permitan cumplir con un objetivo establecido, que le permiten alcanzar el logro de los objetivos propuestos.
75- La futura Dirección de mi área de trabajo o departamento fue claramente comunicada.	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3.6**	
76.-Estoy claramente enterado acerca de los objetivos de su área de trabajo o departamento	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**3.8**	
77.-Estoy bien enterado acerca de los planes y dirección a largo plazo del area de trabajo o departamento	**4**	**4**	**2**	**4**	**4**	**3.6**	
78.Percibo que hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige la compañía.	**4**	**4**	**2**	**4**	**4**	**3.6**	
79.-Mejoró mi porcentaje de cumplimiento de metas	**4**	**4**	**3**	**3**	**4**	**3.6**	
80.-Mejoró mi porcentaje de incremento de sueldo	**4**	**3**	**4**	**1**	**4**	**3.2**	
81.-Ascendí de posición	**4**	**3**	**4**	**2**	**3**	**3.2**	

Anexo 4: Formato prueba de concordancia

Instrucciones: Relaciona la columna de preguntas con la fila de definiciones marcando con una X como se muestra en el ejemplo.
Es decir la pregunta 1.- El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénicos CORRESPONDE a Condiciones en el ambiente de trabajo

	DEFINICIONES											
	COND TRAB	**CT**	**CTRL**	**JT**	**T-F**	**LID**	**REL**	**VIO**	**REC**	**SEN**	**BIEN**	**DES**
	Entorno en el que se realizan las actividades laborales bajo normas de seguridad y salud,	Exigencias psico-físicas a las que se somete el trabajador durante su jornada de trabajo y que sobrepasa su capacidad.	Posibilidad que los trabajadores tienen de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo,	Tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, sin exceder lo establecido por la Ley Federal del Trabajo	Capacidad de lograr la armonía, entre las actividades laborales y no laborales.	Relación que se establece entre el patrón, sus representantes y los trabajadores,	Interacción que se da por entre dos o más trabajadores en una organización, abarcando aspectos como la solución de problemas, trabajo en equipo y apoyo social.	Actos de hostigamiento, acoso y malos tratos que se dan en contra del trabajador,	Evaluación que lleva a cabo la alta gerencia, el jefe o supervisor por lo menos una vez al año, para reconocer el desempeño del trabajador.	Son las acciones que valora el trabajador en una organización,	Grado en el que el individuo percibe las experiencias hedónicas y eudaimónicas (corto y largo plazo), que le permiten estar motivado, satisfecho y con bajos niveles de estrés.	Capacidad de un colaborador para realizar actividades que permitan cumplir con un objetivo establecido.
Preguntas												
1.- El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica	**X**											
6.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno												
17.- Mi trabajo permite que desarrolle nuevas habilidades												
27.-Trabajo horas extras más de tres veces a la semana												
29.- Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales												
32.- Me informan con claridad												

cuáles son mis funciones												
41.- Puedo confiar en mis compañeros de trabajo												
49.- Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo												
56.- Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo												
60.- Considero que mi trabajo es estable												
63.- La organización se interesa por mi salud física, promueve hábitos saludables como el ejercicio, el descanso, la alimentación e informa sobre posibles factores de riesgo a la salud.												
74.- Tengo una buena idea de lo que en el área de trabajo o departamento se está tratando de lograr.												
2.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico												
7.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar												
18.- En mi trabajo puedo aspirar a un mejor puesto												
28.- Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana												

30.- Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa												
33.- Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo												
42- Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa												
50.- Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones												
57.- La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño												
61.- Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo												
64.- Los(as) colaboradores(as) conocen las políticas, prestaciones y programas que facilitan el bienestar y los posibles factores de riesgo a la salud.												
75- La futura Dirección de mi area de trabajo o departamento fue clarmaente comunicada.												
3.- Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo												
8.- Considero que es necesario mantener un ritmo de												

trabajo acelerado												
19- Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito												
31.- Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo												
34.- Me explican claramente los objetivos de mi trabajo												
43.- En mi trabajo me hacen sentir parte del grupo												
51.- Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones												
58.- Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen												
62.- Me siento comprometido con mi trabajo												
65.- Las instalaciones y los espacios ayudan a promover hábitos saludables (ejercicio, dieta, descanso).												
76.-Estoy claramente enterado acerca de los objetivos de su area de trabajo o departamento												
4.- Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo												

9.- Mi trabajo exige que esté muy concentrado												
10.- Mi trabajo requiere que memorice mucha información												
11.- En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido												
35.- Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo												
36.- Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo												
37.- Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones												
44.- Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran												
45.- Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades												
46.- Dificultan el logro de los resultados de trabajo												
52.- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador												
53.- Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores												
54.- Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o												

mejora en mi trabajo												
66.- Las personas cuentan con las herramientas para desempeñar su labor de manera adecuada.												
67.-Siento que la organización se preocupa por mí.												
68.- En la organización existe equidad, justicia y transparencia en los procesos de promoción.												
77.-Estoy bien enterado acerca de los planes y dirección a largo plazo del area de trabajo o departamento												
78.Percibo que hay un fuerte sentido de hacia donde se dirige la compañía.												
79.-Mejoró mi porcentaje de cumplimiento de metas												
5.- Considero que las actividades que realizo son peligrosas												
12.- Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo												
13.- En mi trabajo soy responsable de cosas de mucho valor												
14.- Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo												
20.- Puedo decidir cuánto												

trabajo realizo durante la jornada laboral												
21.- Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo												
22.- Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo												
38.- Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo												
39.-La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo												
47.- Cooperan poco cuando se necesita												
48.- Ignoran las sugerencias para mejorar su trabajo.												
69.- Al salir del trabajo tengo tiempo y energía para hacer lo que me gusta y convivir con la gente que quiero.												
70.- En mi trabajo, conozco exactamente lo que se espera de mí.												
15.- En el trabajo me dan órdenes contradictorias												
16- Atiendo clientes o usuarios muy enojados												
23.- Me permiten asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo												

24.- Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor												
25.- Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas o aportaciones												
40.- Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo												
55.- He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo												
26.- Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo												
71.-Dentro de la organización puedo tomar decisiones sobre las actividades que realizo.												
72.-Mi trabajo me ofrece oportunidades para utilizar mis fortalezas.												
80.-Mejoró mi porcentaje de incremento de sueldo												
81.-Ascendí de posición												
59.- Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente												
73.-En mi trabajo, tengo un plan para crecer en la empresa acorde a mis fortalezas												

Anexo 5 Resultados Validez de Concordancia

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN División de Estudios de Posgrado FACPYA Factores de riesgo psicosocial que impactan en el desempeño, mediados por el bienestar	Instrucciones: Sea usted bienvenido a formar parte de esta investigación. A continuación, damos algunas sugerencias para el llenado del cuestionario. a) Favor de leer detenidamente. b) Conteste anotando en la casilla Relevancia que procede a cada grupo de ítems con el número que usted considere de acuerdo a las respuestas anexas (1 Irrelevante, 2 Poco Relevante, 3 Relevante y 4 Muy Relevante) tratando de evaluar el grado de importancia que tiene el ítem para explicar la definición de cada uno de los constructos. Solo se deberá asignar una respuesta. c) Le tomará alrededor de 20 minutos. Respuestas 1. Irrelevante 2. Poco Relevante 3. Relevante 4. Muy Relevante						
Condiciones en el ambiente de trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
1.- El espacio donde trabajo me permite realizar mis actividades de manera segura e higiénica	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**5.0**	Entorno en el que se realizan las actividades laborales bajo normas de seguridad y salud, en las que la empresa identifica condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres, que podrían ser determinantes para el cuidado físico, mental y social del trabajador.
2.- Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**3.0**	
3.- Me preocupa sufrir un accidente en mi trabajo	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**4.0**	
4.- Considero que en mi trabajo se aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**4.0**	
5.- Considero que las actividades que realizo son peligrosas	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**4.0**	
Cargas de trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
6.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional a mi turno	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**3.0**	Exigencias psico-físicas a las que se somete el trabajador durante su jornada de trabajo y que sobrepasa su capacidad, desencadenando niveles de estrés afectando directamente a la persona.
7.- Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**4.0**	
8.- Considero que es necesario mantener un ritmo de trabajo acelerado	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**4.0**	
9.- Mi trabajo exige que esté muy concentrado	**1**	**0**	**1**	**1**	**1**	**4.0**	
10.- Mi trabajo requiere que memorice mucha información	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**5.0**	
11- Mi trabajo exige que atienda varios asuntos al mismo tiempo	**0**	**0**	**1**	**1**	**1**	**3.0**	
Control sobre el trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
12- Durante mi jornada de trabajo puedo tomar pausas cuando las necesito	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**4.0**	Posibilidad que los trabajadores tienen de controlar la cantidad y la distribución del tiempo de trabajo, iniciativa y autonomía, uso y desarrollo de habilidades y conocimientos para influir sobre su trabajo
13.- Puedo decidir cuánto trabajo realizo durante la jornada laboral	**0**	**1**	**0**	**1**	**1**	**3.0**	
14.- Puedo decidir la velocidad a la que realizo mis actividades en mi trabajo	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**4.0**	
15.- Puedo cambiar el orden de las actividades que realizo en mi trabajo	**1**	**1**	**0**	**1**	**1**	**4.0**	
16.- Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**3.0**	
Jornada de trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
17.-Trabajo horas extras más de tres veces a la semana	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**3.0**	Tiempo que el trabajador está a disposición del patrón, sin

18.- Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	1	0	0	1	1	3.0	exceder lo establecido por la Ley Federal del Trabajo
Trabajo-familia	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
19.- Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales	1	0	0	1	1	3.0	Capacidad de lograr la armonía, entre las actividades laborales y no laborales.
20.- Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	1	0	0	1	1	3.0	
21.- Pienso que mis responsabilidades familiares afectan mi trabajo	1	1	1	1	1	5.0	
Liderazgo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
22.- Me informan con claridad cuáles son mis funciones	1	0	0	1	1	3.0	Relación que se establece entre el patrón o, sus representantes y los trabajadores, para lograr las metas deseadas y que le permiten lograr un mejor desempeño.
23.- Me explican claramente los resultados que debo obtener en mi trabajo	0	1	0	1	1	3.0	
24.- Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	0	0	1	1	1	3.0	
25.- Me informan con quién puedo resolver problemas o asuntos de trabajo	1	0	0	1	1	3.0	
26.- Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	1	1	0	1	1	4.0	
27.- Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	1	0	1	1	1	4.0	
28.- Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	1	1	0	1	1	4.0	
29.-La orientación que me da mi jefe me ayuda a realizar mejor mi trabajo	1	1	0	1	1	4.0	
30.- Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo	1	1	0	1	1	4.0	
Relaciones en el trabajo	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
31.- Puedo confiar en mis compañeros de trabajo	1	1	0	1	1	4.0	Interacción que se da por entre dos o más trabajadores en una organización, abarcando aspectos como la solución de problemas, trabajo en equipo y apoyo social.
32- Entre compañeros solucionamos los problemas de trabajo de forma respetuosa	1	1	1	1	1	5.0	
33.- Cuando tenemos que realizar trabajo de equipo los compañeros colaboran	1	0	1	1	1	4.0	
34.- Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	1	0	1	1	1	4.0	
35.- Cooperan poco cuando se necesita	1	0	0	1	1	3.0	
Violencia	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
36.- Recibo críticas constantes a mi persona y/o trabajo	1	0	1	1	1	4.0	Actos de hostigamiento, acoso y malos tratos que se dan en contra del trabajador, que afecta la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral
37.- Recibo burlas, calumnias, difamaciones, humillaciones o ridiculizaciones	1	0	1	1	1	4.0	
38.- Se ignora mi presencia o se me excluye de las reuniones de trabajo y en la toma de decisiones	1	0	0	1	1	3.0	
39.- Se manipulan las situaciones de trabajo para hacerme parecer un mal trabajador	1	0	0	1	1	3.0	
40.- Se ignoran mis éxitos laborales y se atribuyen a otros trabajadores	1	0	0	1	1	3.0	
41.- Me bloquean o impiden las oportunidades que tengo para obtener ascenso o mejora en mi trabajo	1	0	0	1	1	3.0	

42.- He presenciado actos de violencia en mi centro de trabajo	1	1	0	1	1	4.0	
Reconocimiento	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
43.- Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	1	1	1	1	1	5.0	Evaluación que lleva a cabo la alta gerencia, el jefe o supervisor por lo menos una vez al año, para reconocer el desempeño del trabajador.
44.- La forma como evalúan mi trabajo en mi centro de trabajo me ayuda a mejorar mi desempeño	0	1	1	1	1	4.0	
45.- Si obtengo los resultados esperados en mi trabajo me recompensan o reconocen	1	1	1	1	1	5.0	
46.- Las personas que hacen bien el trabajo pueden crecer laboralmente	1	0	0	1	1	3.0	
Sentido de pertenencia	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
47.- Considero que mi trabajo es estable	1	0	0	1	1	3.0	Son las acciones que valora el trabajador en una organización, es el resultado de la experiencia del empleado en todos los momentos de la verdad.
48.- Siento orgullo de laborar en este centro de trabajo	1	0	0	1	1	3.0	
49.- Me siento comprometido con mi trabajo	1	0	0	1	1	3.0	
Bienestar	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
50.- La organización se interesa por mi salud física, promueve hábitos saludables como el ejercicio, el descanso, la alimentación e informa sobre posibles factores de riesgo a la salud.	1	1	0	1	1	4.0	Grado en el que el individuo percibe las experiencias hedónicas y eudaimónicas (corto y largo plazo), que le permiten estar motivado, satisfecho y con bajos niveles de estrés y que influyen en los factores de riesgo e impactan en la salud, propiciando estar motivado, enfocado para desempeñar su labor y ser productivo, beneficiando además su desarrollo, capacidad y al mismo tiempo lograr las metas de vida, por lo que debe ser medido de manera holística (diferentes dimensiones).
51.- Las instalaciones y los espacios ayudan a promover hábitos saludables (ejercicio, dieta, descanso).	1	1	1	1	1	5.0	
52.-Siento que la organización se preocupa por mí.	1	0	1	1	1	4.0	
53.- En la organización existe equidad, justicia y transparencia en los procesos de promoción.	1	0	0	1	1	3.0	
54.- Al salir del trabajo tengo tiempo y energía para hacer lo que me gusta y convivir con la gente que quiero.	0	1	0	1	1	3.0	
55.-En mi trabajo, tengo un plan para crecer en la empresa acorde a mis fortalezas	1	0	0	1	1	3.0	
Desempeño	**J1**	**J2**	**J3**	**J4**	**J5**	**SUMA**	**Definición**
56.- Tengo una buena idea de lo que en el área de trabajo o departamento se está tratando de lograr.	1	0	0	1	1	3.0	Capacidad de un colaborador para realizar actividades que permitan cumplir con un objetivo establecido, que le permiten alcanzar el logro de los objetivos propuestos.
57.-Estoy claramente enterado acerca de los objetivos de su área de trabajo o departamento	1	0	1	1	1	4.0	
58.Percibo que hay un fuerte sentido de hacia dónde se dirige la compañía.	1	0	0	1	1	3.0	
59.-Mejoró mi porcentaje de cumplimiento de metas	1	1	1	1	1	5.0	
60.-Mejoró mi porcentaje de incremento de sueldo	0	1	0	1	1	3.0	
61.-Ascendí de posición	0	1	0	1	1	3.0	

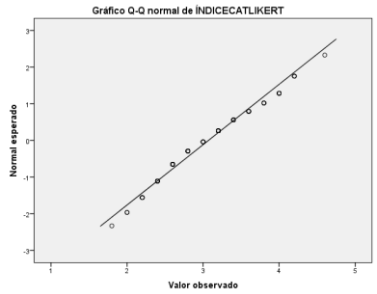
Anexo 6 Lista de empresas a encuestar

Empresas del Clúster Energético	
Grupo Energéticos (Energex)	Petro Seven
Cemex Energía	CFE servicios básicos
Xignux	RIMMSA
Arendal	Impulsora Monterrey
Ternium	GreenGroup
Gas Natural Fenosa	Grupo Promax
SEISA	Solardec
Enicon	Bulkmatic
Oxxo Gas	Chapa & Duthoy
Cerrey	Oneo
GaSantos	Valores ABC
GE	Engie
Howard Energy	Central Eléctrica Pesquería
Gas Saga	Sánchez Devanny
Caintra	Solensa
CFE Distribución	Compañía Mexicana de Gas
Garoval	Maiz Transforma
Santos Elizondo	Sumex
Gensa	Iberdrola
BSQ Global	

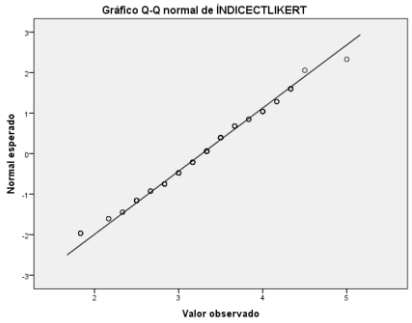
Fuente: Elaboración propia, basado en la página del Gobierno de Nuevo León.

Anexo 7: Gráficas de normalidad

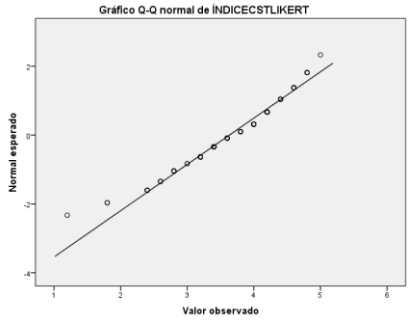
X1: Condiciones en el ambiente de trabajo



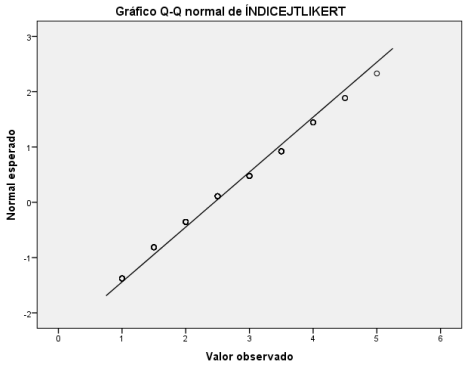
X2: Cargas de trabajo



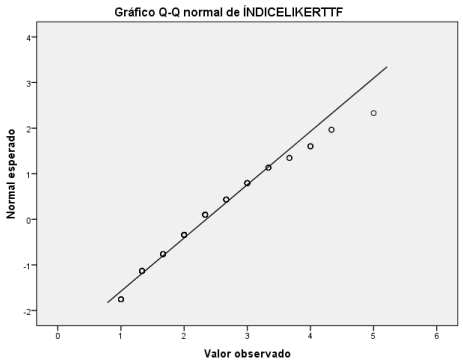
X3: Control sobre el trabajo:



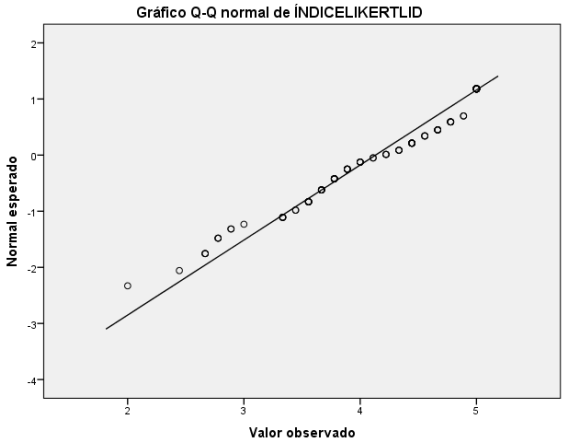
X4: Jornada de trabajo



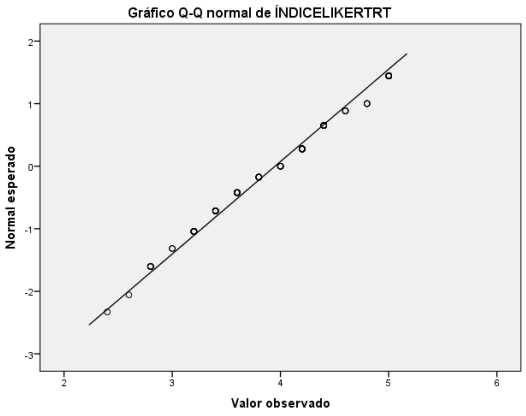
X5: Trabajo-familia



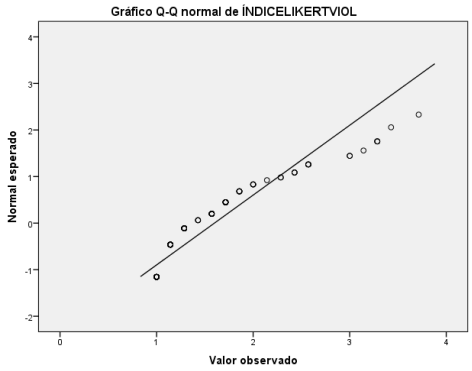
X6: Liderazgo



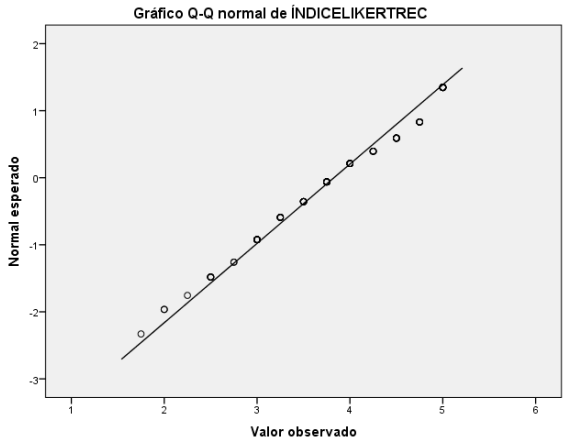
X7: Relaciones en el trabajo



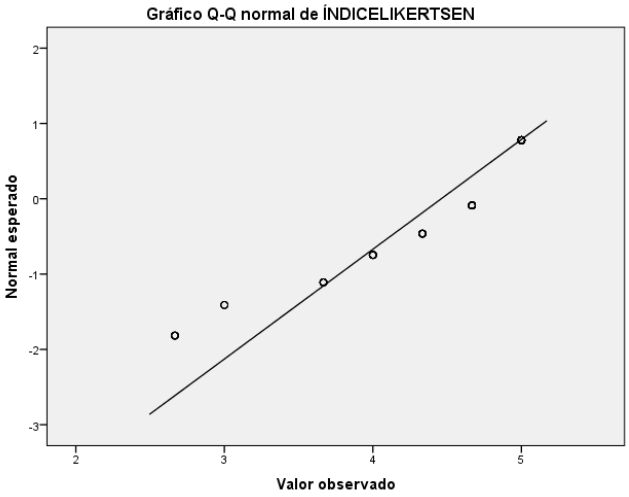
X8: Violencia



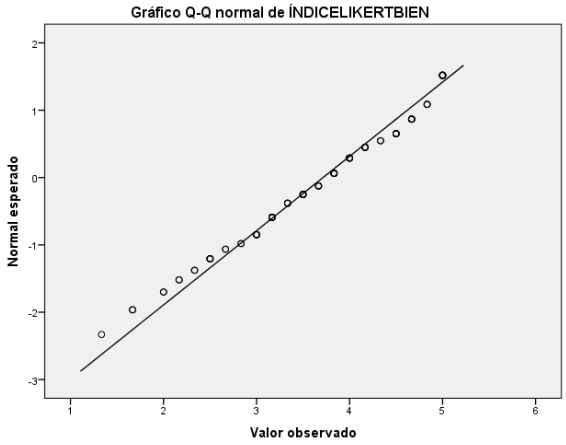
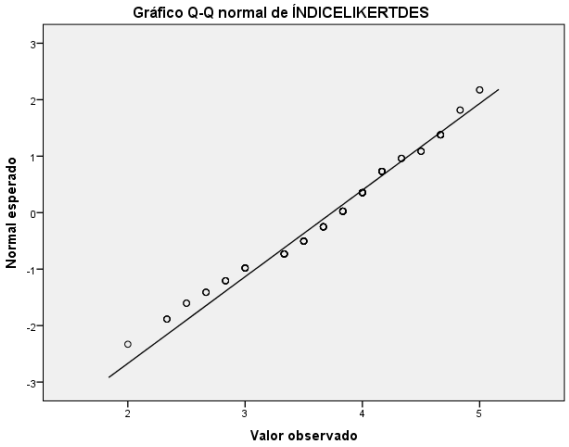
X9: Reconocimiento del desempeño



X10: Sentido de Pertenencia



Mediadora: Bienestar



Y: Desempeño