

Una mirada al clima organizacional bajo el enfoque de calidad de vida en el trabajo de las mypes.

A look at the organizational climate under the focus of quality of life in the work of MSEs

Beatriz Marlene Cancino Molina¹
Lillian Gutiérrez Berríos²
Giovanni Orantes Morales³
Vanessa Vivas Ramos⁴

Recibido: 14/12/2023

Revisado: 05/01/2024

Aceptado: 29/02/2024

REVISTA RELAYN, Micro y pequeña empresa en Latinoamérica

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

<https://doi.org/10.46990/relayn.2024.8.1.1491>



Resumen

Esta investigación busca conocer la aplicación de los factores que fomentan la calidad de vida en el trabajo y que generan un clima organizacional óptimo en las micro y pequeñas empresas de Ocosingo, Chiapas. Para la recolección de la información, se utilizó un cuestionario que mide la organización como un sistema. Hallazgos importantes son el desconocimiento o poca aplicación del cumplimiento de factores como pago de un sueldo y salario justo, compensaciones por el logro de metas, y reconocimientos y elogios.

Palabras clave:

Clima organizacional, calidad de vida en el trabajo, micro y pequeñas empresas.

Abstract

This research seeks to know the application of the factors that promote the quality of life at work and that generate an optimal organizational climate in micro and small enterprises in Ocosingo, Chiapas. To collect the information, a questionnaire was used that measures the organization as a system. Important findings are the lack of knowledge or little application of compliance with factors such as payment of a fair salary and wage, compensation for the achievement of goals, and recognition and praise.

Keywords

Organizational climate, quality of life at work, micro and small enterprises.

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo identificar el nivel de presencia de los factores que generan un buen clima organizacional desde la perspectiva de los directores de las mypes de Ocosingo, Chiapas, por medio de indicadores de calidad de vida en el trabajo. El clima laboral no es tangible, sino es parte de la percepción cognitiva del individuo, por lo que únicamente puede ser analizado por medio de factores; es el sentir de un colaborador, la forma en que se siente cobijado por la organización en la que desarrolla sus habilidades y en la cual pasa la mayor parte de las horas del día.

Para que exista un clima laboral favorable, primeramente, se debe fomentar la calidad de vida en el trabajo; es decir, la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones, empoderarlos para generar autonomía, remuneración justa, definir responsabilidades y roles, fomentar el aprendizaje, el desarrollo personal y profesional, y no menos importante, el entorno físico para desarrollar las actividades diarias.

En el municipio de Ocosingo, Chiapas, no existe un antecedente de estudio sobre el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas, según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023), el municipio cuenta con 5 715 micro y pequeñas empresas. De acuerdo con el Inegi (2021), Ocosingo tiene una población de 234 661 habitantes, el promedio de edad es de 20 años; por cada 100 personas en edad productiva hay 73 en edad de dependencia económica, 20.3 % de la población no tiene escolaridad, la población económicamente activa es de 54.1 %, de los cuales 37.8 % son mujeres y 62.2 % hombres.

Revisión de la literatura

A. *Clima organizacional*

Para el análisis de lo que representa el clima organizacional para las empresas, necesitamos comprender su conceptualización, su funcionalidad y los elementos que la integran. Waters et al. (citados en García-Solarte, 2009, p. 47), definen el clima como: “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”.

“El clima organizacional como constructo se define como un fenómeno compuesto por la interacción de los individuos en una organización y el contexto laboral que les rodea, lo que implica un nexo entre la persona y el ambiente” (Silva, citado en García-Rubiano et al., 2022, p. 13).

Goncalves (citado en García-Solarte, 2009), expone sobre el comportamiento cíclico del clima organizacional que:

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos y dichos comportamientos inciden en la organización y en el clima, y así se completa el circuito (p. 47).

Los elementos que integran el clima organizacional, según Dessler, así como Robbins y Judge (citados en Encinas, 2019), son:

El aspecto individual de los empleados, en el que se consideran sus actitudes, percepciones, personalidad, valores, aprendizaje y el estrés que pueda sentir en la organización; los grupos dentro de la organización, lo que se refiere a su estructura, procesos, cohesión, normas y papeles; la motivación, necesidades, esfuerzo y refuerzo; liderazgo, poder, políticas, influencia, estilo; la estructura con sus macro y micro dimensiones; y los procesos organizacionales, evaluación, sistema de remuneración, comunicación y el proceso de toma de decisiones (p. 12).

“El clima es un constructo multidimensional que resalta su influencia con otras variables, como la calidad de vida laboral, la satisfacción laboral y el compromiso, entre otros” Mañas Rodríguez et al. (1999, citados en García-Rubiano et al., 2022, p. 121).

Se entiende que la percepción de los empleados sobre el clima laboral está formada por su interacción directa con el contexto laboral e influenciada directamente por factores internos y externos, sobre los cuales los directivos tienen injerencia directa, como el establecimiento de la estructura, los procesos organizacionales, la regulación o normatividad, el estilo de liderazgo, etc. El comportamiento que genera el clima laboral incide en la organización y en los resultados de la medición de manera constante; por eso, la importancia de su monitoreo y el establecimiento de estrategias para la mejora del mismo y el logro de la satisfacción laboral.

B. Satisfacción laboral

Al analizar el concepto de satisfacción laboral, destacan las aportaciones de los siguientes autores. Para Brief y Weiss (2001, citados en Chiang et al., 2010) la satisfacción laboral es:

Combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral. Es como un estado interno que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas (p. 156).

La satisfacción laboral, según Littlewood (2008, citado en Uribe, 2015), retomando la definición de Locke (1976), afirma que:

Se trata de una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la evaluación de la experiencia laboral y conduce a un estado emocional placentero; por lo tanto, la satisfacción es la percepción del individuo sobre qué tanto el puesto provee de los satisfactores esperados. Refleja un constructo global del trabajo y relacionado con respecto a sueldo, horario, relaciones, condiciones y tipo de trabajo, entre otros (p. 100).

En el clima organizacional, están inmersos varios agentes estimulantes que llevan a una reacción cognitiva de los empleados promoviendo la satisfacción o la insatisfacción laboral.

C. *Calidad de vida en el trabajo*

Las definiciones que a continuación se presentan dejan de manifiesto la correlación existente entre clima organizacional, satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo, independientemente de la perspectiva que se utilice para su organización. Entre las definiciones centradas en la satisfacción de necesidades personales, laborales y profesionales del trabajador, podemos retomar las siguientes:

- El grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas, así como nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo (Fernández, 1999, citado en Patlán, 2020, p. 43).
- Las condiciones y los ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal (Lau, 2000, citado en Patlán, 2020, p. 43).
- Se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medioambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y desarrollo de estas condiciones generales en los recursos humanos, la cual cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa (Baitul, 2012, citado en Cruz, 2018, p. 59).
- El término calidad de vida en el trabajo significa más que satisfacción del puesto laboral, ya que incluye elementos como participación en la toma de decisiones, autonomía en el trabajo diario, rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización para estimular el aprendizaje, la promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo (Granados, 2011, p. 120).

Entre las definiciones centradas en el equilibrio entre las demandas y los recursos laborales, se destaca la siguiente.

Según Villarín et al. (2015, citados en Patlán, 2020):

Es la percepción del trabajador de un equilibrio entre las demandas de su trabajo y los recursos disponibles para afrontarlas. Las demandas, además de las cargas de trabajo, incluyen el ambiente laboral y las necesidades de formación, de participación en la toma de decisiones y de seguridad en el empleo. Los recursos para afrontar las demandas son de tipo psicológico, organizacional y de relación (p. 45).

De las definiciones enfocadas en el bienestar en el trabajo se retoma la siguiente:

Mohammadhu y Atham (2018, citados en Patlán, 2020, p. 46), indican que: Se refiere a lo favorable o desfavorable de un entorno laboral para las personas. Es la calidad de la relación entre los empleados y el entorno laboral que se preocupa por mantener una relación cooperativa para resolver los problemas y mejorar el desempeño de la organización, así como el compromiso de los trabajadores (p.46).

Del análisis conceptual desde los distintos enfoques, podemos identificar numerosos factores que intervienen en la calidad de vida en el trabajo como la seguridad laboral, la calidad de la relación entre empleados, las compensaciones, el reconocimiento al logro, la participación en la toma de decisiones, las oportunidades de desarrollo personal, la formación y el estímulo al aprendizaje.

Los objetivos de la calidad de vida laboral, según Segurado y Agulló (2002, citados en Patlán, 2020), son:

El objetivo de la calidad de vida en el trabajo está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas, que sean capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, al igual que ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal (p.35).

Para Cañón-Buitrago y Galeano-Martínez (2011, citados en García-Rubiano et al., 2022):

Hablar sobre calidad de vida encierra muchos procesos relacionados, se deben tener en cuenta ciertos antecedentes, debido a que ésta repercute en el desempeño y productividad de las personas, la calidad está fundamentada en aspectos como: la toma de decisiones, la reestructuración de los procesos y la innovación en el diseño de programas de incentivos,

todo esto con el fin de mejorar el clima organizacional (p.121).

Se habla de calidad de vida laboral cuando quedan satisfechas las necesidades y demandas de sus miembros, ofreciéndoles las condiciones de un trabajo decente y, por ende, quedará de manifiesto un buen clima organizacional.

La literatura no muestra un estudio previo que utilice como base de análisis los elementos que inciden en la calidad de vida laboral y su posterior impacto en el clima organizacional. Es entonces que esta investigación busca identificar, por medio de los directores de las mypes, la aplicación de los factores que favorecen la calidad de vida laboral y que generan un clima organizacional satisfactorio.

Metodología

Se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

H1. Los directores de las mypes aplican al 100% los factores que inciden en el clima organizacional para fomentar la calidad de vida en el trabajo.

H0. Los directores de las mypes no aplican al 100% los factores que inciden en el clima organizacional para fomentar la calidad de vida en el trabajo.

El estudio es realizado con un enfoque cuantitativo por medio de un diseño descriptivo. La muestra se fijó considerando la fórmula de población conocida, considerando 4 461 mypes de la cabecera municipal de Ocosingo (Inegi, 2023), variabilidad positiva de 50 %, con una confianza de 95 %, y un error de 5 %, logrando estudiar 584 mypes.

La muestra es de tipo probabilístico por clúster; esto por estar las unidades de investigación en el mismo municipio. Según Hernández et al. (2014), las muestras probabilísticas requieren la determinación del tamaño de la muestra y de un proceso de selección aleatoria que asegure que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser elegidos. El marco muestral permitió identificar físicamente los elementos de la población y la posibilidad de enumerarlos. Para tal caso, se consideró la totalidad de las micro y pequeñas empresas de la cabecera municipal de Ocosingo: todas tuvieron la posibilidad de ser estudiadas; la principal característica para participar fue el número de empleados que laboran en ellas.

Tabla 3.1.
Definición de las variables de estudio

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Variable dependiente: Clima organizacional	El clima es un constructo multidimensional donde se resalta su influencia con otras variables, como la calidad de vida laboral, la satisfacción laboral y el compromiso, entre otros (García-Rubiano et al., 2022, p. 121). García-Solarte (2009) define el clima como: “Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura” (p. 47).	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de materiales y equipos • Interés en el aspecto personal • Estímulo al desarrollo personal y profesional • Participación en la toma de decisiones • Compromiso con la calidad • Capacitación • Compensaciones por el logro de metas • Flexibilidad de horario • Sueldo o salario justo
Variable independiente: Calidad de vida en el trabajo	Significa más que satisfacción del puesto laboral, ya que incluye elementos como participación en la toma de decisiones, autonomía en el trabajo diario, rediseño de puestos de trabajo, sistemas y estructuras de la organización para estimular el aprendizaje, la promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo (Granados, 2011, p. 120).	<ul style="list-style-type: none"> • Dotación de materiales y equipos • Interés en el aspecto personal • Estímulo al desarrollo personal y profesional • Participación en la toma de decisiones • Compromiso con la calidad • Capacitación • Compensaciones por el logro de metas • Flexibilidad de horario • Sueldo o salario justo

Fuente: elaboración propia.

En marzo de 2023, se utilizó el cuestionario de la Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (Aguilar y Peña y Aguilar, 2023), que tiene por objetivo determinar el grado de asociación entre habilidades directivas y clima organizacional de las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. El instrumento cuenta con 28 secciones divididas en seis bloques, considerando datos de las empresas, información del directivo, insumos del sistema, procesos del sistema, resultados

del sistema, y en la última parte, se pregunta sobre aspectos de trabajo decente y clima organizacional, 66.66 % del instrumento utiliza la escala de Likert, partiendo desde: no sé, no aplica (1), muy en desacuerdo (2), en desacuerdo (3), de acuerdo (4) y muy de acuerdo (5).

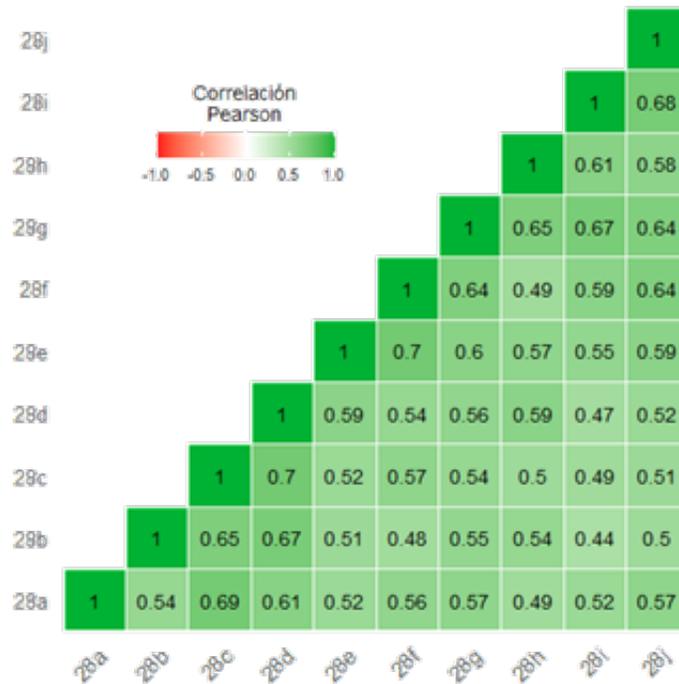
Para este estudio, se consideran las preguntas de la sección 28 “Clima organizacional desde el punto de vista de la empresa”, que está integrada por 10 ítems sobre dotación de materiales y equipos, reconocimientos o elogios, interés en el aspecto personal, estímulo al desarrollo personal y profesional, participación en la toma de decisiones, compromiso con la calidad, capacitación, compensaciones por el logro de metas, flexibilidad de horario, y sueldo y salario justo. La fiabilidad y correlación de las preguntas se describen en la Tabla 3.2, el alfa de Cronbach es de 0.929, la omega de McDonald es de 0.930. En la Gráfica 3.1, se observa el mapa de correlación entre los factores, siendo una correlación positiva.

Tabla 3.2
Análisis de fiabilidad. Estadísticas de fiabilidad de escala

	Media	DE	Alfa de Cronbach	ω de McDonald
Escala	4.01	0.880	0.929	0.930

Fuente: tomado de The Jamovi Project (2023). Jamovi (versión 2.4) [computer software]. <https://www.jamovi.org>.

Gráfica 3.1
Mapa de calor de correlación



Fuente: tomado de The Jamovi Project (2023). Jamovi (versión 2.4) [computer software]. <https://www.jamovi.org>.

Resultados

Las preguntas del cuestionario son acerca de los factores de la calidad de vida en el trabajo que inciden en el clima organizacional de las mypes, las cuales se agruparon en dos frecuencias, de acuerdo y muy en desacuerdo, según la Tabla 3.3, 73 % está de acuerdo para otorgar reconocimientos y elogios, 71 % está de acuerdo en otorgar compensaciones por el logro de metas; de igual forma, 15 % dice estar en desacuerdo en proporcionar estímulos al desarrollo personal y profesional, al igual que a la participación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Tabla 3.3

Datos agrupados de los directores de las mypes en relación con el clima organizacional

Factores (ítems)	De acuerdo (4) y (5)	En desacuerdo (2) y (3)	No sé/no aplica (1)
28a. Dotación de materiales y equipos	83 %	10 %	6 %
28b. Reconocimientos o elogios	73 %	16 %	10 %
28c. Interés en el aspecto personal	85 %	10 %	5 %
28d. Estímulo al desarrollo personal y profesional	78 %	15 %	7 %
28e. Participación en la toma de decisiones	79 %	15 %	6 %
28f. Compromiso con la calidad	84 %	11 %	5 %
28g. Capacitación	80 %	13 %	7 %
28h. Compensaciones por el logro de metas	71 %	19 %	9 %
28i. Flexibilidad de horario	81 %	13 %	6 %
28j. Sueldo o salario justo	80 %	13 %	8 %

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.4

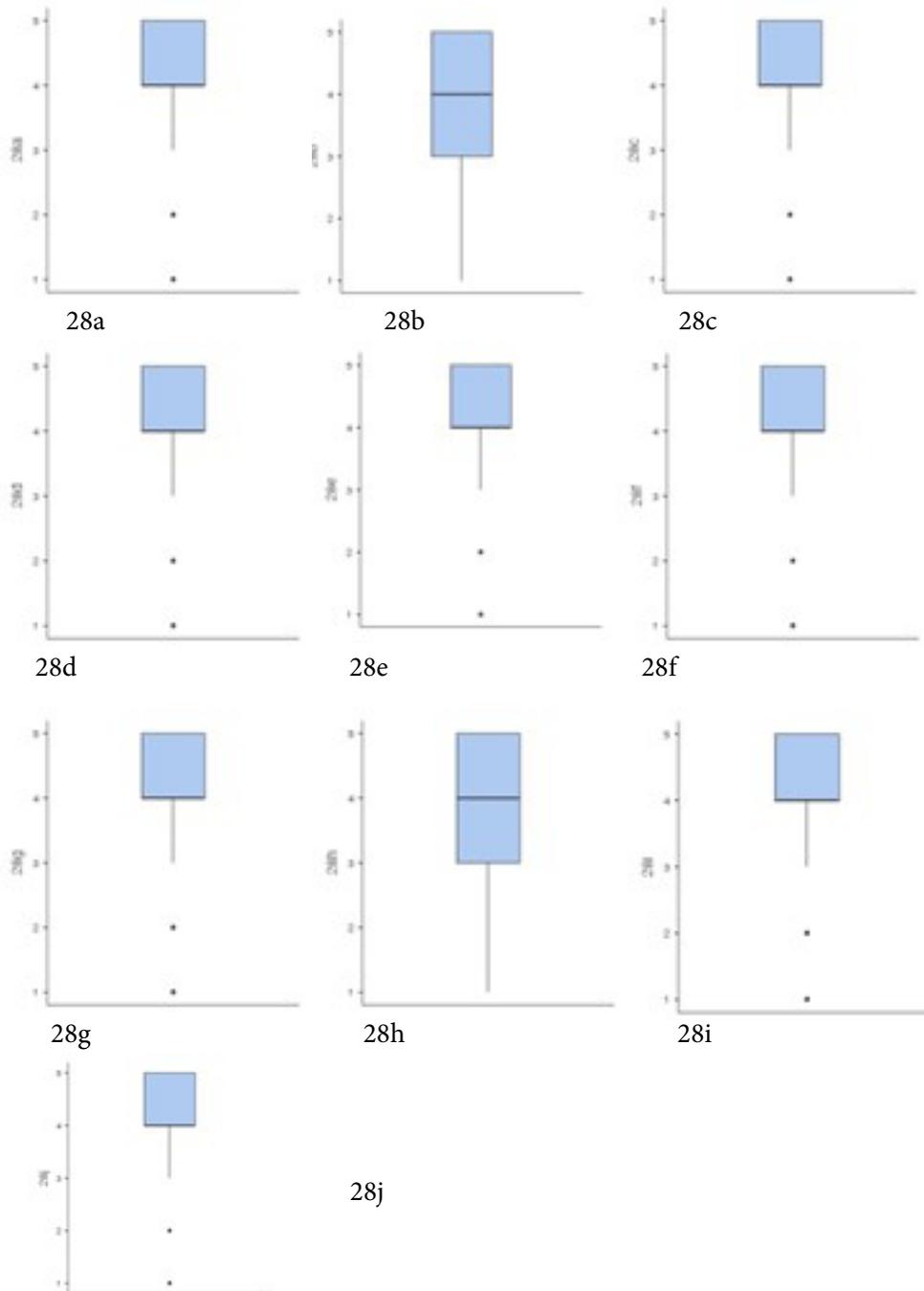
Análisis descriptivo

	28a	28b	28c	28d	28e	28f	28g	28h	28i	28j
N	584	584	584	584	584	584	584	584	584	584
Media	4.16	3.83	4.13	3.99	4.03	4.15	4.01	3.79	4.04	3.98
Moda	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Desviación estándar	1.10	1.25	1.02	1.16	1.10	0.990	1.14	1.23	1.09	1.15

Fuente: tomado de The Jamovi Project (2023). Jamovi (versión 2.4) [computer software]. <https://www.jamovi.org>.

En la tabla 3.4, se observa el análisis de medias de los resultados, las definiciones operacionales 28b, 28d, 28h y 2j tienen medias de entre 3.79 y 3.99, las cuales no llegan al valor 4 (de acuerdo). Las desviaciones estándares no tienen una diferencia significativa entre variables operacionales, la menor variación se da en 28f y la mayor en 28b, como se presenta en la Figura 3.2.

Figura 3.2
Análisis de medias



Fuente: tomado de The Jamovi Project (2023). Jamovi (versión 2.4) [computer software]. <https://www.jamovi.org>.

Licencia de Creative Common Atribución-NoComercial-SinDerivadas Atribución 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0) <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Discusión

Para el caso de Ocosingo, en el análisis de medias de los resultados y las desviaciones estándares de las 10 variables operacionales estudiadas, se observa que 60 % están sobre la media que es 4, 40 % restante son las variables de reconocimientos y elogios, que tiene una media de 3.83, estímulo al desarrollo personal y profesional 3.99, compensación para el logro de metas 3.79, y sueldo o salario justo 3.98.

Según García-Rubiano et al. (2022), el clima organizacional es un constructo que tiene influencia en diversas variables, al ser multidimensional dependerá del cumplimiento de ésta. Los resultados del estudio muestran que no todas las variables están en un nivel óptimo de cumplimiento, lo que indica que puede existir poca satisfacción en el personal y, por ende, un clima organizacional poco favorable.

Es de destacar el resultado obtenido en la variable sueldo o salario justo, 13 % de la muestra dice estar en desacuerdo en dar un pago decoroso a sus colaboradores, 8 % no sabe o no aplica. Uribe (2015) menciona que el pago de un sueldo decoroso tendrá una reacción afectiva y cognitiva, además de un estado emocional placentero.

Patlán (2020) refiere que para un clima organizacional adecuado deben existir compensaciones, atracción e interés por las actividades que se desarrollan por parte del colaborador, además de reconocimiento de logros. En Ocosingo, 19 % de los directores dice no estar de acuerdo con el otorgamiento de compensaciones para el logro de metas, 9 % dice no saber o que no aplica para su organización.

De los directores, 16% dice estar en desacuerdo en otorgar reconocimientos y elogios, 10 % no sabe o no aplica para su organización. Chiang et al. (2010) explican que reconocer laboralmente los resultados y elogiar los logros influye en los sentimientos y en la cognición de los trabajadores; esto genera un estado interno de satisfacción laboral.

En el caso de la variable estímulo al desarrollo personal y profesional, sólo 78 % de los directores dice estar de acuerdo en su operación, 15 % dice estar en desacuerdo y 7 % dice no saber. Se sabe que la profesionalización del colaborador promueve y mejora su calidad de vida individual y dota de conocimientos de aplicación a las organizaciones. Patlán (2020) menciona que las condiciones y ambientes de trabajo serán favorables cuando se promuevan las oportunidades de desarrollo personal de los colaboradores.

Conclusiones

Es conocido que en las micro y pequeñas empresas no se tienen sistemas de desarrollo organizacional, de los que forma parte la generación de un clima organizacional apto. La importancia de realizar por parte de los di-

rectores el monitoreo del clima organizacional servirá para el establecimiento de estrategias para la mejora continua y el logro de la satisfacción laboral.

Para el estudio, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis H0: Los directores de las mypes no aplican al 100 % los factores que inciden en el clima organizacional para fomentar la calidad de vida en el trabajo.

Parecería que los directores comprenden la importancia de un clima organizacional óptimo, pero no cumplen a cabalidad con los factores para su desarrollo. Muchos pueden no tener conocimiento teórico sobre el tema. El mismo estudio demostró que únicamente 35 % de los directores cuenta con estudios de nivel profesional, no necesariamente en el área de desarrollo de negocios.

Es necesario trabajar en proporcionar sueldos y salarios justos, compensaciones por el logro de metas, desarrollo de las competencias de los colaboradores y reconocimiento de logros. Los directores deben visualizar su organización con una excelente calidad de vida en el trabajo; esto generará un clima laboral idóneo y detonará una organización eficaz con colaboradores participativos, capaces de satisfacer las necesidades demandadas por su entorno.

Finalmente, revisando la literatura, no se encontraron estudios similares que midan la aplicación de factores de calidad en el trabajo como detonantes de un clima organizacional. La teoría sólo detalla aspectos y factores que deben cumplirse para su logro.

Referencias

- Aguilar, N. y Peña, N., & Aguilar, O. (2023). Habilidades directivas y clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas. En estudios de las habilidades directivas y el clima organizacional en las micro y pequeñas empresas de Latinoamérica. Metodología y resultados generales de investigación (1ª de., tomo I, pp. 7-15). Peter Lang. Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios (RELAYN). <https://relayn.redesla.la/> .
- Chiang, M., Vega, M. C., Martín, M. J., Rodrigo, M. J. M. y Partido, A. N. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral (vol.2). España: Universidad Pontificia Comillas.
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 59.
- Encinas, L. del C. (2019). Importancia de la calidad de vida de los trabajadores en el clima laboral de las pymes. En Rascón, A. M., Molina, M. del R., Rochin, F. E., Zallas, L. A., Llamas, Beatriz et al. (eds.), *Revista Investigación Académica sin Frontera*, 12.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- García-Rubiano, M., Forero-Aponte, C. y Mañas-Rodríguez, M. Á. (2022). Incidencia del clima organizacional y la calidad de vida laboral en el cambio organizacional. En I. E. Alejo-Castañeda y M. F. Cobo-Charry (eds.), *Investigación en psicología: aplicaciones e intervenciones II*, 121. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9786287554320.2022.5>.
- García-Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración-Universidad del Valle*, 42, 47.
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 217.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) (2023). Establecimientos económicos. Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/default.aspx>.
- _____ (2021). Panorama sociodemográfico de Chiapas. Aguascalientes: Inegi.
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.
- The Jamovi Project (2023). Jamovi (versión 2.4) [computer software]. <https://www.jamovi.org>.
- Uribe, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: Editorial El Manual Moderno.

Sobre los autores

¹Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica de la Selva, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9013-6430>

²Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica de la Selva, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4421-5849>

³Profesor investigador en la Universidad Tecnológica de la Selva, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1456-9965>

⁴Profesora investigadora en la Universidad Tecnológica de la Selva, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2769-3351>



iQU4TRO EDITORES

En colaboración con:

