

GENERACIÓN MILLENNIAL:

RELACIÓN DE LA CALIDAD
DE VIDA LABORAL CON EL
COMPROMISO ORGANIZACIONAL
EN UNIVERSITARIOS.

Mtra. Adriana Martínez Pérez.



TÍTULO DEL TRABAJO:

GENERACIÓN MILLENNIAL: RELACIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNIVERSITARIOS.

AUTOR:

Mtra. Adriana Martínez Pérez.

AFILIACIÓN INSTITUCIONAL:

Académica Facultad de Psicología,
Universidad Nacional Autónoma de México

CORREO ELECTRÓNICO:

adriana.martinezz@hotmail.com

Keywords:

**Quality of work
life, organizational
commitment, work,
millennial generation**

Palabras clave:

**Calidad de vida
laboral, compromiso
organizacional,
trabajo, generación
Millennial**

Contenido

- 1.** Estado del Arte
- 2.** Planteamiento del problema
- 3.** Justificación del problema
- 4.** Preguntas de investigación
- 5.** Objetivo de investigación
- 6.** Marco Teórico
- 7.** Diseño del instrumento de investigación
- 8.** Diseño de la muestra
- 9.** Trabajo de campo
- 10.** Herramientas estadísticas
- 11.** Herramientas de estadística inferencial
- 12.** Conclusiones

1. Estado del Arte

Respecto a la calidad de vida en el trabajo, Cuesta, Ibáñez, Tagliabue y Zangaro (2009), obtuvieron, como resultado de su investigación, que los jóvenes de la Generación Y o Millennial:

- Privilegian los horarios flexibles que les permitan disfrutar de su vida personal.
- Consideran al trabajo como un medio para su propio desarrollo.
- Valoran un salario alto y el prestigio del empleo.
- Valoran un clima laboral saludable.

En años recientes, numerosos autores han reconocido la importancia estratégica de administrar eficazmente el balance entre la vida laboral y la vida personal. La calidad de vida en el trabajo exige reflexionar acerca de las políticas y prácticas laborales actuales (Golik, 2013).

Zohurul y Siengthai, (2009, en Huerta, Contreras y Almodóvar, 2011), observan que tanto la productividad, como los resultados de la empresa, están influenciados por la calidad de vida laboral que experimentan los trabajadores en su ambiente de trabajo.

Diversas investigaciones han identificado relaciones positivas entre la calidad de vida laboral y otras variables, como: Bienestar psicológico, (Rathi, 2009); bienestar de los trabajadores, (Al-Qutop y Harrim, 2011); desempeño laboral, (LooSee y Raduan, 2007); satisfacción laboral, compromiso afectivo, intención de rotación y satisfacción con la vida, (Chan y Wyatt, 2007); compromiso organizacional e intención de rotación, (Huang, Lawler y Lei, 2007; Korunka, Hoonakker y Carayon, 2008; Huang et al., 2007 en Patlán, 2013).

La calidad de vida laboral, también llamada “en el trabajo”, ha sido medida a través de distintos instrumentos cuantitativos. Algunos estudios se han realizado en personal docente u hospitalario. A continuación se presentan las conclusiones de algunos de ellos. (Ribeiro, Bento, Limongi y Silva, 2014; Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta, 2013; García y Forero, 2017).

García y Forero (2017), realizaron una investigación para determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio. Concluyeron que el cambio organizacional, como la calidad de vida laboral, son multidimensionales; por lo tanto, no se pueden entender como elementos inarticulados en las organizaciones y, por el contrario, van a estar afectados por otros aspectos que de alguna manera están generando alguna influencia en la forma como los trabajadores las perciben. Destacan la importancia de la calidad de vida y el compromiso con las tareas a realizar, ya que éstos definen las metas y objetivos planteados por la organización y enmarcan el trabajo y la productividad de los empleados, al igual que su disposición al cambio.

En una investigación en Chile, cuyo objetivo era evaluar si la calidad de vida laboral está asociada a la satisfacción laboral y al síndrome de Burnout, se encontró que las tres variables psicosociales están estrechamente vinculadas (Pérez y Zurita, 2014).

También en un entorno hospitalario, se valoró la calidad de vida laboral en siete dimensiones evaluadas: Soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, que reflejan grados de insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo.

Fue el primer intento para conocer el grado de satisfacción con la calidad de vida en el trabajo percibida por trabajadores de la salud en Chile. (Delgado Inzulza, y Delgado, 2012).

En México, una de las primeras mediciones de la calidad de vida laboral fue realizada por el Instituto de Investigación en Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara en Jalisco. La calidad de vida laboral fue conceptualizada como:

soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así la administración de su tiempo libre, e implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. (Hidalgo, González, León, Aldrete, Salazar, 2012).

Concluyen que existe relación entre la Calidad de Vida en el Trabajo y la competitividad institucional.

Algunos investigadores se han dado a la tarea de verificar si el compromiso con la organización está relacionado con otros factores. En un estudio que relacionó las variables calidad de vida laboral y compromiso con la organización entre personas con y sin discapacidad, los resultados revelaron que las personas con discapacidad mostraban relación de la calidad de vida laboral con factores atribuidos al contexto laboral y de compromiso similares a las demás personas. Sin embargo, cuando la discapacidad se asocia a condiciones de desventaja social como un menor ingreso y primer empleo, las personas tienden a mostrar un mayor compromiso instrumental (De Carvalho, Medeiros, Macedo, Santos, Pedrosa, 2013).

Lasso (2015), encontró que para el constructo engagement, el pertenecer a la generación X o Y no implica diferencia alguna, mientras que respecto al compromiso organizacional sí existen diferencias: la Generación X está más comprometida con el trabajo.

Maldonado, Guillén y Carranza (2012), aplicaron el cuestionario Allen y Meyer, obtuvieron una confiabilidad de 0.83. Los resultados obtenidos muestran que el compromiso de los empleados con la organización es bueno; además, revelan que existen diferencias significativas entre el compromiso de los docentes y el compromiso de los empleados administrativos.

Por tanto, se concluye que:

- La literatura no reporta estudios de la calidad de vida laboral ni compromiso organizacional en la población perteneciente a la Generación Millennial.
- Se han desarrollado diversos instrumentos para la medición de la calidad de vida laboral, en México, los más recientes se realizaron en la Universidad de Guadalajara y la Universidad Nacional Autónoma de México.
- El instrumento para la medición del compromiso organizacional es la Escala de Compromiso Organizacional (ECO), basado en el modelo teórico de Meyer y Allen.
- Existe un campo de estudio importante respecto a la Generación Millennial. Las investigaciones reportan sus características; sin embargo, no hay estadísticas reales respecto a sus valores y/o actitudes en la organización.

2. Planteamiento del problema

Resulta indispensable investigar a profundidad este problema, con la finalidad de generar estrategias que permitan aumentar el nivel de compromiso organizacional de los jóvenes de la Generación Y o Millennial que están ingresando actualmente al mercado laboral.

El impacto de la inserción de la Generación Y o Millennial al mercado laboral, da cuenta de ventajas, como su orientación a resultados, capacidad multitarea y el uso común de la tecnología; sin embargo, también representa desafíos para su administración entre los que se encuentran la contratación y la retención (Cuesta, et al, 2009), en esta última estaría implicado el compromiso organizacional.

La literatura expone que la Generación Y o Millennial se caracteriza por un interés creciente en su vida privada y una pérdida de la centralidad en el trabajo, es decir, desean un empleo que les ofrezca flexibilidad de horarios y un balance entre la vida laboral y la personal (Golik, 2013).



3. Justificación del problema

Uno de los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones, hoy en día, es el hecho de lograr que los empleados verdaderamente empaten con la filosofía y valores organizacionales, es decir, se pongan la camiseta y desarrollen un alto compromiso organizacional, compromiso con el puesto y disposición al cambio.

En años recientes, estudiosos del tema han aportado evidencias que muestran la importancia de desarrollar condiciones a favor de la calidad de vida en el trabajo, entre ellos, se ha demostrado que las características de la organización o del grupo son algunas variables antecedentes al compromiso organizacional. Es decir, la calidad de vida en el trabajo no sólo repercute en el bienestar personal del individuo, sino que además tiene un impacto directo en la actitud frente a su puesto de trabajo y a la organización.

El objetivo de la presente investigación doctoral es identificar si existe una relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial (nacidos entre 1980 y 2000). La literatura plantea una correlación entre ambas variables; sin embargo, los estudios se han realizado con otro tipo de población, entre ellos docentes y personal de salud. El análisis de los resultados contribuirá a generar estrategias que permitan fomentar el nivel de compromiso organizacional de los jóvenes de la Generación Y o Millennial, que están ingresando actualmente al mercado laboral, a partir de lo que ellos manifiesten como factores relevantes de la calidad de vida dentro de una organización.

Aunado a esta situación, de manera innegable, el principal objetivo que toda organización persigue es el logro de la productividad. Todos los años, frente a las nuevas condiciones del contexto a nivel global, se intenta responder a esta demanda implementando prácticas que favorezcan su incremento a través de los

factores tecnológicos, financieros y materiales; sin embargo, cada una de estas prácticas debiera estar enfocada a la visión de los trabajadores como seres biopsicosociales, que buscan satisfacer sus necesidades a través del trabajo, lo cual se ha explicado recientemente con el término calidad de vida en el trabajo.

En años recientes, numerosos autores han reconocido la importancia estratégica de administrar eficazmente el balance entre la vida laboral y la vida personal. La calidad de vida en el trabajo exige reflexionar acerca de las políticas y prácticas laborales actuales, (Golik, 2013). Estudiosos del tema han aportado evidencias que muestran la importancia de desarrollar condiciones a favor de la calidad de vida en el trabajo, entre ellos, se ha demostrado que las características de la organización o del grupo son algunas variables, antecedentes al compromiso organizacional. Es decir, la calidad de vida en el trabajo no sólo repercute en el bienestar personal del individuo, además tiene un impacto directo en la actitud frente a su puesto de trabajo y a la organización.

Una de las actitudes más estudiadas, ha sido el compromiso organizacional, el cual fue definido por Meyer y Allen como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Estos autores propusieron una conceptualización del compromiso dividido en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo, (Gallardo, 2008).



4. Preguntas de investigación

¿Existe una relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial (nacidos entre 1980 y 2000)?

¿Cuáles son los factores de la calidad de vida laboral que demandan los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000)?

¿Qué tipo de compromiso organizacional generan los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000)?

Lo anterior permitirá que empresas y especialistas de las áreas de Recursos Humanos, conozcan la realidad en torno a las condiciones laborales de la Generación Y, o Millennial, en sus lugares de trabajo y dará oportunidad para que las organizaciones a las cuales se integrarán estos jóvenes en los próximos años, desarrollen políticas y estrategias que atiendan estos aspectos lo que a su vez coadyuvará al logro de los objetivos organizacionales y el incremento de la productividad.



5. Objetivo de investigación

Analizar la relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000).

Objetivos específicos

- Identificar si existe una relación entre los factores de la calidad de vida laboral y las dimensiones del compromiso organizacional en jóvenes de la Generación Y, o Millennial.
- Conocer cuáles son los factores de la calidad de vida laboral que demandan los jóvenes de la Generación Y, o Millennial.
- Conocer el tipo de compromiso organizacional que generan los jóvenes de la Generación Y, o Millennial.

6. Marco teórico

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Pero ¿qué es la calidad de vida laboral? Patlán (2016, p. 119) la define como:

...la percepción del individuo sobre su trabajo y las posibilidades ofrecidas por éste para satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas personales importantes, particularmente en el ámbito laboral y profesional, mediante un trabajo creativo, saludable y seguro, clave para su realización personal, familiar y social y como un medio para preservar su salud y su economía.

Silva y Matos (2003), plantean los grandes beneficios que la inversión en la calidad de vida laboral, aporta al trabajador y a las empresas. Respecto al primero, le proporciona mayor resistencia al estrés, mayor estabilidad emocional, mayor motivación, mayor eficiencia en el trabajo, mejor autoimagen y mejor capacidad para relacionarse. Por su parte, las empresas se beneficiarían con una fuerza de trabajo más saludable, con menor ausentismo y rotación, menor cantidad de accidentes, menor costo de salud asistencial, mayor productividad, mejor imagen y, por último, un mejor ambiente de trabajo (Alves, Cirera y Carlos, 2013).

Las prácticas de calidad de vida en el trabajo son fundamentales para que los docentes se involucren y comprometan. De esta manera, podrán desarrollar mejor sus actividades docentes, según los principios que orientan a la docencia, (Ribeiro, Bento, Limongi y Silva, 2014).

Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta (2013), resaltan la responsabilidad social que tienen los directivos en el bienestar de los trabajadores de la salud.

Sin embargo, los estudios anteriores señalan como limitante, la imposibilidad de la generalización de sus resultados a un giro en particular, es decir, sólo pueden generalizarse a la institución específica en la cual fue realizada la investigación, (Ribeiro, Bento, Limongi y Silva, 2014; Contreras, Espinosa, Hernández y Acosta, 2013; García y Forero 2017).

¿Por qué es importante el estudio de la calidad de vida laboral? Ya que permite aumentar la producción de los bienes y servicios con una mejor utilización de los factores favorecedores de la misma, es frecuentemente considerada como base del desarrollo económico. Por ello es necesario entender la relación fundamental que existe entre productividad, eficiencia y calidad de vida laboral y cómo de un manejo adecuado puede resultar una mejor posición competitiva para el individuo y la organización, (Ghiglione, 2011).

Las inversiones que se destinan a mejorar la calidad de vida, tienen impactos en las ventajas competitivas de las empresas y cuando están ausentes se reflejan negativamente en la productividad y en el desempeño de los trabajadores, (Alves, et al. 2013).

Respecto a las propiedades psicométricas del instrumento más utilizado y desarrollado en 1991 por Meyer y Allen, Rosario, y Rovira (2016), se dieron a la tarea de revisarlas a través del modelamiento de ecuaciones estructurales. Se realizaron varios análisis de reactivos y factores tanto exploratorios como confirmatorios de esta Escala de Compromiso Organizacional (ECO) y obtuvieron los siguientes resultados: la Escala de Compromiso Organizacional- Revisada (ECO-R) consta ahora de 12 ítems y las escalas obtuvieron unos coeficientes de confiabilidad a través de la técnica alfa de Cronbach entre .51 y .87.

En un estudio de Flores y Madero (2012) se identificó que la equidad salarial interna, la satisfacción con el trabajo, el sentido de pertenencia, la influencia del

trabajo en la familia y el ambiente de trabajo son las variables más significativas en la predicción de la intención de permanencia en el empleo.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Los empleados leales a su organización cuidan de ésta y vigilan por sus intereses, aumentan la eficiencia y esto lleva a un menor índice de rotación de personal y reducción en los costos que genera el reclutamiento y capacitación de los nuevos trabajadores. El compromiso basado en normas morales tiene una relación importante con la lealtad corporativa. (Rodríguez y Betanzos, 2011).

Betanzos y Paz (2011), señalan que los valores y los principios personales son de vital importancia en el compromiso normativo, ya que garantizan que el personal cumpla cabalmente con sus actividades, apegándose a las normas y lineamientos de la organización, sin que haya la necesidad de supervisar constantemente su desempeño.

Zayas y Báez (2016), por su parte concluyeron que la relación existente entre la edad, respecto al compromiso de continuidad, está relacionada con el hecho de la falta de oportunidades en el mercado laboral, por lo que los trabajadores consideran que no es conveniente abandonar la organización.

Calderón (2016), evidenció la posibilidad de consecuencias en el bienestar de los trabajadores, basado en el proceso de socialización organizacional, respecto a la influencia del compromiso organizacional en la productividad y el ajuste de los trabajadores a la organización

Ríos, Téllez, y Ferrer (2010), utilizaron como referencia un modelo generado con base en la descripción del *empowerment* en cuatro dimensiones: significado, competencia, autodeterminación e impacto; y del compromiso organizacional en tres: compromiso continuo, normativo y afectivo. Los resultados confirmaron que el *empowerment* es un predictor del compromiso organizacional; sin embargo, al analizar el impacto individual de cada una de las dimensiones se observa que sólo

el compromiso afectivo tiene un impacto directo en las cuatro dimensiones planteadas.

En una investigación realizada por Hernández y Cortés (2015), se concluyó que las estrategias de Responsabilidad Social aplicadas generan un elevado nivel de identificación, sentido de pertenencia y membresía, impactando positivamente el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores.

GENERACIÓN MILLENIAL

En los escenarios laborales actuales coinciden cuando menos tres generaciones distintas: Baby Boomers, Generación X y Generación Y, los cuales se clasifican por sus años de nacimiento como se presenta a continuación: Baby Boomers o generación de la posguerra (nacidos entre 1946-1964); Generación X (Gen X) son aquellos nacidos entre 1965-1980; Generación Y (llamada Gen Y o del Milenio) incluye a los nacidos entre 1981-1997. Es importante que las empresas reconozcan las características de cada generación para desarrollar estrategias que fomenten la productividad, (Hatun, 2011).

La literatura confirma que la Generación Y o Millennial se caracteriza por un interés creciente en su vida privada y una pérdida de la centralidad en el trabajo, es decir, desean un empleo que les ofrezca flexibilidad de horarios y un balance entre la vida laboral y la personal, (Golik, 2013).

González y Mercado (2014), reflexionan sobre la necesidad de todas las organizaciones por adecuar las herramientas para poder resolver los frecuentes choques generacionales en los ambientes laborales. Es importante comprender que la Generación Y se mantiene independiente del nivel social y el estatus económico del que dependían las generaciones anteriores, por ello, buscan empresas con responsabilidad social, que sean sustentables en el largo plazo y resalten por sus acciones comprometidas. Y al ser una generación más equilibrada en términos del manejo tiempo, no piensan en el balance entre empleo y vida, ya que se asume que estos se deben combinar, razón por la cual

requieren horarios flexibles para atender a su familia, trátense de padres, hijos y/o mascotas.

Segura (2015), describe a la Generación Y, o Millennial, como una generación joven con una fuerte tendencia hacia las respuestas competitivas, posiblemente provocadas por la precariedad laboral.

7. Diseño del instrumento de investigación

Para medir la primera variable, se adaptó la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) desarrollada en el 2013 por la Dra. Juana Patlán Pérez para trabajadores de empresas mexicanas. La versión corta está conformada por 117 reactivos que considera cinco categorías y un total de 17 factores, además de las variables sociodemográficas. Las propiedades psicométricas indican valores de confiabilidad superiores a 0.75 y una validez de constructo.

A continuación, se presentan los reactivos de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo, Versión Corta de la Dra. Juana Patlán Pérez (2015).

Grupos de factores	Factores	Reactivos	Total
Factores individuales	F1. Equilibrio trabajo-familia.	14, 21, 23, 43, 47, 71, 83	7
	F2. Satisfacción con el trabajo.	8, 15, 16, 29, 54, 58, 102, 115, 117	9
	F3. Desarrollo laboral y profesional.	7, 26, 36, 56, 60, 105, 111, 114	8
	F4. Motivación en el trabajo.	12, 24, 40, 52, 78, 84, 89	7
	F5. Bienestar en el trabajo.	4, 28, 30, 37, 53, 57, 73, 104	8
Factores del ambiente de trabajo	F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	1, 17, 31, 45, 80, 90	6
	F7. Seguridad y salud en el trabajo.	18, 19, 48, 64, 74, 87, 91, 93	8
Factores del trabajo y la organización	F8. Contenido y significado del trabajo.	3, 5, 10, 22, 38, 49, 81	7
	F9. Retribución económica por el trabajo.	27, 42, 62, 66, 82, 103	6
	F10. Autonomía en el trabajo.	9, 34, 88, 110	4

	F11. Estabilidad laboral.	46, 61, 69, 76, 95	5
	F12. Participación en la toma de decisiones.	32, 39, 72, 92, 97	5
Factores del entorno sociolaboral	F13. Relaciones interpersonales.	2, 25, 41, 44, 51,77, 109, 116	8
	F14. Retroalimentación.	13, 35, 50, 75, 98, 106	6
	F15. Apoyo organizacional.	11, 20, 33, 55, 59, 85, 86, 113	8
	F16. Reconocimiento.	63, 94, 96, 70, 79, 107, 108	7
CVT global	F17. Calidad de vida en el trabajo.	6, 65, 67, 68, 99, 100, 101, 112	8
	Total		117

Se aplicó el instrumento a 10 personas de acuerdo a los criterios de inclusión y los resultados obtenidos se capturaron en el programa estadístico SPSS. El primer paso consistió en recodificar (de 6 a 1) los reactivos negativos.

Posteriormente, se calculó la confiabilidad, lo cual dio un nivel de 0.986. De acuerdo a la estadística generada, dicho coeficiente aún podría aumentar al eliminar los siguientes reactivos: 4, 5, 8, 9, 10, 18, 19, 21, 23, 47, 49, 55, 64, 67, 68, 72, 77, 83, 91, 95, 101 y 105.

Al eliminar estos reactivos, la versión final de la escala de la calidad de vida en el trabajo quedó constituida por 95 reactivos, con un Alpha de Cronbach de 0.990. (Ver Anexo 1).

Para medir la segunda variable, se adaptó la **Escala de Compromiso Personal hacia la Organización** de Meyer y Allen (1991), adaptada por el Dr. Fernando Arias Galicia, que fue construida con el propósito específico de medir los tres componentes del compromiso (afectivo, de continuidad y normativo). Consta de 18

reactivos en total, 6 para cada tipo de compromiso. Esta escala tiene un alpha de Cronbach de .92 y validez de constructo.

DIMENSIÓN
Compromiso afectivo
Compromiso de continuidad
Compromiso normativo

Para la **Escala de Compromiso Personal hacia la Organización** se obtuvo un coeficiente de correlación de .40. Para elevar la confiabilidad se sugiere eliminar los reactivos 1, 7, 8 y 13. La versión final de 13 reactivos de la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen con un coeficiente de confiabilidad de .810, se presenta en el Anexo 2.

8. Diseño de la muestra

La población participante, en la presente investigación, son los alumnos de la Licenciatura en Psicología en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Se determinó una muestra por conveniencia, cuyos criterios de inclusión fueron los siguientes: estudiantes que hayan cumplido el desempeño de servicio social en turno matutino y lo concluyeron durante el mes de julio, 2018. Bajo estos criterios, la población de estudio fueron 11 alumnos.

9. Trabajo de campo

La aplicación se realizó individualmente a cada participante, a cada uno se le envió una liga para acceder a contestar cada escala. Las instrucciones se presentaron de manera escrita, sin limitar el tiempo de respuesta.

10. Herramientas estadísticas

Se tomaron las respuestas dadas por los sujetos a cada reactivo y se copiaron en el paquete estadístico IBM SPSS (Statistical Package Social Sciences) tomando a cada fila como número de sujeto y a cada columna como variable, es decir, como número de pregunta. Una vez capturados, el primer paso fue transformar las respuestas a puntaje, (1 a 6 en ambas escalas). Para obtener la calificación de las escalas, se identificaron los reactivos negativos y se recodificaron en la misma variable.

Finalmente, en cada escala, todos los reactivos se agruparon en factores, como se presenta a continuación:

Factores
F1. Equilibrio trabajo-familia.
F2. Satisfacción con el trabajo.
F3. Desarrollo laboral y profesional.
F4. Motivación en el trabajo.
F5. Bienestar en el trabajo.
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.
F7. Seguridad y salud en el trabajo.

F8. Contenido y significado del trabajo.
F9. Retribución económica por el trabajo.
F10. Autonomía en el trabajo.
F11. Estabilidad laboral.
F12. Participación en la toma de decisiones.
F13. Relaciones interpersonales.
F14. Retroalimentación.
F15. Apoyo organizacional.
F16. Reconocimiento.
F17. Calidad de vida en el trabajo.

Tabla 1. Factores de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo

Factores
Compromiso afectivo
Compromiso de continuidad
Compromiso normativo

Tabla 2. Factores de la Escala de Compromiso Personal hacia la Organización

Se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS (Statistical Package Social Sciences).

Primeramente se obtuvieron medidas de tendencia central y dispersión, para describir el comportamiento de la muestra.

RESULTADOS

Se obtuvieron medidas de tendencia central de las variables demográficas para describir el comportamiento de la muestra, la cual estuvo conformada por 11 participantes del sexo femenino, con edades de 22 y 23 años, estudiantes de octavo y noveno semestre.

En la tabla 3 se presentan los resultados obtenidos. Los porcentajes correspondieron a 55%, con 22 años, y 45%, con 23 años. El 82%, correspondió a estudiantes de 8° semestre y el 18%, de 9° semestre.

Variable	Valor	Frecuencia	Porcentaje	Media	Desviación estándar	Moda
Edad	22	6	55%	22.55	0.52	23
	23	5	45%			
Sexo	Femenino	11	100%			
	Masculino	0				
Semestre	Octavo	9	82%			
	Noveno	2	18%			

11. Herramientas de estadística inferencial

A continuación, se describen las pruebas estadísticas de análisis inferencial empleadas para poder hacer generalizaciones de varias características en una muestra.

Se realizó una prueba alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de ambos instrumentos, es decir, conocer el grado de consistencia de los reactivos de cada instrumento, (Hernández, 2015).

Se utilizó una prueba de correlación de Pearson, prueba paramétrica que analiza la relación existente entre dos o más variables para conocer qué tan estrecha es dicha relación, (Hernández, 2015).

Para poder probar hipótesis utilizando el análisis inferencial se debe evaluar el nivel de significancia, esto es la probabilidad de error respecto a los resultados obtenidos, de tal forma que:

- El nivel de significancia de .05 implica que el investigador tiene 95% de seguridad para generalizar sin equivocarse y sólo 5% en contra. En términos de probabilidad .95 y .05, respectivamente; ambos suman la unidad.
- El nivel de significancia de 0.01, implica que el investigador tiene 99% a su favor y 1% en contra para generalizar sin temor.

En la tabla 4 se muestran los valores de correlación de los factores de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) y la Escala de Compromiso Personal hacia la Organización. Se observaron relaciones altamente positivas con un nivel de significancia de 0.01 para el Factor 1. Equilibrio, trabajo, familia y los siguientes factores; F2. Satisfacción con el trabajo; F3. Desarrollo laboral y profesional; F4. Motivación en el trabajo; F5. Bienestar en el trabajo; F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo; F7. Seguridad y salud en el trabajo; F8. Contenido y significado del trabajo; F10. Autonomía en el trabajo; F13. Relaciones interpersonales; F14. Retroalimentación; F15. Apoyo organizacional; F16. Reconocimiento y F17. Calidad de vida en el trabajo; así como F9. Retribución económica en el trabajo y F11. Estabilidad laboral; además de F12. Participación en la toma de decisiones.

Asimismo, se mostraron relaciones medianamente positivas con un nivel de significancia de 0.5 para el F2. Satisfacción con el trabajo y F7. Seguridad y salud en el trabajo; F4. Motivación en el trabajo y F6. Condiciones y medio ambiente de

trabajo; este último factor también se relacionó con F7. Seguridad y salud en el trabajo; F8. Contenido y significado del trabajo; F9. Retribución económica por el trabajo; F10. Autonomía en el trabajo; F14. Retroalimentación; F15. Apoyo organizacional; F16. Reconocimiento y F17. Calidad de vida en el trabajo.

Respecto a la Escala de Compromiso Personal hacia la Organización, se obtuvieron correlaciones altamente positivas entre el F1. Compromiso Afectivo y F2 Compromiso Normativo (0.821**).

Finalmente, se mostró relación medianamente positiva a un nivel de significancia de 0.5, únicamente entre el F3. Compromiso de Continuidad y el F9. Retribución económica por el trabajo. El resto de las correlaciones observadas fueron medianamente negativas a un nivel de significancia de 0.05 entre los factores de ambas escalas: el F1. Compromiso Afectivo se relacionó con F1. Equilibrio trabajo-familia; F3. Desarrollo laboral y profesional; F7. Seguridad y salud en el trabajo; F10. Autonomía en el trabajo; F11. Estabilidad laboral y F12. Participación en las decisiones. Mientras que el F2. Compromiso Normativo se correlacionó negativamente con el F17. Calidad de vida en el trabajo.

	Compromiso afectivo	Compromiso Normativo	Compromiso de continuidad	F1_E_TF	F2_SATT RABAJO	F3_DES ALABOR AL	F4_MOTI VACLAB	F5_BIEN ESTARTR AB	F6_CON DICIONE SAMB	F7_SEG URIDAD SALUD	F8_CONTS IGNIFICAD O	F9_RETRI ECONOM	F10_AUT ONOMIA	F11_ESTA BILIDAD	F12_PARTT DECISION	F13_RI NTERP	F14_R ETRO	F15_APO YOORG	F16_REC ONOCIM	F17_CVT
Compromiso afectivo	1	.821 ^{**}	.109																	
Compromiso normativo	.821 ^{**}	1	.331																	
Compromiso de continuidad	.109	.331	1.000																	
F1. Equilibrio trabajo-familia	-.642 [*]	-.575	.442	1																
F2. Satisfacción con el trabajo.	-.549	-.510	.252	.913 ^{**}	1															
F3. Desarrollo laboral y profesional.	-.657 [*]	-.552	.389	.864 ^{**}	.868 ^{**}	1														
F4. Motivación en el trabajo.	-.628	-.525	.442	.876 ^{**}	.871 ^{**}	.974 ^{**}	1													
F5. Bienestar en el trabajo.	-.472	-.419	.314	.880 ^{**}	.984 ^{**}	.856 ^{**}	.888 ^{**}	1												
F6. Condiciones y medio ambiente de trabajo.	-.538	-.520	.121	.823 ^{**}	.881 ^{**}	.607	.680 ^{**}	.879 ^{**}	1											
F7. Seguridad y salud en el trabajo.	-.658 [*]	-.585	.173	.800 ^{**}	.642 [*]	.499	.465	.528	.717 ^{**}	1										
F8. Contenido y significado del trabajo.	-.559	-.341	.597	.914 ^{**}	.820 ^{**}	.827 ^{**}	.790 ^{**}	.770 ^{**}	.673 [*]	.780 ^{**}	1									
F9. Retribución económica por el trabajo.	-.225	.090	.691 ^{**}	.476	.475	.404	.569	.593	.755 ^{**}	.175	.432	1								
F10. Autonomía en el trabajo.	-.689 [*]	-.579	.400	.923 ^{**}	.907 ^{**}	.990 ^{**}	.978 ^{**}	.890 ^{**}	.698 ^{**}	.593	.867 ^{**}	.449	1							
F11. Estabilidad laboral.	-.711 ^{**}	-.263	.199	.442	.384	.414	.514	.417	.590	.362	.377	.775 ^{**}	.461	1						
F12. Participación en la toma de decisiones.	-.711 ^{**}	-.263	.199	.442	.384	.414	.514	.417	.590	.362	.377	.775 ^{**}	.461	1.000 ^{**}	1					
F13. Relaciones interpersonales.	-.561	-.406	.489	.897 ^{**}	.893 ^{**}	.853 ^{**}	.933 ^{**}	.930 ^{**}	.861 ^{**}	.534	.783 ^{**}	.775 ^{**}	.897 ^{**}	.637	.637	1				
F14. Retroalimentación.	-.543	-.475	.500	.871 ^{**}	.853 ^{**}	.925 ^{**}	.985 ^{**}	.889 ^{**}	.703 [*]	.433	.755 ^{**}	.652 [*]	.939 ^{**}	.514	.514	.959 ^{**}	1			
F15. Apoyo organizacional.	-.592	-.508	.523	.894 ^{**}	.845 ^{**}	.959 ^{**}	.991 ^{**}	.862 ^{**}	.657 [*]	.490	.813 ^{**}	.584	.968 ^{**}	.485	.485	.931 ^{**}	.988 ^{**}	1		
F16. Reconocimiento.	-.593	-.530	.512	.925 ^{**}	.870 ^{**}	.975 ^{**}	.972 ^{**}	.861 ^{**}	.639 [*]	.568	.874 ^{**}	.462	.984 ^{**}	.383	.383	.888 ^{**}	.951 ^{**}	.983 ^{**}	1	
F17. Calidad de vida en el trabajo.	-.760 [*]	-.629 ^{**}	.367	.971 ^{**}	.892 ^{**}	.910 ^{**}	.881 ^{**}	.837 ^{**}	.754 [*]	.805 ^{**}	.927 ^{**}	.375	.951 ^{**}	.467	.467	.843 ^{**}	.836 ^{**}	.884 ^{**}	.929 ^{**}	1

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Tabla 4. Correlaciones entre la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) y la Escala de Compromiso Personal hacia la Organización.

12. Conclusiones

Respecto a las preguntas de investigación se concluye que:

Sí existe una relación entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000). Por una parte, las personas que se sienten comprometidas a continuar para una organización, perciben que de ella reciben una buena retribución económica. Contrario a esta relación, quienes obtienen altos puntajes en: Compromiso de continuidad, presentan bajos puntajes con el equilibrio trabajo-familia, el desarrollo laboral y profesional, la seguridad y salud en el trabajo, la autonomía en el trabajo, la estabilidad laboral y la participación en las decisiones. Mientras que quienes muestran un alto compromiso normativo obtuvieron bajos puntajes en calidad de vida en el trabajo.

Los factores de la calidad de vida laboral que demandan los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000), son: Equilibrio trabajo familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo, bienestar en el trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, contenido y significado del trabajo, autonomía en el trabajo, relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional, reconocimiento y calidad de vida en el trabajo, así como retribución económica en el trabajo y estabilidad laboral, además de participación en la toma de decisiones.

El tipo de compromiso organizacional que generan los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000), es de tipo afectivo y normativo principalmente.

Se confirman las siguientes hipótesis:

1. Existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional en estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, perteneciente a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000).
2. Los factores de la calidad de vida laboral que demandan los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000), son: Equilibrio trabajo familia, satisfacción con el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo, bienestar en el trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad y salud en el trabajo, contenido y significado del trabajo, autonomía en el trabajo, relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional, reconocimiento y calidad de vida en el trabajo, así como retribución económica en el trabajo y estabilidad laboral, además de participación en la toma de decisiones.
3. El tipo de compromiso organizacional que generan los estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Autónoma de México, pertenecientes a la Generación Y, también nombrada Millennial, (nacidos entre 1980 y 2000), es el compromiso afectivo.

Referencias

- Alves, D., Cirera, Y. y Carlos, A. (2013) Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, vol. 16, núm. 30, pp. 145-163. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Betanzos, N. y Paz, F. (2011) *Beneficios del compromiso normativo para las organizaciones*. Recuperado de: <http://direccionestrategica.itam.mx/ES/beneficios-del-compromiso-normativopara-las-organizaciones/>
- Calderón, J. (2016) Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 21, núm. 3, septiembre-diciembre, 2016, pp. 239-247 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Contreras, F. Espinosa, J., Hernández, F. y Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá (Colombia). *Psicología desde el Caribe*, vol. 30, núm. 3, septiembre-diciembre, pp. 569-590 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21329176007>
- Cuesta, E., Ibáñez, M, Tagliabue, R. y Zangaro, M. (2009) La nueva generación y el trabajo. Barbarói. *Revista del Departamento de Ciencias Humanas y del Departamento de Psicología*. Universidad de Santa Cruz del Sol, n. 31 pp. 126-138
- De Carvalho, M., Medeiros, L., Macedo, S., Santos, M., Pedrosa, R. (2013). Comprometimento organizacional e qualidade de vida no trabalho para pessoas com e sem deficiência. *Psico-USF*, Bragança Paulista, v. 18, n. 1, p. 109-120, jan./abril 109
- Delgado, D., Inzulza, M., y Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 58 (228), 216-223. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2012000300006>

Flores, R. y Madero, S. (2012). *Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia*. Acta Universitaria, 22 (2), 24-31. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=41623191004>

Gallardo, E. (2008) Evolución en el estudio y medida del compromiso organizativo. Problemas y soluciones. *Estableciendo puentes en una economía global*. Vol. 1 pp. 1-15

García, M. y Forero, C. (2017) *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en Funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia*. Acta Colombiana de Psicología, vol. 19, núm. 1, 2016, pp. 79-90 Recuperado de: http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/979

Ghiglione, C. (2011) El mejoramiento de la calidad de vida laboral como estrategia para vigorizar la capacidad de gestión municipal. Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal, vol. 11, núm. 16, 2011, pp. 157-162 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530220005>

Golik, M. (2013) *Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación*. Cuadernos de Administración. Serie Organizacional, Bogotá 26 (46), 107-133 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20527100005>

González, M.; Mercado, H. (2014) Gerenciando la Generación Y o el reto Millenials. *AD-minister*, núm. 24, enero-junio, pp. 7-8

Hatum, A. (2011) La generación del milenio. Quiés son, cómo atraerlos y reclutarlos. *Revista Harvard Bussiness Review*, Noviembre. Pp. 62

Hernández, G., C., D. (2015) Responsabilidad social como estrategia activadora del compromiso organizacional de los trabajadores. *Negotium*, vol. 10, núm. 30, abril, 2015, pp. 123-141 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78238677008>

- Hernández, I., Lumbreras, M., Méndez, P., Rojas, E., Cervantes, M. y Juárez, C. (2017) Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*, vol. 59, núm. 2, marzo-abril, pp. 183-192 Recuperado de: <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/7758>
- Hidalgo, G., González, R., León, S., Aldrete, M., Salazar, J. (2012) *Calidad de vida en el trabajo en profesionales de la salud*. 1º Congreso Internacional y 4º Foro de las Américas en Investigación Sobre Factores Psicosociales, Estrés y Salud Mental en el Trabajo. Retos y perspectivas latinoamericanas para la teoría, la investigación y la intervención, en el contexto de la globalización. Bogotá, Colombia
- Huerta, P., Pedraja, L., Contreras, S., Almodóvar, P. (2011) Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XVII, núm. 4, octubre-diciembre, pp. 658-676 Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>
- Lasso, L. (2015) Estudio comparativo del *engagement* y el compromiso laboral de las generaciones X e Y. El caso de una empresa de servicios profesionales. Universidad Abierta Interamericana: Magister en Psicología Organizacional
- Maldonado, S., Guillén, A. y Carranza, R. (2012) El compromiso organizacional del Personal docente y administrativo de una Universidad pública. *Revista internacional Administracion & Finanzas*, vol. 5, Núm 4 Recuperado de: <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n4-2012/RIAF-V5N4-2012-11.pdf>
- Patlán, J. (2013) Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales* 29, 445-455 Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>
- Patlán, J. (2016a) Significado psicológico del constructo calidad de vida en el trabajo mediante redes semánticas naturales. *Revista Psicología y Salud*. Vol. 26, Núm. 1: 111-127 Recuperado de: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/1904>
- Patlán, J. (2016b) Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*. May-Ago; 18 [56]: 94-105 Recuperado de: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n56/art04.pdf>

Pérez, D. y Zurita, R. (2014). Calidad de Vida Laboral en trabajadores de Salud Pública en Chile. *Salud & Sociedad*, vol. 5, núm. 2, mayo-agosto, pp. 172-180. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742475002>

Pincheira, A. y Arenas, T. (2016) Caracterización de los profesionales de la 'generación millennials' de Arica y Parinacota, Chile, desde una mirada del capital intelectual. *Interciencia*. Diciembre, vol. 41, no. 12, pp. 812-818

Quintana, M, Paravic, T, Sáez, K. (2015) Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, XXI Recuperado en: <http://www.uacm.kirj.redalyc.org/articulo.oa?id=370444955005>

Ribeiro, R, Bento, I. Limongi, A. y Silva, D. (2014) Calidad de vida en el trabajo (CVT) de los docentes de los institutos federales (IF) brasileños: los factores biopsicosociales y organizativos (BPSO-96) de satisfacción. *Invenio*, vol. 17, núm. 33, pp. 131-145
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87732404010.pdf>

Ríos, M., Téllez, M., y Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Contaduría y Administración*, (231), 103-125.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=39512458006>

Rodríguez, C. y Betanzos, N. (2011) *Vinculación entre empleado y empresa: analizando el constructo compromiso organizacional normativo en el trabajo*. XVI Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Universidad Nacional Autónoma de México.

Rosario, E., y Rovira, L. (2016). Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la escala de compromiso organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 27 (1), 166-182.

Segura, A. (2015) Estudio exploratorio sobre Las diferencias Intergeneracionales Relacionadas con las Creencias y actitudes hacia el Trabajo. *3C Empresa* (Edición núm. 24) Vol.4 – N° 4 Noviembre '15 – febrero'16, 219 – 230
Recuperado de: DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2015.040424.219-230>

Zayas, P. y Báez, R. (2016) Evaluación del compromiso organizacional en una distribuidora mayorista. *Ciencias Holguín*, vol. 22, núm. 2, abril-junio, pp. 1-12
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181545579004>

ANEXO 1

ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO ECVT

Instrucciones

A continuación, se te presentan una serie de enunciados acerca de cómo es tu trabajo y tu entorno laboral. Te solicitamos responder de acuerdo con tu manera de sentir, percibir y pensar sobre diversas situaciones que se presentan en tu vida laboral. Te pedimos que respondas de la manera más sincera posible.

Para responder, marca el óvalo correspondiente a la respuesta que mejor describa tu manera de sentir, percibir y pensar.

Cada enunciado tiene seis opciones de respuesta:

TD Totalmente en Desacuerdo

D En Desacuerdo

MD Moderadamente en Desacuerdo

MA Moderadamente de Acuerdo

A De Acuerdo

TA Totalmente de Acuerdo

Ejemplo:

1. Cuando realizo ejercicio me siento satisfecho.

Si consideras que estás totalmente en desacuerdo que cuando haces ejercicio te sientes satisfecho deberás marcar el óvalo correspondiente de la siguiente manera:

<i>HOJA DE RESPUESTAS</i>						
	TD	D	MD	MA	A	TA
1.	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Te recordamos que tus respuestas son anónimas y confidenciales.

No hay respuestas correctas ni incorrectas, solamente nos interesa conocer tu opinión para fines estadísticos.

En mi trabajo...

1. Me agrada el lugar donde realizo mi trabajo
2. En esta organización me siento seguro de poder comunicarme con mis superiores.
3. Las actividades que realizo en mi trabajo tienen un impacto en esta organización.
4. Las actividades que realizo en mi trabajo me resultan interesantes.
5. Esta organización se preocupa por mi desarrollo profesional, lo que me hace sentir comprometido con el trabajo.
6. Me siento seguro con el apoyo que recibo de mi jefe en el trabajo.
7. En esta organización tengo la oportunidad de continuar desarrollándome en mi trabajo.
8. Mi jefe me informa los logros que he alcanzado en mi trabajo.
9. Cuando tengo una urgencia familiar me apoyan en el trabajo.
10. Cuando se logran los objetivos de la organización donde trabajo, me siento satisfecho con mi contribución.
11. Tengo la libertad para elegir cómo realizar mi trabajo.
12. El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.
13. Me siento comprometido con mi trabajo por el apoyo que recibo de mis superiores.
14. Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.
15. En esta organización me siento motivado por las actividades que realizo.
16. En esta organización me siento con confianza para poder comunicarme con mi jefe.
17. En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
18. Me decepciona que el trabajo que realizo no está bien remunerado.
19. Me siento identificado con mi trabajo.
20. Me siento satisfecho realizando mi trabajo.
21. El apoyo de mis compañeros y mi jefe, hacen que me sienta satisfecho en el trabajo.
22. Mi lugar de trabajo está limpio, higiénico y saludable.
23. La organización donde trabajo excluye a sus empleados para tomar decisiones.
24. La organización se preocupa por mi desarrollo laboral.
25. Tengo la responsabilidad para poder organizar mis actividades laborales.
26. Mi jefe me orienta cuando es necesario mejorar mi trabajo.
27. En mi trabajo tengo oportunidades para el desarrollo de mis habilidades y capacidades.
28. Me siento cómodo en mi trabajo.
29. Las tareas que realizo en mi trabajo son variadas y estimulantes.
30. Me siento molesto al no poder participar en la toma de decisiones de mi trabajo.
31. Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.
32. La relación que tengo con mi jefe me hace sentir apoyado.
33. El sueldo que recibo es insuficiente por las actividades que realizo en mi trabajo.
34. Me siento a gusto con mi horario de trabajo.

35. En esta organización me siento con confianza para comunicarme con mis compañeros de trabajo.
36. Me siento seguro en las instalaciones de mi trabajo.
37. Me siento tranquilo de tener un trabajo seguro.
38. Existe riesgo de que me lesione mientras realizo mi trabajo.
39. Me siento competente cuando mi jefe me dice que mi trabajo está bien hecho.
40. En esta organización tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.
41. Las actividades que realizo en mi trabajo me motivan a seguir adelante.
42. Mi trabajo me inspira.
43. Cuando tengo un problema, recibo apoyo de mis superiores.
44. Me motiva que mi jefe me permita asistir a la capacitación para desempeñar mejor mi trabajo.
45. Me alegra hacer el trabajo que realizo en esta organización.
46. Cuando logro mis metas en el trabajo me siento satisfecho.
47. Me siento satisfecho con el trabajo que tengo.
48. Me motiva tener el apoyo de mi jefe para desarrollarme laboral y/o profesionalmente.
49. La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente.
50. Me siento incompetente porque mis aportaciones en la organización están mal pagadas.
51. La organización me reconoce públicamente por el trabajo que desempeño.
52. Mi trabajo me permite satisfacer mis expectativas laborales y personales.
53. Me siento frustrado por no recibir un sueldo acorde con mis conocimientos y habilidades.
54. Me entusiasma trabajar en esta organización sin temor a perder mi empleo.
55. Cuando mi jefe reconoce mi trabajo me siento más comprometido con la organización.
56. Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.
57. Me gusta compartir lo que hago en mi trabajo.
58. Me siento incómodo en mi espacio de trabajo por falta de medidas de seguridad.
59. Me entusiasma cuando mi jefe me dice si hago bien mi trabajo.
60. Mi trabajo es estable.
61. En esta organización soy reconocido por mi desempeño en el trabajo.
62. En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.
63. Mi lugar de trabajo es cómodo para realizar mis tareas.
64. Las actividades que realizo en mi trabajo me ayudan a incrementar mis habilidades laborales.
65. Me produce malestar que mi trabajo está mal pagado.
66. Me alegra que en mi trabajo me motiven a seguir adelante.
67. En esta organización recibo apoyo de mis superiores.
68. Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando tengo mucho trabajo.
69. Me preocupa la frecuencia con que se presentan accidentes laborales en mi trabajo.
70. Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.
71. Me siento importante por el reconocimiento que recibo en mi trabajo.

72. Las condiciones físicas de mi trabajo (iluminación, ventilación y temperatura) son adecuadas para realizar mis actividades.
73. En esta organización no existe forma de poder opinar cómo desempeñar mi trabajo.
74. Cuando realizo mis actividades laborales me siento en peligro de sufrir un accidente.
75. Mi jefe reconoce mi esfuerzo en el trabajo.
76. En la organización, recibo reconocimiento por el trabajo que desempeño.
77. Me siento desmotivado al no poder tomar decisiones en mi trabajo.
78. Mi jefe me informa cómo es mi desempeño en el trabajo.
79. Me gusta trabajar en esta organización.
80. En esta organización soy más productivo trabajando.
81. Cuando alcanzo los objetivos en el trabajo me siento bien conmigo mismo.
82. Mi salario no corresponde a las actividades que realizo.
83. Me siento orgulloso de lo que hago en mi trabajo.
84. Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.
85. Me siento motivado cuando se me reconoce el trabajo que realizo.
86. Me siento valorado por la organización cuando reconocen mi trabajo.
87. Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.
88. Me siento productivo con las actividades que realizo en mi trabajo.
89. En esta organización tengo la oportunidad de tomar decisiones en mi trabajo.
90. Me siento realizado con las actividades que desempeño en esta organización.
91. Recibo apoyo de mi jefe para desempeñar mi trabajo.
92. En la organización tengo la oportunidad de trabajar y seguir estudiando.
93. Me siento responsable trabajando en esta organización.
94. En esta organización se me permite interactuar con mis compañeros de trabajo.
95. Cuando logro mis metas en el trabajo, me siento satisfecho.

Contesta las siguientes preguntas, según sea tu caso...

¿Qué edad tienes?

Sexo:

¿Cuál es tu máximo grado de estudios terminados?

¿Cuál es tu estado civil?

¿Tienes hijos?

¿Cuántos hijos tienes?

¿Cuánto tiempo inviertes para trasladarse de su casa al trabajo?

¿Cuál es tu ocupación o profesión actual?

¿Con qué personas vives en tu hogar?

¿Cuántas personas dependen económicamente de ti?

Turno:

¿Tienes personal a tu cargo?

¿Cuántas personas tienes a tu cargo?

¿Cuál es tu puesto actual?

¿Cuál es tu área de trabajo?

¿Cuál es tu nivel de puesto?

En promedio, ¿cuántas horas trabajas al día?

En promedio, ¿cuántas horas extras trabajas al día?

¿Qué tipo de trabajador eres?

¿Cuál es el salario mensual que percibes por tu trabajo?

¿Cuánto tiempo tienes de experiencia en tu puesto actual?

¿Cuánto tiempo tienes de experiencia en esta organización?

¿Cuánto tiempo tienes trabajando?

¿Qué tipo de jornada tienes en tu trabajo?

¿Qué tipo de contrato laboral tienes en esta organización?

¿Cuántos trabajos tienes actualmente?

¿Cómo es tu jornada de trabajo?

¿Cuáles son tus días de descanso?

¿Cuántas horas, en promedio, dedicas al día a tu trabajo principal?

¿Durante tu jornada de trabajo dispones de tiempo de descanso?

¿Cuántos minutos dispones para descansar durante tu jornada laboral?

¿En los últimos 6 meses has asistido a cursos de capacitación pagados por la organización?

¿A cuántos cursos de capacitación asistió en los últimos 6 meses?

¿Realizas alguna actividad física (ejercicio, correr)? Especifica ¿cuál?

¿Practicas algún deporte? Especifica ¿cuál?

¿Cuántas horas utilizas a la semana para realizar actividades de diversión o esparcimiento?

¿En qué tipo de organización trabajas?

¿Cuál es la actividad económica de la organización donde trabajas?

¿A cuál sector corresponde la organización donde trabajas?

¿Cuál es el tamaño de la organización donde trabajas?

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

ANEXO 2

ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN (1991) ADAPTADA POR EL DR. FERNANDO ARIAS GALICIA

A continuación, encontrarás una serie de enunciados respecto a tu trabajo. Solicitamos tu opinión sincera al respecto. No hay respuestas buenas y malas; todas son valiosas pues se refieren a tu opinión. Responde tan rápidamente como sea posible; después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debes contestar, colocando una X sobre los números de la columna derecha (1, 2, 3, 4, 5 o 6).

- 1 Totalmente en Desacuerdo
- 2 En Desacuerdo
- 3 Moderadamente en Desacuerdo
- 4 Moderadamente de Acuerdo
- 5 De Acuerdo
- 6 Totalmente de Acuerdo

		Compromiso Afectivo					
AC2.	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.	1	2	3	4	5	6
AC3.	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.	1	2	3	4	5	6
AC4.	No me siento ligado emocionalmente a mi organización.	1	2	3	4	5	6
AC5.	No me siento integrado plenamente en mi organización.	1	2	3	4	5	6
AC6.	Esta organización significa personalmente mucho para mí.	1	2	3	4	5	6
		Compromiso de Continuidad					
CC3.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi organización en estos momentos.	1	2	3	4	5	6
CC4.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de mi organización.	1	2	3	4	5	6
CC5.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la organización, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	1	2	3	4	5	6
CC6.	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta organización, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	1	2	3	4	5	6
		Compromiso Normativo					
NC1.	No siento obligación alguna de permanecer en mi actual trabajo.	1	2	3	4	5	6
NC3.	Me sentiría culpable si dejara mi organización ahora.	1	2	3	4	5	6

NC4.	Esta organización merece mi lealtad.	1	2	3	4	5	6
NC5.	No abandonaría a mi organización en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	1	2	3	4	5	6
NC6.	Estoy en deuda con la organización.	1	2	3	4	5	6