



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EMPLEO FORMAL E INFORMAL Y SUS REPERCUSIONES
EN LA SATISFACCIÓN LABORAL Y EN LA RENUNCIA
PSICOLÓGICA**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

SIMÓN SALDAÑA CITLALLI

NO DE CUENTA 316075464

TELEFONO 5562114890

CORREO allisimon99@gmail.com

DIRECTOR: DR. OCTAVIO SALVADOR GINEZ

REVISORA: DRA. ALEJANDRA GARCÍA SAISÓ

SINODALES:

DR. CARLOS RODRIGO ALONSO PENICHE AMANTE

LIC. RICARDO ALBERTO LOZADA VÁZQUEZ

DR. EMMANUEL MARTÍNEZ MEJÍA

CIUDAD UNIVERSITARIA, 2024



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Octavio Salvador Ginez, mi director de tesis, por su orientación, comprensión y paciencia.

A la Dra. Alejandra García Saisó, mi asesora de esta tesis, por ser una guía y aportarme sus conocimientos.

A mi mamá y mi hermana por su amor y apoyo durante toda mi carrera.

A mis mascotas por su compañía.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO I: SATISFACCIÓN LABORAL.....	9
1.1 Investigaciones recientes sobre Satisfacción Laboral.....	13
1.2 Dimensiones / Determinantes de la Satisfacción Laboral.....	15
1.3 Teorías de la satisfacción laboral.....	19
1.3.1 Teorías de contenido.....	19
1.3.2 Teorías de proceso.....	20
1.3.3 Modelos situacionales.....	21
1.4 Satisfacción laboral en la informalidad	21
CAPITULO II: RENUNCIA O EVITACIÓN PSICOLÓGICA DEL TRABAJO24	
2.1 Modelos de evitación del trabajo	25
2.1.1 Modelo conceptual de Mobley de eslabones intermedios (1977)	28
2.1.2 Modelo de Mowday, Porter y Steers (1982)	29
2.1.3 Modelo de Laczó y Hanisch (1999).....	31
2.1.4 Modelo de Hom y Kinicki (2001).....	33
2.2 Renuncia psicológica y satisfacción laboral.....	34
 CAPITULO III: EMPLEO FORMAL E INFORMAL.....	19
3.1 El empleo.....	19
3.2 Condiciones políticas para el empleo.....	19
3.3 El empleo formal.....	22
3.3.1 Empleado y patrón.....	41
3.4 El empleo informal.....	22
3.4.1 El Empleo Informal En América Latina.....	43
3.5. El empleo en México.....	48

IV: MÉTODO	54
4.1 Justificación.....	54
4.2 Pregunta de investigación.....	55
4.3 Objetivos.....	55
4.3.1 Objetivo general.....	55
4.3.2 Objetivos específicos	55
4.4 Hipótesis.....	55
4.5 Definición de variables.....	56
4.6 Muestra.....	57
4.7 Muestreo.....	58
4.8 Instrumentos.....	58
4.9 Procedimiento.....	59
4.10 Análisis de datos	59
V RESULTADOS	60
VI DISCUSIÓN	65
VII CONCLUSIONES	70
VIII RECOMENDACIONES	71
REFERENCIAS.....	73
ANEXOS.....	81

RESUMEN

El propósito del presente trabajo es hacer una breve revisión de los conceptos renuncia psicológica, satisfacción laboral, empleo formal e informal, para sentar la base a la aplicación de dos instrumentos con el fin de conocer diferencias y correlaciones entre la renuncia psicológica y la satisfacción laboral, el tipo de empleo, género, antigüedad del empleado. En este trabajo se aplicaron dos instrumentos; uno para evaluar la satisfacción laboral y el segundo para evaluar la renuncia psicológica, elaborados por López (1999) y Littlewood (2016) respectivamente, ambos cuentan con validez y confiabilidad.

Entre los resultados más significativos encontramos el tipo de empleo (formal e informal) es un predictor de la renuncia psicológica. Los resultados obtenidos ayudarán a nutrir investigaciones anteriores y sentar bases para nuevas o de muestras más grandes. También pueden servir como fundamento para realizar o recomendar cambios en las organizaciones y empresas Al finalizar el trabajo se concluye que la satisfacción laboral y la renuncia psicológica son factores que se encuentran relacionados y que llegan a ser afectados por las condiciones de los trabajadores que se dan en los empleos formales o informales.

Palabras clave: satisfacción laboral, renuncia psicológica, empleo formal, empleo informal.

INTRODUCCIÓN

Existen diferentes factores psicológicos que influyen en los trabajadores los cuales pueden afectar su desempeño, para este trabajo se consideraron dos, la satisfacción laboral y la renuncia psicológica. Además, se consideró que puede haber diferentes situaciones y tipos de empleo. En muchas organizaciones existen problemas de rotación de personal, enfermedades físicas y psicológicas, y en general baja satisfacción laboral.

Las variables para considerar en este trabajo son la satisfacción laboral, la renuncia psicológica y el tipo de empleo. La satisfacción laboral y la renuncia psicológica son dos factores psicosociales que se pueden presentar en las personas que se encuentran laborando, además de que la literatura señala que se encuentran relacionadas. Por su lado, la variable de tipo de empleo ya sea formal o informal se integró porque en nuestro país existen altas cifras de trabajos informales lo que representa una segmentación en la población, lo que podría derivar en que las variables mencionadas tengan diferentes repercusiones.

Por lo anterior, el objetivo principal de este trabajo fue saber si existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas con empleo formal e informal en relación con la satisfacción laboral y renuncia psicológica. Sin embargo, también se abordó la relación estadística entre las variables satisfacción laboral y renuncia psicológica.

En el primer capítulo, se dan diferentes definiciones de satisfacción laboral, destacando la importancia y a su vez la falta de un concepto unánime y general de esta variable. Se explican diferentes aspectos de la satisfacción laboral tales como: sus dimensiones o determinantes de acuerdo con los autores citados, la forma de medición, los factores que influyen, las consecuencias, las posibles respuestas a la insatisfacción laboral. También, se incluyen distintas investigaciones recientes sobre la satisfacción laboral.

En el segundo capítulo, se explica el concepto de renuncia o evitación psicológica del trabajo, las diferentes perspectivas que existen, factores que inciden en la renuncia psicológica, así como los múltiples modelos que se han desarrollado para explicar tal

fenómeno como el modelo de eslabones intermedios, el modelo de Mowday, Porter y Steers, el modelo de Laczó y Hanisch, el modelo de Hom y Kinicki, entre otros.

En el tercer capítulo, se desarrolla el tema del empleo, considerando las condiciones políticas del empleo; incluyendo legislación nacional e internacional como la Constitución, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros instrumentos que reglamentan el empleo. Además, se presentan datos y cifras relacionadas al empleo formal e informal.

Dentro del método se describe la pregunta de investigación, los objetivos de la investigación, las diferentes hipótesis, la definición de las variables, la muestra, el muestreo, los instrumentos que se aplicaron los cuales fueron la escala de López (1999) para la satisfacción laboral y el instrumento de Littlewood (2016) para la renuncia psicológica, también se enuncia el procedimiento y los análisis que se hicieron para obtener los resultados que fueron la *t* de Student, regresiones lineales por pasos sucesivos, correlaciones producto momento de Pearson.

En el apartado de discusión se expone que los resultados obtenidos en relación con el género y a la antigüedad en el empleo son similares a investigaciones anteriores, aunque también existen investigaciones que contradicen a los resultados de este trabajo en cuanto a la antigüedad.

Finalmente, para concluir se puede apreciar que existen diferentes contextos laborales y distintos factores que pueden afectar a los trabajadores sin embargo, la satisfacción laboral y la renuncia psicológica son dos variables que al ser tomadas en cuenta pueden resultar beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones.

CAPITULO I: SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es uno de los temas centrales de la investigación e intervención en la Psicología organizacional por diversas razones, por ejemplo, la suposición de que existe una relación directa entre la productividad en el empleo, la calidad en el trabajo, el ausentismo y la satisfacción laboral. También se encuentra la suposición de que existe una relación entre la satisfacción laboral y el clima de la organización. Además de la importancia que cada vez más da la dirección de las organizaciones a las actitudes y a los sentimientos del personal en relación con el trabajo está relacionado con el estilo de dirección, con los superiores y con el conjunto de la organización.

También se ha considerado que la satisfacción laboral es un componente central de la calidad de vida laboral y esta a su vez de la calidad de vida de la persona. Por otro lado, la satisfacción laboral constituye uno de los principales indicadores de la actitud general de las personas hacia su vida laboral, ya que es un aspecto que como se acaba de mencionar puede influir tanto en la cantidad y calidad del trabajo que los individuos desarrollan, como en otras variables laborales, como el ausentismo, la propensión a abandonar la organización, las altas tasas de rotación, etcétera (Kalleberg, 1977).

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) ya señalaron las áreas más importantes de relación de la satisfacción laboral con otras variables que siguiendo a Griffin y Bateman (1986), distinguen entre antecedentes o determinantes y consecuencias. Entre los determinantes están: el establecimiento de metas u objetivos, el diseño del puesto, los sistemas de recompensas, las características organizacionales, el liderazgo, la participación en la toma de decisiones, el perfil demográfico y los factores disposicionales.

Entre las consecuencias señalan: el ausentismo, la rotación, la actividad sindical, y las percepciones del trabajo. Además, Bravo y colaboradores (1996) han considerado el concepto de satisfacción laboral y su problemática en el ámbito de la psicología del trabajo y de las organizaciones.

Si bien no existe un consenso unánime con respecto a la definición de satisfacción laboral (Bravo et al., 1996), en general, las distintas definiciones que diferentes autores han

ido aportando desde supuestos teóricos no siempre coinciden, por el contrario, reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral: las circunstancias y características del propio trabajo y las personales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

Las características del trabajo y las de cada trabajador son las que determinarán los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción. Aspectos como la historia personal y profesional, la edad, el sexo, el nivel educativo, el nivel socioeconómico, las aptitudes, la autoestima o el entorno cultural determinan unas expectativas, necesidades y aspiraciones respecto a las áreas personal y laboral, las cuales, a su vez, condicionarán los umbrales de satisfacción o insatisfacción. (Bravo et al., 1996)

Como señalan Bravo y colaboradores (1996), hoy por hoy, no existe una definición universal de satisfacción laboral aceptada. Hay definiciones que se refieren a la satisfacción laboral como estado emocional o respuesta afectiva (Locke, 1976). Un segundo grupo de definiciones consideran a la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo (Bravo, 1992; Bravo et al., 1996; Griffin y Bateman, 1986; Peiró, 1986) y que en ese sentido la satisfacción laboral incluiría los componentes cognitivo, afectivo y comportamental.

A la vista de esa multiplicidad, Bravo y colaboradores (1996), consideran las principales definiciones de la satisfacción laboral agrupadas como se ha mencionado arriba, y luego las diferentes teorías que la explican. Para un primer grupo de autores la satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional, conjunto de sentimientos o respuestas afectivas. Así, por ejemplo, Crites (1969) la definió como el estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto general, que la persona muestra hacia su trabajo; Smith, Kendall y Huling (1969) la definen como sentimiento o respuesta afectiva referida a facetas específicas de la situación laboral; Locke (1976) como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.

Price y Mueller (1986) consideran la satisfacción laboral como una orientación afectiva positiva hacia el trabajo; como una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo, o como el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo; Muñoz (1990) considera que la satisfacción laboral como un sentimiento de agrado o positivo que

experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa; Kreitner, y Kinicki, (1997) como una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo; o como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo. De esta forma, afirman que un trabajador se siente satisfecho con su trabajo cuando a raíz del mismo experimenta sentimientos de bienestar, placer o felicidad.

Según Chiavenato (1995) existen diversos estándares de satisfacción laboral, como se ha observado es un elemento dentro de una red de variables interrelacionadas. Esta red permite saber cómo influyen los puestos tanto en el desempeño y motivación de los trabajadores como en su satisfacción, pues muchos no están satisfechos con su empleo.

Empero, hay quienes tienen empleos interesantes y llenos de desafíos que están, en general, más satisfechas con sus trabajos que las personas a cargo de tareas repetitivas y rutinarias. Las posibilidades de obtener mejores resultados de los empleados y del trabajo en sí aumentan cuando en las personas que realizan el trabajo se presentan tres estados psicológicos críticos:

1. El trabajador considera su trabajo como algo significativo y valioso.
2. El trabajador se siente responsable de los resultados de su labor.
3. El trabajador conoce los resultados de su labor.

La satisfacción laboral es el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que se da por la evaluación de las características de este, aunque es un concepto muy amplio Robbins y Judge (2013) lo consideran necesario, pues considera que el trabajo es más que solo realizar actividades estipuladas para el puesto. Los puestos de trabajo necesitan interacción entre empleados, jefes, clientes en su caso, además de seguir reglas, normas y políticas.

Respecto a la medición de este factor, existen dos métodos populares para la medición de la satisfacción laboral. La puntuación general única consiste en la respuesta a una pregunta como la siguiente: “¿Qué tan satisfecho está usted con su trabajo?”. El segundo enfoque, la suma de facetas del puesto de trabajo, es más porque considera distintos elementos, como la naturaleza del trabajo, la supervisión, el salario, las oportunidades de desarrollo y las relaciones entre empleados, etcétera. El empleado califica tales factores en una escala

estandarizada y, posteriormente, los investigadores suman las puntuaciones para obtener la calificación general de satisfacción laboral (Robbins y Judge, 2013).

Acercas del concepto de satisfacción laboral en distintas culturas, se podría pensar que la satisfacción laboral es una cuestión relevante en todas las culturas, pero eso no significa que no haya diferencias culturales al respecto. Las evidencias datan que los empleados en las culturas occidentales tienen mayores niveles de satisfacción laboral que los empleados en las culturas orientales (Robbins y Judge, 2013).

Por otro lado, Robbins y Judge (2013) afirman que existen muchos factores que afectan la satisfacción laboral como los puestos de trabajo que ofrecen, la capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de los individuos. También es importante que las personas disfruten el contexto social de su lugar de trabajo y su nivel general de satisfacción. La interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los colegas fuera del ámbito laboral tienen una estrecha relación con la satisfacción laboral, incluso más allá del trabajo en sí mismo.

Otro aspecto importante es el salario, sin embargo, para ese aspecto se debe de considerar la situación económica del país o de la persona, es decir, para la gente de pocos recursos o que vive en países en desarrollo, el salario se correlaciona con la satisfacción laboral y con la felicidad en general. Empero, una vez que la persona alcanza el nivel de vida confortable la relación entre salario y satisfacción laboral prácticamente no existe (Robbins y Judge, 2013).

De esta misma manera se ve que afecta la autoevaluación de las personas, los individuos que tienen autoevaluaciones esenciales positivas están más satisfechos con su puesto de trabajo que quienes las tienen negativas. Ven su trabajo como algo satisfactorio e interesante, además es más probable que se inclinen hacia los puestos de trabajo desafiantes. Mientras que las personas con autoevaluaciones esenciales negativas se fijan metas menos ambiciosas y es probable que se rindan frente a dificultades (Robbins y Judge, 2013).

Así como existen consecuencias positivas con la satisfacción laboral como menor rotación de personal, menos ausentismo, mayor productividad, entre otras, existen consecuencias con la insatisfacción laboral, las personas pueden tener diferentes respuestas. Las respuestas son las siguientes (Robbins y Judge, 2013):

- Salida. Abandonar la organización, en busca de un puesto nuevo o por renuncia.
- Voz. Tratar de mejorar las condiciones en forma activa y constructiva, incluyendo sugerencias de mejora.
- Lealtad. La respuesta de lealtad implica esperar de manera pasiva pero optimista que las condiciones mejoren.
- Negligencia. La respuesta negligente implica permitir pasivamente que las condiciones empeoren, demostrando ausentismo o impuntualidad crónicos, poco esfuerzo y mayor tasa de errores.

1.1 Investigaciones recientes sobre Satisfacción Laboral

Vallejo-Martín (2018) en su artículo “Calidad del empleo y satisfacción laboral en emigrantes españoles en países europeos” menciona que la calidad en el empleo está íntimamente relacionada con la satisfacción laboral. Además, postula que se trata de un concepto difuso, pues actualmente se piensa que tiene un carácter bidimensional distinguiendo entre satisfacción laboral extrínseca e intrínseca. La primera, se basa en la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo, como la jornada laboral, la remuneración o las condiciones físicas del mismo. Mientras que, la satisfacción laboral intrínseca tiene aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción y cuestiones relativas al contenido de la tarea.

Los resultados del estudio de Vallejo-Martín (2018) más destacados para este trabajo son los siguientes:

Confirman las dos dimensiones de la satisfacción laboral. De acuerdo con el estudio, la población española residente en países europeos tiene unos niveles medios de satisfacción en el trabajo, aunque son mayores en su dimensión extrínseca que en la intrínseca.

Sus resultados mostraron mayores niveles de satisfacción (extrínseca e intrínseca) para las personas que tienen un contrato indefinido, a tiempo completo, con mayores ingresos y ajustado a su nivel formativo. Mientras que, reportaron mayor satisfacción laboral extrínseca en personas con estudios universitarios respecto a aquellas de estudios primarios o secundarios. Además de eso, para la satisfacción laboral intrínseca son importantes cuestiones como el tipo de tareas, en el sentido de que éstas sean estimulantes y no repetitivas o aburridas, no percibir un control estricto por parte de los superiores o no tener un horario muy extenso.

Finalmente, es importante señalar que los datos también muestran que la satisfacción laboral en sus dos dimensiones está relacionada con una mejor autoestima, mayor percepción de apoyo social en el nuevo lugar de residencia y menor prejuicio percibido en el ámbito laboral por parte de la población autóctona.

A modo de conclusión, destaca que se podría establecer una relación entre la calidad de las condiciones del trabajo y la satisfacción laboral. Pero las personas señalan como factores principales para estar satisfechos trabajar en la propia profesión, sentirse reconocidos y valorados, desarrollar unas tareas que permitan el desempeño de sus capacidades o tener libertad para ejercer determinadas funciones.

Por otro lado, Salessi (2022) toma la definición de satisfacción laboral como un estado emocional placentero y una evaluación favorable de las experiencias laborales, además afirma que las características estables y consistentes de las personas trabajadoras tienen efectos más significativos sobre la satisfacción laboral que los factores contextuales, inherentes a la tarea y al entorno organizacional.

Los resultados que obtiene Salessi (2022) se dieron mediante la aplicación de una escala de capital psicológico, una escala de satisfacción laboral y una escala de compromiso organizacional a 244 participantes docentes argentinos, de los cuales destacan los siguientes cinco:

1. Existen consecuencias nocivas derivadas de la pandemia.

2. Los resultados de los análisis descriptivos indican niveles moderadamente altos de capital psicológico, compromiso organizacional y satisfacción laboral.
3. No se encontró diferencias estadísticamente significativas en las variables según el sexo de las personas docentes que participaron, la edad, el nivel educativo en el que se desempeñaban o el tipo de gestión de la institución en la que trabajaban. Sin embargo, los análisis sí indicaron diferencias relevantes de acuerdo con la antigüedad laboral.
4. Ratifica las conexiones positivas entre el capital psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional informadas en investigaciones previas y demuestra la moderación positiva ejercida por el compromiso afectivo.
5. La relación entre los recursos psicológicos y la satisfacción laboral se torna aún más fuerte en presencia de altos niveles de compromiso afectivo.

1.2 Dimensiones y determinantes de la Satisfacción Laboral

Se puede visualizar por lo anterior que se pueden señalar diferentes determinantes de la satisfacción laboral que constituyen factores contemplados por las diferentes teorías citadas. Así, Brooke y Price (1989) establecieron que la rutina en el trabajo, la importancia que el trabajo tiene para la persona, el grado de centralización de las decisiones en la organización y la escasa definición del rol en el trabajo, predicen el grado de satisfacción laboral de un trabajador.

Por su parte, Locke (1976) indicó que los principales factores que inducen a una mayor o menor satisfacción laboral eran los siguientes: trabajo mentalmente estimulante, recompensas equitativas, grado de apoyo de las condiciones de trabajo y grado de apoyo de los compañeros. Mientras que, Vega, Martín y Núñez (2010) establecen dos categorías de determinantes de la Satisfacción Laboral: los derivados del puesto de trabajo y los derivados del propio trabajador.

Los determinantes derivados del puesto de trabajo son factores ambientales o situacionales, es decir, aquellos aspectos y circunstancias que están vinculados de manera directa al puesto de trabajo en cuestión. Por ejemplo:

1. Los que se consideran intrínsecos al trabajo en sí mismo. El empleado valora que el trabajo se corresponde con sus intereses personales, considera que es razonable, que él es competente para realizarla, y que puede ejercitar su capacidad intelectual en la tarea.
2. Características y diseño del puesto. Se refiere a la variedad de funciones de un puesto de trabajo y que no se repitan frecuentemente
3. Sistemas de recompensas y salario. Vega, Martín y Núñez (2010) sostienen que trabajar por dinero es el paradigma de la motivación intrínseca, dado que el trabajador hace una tarea para conseguir otra cosa de valor. Empero, hay que señalar que el salario es un elemento que produce más insatisfacción que satisfacción; en otras palabras, su presencia garantiza una “no-insatisfacción”, aunque su ausencia puede causar insatisfacción.
4. Reconocimiento y promoción. Estos factores no satisfacen a todos los trabajadores de la misma manera. Hay diferencias de acuerdo con lo que cada persona espera, porque responden a sus propias metas. De acuerdo con Peiró (1986) las razones para desear la promoción pueden ser: realización de un deseo de justicia cuando una persona cree haberse ganado una promoción, deseo de alcanzar el reconocimiento social de su estatus profesional que a su vez repercutirá en su propia imagen, deseo de ganar salarios más elevados, deseo de mayor desarrollo o crecimiento psicológico.
5. Estilo de liderazgo y toma de decisiones. La forma en la que se lleva a cabo el liderazgo ya sea autoritario, democrático, participativo, entre otros afecta la satisfacción de los trabajadores.
6. Condiciones de trabajo. Hay muchos factores que se consideran condiciones de trabajo. De acuerdo con Locke (1976) el autor ya mencionado

anteriormente, las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción laboral por el deseo de una comodidad física basado en las necesidades físicas del individuo, y por el deseo de unas condiciones que faciliten la consecución de sus metas de trabajo.

7. Seguridad. La inestabilidad laboral se puede considerar como un factor, ya que los contratos eventuales se asociaban significativa y positivamente con un menor grado de satisfacción.

Así mismo, existe determinantes derivados del propio trabajador, como, por ejemplo:

1. Experiencia en la empresa. La satisfacción laboral decae paulatinamente en los primeros años (7-9 años) ya partir de ahí comienza a aumentar paulatinamente hasta alcanzar su punto máximo a los 20 años de trabajo.
2. Edad. Existe una relación positiva entre la edad y la satisfacción laboral. A mayor edad, mayor satisfacción laboral hasta acercarse a la edad de jubilación.
3. Sexo. Existe una relación entre el género de una persona y la satisfacción laboral, lo que sugiere que las mujeres están más satisfechas que los hombres en circunstancias similares.
4. Personalidad. La satisfacción laboral depende de los rasgos de personalidad de un empleado.
5. Nivel de inteligencia. Un alto nivel de inteligencia puede hacer que un empleado sea infeliz si la naturaleza del trabajo que realiza no se lo pone difícil. Esto puede suceder, especialmente en una repetición, mecánica o simplemente trabajar sin importar qué
6. Nivel de investigación. Parece que, a mayor nivel de capacitación del personal, tiene un mayor nivel de deseo y mayor satisfacción laboral.

Para Gibson (1996) las dimensiones serían: el salario, que el trabajo sea interesante con oportunidades de aprendizaje y responsabilidades, posibilidad de ascensos, interés del jefe por los empleados y la relación con los compañeros.

A veces también se clasifican los elementos en el contexto, como salarios, horarios, cargas de trabajo, seguridad laboral; y elementos internos como logros, reconocimiento, promoción, responsabilidad, condiciones de su trabajo, compañeros de clase, jefes, progreso avanzado, salario, instalaciones de trabajo, tipo de supervisión, definición clara del papel que necesita desempeñar en la organización, la independencia para organizar su propio trabajo y la importancia del uso para un empleado.

En general, tomando en cuenta lo anterior se puede decir que las dimensiones la satisfacción laboral incluye: antigüedad en la empresa, las condiciones de trabajo, apoyo de los jefes, apoyo entre compañeros, promociones, características y diseño de características puestos, cargas de trabajo, género, funciones de trabajo, definición del rol a desempeñar en la organización, edad, estilo de liderazgo, grado de centralización de la toma de decisiones en la organización, horario, importancia que el trabajo tiene para el trabajador, independencia para organizar el propio trabajo, jefes, logro, medios para trabajar, nivel de estudios, nivel de inteligencia, oportunidades de promoción, percepción de la competencia para realizar la tarea, personalidad, recompensas equitativas, responsabilidad, rutina en el trabajo, seguridad al trabajar, seguridad en el empleo, etcétera.

La satisfacción laboral refleja el grado en el que las personas encuentran satisfacción en su trabajo. La satisfacción laboral se ha vinculado con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación en el trabajo. En forma similar, los empleados que están altamente satisfechos con sus puestos llegan a trabajar en forma regular y es menos probable que recurran a sus días de incapacidad por enfermedad.

La escasa satisfacción produce una costosa rotación de empleados, ausentismo, retardos e incluso efectos negativos sobre la salud mental. Las fuentes de satisfacción e insatisfacción laboral varían de una persona a otra. Algunas fuentes importantes para muchos empleados son el reto que representa el trabajo, el interés que el trabajo tiene para ellos, la

actividad física que requiere, las condiciones de trabajo, las recompensas que otorga la organización, la naturaleza de los compañeros de trabajo, etc. (Hellriegel y Slocum, 2009).

Con la información de los autores que se mencionaron, se propone **la** siguiente definición: la satisfacción laboral es la percepción de un sentimiento placentero que es consecuencia de la existencia de ciertas variables. Por otro lado, otros autores, la describen como un proceso cognitivo que se basa en la evaluación de ciertas condiciones que están presentes en el trabajo. Mientras que, un tercer grupo de investigadores la considera una actitud, o conjunto de actitudes, considerando que estar satisfecho es el resultado de componentes cognitivos, afectivos y conductuales del trabajo. Por último, un grupo de autores la define como un índice que resulta de la comparación de las condiciones del trabajo con oportunidades externas a la organización. Lo anterior depende de la importancia que le de cada autor a cada componente.

La satisfacción laboral es para Locke (1976) un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Locke no ha sido el único, otros autores entienden la satisfacción laboral como sentimientos, orientación afectiva, respuesta emocional o emociones. Pero la satisfacción también se puede entender, en lugar de como una emoción, como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Arnold, Robertson y Cooper, 1991).

Locke (1976) identifica nueve facetas específicas o dimensiones de la satisfacción laboral: satisfacción con el trabajo, el salario, las promociones, los beneficios, las condiciones de trabajo, la supervisión, los compañeros, y con la compañía y la dirección. Los distintos modelos ponen de manifiesto que la satisfacción depende del grado de coincidencia entre lo que el individuo busca en el trabajo y lo que realmente consigue de él.

1.3 Teorías de la satisfacción laboral

1.3.1 Teorías de contenido

Dentro de estas teorías se enuncia que la satisfacción de necesidades y el logro de valores puede llevar a la satisfacción laboral (Locke, 1976).

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Acorde a esta teoría la satisfacción laboral se da cuando las necesidades del individuo se alcanzan por medio del trabajo y su entorno. Las necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de estima, de autorrealización. Solo surge una nueva necesidad de nivel superior cuando se satisface completamente una necesidad previa (Maslow, 1943).

Teoría ERG

Alderfer (1969) expone una teoría similar a la de Maslow llamada Teoría ERG. Se diferencia esencialmente en que reduce las necesidades a existenciales, de relación y de crecimiento. Además, presenta un esquema más flexible en cuanto a la jerarquía y señala que el movimiento no necesariamente es ascendente.

Teoría de la motivación-higiene de Herzberg

La principal fuente de satisfacción para esta teoría es el trabajo en sí mismo. La satisfacción laboral tiene solo dos dimensiones la satisfacción y la insatisfacción individual que son afectadas por dos grupos de factores, esto es, los factores que generan satisfacción son distintos de los que generan insatisfacción (Herzberg, et al, 1967).

1.3.2 Teorías de proceso

La satisfacción laboral es explicada con la interacción de las variables como las expectativas, los valores y las necesidades (Gruneberg, 1979).

Teoría de las expectativas de Vroom

Esta es una de las teorías de proceso, establece que el comportamiento de los trabajadores depende de la intensidad con la que desea alcanzar un objetivo y de la creencia

sobre la probabilidad de alcanzarlo. En resumen, las variables situaciones como las de personalidad producen satisfacción laboral Vroom (1964).

Teoría de la equidad de Adam

Los empleados comparan su propio resultado con la aportación de un referente. Si consideran que los resultados son desiguales se crea insatisfacción laboral, cuando son iguales se experimenta satisfacción laboral (Adams, 1963).

1.3.3 Modelos situacionales

Estas teorías sostienen que la interacción de las variables como las características de la tarea, la organización y del individuo influyen en la satisfacción laboral (Hoy, y Miskel, 1996).

Teoría de los sucesos situacionales

Esta teoría explica como predictor a la combinación de características y sucesos situaciones de la satisfacción laboral, ejemplos de estos son el salario, las oportunidades de crecimiento, las políticas de la compañía, la supervisión (Quarstein, McAfee, y Glassman, 1992).

Teoría de las características del puesto de trabajo

Esta teoría propone que la satisfacción en el trabajador está determinada con las características del trabajo, por tanto, si se modifican las características del trabajo y las tareas de una persona el trabajador se sentirá más motivado y satisfecho (Hackman y Oldham, 1976).

1.4 Satisfacción laboral en la informalidad

Jiménez y Rivera (2018) estudiaron los factores que afectan la satisfacción laboral en los trabajadores con empleo informal, argumentan que existen pocas investigaciones en este sector y que es necesario debido a que los contextos y beneficios varían

considerablemente entre los sectores formal e informal. Los resultados fueron los siguientes:

- La satisfacción laboral es mejor si el empleado percibe que la tarea le permite crecer personalmente.
- El sentimiento de alegría es importante dentro del desempeño de la actividad, porque los motiva a trabajar.
- El grupo social es relevante para los niveles de satisfacción laboral, convirtiéndose en una red de apoyo, ya que el grupo le permite a los individuos superar las malas condiciones a las que se pueden enfrentar en su trabajo a través del apoyo, la comprensión y la empatía.
- El apoyo de la familia sirve como predictor de la satisfacción laboral de dichos trabajadores.
- Las autoridades son percibidas en su mayoría de manera negativa, los participantes expresan la falta de apoyo por el estado, la falta de prestaciones y las malas condiciones a las que se deben exponer en su trabajo.
- El sueldo no les permite suplir las necesidades básicas y sus gastos en general.

En ese mismo sentido la investigación de Lara y Plara (2021) arrojó que:

- I. Los subordinados formales de largo plazo tienen mayores niveles de satisfacción con la vida comparados con los subordinados informales, los auto empleados, los subordinados formales de corto plazo y los empleadores.
- II. El trabajo subordinado informal presenta desventajas desde el punto de vista del bienestar subjetivo, incluso cuando tengan el mismo ingreso que el trabajo formal.
- III. En cuanto a los subordinados formales de corto plazo tienen niveles de satisfacción significativamente distintos al de los subordinados formales de largo plazo en la

satisfacción general y en diversos dominios.

- IV. Por lo que respecta a los empleadores, presentan pocas diferencias en satisfacción con respecto al empleo formal de largo plazo, hay que considerar que la mayoría pertenecen a un segmento de empresas con pocos trabajadores informales con bajos niveles de satisfacción.
- V. El empleo formal de largo plazo está asociado a ventajas en la vida familiar, puede ser porque este puede proveer oportunidades y recursos para el éxito en la vida familiar y las relaciones interpersonales como lo sugiere literatura. También es posible que la estabilidad asociada al empleo formal o las prestaciones para vivienda o salud permitan una vida familiar más satisfactoria.

•

CAPITULO II: RENUNCIA O EVITACIÓN PSICOLÓGICA DEL TRABAJO Littlewood (2012) define la renuncia psicológica como los comportamientos de los trabajadores que no contribuyen a los objetivos organizacionales, tales como la impuntualidad en la entrada y salida; ausencias frecuentes o prolongadas; fingimiento de trabajo o enfermedad; dedicación a actividades no relacionadas con el trabajo como lo son pláticas con compañeros, abuso del teléfono, el celular, la computadora y el baño; disminución de la intensidad del desempeño; y la dedicación del tiempo a actividades no relacionadas con las obligaciones del puesto. Un trabajador que incurre en renuncia psicológica no renuncia, continúa empleado, puede ser por compromiso de continuación, por aspectos económicos o sociales o por pocas ofertas de empleo.

El constructo evitación del trabajo ha sido asociado con la rotación. Aunque la evitación del trabajo es reconocida hay dos enfoques que no logran conciliar, son contrarios, sobre cómo se da el proceso de renuncia. La primera perspectiva plantea que la evitación del trabajo es una reacción inmediata y que puede sustituir a la renuncia. Por el contrario, la segunda perspectiva expone que la evitación del trabajo refuerza la propensión a renunciar y no actúa como sustituta de la separación (Littlewood, 2016).

Los resultados de Littlewood (2016) apoyan el postulado de que la entrevista de selección y la justicia organizacional tienen un papel importante en el establecimiento y mantenimiento de la relación laboral y el contrato psicológico acordado entre el individuo y la organización. Pues parece que en la entrevista de selección el aspirante establece o reajusta expectativas sobre condiciones de trabajo y sobre la relación laboral; y una vez que ha transcurrido suficiente tiempo, el trabajador tiene la oportunidad de verificar el cumplimiento de las expectativas.

En relación con la justicia organizacional, dividida en dos, obtuvo los siguientes resultados: la justicia de procedimientos y la justicia interpersonal son antecedidas por la entrevista realista de trabajo. En consecuencia, aquellas personas que evalúan sus entrevistas de selección como realistas, tienen un contrato que ha sido confirmado a lo largo de su experiencia laboral: por lo que perciben que los procedimientos organizacionales

y el trato recibido por parte de sus jefes son justos y satisfactorios. En resumen, a mayor percepción de entrevista realista, mayor es la percepción de justicia de procedimientos y justicia interpersonal.

La renuncia psicológica es la opción en la que incurre el empleado que ya no desea continuar trabajando y que elige separarse de la organización sin renunciar, mediante una reducción significativa de su desempeño; lo que las personas conocen como, el fenómeno de trabajadores de cuerpo presente y mente ausente. Se entiende que las personas que no sienten compromiso afectivo por su organización tienen una mayor probabilidad por recurrir a la renuncia psicológica (Littlewood, 2020).

Desde hace décadas la evitación ha sido implícitamente asociada con la rotación o la renuncia e identificada como una reacción del individuo en contra del trabajo. Por ejemplo, March y Simon (1958) la propusieron como renuncia psicológica. Aunque la evitación del trabajo es reconocida, hay dos enfoques que hoy día no logran un acuerdo sobre cómo opera en el desempeño del trabajador y en el proceso de renuncia.

2.1 Modelos de evitación del trabajo

Existen diferentes enfoques de la evitación del trabajo, el primero propone la evitación como una reacción del individuo, los empleados compensan la inequidad. El segundo enfoque establece que la evitación del trabajo refuerza la presión a renunciar.

El modelo de Evitación del Trabajo que se da del primer enfoque y que Littlewood (2009) investigó de manera longitudinal en una muestra de médicos de un hospital público mexicano, se muestra en la figura 1.

Figura 1
Modelo de Evitación del Trabajo



Nota: La figura representa el modelo de evitación del trabajo de la investigación realizada por el autor Littlewood en 2009

Este modelo expone que el proceso de evitación del trabajo se da inicialmente de la justicia organizacional y después de la satisfacción en el trabajo. El modelo explica que los trabajadores que perciben injusticia en procesos y decisiones organizacionales van a manifestar insatisfacción en el trabajo por confrontar expectativas incumplidas y trato inequitativo. En consecuencia, bajos niveles de justicia organizacional y satisfacción anteceden la evitación del trabajo que surge como un mecanismo compensatorio ante la insatisfacción e inequidad percibida; de esta manera, se establece que una consecuencia de la evitación del trabajo es la disminución del bienestar emocional (Littlewood, 2005).

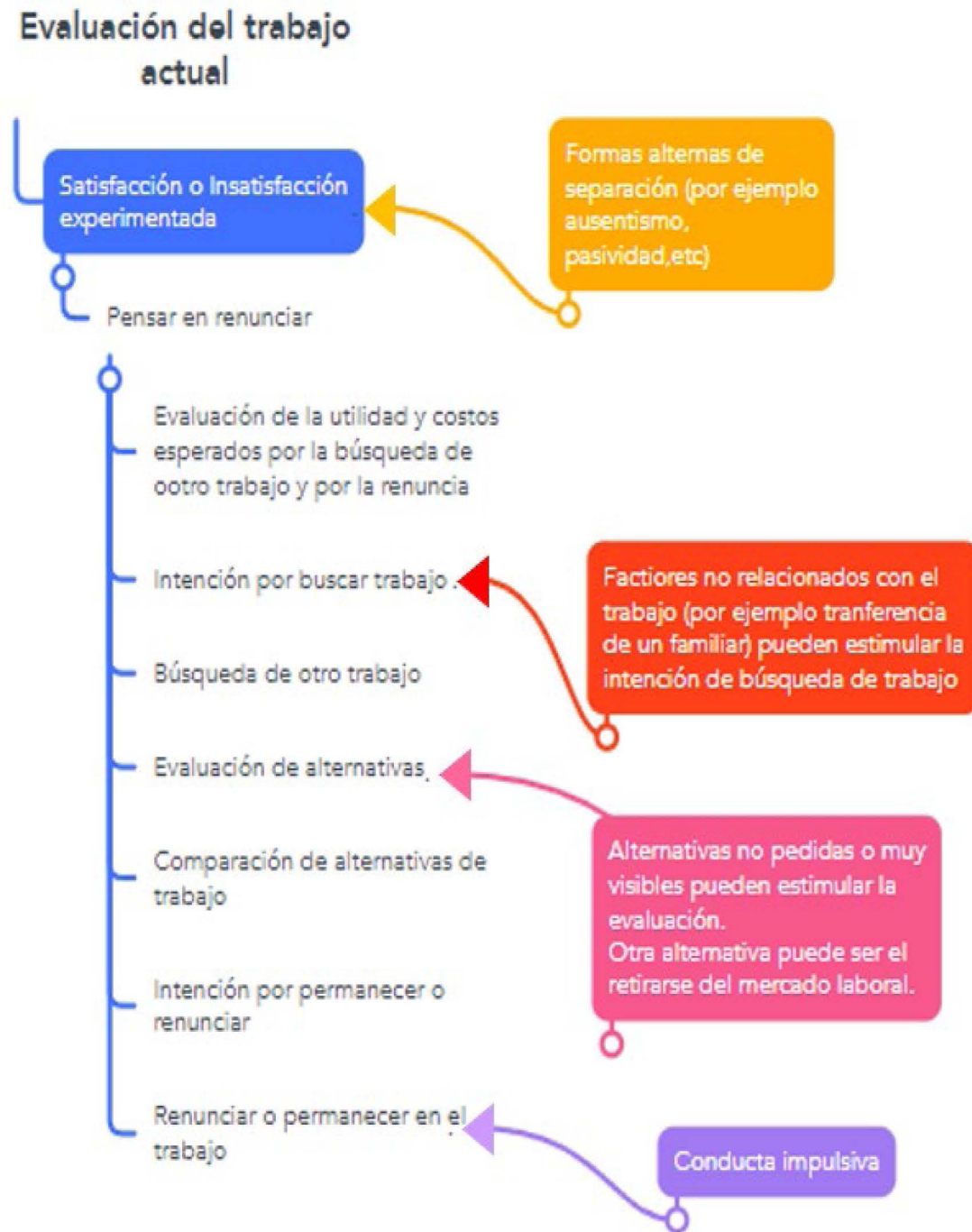
Hay cuatro modelos de evitación del trabajo reconocidos a nivel internacional. Los dos primeros consideran implícitamente la evitación del trabajo en el estudio de la rotación, y los dos últimos la tratan de manera explícita como un constructo independiente.

2.1.1 Modelo conceptual de Mobley de eslabones intermedios (1977)

Mobley (1977) postula que la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación es significativa y consistente, y propone un modelo con varias etapas que explica como los empleados van de la insatisfacción a la renuncia y donde las personas pueden separarse sin renunciar como una solución sin tener que renunciar.

Este modelo conceptual trata de explicar explícitamente la rotación de personal e implícitamente la evitación del trabajo. El modelo hace referencia a variables relacionadas con actitudes de trabajo; es decir, las actitudes de trabajo se relacionan con la intención de renuncia y la evitación, y de manera indirecta con la renuncia. Lo que propone es que los pasos intermedios son parte de una secuencia causal que va de la satisfacción en el trabajo hasta la renuncia o la evitación. Aparte, las intenciones de búsqueda de trabajo y renuncia son consecuencia de la evaluación comparativa que hace el individuo sobre su trabajo y otras alternativas de empleo. En resumen, este modelo toma en cuenta las variables relacionadas con el trabajo y variables no relacionadas con el trabajo que pueden influir o afectar a la decisión de renuncia o la evitación del trabajo como se muestra en la figura 2:

Figura 2
Modelo de eslabones intermedios.



Nota: Este modelo fue realizado por el autor Mobley (1977)

2.1.2 Modelo de Mowday, Porter y Steers (1982)

El modelo está dividido en catorce pasos, y se trata de una propuesta que resulta de las relaciones entre los constructos asociados con la rotación y la evitación, como la extensión del conocimiento teórico sobre el proceso seguido por las personas que deciden permanecer o separarse de su organización.

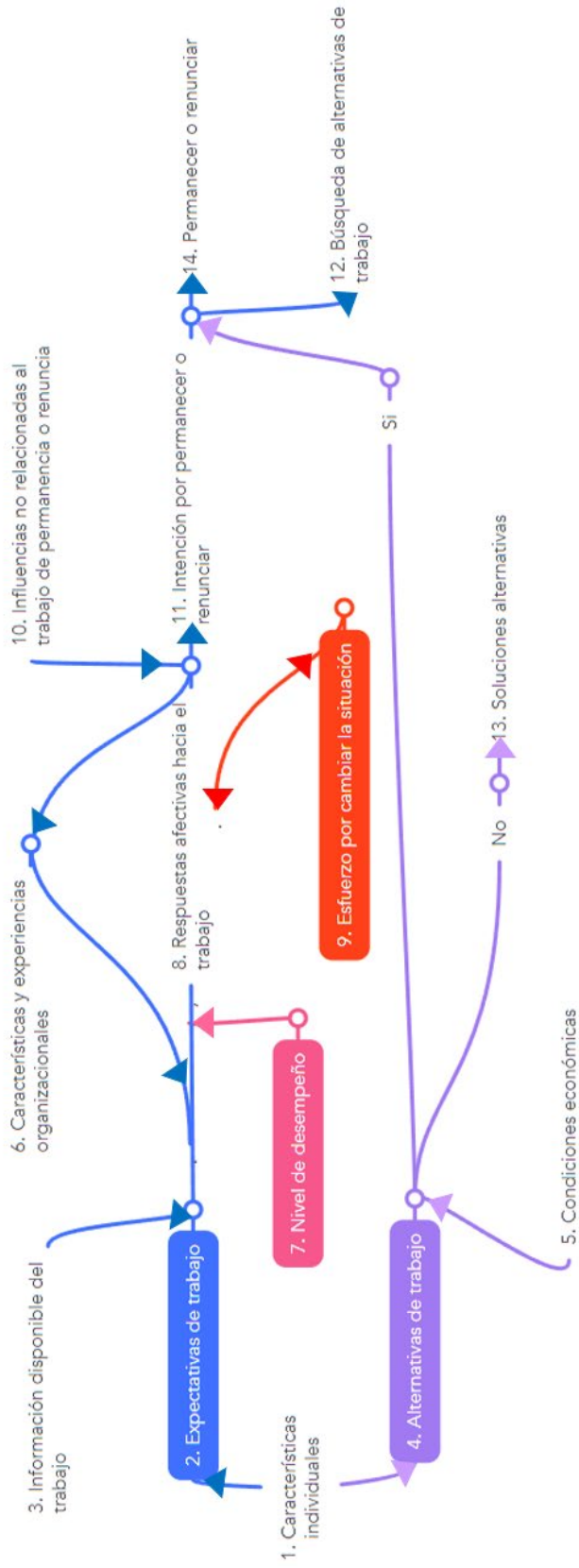
El modelo inicia con las características individuales tales como la ocupación, educación, edad, antigüedad en la empresa, responsabilidades, nivel de ingresos, ética de trabajo, experiencia laboral y personalidad, estas determinan en una parte las expectativas del empleado sobre el trabajo y las alternativas de empleo que pueda tener. Por ejemplo, una persona que tenga doctorado y 10 años de experiencia en el puesto puede tener expectativas de puesto y sueldo altos. En ese mismo sentido, si la persona tiene más alternativas tendrá será más demandante y crítico al evaluar su puesto actual y las oportunidades de empleo.

Otra cuestión que afecta las expectativas es la información sobre la organización y el puesto al momento de la contratación y tiempo después. En esta parte la entrevista de trabajo permite al trabajador tomar decisiones y establecer expectativas.

Agregando a lo anterior, dependiendo del cumplimiento de las expectativas, las características individuales, experiencias organizacionales y el nivel de desempeño, el individuo genera respuestas afectivas hacia el trabajo. Por consecuencia, al trabajador que no se le cumplan las expectativas generará insatisfacción y satisfacción si son cumplidas.

Las características y experiencias organizacionales responden a la política de sueldos y promociones, las responsabilidades del puesto, las relaciones con compañeros de trabajo, el tamaño del grupo, el estilo de supervisión, la estructura organizacional, la oportunidad de participar en la toma de decisiones, la ubicación geográfica, así como las metas y valores organizacionales. La siguiente parte del modelo explica la relación entre las actitudes hacia el trabajo la intención por permanecer o renunciar. Es decir, dice que la intención de permanencia depende de la respuesta afectiva. Por consiguiente, el modelo predice que un

Figura 3
Modelo de evitación del trabajo que explica las actitudes hacia el trabajo.



Nota: Este modelo fue creado por los autores Mowday, Porter y Steers en 1982 y dividieron su modelo en catorce pasos.

bajo nivel de satisfacción en el trabajo da como consecuencia poca intención de permanencia

de la misma manera que lo hacen factores no laborales.

La última parte de este modelo establece la relación entre la intención por permanecer o renunciar. Es decir, dice que la intención de permanencia depende de la respuesta afectiva. En consecuencia, el modelo predice que un bajo nivel de satisfacción en el trabajo da como consecuencia poca intención de permanencia, de la misma manera que lo hacen factores no laborales (Ver Figura 3).

2.1.3 Modelo de Laczo y Hanisch (1999)

Estas autoras proponen novedosamente de forma explícita un modelo de evitación del trabajo como un constructo central y proponen que la interacción entre los antecedentes intra-grupales, los que reflejan los efectos de las actitudes en el trabajo (compromiso organizacional y satisfacción en el trabajo), y los antecedentes inter-grupales, los que se relacionan con las percepciones de los compañeros de trabajo , explica la evitación del trabajo desde el punto de vista organizacional (intención de permanencia y transferencia) y desde el punto de vista del trabajo (impuntualidad, ausentismo y conductas indeseables).

Laczo y Hanisch (1999) sostienen que regularmente las investigaciones sobre la rotación de personal y la evitación del trabajo se hacen con distribuciones sesgadas que resultan en poca varianza explicada, debido a que se toma en cuenta un solo tipo de comportamiento y que los individuos pueden responder de maneras diferentes a una misma situación. En otras palabras, los resultados de las investigaciones de la evitación al trabajo pueden no considerarse absolutas puesto que solo consideran un tipo de comportamiento, por ejemplo, llegar tarde, por lo que los resultados solo responderán a ese comportamiento y no a otros que también se incluyen en la evitación del trabajo como revisar constantemente el celular (ver figura 4).

Figura 4

Modelo evitación del trabajo como un constructo central.

ANTECEDENTES INTRAGRUPALES

Satisfacción con el Trabajo
Satisfacción con el Superior
Satisfacción con los compañeros
Compromiso organizacional

ANTECEDENTES INTERGRUPALES

Percepciones de los Compañeros



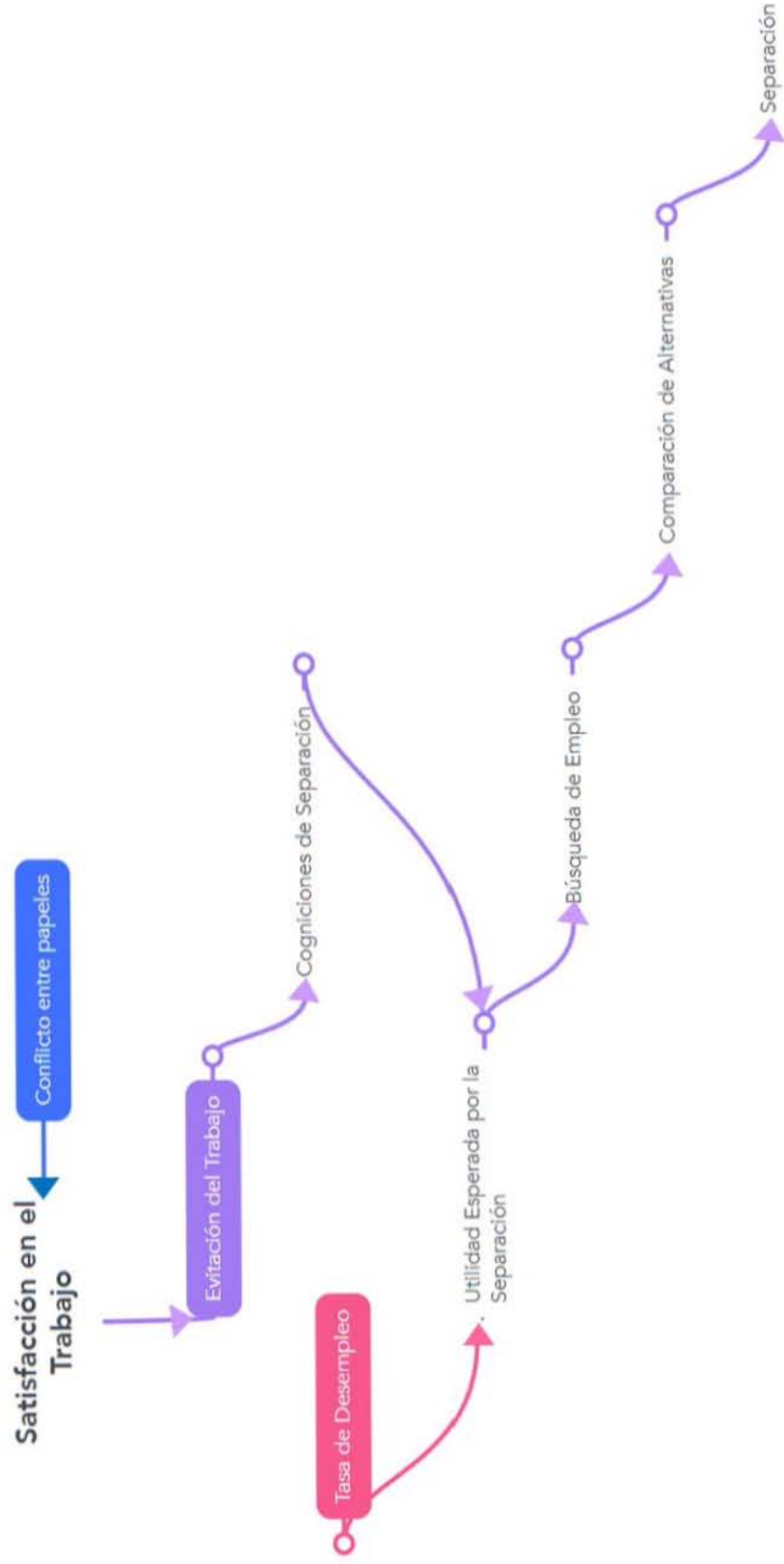
Nota: Este modelo fue realizado por Laczó y Hanisch en 1999

2.1.4 Modelo de Hom y Kinicki (2001)

Este modelo de Hom y Kinicki deriva de los modelos de Mowday y Mowday y Mobley. Propone que la evitación y la renuncia son consecuencias de la insatisfacción que sienten los empleados en su trabajo. Pero la discrepancia se da en que hace referencia a la evitación del trabajo de manera explícita como un constructo independiente que consideran la influencia del conflicto del rol.

Hom y Kinicki (2001) integraron la evitación del trabajo a su modelo de rotación, para clarificar cómo la insatisfacción promueve la evitación y más tarde la separación. En resumen, este modelo pone al constructo de la evitación del trabajo como una consecuencia directa de la insatisfacción en el trabajo y se manifiesta mediante conductas y actitudes que no contribuyen u obstaculizan el logro de objetivos organizacionales. Lo anterior se puede visualizar en la siguiente figura 5.

Figura 5
Modelo de Hom y Kinicki



Nota: Este modelo fue realizado por de Hom y Kinicki en 2011 y es derivado de los modelos de Mowday y Mowday y Mobley.

2.2 Renuncia psicológica y satisfacción laboral

Littlewood (2008) llevo a cabo una investigación que relaciona la satisfacción laboral con la renuncia psicológica o evitación al trabajo.

La satisfacción en el trabajo se relaciona con la renuncia psicológica ya que esta última es un mecanismo compensador ante la inequidad e insatisfacción percibida por el empleado.

Si los trabajadores perciben que la organización cumple con lo acordado y es justa, experimentan en consecuencia satisfacción y bienestar laboral, y reportan bajos niveles de evasión del trabajo.

Los resultados de su investigación son que la satisfacción en el trabajo contribuye a la manifestación de la evasión en el trabajo, los empleados que reporten bajos niveles de satisfacción también manifestarán un nivel mayor de evasión. Es decir, los trabajadores que evitan el trabajo lo hacen porque perciben bajos niveles de justicia en el trato jefe-colaborador y bajos niveles de satisfacción en el trabajo. Por su lado, la satisfacción en el trabajo, ésta se relaciona en el sentido esperado con la evasión; por lo tanto, se interpreta que los empleados que evitan el trabajo lo hacen porque están insatisfechos y lo harían en caso de que las condiciones laborales se tornasen desfavorables; y reducirían la evasión si el ambiente de trabajo promoviese condiciones favorables de equidad y satisfacción.

En conclusión, la satisfacción surge como antecedente a su vez de la renuncia psicológica.

CAPITULO III: EMPLEO FORMAL E INFORMAL

3.1 El empleo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende el “pleno empleo” como el escenario donde a) hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca

de él; b) tal empleo es tan productivo cómo es posible; y c) los individuos tienen la libertad de elegir el empleo. Las situaciones que no satisfagan el punto a) son consideradas como desempleo, las que no satisfagan b) y c) se refieren a subempleo.

Si bien el empleo afecta el crecimiento económico, también la actividad económica afecta el nivel de empleo. Existe evidencia empírica de que un choque en la actividad económica afecta el mercado laboral por medio de la cantidad de empleos, los salarios y las condiciones laborales.

3.2 Condiciones políticas para el empleo

El Derecho del empleo es especial debido a su naturaleza de corte social que pretende proteger a los trabajadores ayudándolos a tener una especie de igualdad en relación con el patrón, mediante una serie de normas y principios que aseguran su perfeccionamiento y exigibilidad. Esta área resulta fundamental en la medida en que va más allá del derecho del trabajo, al consagrar garantías para las personas que no tienen un trabajo, que cuentan con un empleo o que lo han perdido. Esto es, incluye a las personas en situación de desempleo o que aún no cuentan con un empleo.

La Carta de las Naciones Unidas, en su capítulo IX “Cooperación Internacional Económico y Social”, en el artículo 55 establece:

Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de la igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos, la Organización promoverá: a. Niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social [...]. (Carta de las Naciones Unidas, 1945, artículo 55)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en su artículo 6 que los estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el

derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, artículo 23)

La Constitución Mexicana en su artículo 123 constitucional menciona que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. Dicho párrafo consagra al mismo tiempo el derecho al trabajo y el derecho al empleo, al señalar que se promoverá la creación de empleo. En ese sentido se puede afirmar que en la Constitución mexicana se encuentran las bases para desprender toda una regulación en materia de empleo. (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, artículo 123)

Particularmente la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 que a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) le corresponde: fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, establecer y dirigir el Servicio Nacional de Empleo y vigilar su funcionamiento. El Servicio Nacional de Empleo (SNE) ofrece atención a través de sus cinco modalidades: Información y Vinculación Laboral; Apoyos Económicos y Capacitación; Movilidad Laboral Interna y Externa; Ocupación Temporal; y Preservación del Empleo. Las oficinas del SNE son las encargadas de la operación de los programas en cada entidad federativa y dependen de los gobiernos de los estados. En el Distrito Federal se denominan Unidades Delegacionales del Servicio de Empleo (UDSE) y dependen del gobierno del Distrito Federal. (Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 1976, artículo 40)

Actualmente, la STPS atiende el tema del empleo a través del Centro de Atención Telefónica del Servicio Nacional de Empleo, el Portal de Empleo, el Programa de Empleo temporal, el Programa de Fomento al Empleo, el Programa de Atención a Situaciones de Contingencia Laboral, Becate, de Capacitación a Trabajadores en Suspensión Temporal de Labores, el Programa Abriendo Espacios que promueve en cada entidad federativa, la creación y operación de bolsas de trabajo, la instalación de centros de evaluación para la identificación de las habilidades y capacidades con que cuentan las personas con discapacidad o los adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo y el establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la

conformación de redes de servicios, el Periódico *Ofertas de Empleo*, la realización de Ferias de Empleo, la Bolsa de Trabajo, el programa Fomento al Autoempleo, el Programa de Trabajadores Agrícolas Temporales México-Canadá, el programa de Movilidad Laboral Interna dirigido al Sector Agrícola, el Centro de Intermediación Laboral, los Kioscos de Consulta del Portal del Empleo y más recientemente el Programa de Primer Empleo.

Sin embargo, no hay estudios que midan la continuidad, importancia y trascendencia de dichos programas. Así mismo debe señalarse que en la práctica, la mayoría de las entidades federativas no implementan una política de empleo específica o independiente a las establecidas por la STyPS.

En La ley Federal del Trabajo son diversos los artículos que regulan la capacitación y adiestramiento. El artículo 3o. consagra el interés social de promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores. El artículo 25 en su fracción VII señala que los trabajadores deben ser capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en las empresas, conforme a lo dispuesto por la LFT. (Ley Federal del Trabajo, 1970, artículos 3 y 25).

3.3 El empleo formal

El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo). A la inversa, el empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales.

De acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos existe la libertad de empleo que menciona que a nadie se le puede impedir ejercer una profesión, oficio, comercio, etcétera. Sólo la determinación judicial podrá prohibir el ejercicio de esta libertad.

Además, el mismo artículo en sus últimos párrafos al respecto de los contratos de trabajo agrega a la letra:

“El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917, artículo 5)

Sin embargo, la Constitución también dice que debe haber un equilibrio de los factores de producción en relación a los beneficios, pero realmente eso no sucede en la vida real.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Con respecto a la definición de empleo formal o informal no se menciona de manera literal, sin embargo, define a la relación de trabajo como la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, sin importar el acto que le de origen. En ese mismo sentido, se encuentra la definición de contrato individual de trabajo, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

Por lo tanto, se puede decir que los elementos de la relación de trabajo son:

- Prestación de un trabajo (ese es el objeto como elemento de existencia).
- La prestación del trabajo es personal (el que se contrate es el que hace el trabajo siempre).
- Que haya una subordinación (se pone bajo la orden del patrón, en otros actos jurídicos hay igualdad como la prestación de servicios) hay que hacer hincapié respecto al tiempo efectivo de trabajo, hay algunos que dicen que está cumpliendo con la subordinación mientras hace el trabajo, otros dicen que con que se ponga bajo las órdenes del patrón es suficiente. Por ejemplo, un trabajador espera que el patrón termine de atender al proveedor, aun así, el trabajador ya está cumpliendo con el tiempo. Los dos lados tienen razón, cuando “flojean” no aplica porque ya tiene todo

para hacer su trabajo, aplica solo en caso en que no se le ha dicho que hacer o no se le dan las herramientas.

- Salario, existen varias denominaciones sobre la retribución por ejemplo, en otros actos es honorarios.

Es importante considerar estos elementos porque hay que analizar si existe una relación de trabajo como tal, puede haber simulación o encubrimiento jurídico puede parecer un contrato mercantil o de servicios profesionales. Lo importante es que si se cumple con los cuatro elementos anteriores es un contrato de trabajo, es una relación de trabajo. La relación de trabajo y el contrato individual surten los mismos efectos.

El artículo 21 menciona la presunción de la relación laboral que significa que si están los elementos anteriores se genera la relación de trabajo.

Aunque la Ley Federal del Trabajo (1970) pide que sea un contrato escrito, a su vez permite que se pueda presumir la existencia de relación de trabajo. El artículo 26 se establece que la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados; aunque en la realidad si es así. Es decir, al no haber contrato escrito los patrones no respetan los derechos de los trabajadores, esto se da porque la carga de prueba en caso de juicio (la carga de la prueba es que tiene la responsabilidad de probar o negar) la tiene el trabajador, ya que de acuerdo con una jurisprudencia (toda la jurisprudencia es obligatoria) no se le puede pedir al patrón negar la relación laboral, ya que sería incongruente probar algo que no existe.

3.3.1 Empleado y patrón

En la Ley Federal del Trabajo (1970) definen al trabajador como la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y al trabajo lo define como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En el artículo 10 de la misma ley define al patrón como la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

En el capítulo I del título cuarto de la Ley Federal del Trabajo (1970) establece las obligaciones de los patrones y en el capítulo II se establecen las obligaciones de los trabajadores.

En cuanto a los patrones, destacan las siguientes obligaciones: cumplir con las normas de trabajo, pagar a los trabajadores de acuerdo con la Ley, dar a los trabajadores los instrumentos y materiales que necesiten para el trabajo, dar un lugar seguro para guardar los materiales de trabajo, abstenerse de maltrato, proporcionar capacitación y adiestramiento, instalar y operar las fábricas donde se ejecuten las labores, cumplir el reglamento y normas oficiales mexicanas, cumplir con las disposiciones en caso de emergencia sanitaria, permitir la inspección y vigilancia de las autoridades del trabajo. En cuanto a sus prohibiciones destacan: negarse a aceptar trabajadores por un acto discriminatorio, exigir a los trabajadores que compren en un lugar determinado, aceptar dinero de los trabajadores para que les admita en el trabajo, obligar a los trabajadores a afiliarse a un sindicato o agrupación, intervenir en cualquier forma en el sindicato, hacer colectas, realizar cualquier acto que restrinja a los trabajadores de los derechos que les da la ley, hacer propaganda política o religiosa, portar armas, presentarse ebrio o bajo la influencia de un narcótico, realizar o permitir actos de hostigamiento o acoso sexual, exigir exámenes de no embarazo, despedir porque la empleada este embarazada, despedir a una persona con calidad de desaparecida.

En relación a las obligaciones de los trabajadores se pueden destacar las siguientes: cumplir las normas aplicables, cumplir los reglamentos y normas oficiales mexicanas, desempeñar el servicio bajo la dirección del patrón, hacer el trabajo de la manera convenida, restituir al patrón los materiales no usados, integrar los organismos de ley, someterse a los reconocimientos médicos, avisar al patrón si tiene enfermedad contagiosa, decir al patrón las deficiencias que advierta, guardar los secretos de la organización. En tanto a las prohibiciones se mencionan, por ejemplo: realizar un acto que ponga en peligro su vida o la de alguien del establecimiento, faltar sin causa justificada, sustraer de la empresa materiales, presentarse ebrio o bajo la influencia de alguna droga, portar armas durante el trabajo, suspender las

laborales sin autorización, hacer colectas, usar los materiales para algo distinto de su objetivo, hacer propaganda, acosar sexualmente o realizar actos inmorales.

3.4 El empleo informal

El empleo informal se considera inestable y no goza de un esquema de prestaciones sociales, así como tampoco de una modalidad de contratación que formalice las relaciones laborales y contractuales. Para Rosenbluth (1994) “la informalidad es una fuente importante de generación de empleo en la región latinoamericana, no obstante que existe una profunda discusión en torno a su interpretación y consecuencias” (p. 8). Para algunos representa una estrategia de sobrevivencia, mientras que para otros se relaciona con las alteraciones del mercado de trabajo asociadas a regulaciones que impone el Estado. El autor plantea que la mayor parte de los pobres pertenecen al sector informal sin suponer que todos los trabajadores informales son pobres como los trabajadores por cuenta propia.

Huesca (2010) afirma que el sector informal emerge como una alternativa a la incapacidad del sector formal, representando una oportunidad para el desempleado, ya sea como asalariado o como trabajador por cuenta propia que se desempeña como emprendedor en negocios familiares de reducida escala productiva.

Por su parte, Bargain y Prudence (2010) consideran que el sector informal juega un rol importante en el funcionamiento del mercado laboral de las economías emergentes; Aguilar y Barrón (2009), sostienen que el autoempleo informal a través de micronegocios es una constante en la economía mexicana y un mecanismo para atender las necesidades básicas de sus propietarios, más que una manifestación de espíritu empresarial (o emprendimiento).

Desde la perspectiva del presente trabajo, la informalidad se asocia a un conjunto de actividades realizadas al margen de la protección de las leyes laborales y del marco hacendario, es decir, sin registros de alta ante la autoridad hacendaria y laboral o patronal. Según Loayza y Sugawara (2009) la informalidad en México es resultado de una combinación de factores relacionados con las deficiencias de los servicios públicos y de la instrumentación de un régimen normativo gravoso, sumado a insuficiencia por parte del Estado para supervisar la actividad económica y hacer valer la ley.

La informalidad refiere a un conjunto de empresas, trabajadores y actividades que se desarrollan fuera de los marcos legales y regulatorios. El empleo informal se concibe como una opción laboral para todo aquel trabajador que es parte de la población económicamente activa y que se encuentra en una situación de desempleo o inmerso en un proceso de búsqueda. Cabe advertir que “cuando el trabajador es parte de dicho sector, no sólo no tiene acceso a los servicios que ofrece la seguridad social, sino que además puede carecer de prestaciones sociales, planes de ahorro que permitan su retiro, ausencia de contrato laboral y desprotección legal frente al empleador (Varela, 2013).

Todas aquellas actividades económicas de mercado que operan a partir de los recursos de los hogares, pero sin constituirse como empresas con una situación identificable e independiente de esos hogares. Incluye todo trabajo remunerado (p.ej. tanto autoempleo como empleo asalariado) que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, así como también trabajo no remunerado llevado a cabo en una empresa generadora de ingresos. Los trabajadores informales no cuentan con contratos de empleo seguros, prestaciones laborales, protección social o representación de los trabajadores.

El empleo informal engloba a los trabajadores que aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales.

3.4.1 El Empleo Informal En América Latina

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) según Espejo (2022) por medio del documento de proyecto llamado Informalidad laboral en América Latina, propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional destaca que la informalidad laboral es una característica estructural en los países de América Latina y el Caribe.

Postula la idea de que en México el crecimiento del sector informal se puede deber en gran parte a las deficiencias de la política social. De acuerdo con algunas teorías, la expansión de los programas de protección social no contributivos podría generar incentivos a los trabajadores para que opten por la informalidad laboral.

La CEPAL propone diferentes definiciones de empleo, son diferentes porque son diferentes para cada país, en la CEPAL están 12 países de América Latina y el Caribe. En nuestro país propone las siguientes definiciones:

- I. Ocupados en el Sector Informal: Cuando la actividad se realiza en unidades económicas en actividades no constituidas como empresas, instituciones o fuentes de trabajo con personalidad jurídica y económica propia y además no registradas.
- II. Ocupación en condiciones de informalidad operando fuera del Sector Informal - Modos de producción no formales en el ámbito agropecuario.
 - Trabajadores remunerados no registrados ante la seguridad social que trabajan para unidades económicas distintas del Sector Informal (Acceso a Servicios de Salud).
 - Trabajadores no remunerados que operen fuera del sector informal, ya sea en actividades agrícolas o no agrícolas.

La estimación de los resultados de la aplicación de la metodología que se realizó para estimar la informalidad laboral a nivel subnacional se hizo en cuatro países: Argentina, Chile, México, Perú.

Las estimaciones de nuestro país son las siguientes:

A finales de 2019, la informalidad laboral afectaba al 56.2% de la población ocupada. Para la estimación en México, se utilizó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Encuesta Intercensal del año 2015.

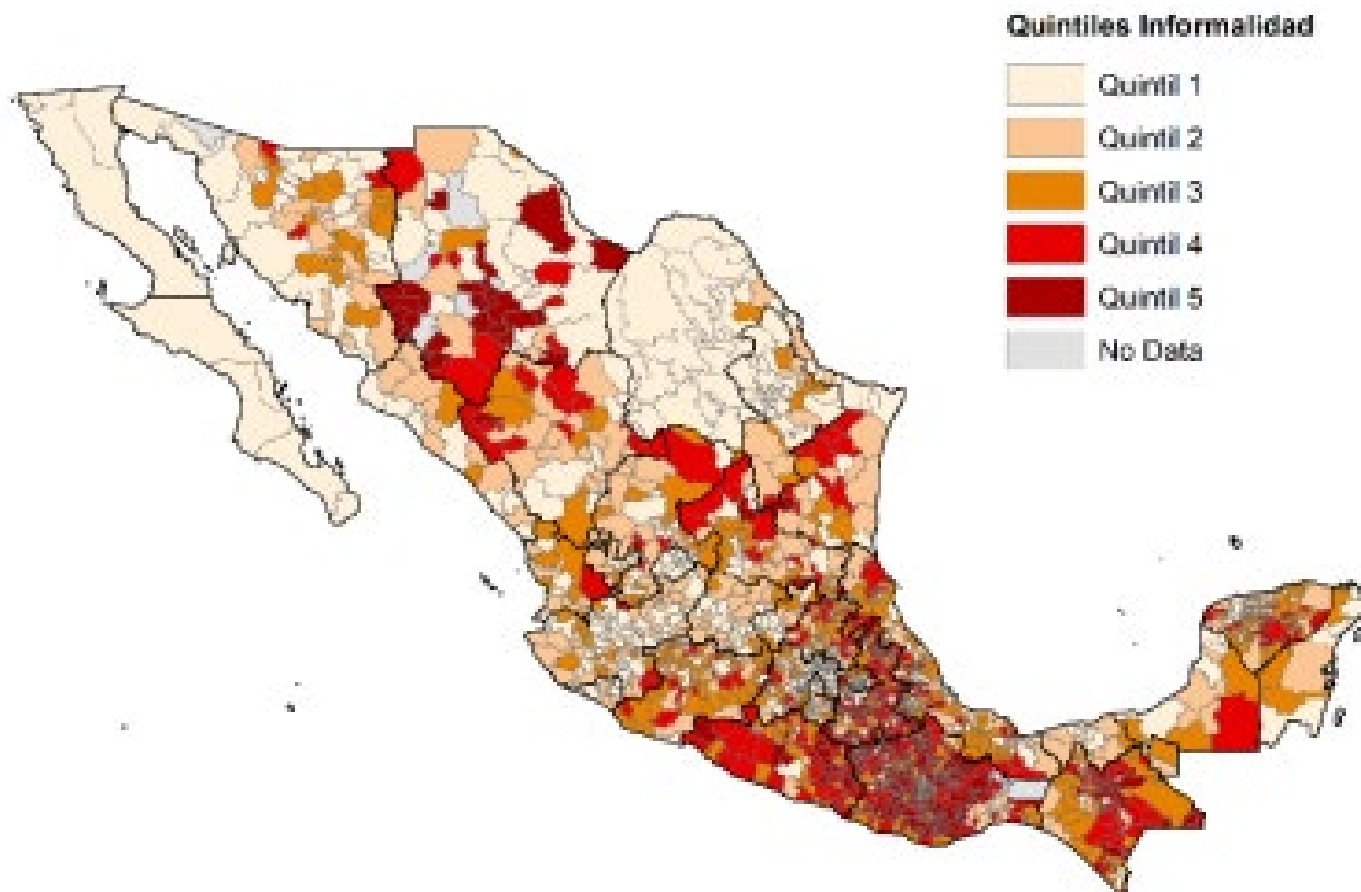
Las estimaciones más relevantes se enlistan a continuación

- A nivel nacional, los signos de los coeficientes tienen un comportamiento intuitivo, aparte de coincidir con los resultados de otros estudios, es decir, son congruentes con otros estudios.
- En las características individuales, se muestra que la edad presenta una relación negativa a tasas crecientes; a mayor educación, menos probabilidad de ser informal, y mayores ingresos también se asocian a una menor propensión a la informalidad.

- Trabajar en la agricultura, el comercio y la construcción se asocia a una mayor probabilidad de informalidad. Por el contrario, las personas empleadas en la industria son menos propensas al trabajo informal.
- Los municipios con una propensión baja a la informalidad corresponden principalmente a centros urbanos desarrollados, especialmente en las zonas metropolitanas
- Existen mayores niveles de propensión a la informalidad en la parte sureste de México y menores niveles en el norte del país (Ver Figura 6).

Figura 6

Estimaciones en México de la propensión a la informalidad por Municipio



Nota: Este mapa representa las estimaciones en México sobre la propensión a la informalidad dividido por Municipio, fue realizado por Ibarra-Olivo, Acuña y Espejo (2021), tomado de Espejo (2022), sobre la base de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de 2019 y la Encuesta Intercensal 2015.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2019) en su informe sobre economía y mercado laboral (2019) expone la importancia, así como los datos y consecuencias del empleo formal e informal en México, dentro de los cuales se destaca el vínculo que tiene el empleo formal e informal con la productividad en nuestro país.

Dentro de los datos a destacar se vincula el empleo formal e informal con la productividad. Por su parte, el Comité Nacional de Productividad (CNP) identificó ocho industrias estratégicas para realizar intervenciones focalizadas de política pública

dirigidas a aumentar la productividad, tres de los sectores (comercio al por menor, turismo y gastronomía) son industrias tradicionales de la economía mexicana y emplean a muchos trabajadores; pero su productividad es baja, en parte debido al alto porcentaje de informalidad, el predominio de microempresas, entre otras (Espejo, 2022).

Espejo (2022) menciona que las otras cinco industrias estratégicas (autopartes, agroindustrial, proveeduría aeroespacial, eléctrico-electrónica y energética) tienen alta productividad y potencial de crecimiento. Emplean a menos trabajadores esto debido al nivel de especialización, pero su productividad y su potencial aportación al producto interno bruto (PIB) son mayores. Por otro lado, en México desde 2012, se han puesto en marcha un amplio abanico de reformas dirigidas a atender la informalidad, aumentar el crecimiento y el bienestar y mejorar la distribución de ingreso, sin embargo, no se ha cumplido el objetivo, pues tales reformas laborales no han tenido mucho éxito. En cuanto a las estadísticas que se presentan, se menciona que el mercado laboral mexicano se caracteriza por una participación de la fuerza laboral baja y estable (63.6%), junto con tasas bajas de empleo y desempleo. Es decir, hay poca fuerza laboral y se mantiene constante, además las cifras de empleo y desempleo son bajas.

También Espejo (2022) agrega que nuestro país tiene un gran sector informal. Aproximadamente el 58% de la fuerza laboral mexicana trabaja sin cobertura de seguridad social o pensión. El empleo informal es un problema medular dado que aumenta la desigualdad y la exclusión social y por el contrario reduce la productividad y el crecimiento económico.

Como se mencionó, la relación entre tipo de empleo y productividad, establece que los trabajadores del sector informal tienden a ser menos productivos, carecer de seguridad laboral, no tener acceso a prestaciones sociales y no recibir oportunidades de formación en el trabajo. Por otro lado, la informalidad también afecta a los trabajadores poco calificados y a industrias como el comercio al por menor y el turismo. Agregando también que provoca una baja de los ingresos fiscales y aumenta la vulnerabilidad de las instituciones sociales.

A lo anterior también se le puede agregar el factor geográfico pues los niveles de empleo y la informalidad del mercado laboral cambian significativamente entre los

distintos estados. Por ejemplo, en 2017, la tasa de desempleo en Tabasco fue de 7.3%, para Guerrero y otros estados del sur del país fue 1.4%. Por otro lado, el porcentaje de informalidad laboral varía mucho entre estados, por ejemplo, para Oaxaca es del 82%, mientras que para Chiapas y Guerrero es del 78%, en Nuevo León la tasa de informalidad laboral es del 34%, finalmente para Chihuahua y Coahuila es del 37% (Espejo, 2022).

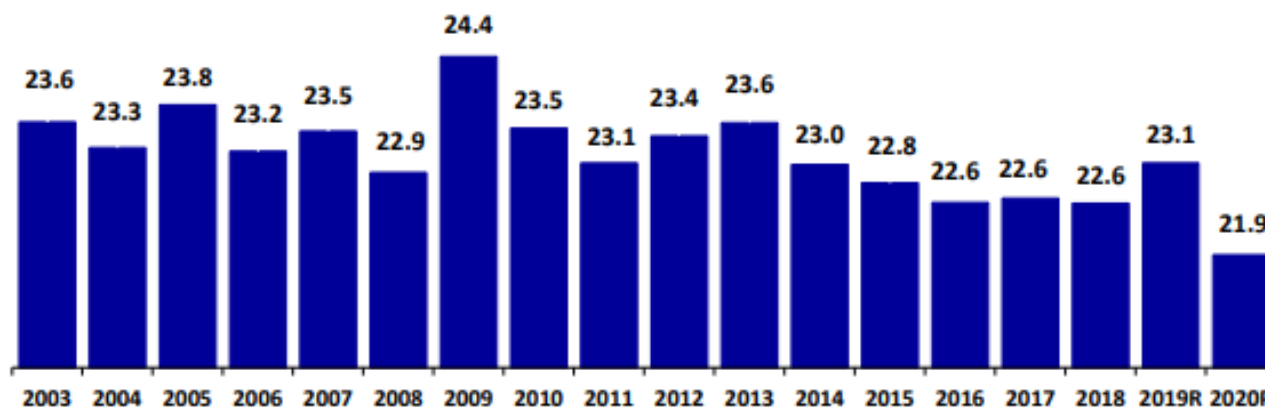
3.5. El empleo en México

De acuerdo con el INEGI (2021) en su Comunicado de prensa 7767/21 hace referencia a que la participación en el PIB en el 2020 de los empleos informales que fue de 21.9%. Menciona a lo largo del texto que es una cifra baja y se le atribuye a la pandemia por COVID-2019.

Figura 7

Contribución Porcentual del Valor Agregado Bruto de la economía informal en el PIB (2003-2020)

Contribución Porcentual del Valor Agregado Bruto de la economía informal en el PIB (2003-2020^P)



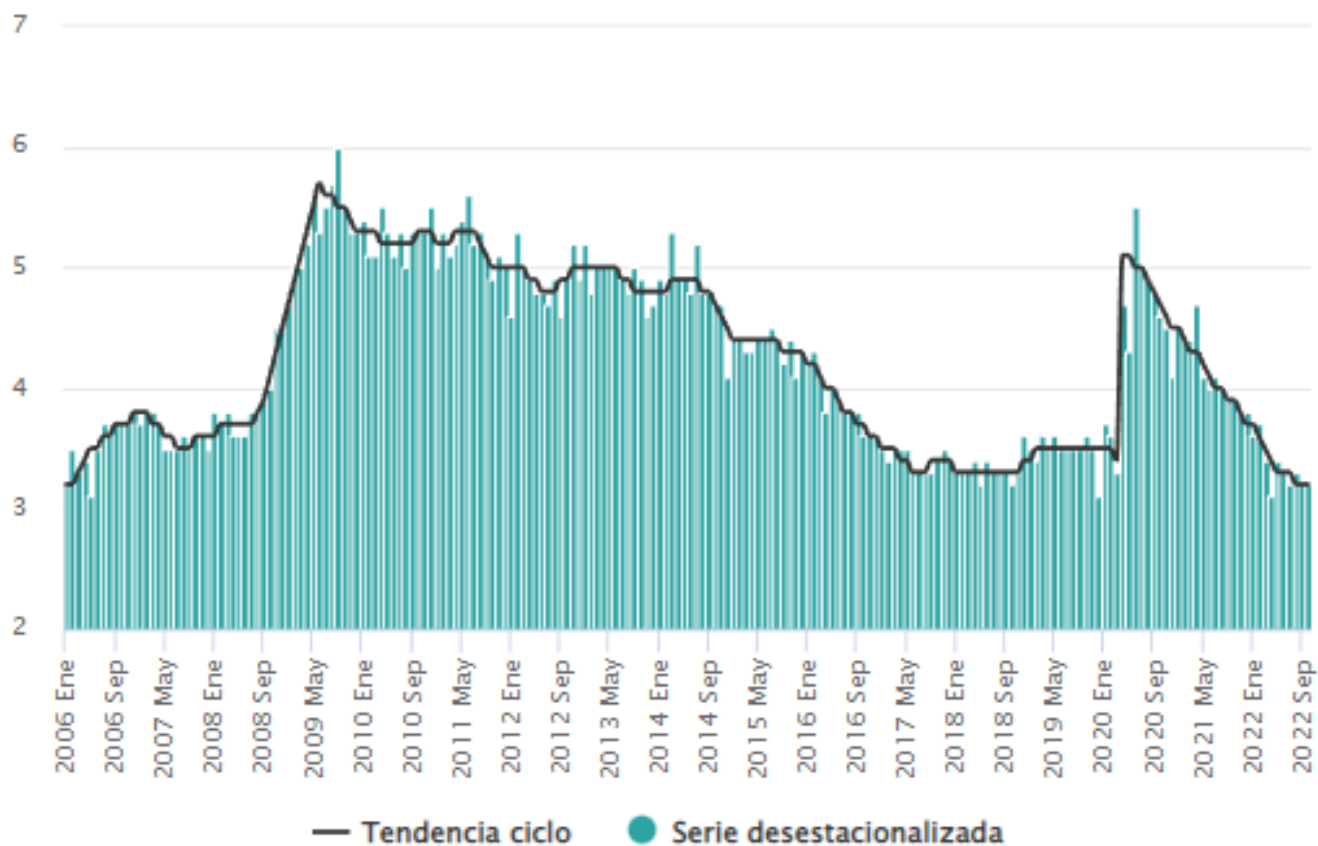
Nota: Realizado por el Instituto Nacional Electoral (2021) que se publicó en el Comunicado de prensa núm 776/21, nos representa visualmente la importancia económica que genera la informalidad en México.

Agrega que, la participación de la ocupación laboral informal en 2020 respecto a 2019 cambió de 56.5 a 55.6 por ciento. Entre 2019 y 2020, la participación de la economía informal pasó de 23.1% a 21.9%.

Por otro lado, la variación del VAB (Valor Agregado Bruto) del empleo informal en el sector formal disminuyó 12.3%, mientras que la variación del VAB del sector informal disminuyó 12.0%; esto lo explican por el hecho de que las unidades económicas formales se ven impactadas de manera directa por los fenómenos económicos que llevan a la economía tanto a una recuperación como una recesión.

En la página web del INEGI los datos se van actualizando y se presentan en tablas (2022). En la siguiente tabla se muestra la tabla de desocupación considerando a la población económicamente activa, es decir, las personas que pueden trabajar desde enero de 2006 hasta septiembre de 2022.

Figura 8
Tasa de desocupación

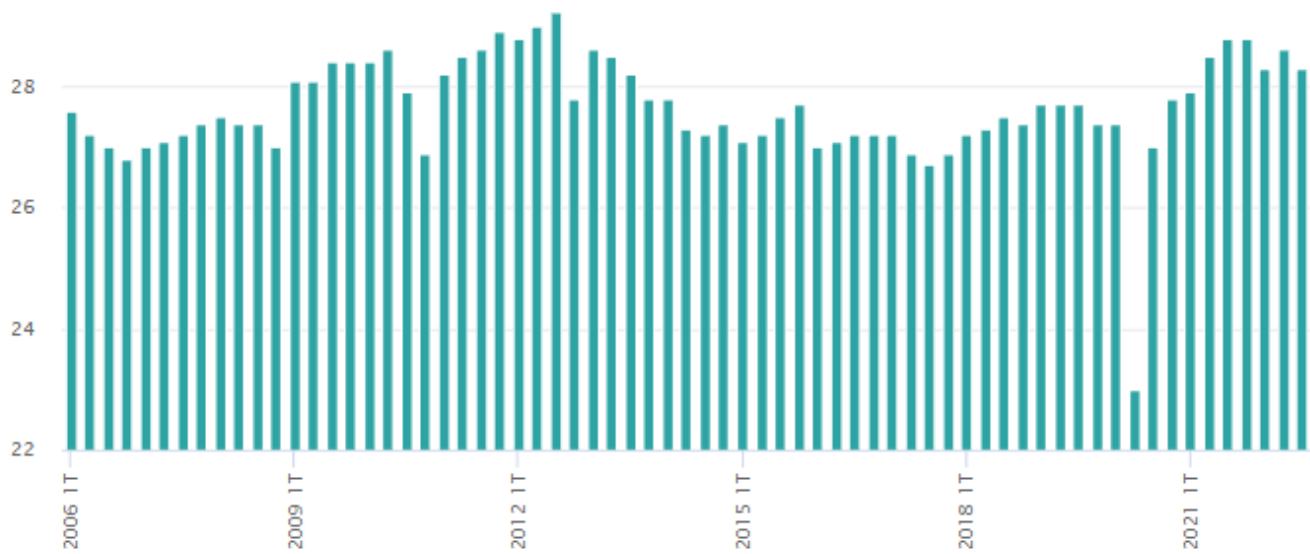


Nota: la tabla fue recuperada del portal oficial del INEGI, la cual se va actualizando, en esta tabla muestra el nivel de desocupación considerando a la población económicamente activa

En la figura 9 que está a continuación se muestra la ocupación del sector informal del año 2006 al 2021, estas cifras son importantes considerando la información que la participación de la fuerza laboral en nuestro país es baja y estable como se menciona.

Figura 9

Tasa de ocupación en el sector informal de la población ocupada

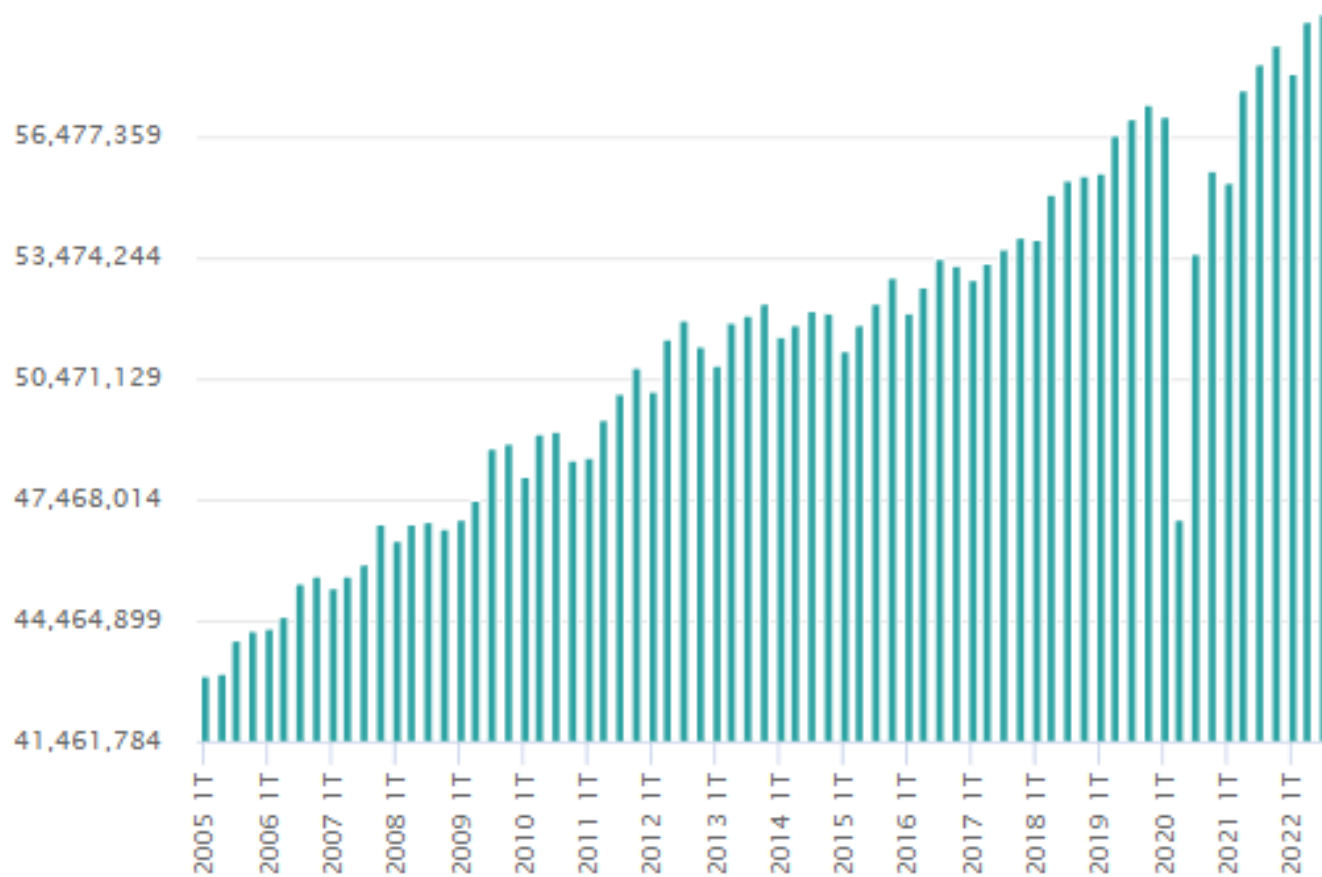


Nota: Esta tabla recuperada del portal del INEGI muestra la ocupación del sector informal del año 2006 al 2021, estas cifras se pueden relacionar con los datos sobre la fuerza laboral en nuestro país

En relación a la figura 8 que considera a la población económicamente activa, en la figura 10 se muestra el número de personas económicamente activas desde el 2005 hasta el 2006.

Figura 10

Población Económicamente Activa



Nota: Esta tabla es el contraste y complemento de la primera tabla (que hacía referencia a la desocupación), en esta tabla se muestra la población económicamente activa.

4. MÉTODO

4.1 Justificación

Actualmente en México más de la mitad de la población tiene un trabajo informal (Espejo,2022) lo que implica que estas personas pueden llegar a sufrir malas condiciones laborales, lo cual puede afectar su desempeño y tiene repercusiones en su calidad de vida. Esto se traduce en un problema social y laboral que afecta tanto económica como socialmente a las familias mexicanas, ya que la mayoría de los mexicanos laboran y sobreviven con salarios por debajo del mínimo, sin prestaciones de Ley (seguridad social, capacitación, días de descanso, vacaciones, aguinaldo, finiquito, prima de antigüedad, prima vacacional, indemnización), con jornadas laborales diarias de más de ocho horas, sin que el patrón les proporcione sus herramientas de trabajo.

Los trabajadores en organizaciones de servicios están expuestos a una gama muy amplia de estresores y estos estresores pueden impactar sobre su satisfacción laboral. Puesto que la literatura indica que las condiciones de trabajo, o más precisamente la percepción que el trabajador tiene de sus condiciones laborales, suele ser una fuente confirmada de estrés, es del mayor interés investigar en qué medida juegan un papel significativo en la determinación de la satisfacción laboral. Así como los otros componentes o factores como las prestaciones mencionadas, la estabilidad en el trabajo, las relaciones con el jefe y los compañeros, etcétera.

La satisfacción laboral y la renuncia psicológica son factores que inciden en la vida de todos los empleados provocando importantes consecuencias en su persona, tanto a nivel psicológico como fisiológico. Ambas variables se pueden relacionar con la precariedad laboral que se da en los trabajos informales pues el tipo de empleo cambia las condiciones de los trabajadores.

4.2 Pregunta de investigación

¿Influye la condición de trabajo (formal e informal) en la renuncia psicológica y la satisfacción en los trabajadores?

4.3 Objetivos

4.3.1. Objetivo General

Conocer si existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas con empleo formal e informal con relación a la satisfacción laboral y renuncia psicológica.

4.3.2 Objetivos específicos

- Conocer si existen diferencias estadísticamente significativas en la satisfacción laboral entre personas con trabajo formal e informal.
- Conocer si existen diferencias estadísticamente significativas en la renuncia psicológica entre personas con trabajo formal e informal.
- Conocer la relación estadística entre las variables satisfacción laboral y renuncia psicológica.

4.4. Hipótesis

- H1: No hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre personas con empleo formal e informal.
H01: Hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre personas con empleo formal e informal.
- H2: No hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre personas con empleo formal e informal.

H02: Hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre personas con empleo formal e informal.

- H3: La satisfacción laboral y la renuncia psicológica están relacionadas estadísticamente significativas entre ellas

H03: La satisfacción laboral y la renuncia psicológica no están relacionadas estadísticamente significativas entre ellas

- H4: No hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres.

H04: Hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres

- H5: No hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre hombres y mujeres.
H05: Hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre hombres y mujeres.

- H6: No hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre las personas que llevan laborando más de 10 años y los que tienen menos de 10 años.

H06: Hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre las personas que llevan laborando más de 10 años y los que tienen menos de 10 años.

- H7: No hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre las personas que llevan laborando más de 10 años y los que tienen menos de 10 años.

H07: Hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre las personas que llevan laborando más de 10 años y los que tienen menos de 10 años.

4.5 Definición de variables

Empleo formal

Definición conceptual. El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo (Enríquez, et al, 2015).

Definición operacional. Respuesta afirmativa de los participantes sobre sus derechos laborales en el cuestionario.

Empleo informal

Definición conceptual. El empleo informal se refiere a un conjunto de empresas, trabajadores y actividades que se desarrollan fuera de los marcos legales y regulatorios (Varela, 2013).

Definición operacional. Respuesta negativa de los participantes a la pregunta del cuestionario sobre sus derechos laborales.

Satisfacción Laboral

Definición conceptual. Es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo (Arnold, Robertson y Cooper, 1991).

Definición operacional. Resultado del instrumento de satisfacción laboral utilizado en este trabajo.

Renuncia Psicológica

Definición conceptual. Comportamientos de los empleados que no contribuyen a los objetivos organizacionales, tales como la impuntualidad; ausentismo; fingimiento de trabajo o enfermedad; dedicación a actividades no relacionadas con el trabajo como lo son pláticas constantes y prolongadas con compañeros, abuso del teléfono, la computadora y el baño; disminución de la intensidad del desempeño; y la dedicación del tiempo a actividades no relacionadas con las obligaciones del puesto (Littlewood, 2016).

Definición operacional. Resultado del instrumento de renuncia psicológica utilizado en este trabajo.

4.6 Muestra

La muestra se conformó por 50 personas con trabajo informal y 97 personas con trabajo formal. No se consideró el lugar de residencia, 88 fueron mujeres y 69 hombres.

4.7 Muestreo

La muestra fue no probabilística o muestra dirigida, porque el objetivo del presente trabajo supone un procedimiento de selección orientado por las características y contexto, y no un criterio estadístico de generalización. Es decir, en las muestras no probabilísticas la elección de las unidades no depende de la probabilidad, sino de razones relacionadas con las características (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2020). En este caso las características son el tipo de empleo formal e informal.

4.8 Instrumentos

4.8.1 Satisfacción laboral

Para evaluar esta variable se utilizó la escala de López (1999), la cual cuenta cuatro factores y 26 reactivos.

El factor 1. Son las relaciones que se establecen con el jefe o supervisor, cuenta con 7 reactivos, por ejemplo: Trabajo a gusto con mi jefe porque es amigable.

El factor 2. Son los aspectos de promoción y oportunidades de formación, cuenta con 4 reactivos, por ejemplo: En mi trabajo existen oportunidades de promoción.

El factor 3. Son con las relaciones que se establecen con los compañeros de trabajo cuenta con 4 reactivos, por ejemplo: Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables.

El factor 4. Son los aspectos de desempeño y satisfacción con el trabajo en sí mismo, cuenta con 3 reactivos, por ejemplo: Mi trabajo es agradable.

El resto de los reactivos se reportó originalmente como un quinto factor, pero no cumplía con los requisitos.

La confiabilidad del instrumento total con el Coeficiente Alpha de Cronbach fue de 0.908. Y así mismo para los cuatro factores obtenidos, cada reactivo tiene su carga factorial.

4.8.2 Renuncia psicológica

Para evaluar esta variable se usó el instrumento de Littlewood (2016). Para la validación del instrumento se aplicaron cuestionarios a 1.007 empleados que laboran en 17 organizaciones diferentes ubicadas en México. Los resultados fueron que Justicia

Organizacional correlaciona positivamente con Satisfacción en el Trabajo (0,39), Satisfacción correlaciona negativamente con Renuncia Psicológica (-0,45), Renuncia correlaciona negativamente con Bienestar Emocional (-0.43) y la interrelación entre los constructos se sostiene de acuerdo con el modelamiento de ecuaciones estructurales ($Ji^2 = 21,64$, $p = .06$, $RMSEA = 0,02$; $NFI = 0,98$, $CFI = 0.99$ y $GFI = 0.99$); además el modelo es moderado por Abuso ya que el grupo de empleados alto en Abuso reporta mejores índices de ajuste ($Ji^2 = 18,43$, $p = 0,14$, $RMSEA = 0,04$; $NFI = 0,94$, $CFI = 0,98$ y $GFI = 0,98$) que el grupo de empleados bajo en Abuso ($Ji^2 = 35,89$, $p = 0,0006$, $RMSEA = 0,08$; $NFI = 0,93$, $CFI = 0,95$ y $GFI = 0,97$).

Este instrumento no cuenta con factores, contiene un total de 9 reactivos y un ejemplo de es el siguiente: Con tal de no trabajar, a veces finjo estar enfermo(a).

4.9 Procedimiento

Por medio de la plataforma GoogleForms se realizó la aplicación de los instrumentos. La encuesta que fue enviada y publicada a través de redes sociales haciendo la invitación a que contestaran la encuesta a las personas que se encontraban trabajando, la encuesta se compartió por medio de Facebook y WhatsApp, se eligió este medio porque los datos se empezaron a recolectar en 2021 cuando aún se conservaban muchas medidas para evitar el contagio de COVID-19.

La encuesta y la invitación se encuentran en el anexo 3.

4.10 Análisis de datos/ descriptivos

Para el análisis de los datos se utilizó la t de Student, regresiones lineales por pasos sucesivos, correlaciones producto momento de Pearson, ya que éstas proporcionan la base estadística para aceptar o rechazar las hipótesis.

5. RESULTADOS

Después de llevar a cabo el proceso de recolección de datos, se presenta a continuación el análisis estadístico de la información recabada durante la encuesta. Se obtuvieron datos de 147 participantes, quienes se encontraban laborando al momento del presente estudio ya sea en el sector formal o informal.

El 44% de los encuestados son hombres, mientras que el 55.8% son mujeres. El rango de edad de los participantes está entre los 18 a los 63 años de edad. La escolaridad de los participantes es primaria 1.9%, secundaria 3.8%, preparatoria 17.8%, licenciatura 55.4%, maestría 18.5%, doctorado 2.5%. Para el tipo de empleo, el 68.2% los participantes tienen un empleo formal y el 31.8% empleo informal (Figura 11). Asimismo, los participantes reportan tener jornadas de medio tiempo 19.1%, y tiempo completo 65%.

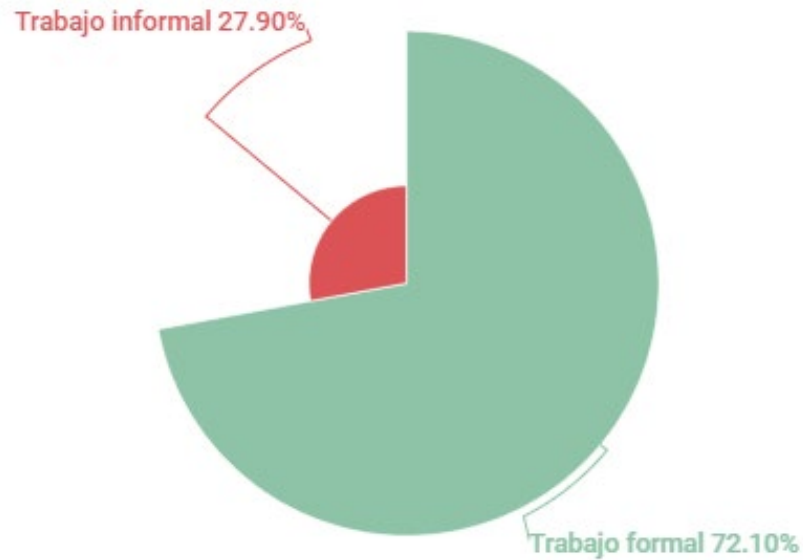
De los 147 participantes encuestados, el 72.1% cuentan con un empleo formal y gozan de un contrato verbal y prestaciones mínimas o superiores a las de la ley (Figura 12). Mientras que el 27.9% cuenta con un empleo informal, el cual no cuenta con ninguna prestación, más que la de su salario como trabajador.

Figura 11
Situación laboral del participante



Figura 12

Tipo de empleo del participante



Resultados del contraste de hipótesis

Correlación

En el análisis de correlación resultaron no significativos la variable relación con los compañeros con renuncia psicológica y trabajo en sí mismo ($r=-.017$, $p=.835$) lo que quiere decir que los compañeros de trabajo afectan al trabajador en su desempeño pues indican en las conductas evitativas del trabajo, así como en la percepción de su trabajo (si es agradable y se encuentra satisfecho). La relación con los compañeros también se encuentra relacionada con las promociones ($r=.602$, $p=.000$) y relación con el jefe ($r=.613$, $p=.000$), es decir, existe una correlación significativa entre estas variables. Como se puede observar la variable, relación con los compañeros, tiene una correlación con todas las variables, lo que significa

que es un factor importante en el mundo laboral y debe ser tomado en cuenta en las organizaciones.

Por su lado, el factor trabajo en sí mismo tiene una correlación significativa con promociones ($r=.406$, $p=.000$) y relación con el jefe ($r=.449$, $p=.000$), en otras palabras, que el trabajador sienta que su trabajo sea agradable y este satisfecho se vincula con sentir que tiene oportunidad de crecimiento en la organización y que considere que su jefe lo ayuda, supervisa y en general, es agradable.

Además, la variable relación con el jefe tiene una correlación significativa con promociones ($r=.669$, $p=.000$), esto es que como perciban los trabajadores su relación con su jefe afectara las promociones.

Tabla 1

Resultados del análisis de correlación de Pearson entre las variables del estudio.

	Renuncia psicológica	Trabajo en sí mismo	Relación con los compañeros	Promociones	Relación con el jefe
Renuncia psicológica	1	-,017	,184	,069	,022
Trabajo en sí mismo	-,017	1	,590	,406	,449
Relación con los compañeros	,184	,590	1	,602	,613
Promociones	,069	,406	,602	1	,669
Relación con el jefe	,022	,449	,613	,669	1

T de student

Para someter a prueba las hipótesis de diferencia entre grupos, y las variables SL y RP, se realizó una prueba T de Student para muestras independientes de lo cual resultó significativo la variable renuncia psicológica ($t=-7.83234$, $gl= 155$, $p=000$), es decir, la renuncia psicológica es un factor que se ve afectado por el tipo de empleo.

Para saber si hay diferencia estadísticamente significativa entre las variables la satisfacción laboral y la renuncia psicológica entre hombres y mujeres se realizó una prueba T de Student para muestras independientes, a partir de la cual solo se encuentran diferencias estadísticamente significativas en promociones ($t=-1.44530$, $gl=150$, $p=0.040$) cuando se comparan entre hombres y mujeres. Lo que significa que las promociones son variables que se ven afectadas en relación al género con el que se identifican las personas.

Destaca que las brechas y desigualdad de las condiciones laborales entre hombres y mujeres siguen existiendo, a pesar de los movimientos feministas y el contexto actual donde se busca la equidad entre los géneros, se puede notar como se siguen percibiendo diferencias al respecto lo cual afecta la satisfacción laboral de las mujeres.

Trabajo en sí mismo, relación con los compañeros, relación con el jefe no tienen diferencias estadísticamente significativas.

En la comparación de la variable satisfacción laboral y la renuncia psicológica entre personas que llevan laborando más de 10 años también se realizó una prueba T de Student en la cual resulto significativo la variable renuncia psicológica ($t=5.08701$, $gl=136$, $p=.000$) y promociones ($t=1.51306$, $gl=131$, $p=.044$).

Por lo anterior se concluye que la antigüedad puede ser un factor que juegue a favor o en contra de la satisfacción laboral y la renuncia psicológica, puede ser que el empleado encuentre estabilidad, que se encuentre conforme a las recompensas y promociones o no, entre otras cuestiones que pueden hacer a la antigüedad un elemento favorable o no de las variables, dependerá del contexto y de que la organización lo sepa emplear a su favor.

Análisis de Regresión

Se realizó un análisis de regresión lineal simple para conocer si la variable independiente género es un predictor de las promociones (promociones es un factor del instrumento de satisfacción laboral), lo que resultó ser positivo. Los resultados del análisis indican que el género es un predictor confiable de las promociones ($F= 4.289$, $gl= 156$, $p=0.040$). es decir, que el hecho de ser hombre o mujer tiene un impacto en las promociones (ver tabla 2).

Tabla 2
Coefficiente de regresión para promociones

Variable	B	Modelo		
		β	SE	p
Constante	11.457		0.448	0.40
Género	1.400	0.164	.676	
R ²	.027			
AR ²	.021			

La variable situación laboral (empleo a medio tiempo, tiempo completo y trabajador por cuenta propia) no resultó como un predictor significativo de la renuncia psicológica, trabajo en sí mismo, relación con los compañeros, promociones ni relación con el jefe, es decir, la situación laboral no funciona como predictor de ninguna variable.

El tipo de empleo (formal e informal) es un predictor de la renuncia psicológica ($F= 39.951$, $gl= 156$, $p= .000$), es decir, que el tipo de empleo influye en la renuncia psicológica (ver tabla 3), como se puede apreciar el modelo explica el 20% de la varianza.

Tabla 3
Coefficiente de regresión para renuncia psicológica

Variable	B	Modelo		
		β	SE	p
Constante	4.915		1.733	.000
Tipo de empleo	7.832	0.453	1.239	
R ²	0.205			
AR ²	0.200			

Sin embargo, el tipo de empleo no es un predictor del trabajo en sí mismo, relación con los compañeros, relación con el jefe ni de las promociones.

VI. DISCUSIÓN

Dentro de los objetivos del presente trabajo se encontraba conocer si existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas con empleo formal e informal en relación con la satisfacción laboral y renuncia psicológica, así como la relación estadística entre las variables satisfacción laboral y renuncia psicológica.

Los resultados indican que la renuncia psicológica se ve afectada por el tipo de empleo. Lo cual se puede traducir en que las personas que trabajan y no cuentan con un empleo formal tienen mayor renuncia psicológica. En la práctica, lo que se sugiere hacer es tomar en cuenta este factor, ofrecer mayor estabilidad al trabajador con un empleo formal, lo que puede ser un factor para disminuir la renuncia psicológica de los empleados y podría aumentar la productividad cuestión que le interesa a la empresa, de este modo se beneficiaría tanto el empleado como el patrón. Lo anterior desecha las siguientes dos hipótesis planteadas en el método:

- No hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre personas con empleo formal e informal.

No hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre personas con empleo formal e informal.

Los resultados en relación al género establecieron que se presentan diferencias entre hombres y mujeres respecto a la percepción de promociones, es decir, las mujeres perciben desventaja en comparación con los hombres cuando se trata de ascensos. Esta cifra mayor en las mujeres, se puede interpretar como que las mujeres perciben que sus condiciones de trabajo son peores de lo que las perciben los hombres.

Por lo anterior se desecha la hipótesis siguiente: No hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre hombres y mujeres.

Estos resultados son semejantes a los obtenidos por Almodóvar y cols. (2013) aunque en otros términos, puesto que estos autores hablan de apoyo social y de carga mental de trabajo, para referirse a variables similares a las citadas. Son también similares a los que presentan Cifre, Salanova y Franco (2011). Para estos autores, efectivamente, hombres y mujeres perciben de manera estadísticamente significativa diferentes demandas y falta de recursos en el trabajo (riesgos psicosociales); las mujeres perciben mayores demandas relacionadas con la sobrecarga mental y el conflicto entre las esferas laboral y familiar. Resultados muy parecidos son también referidos por Delgado Páez (2012) o en Eurofound (2012).

Hay más estudios que señalan que las mujeres trabajadoras tienen una peor percepción del riesgo psicosocial, de acuerdo con diferentes estudios (Antoniou, Polychroni, y Vlachakis, 2006; Bildt y Michelsen, 2002; Catalina, Corrales, Cortés, y Gelpi, 2008; Stenlund et al., 2007; Vermeulen y Mustard, 2000). También encontramos que, según diferentes estudios, en el ámbito laboral se dan mayores niveles de estrés en las mujeres que en los hombres (Burke, 1999; Misra, Crist, y Burant, 2003; Misra, Mckean, West, y Russo, 2000; Spence y Robbins, 1992).

De igual manera, en un estudio realizado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) los resultados indicaron que las mujeres se encuentran más expuestas a riesgos asociados a la carga mental del trabajo que los hombres, dadas las diferentes circunstancias como son el ritmo de trabajo elevado, la monotonía en las actividades, tener que atender varias tareas al mismo tiempo y de la falta de adiestramiento o información para realizar el trabajo, a las que las mujeres están más expuestas. Así mismo se determina que ocupaciones profesionales sanitarias, o docentes, que son trabajos que se caracterizan por la simultaneidad de tareas, frecuentes interrupciones, necesidad de dar respuestas a varias cosas a la vez, son las actividades en que más están expuestas a estos riesgos (Saarela, 2006; Torada, 2007).

En este mismo sentido, resultados semejantes encontramos en Hurtado de Mendoza (2013), cuyo trabajo estableció que la percepción de riesgos psicosociales es significativamente mayor en mujeres trabajadoras que en hombres trabajadores. Es interesante considerar que en los sectores laborales de los que se han mencionado, las

condiciones laborales de hombres y mujeres son muy similares. Eso subraya la idea de la relevancia de trabajar con la “percepción” de las condiciones de trabajo y no tanto con las condiciones de trabajo “objetivamente”, incluso en los casos en que ello fuera posible.

Existen varios estudios que han utilizado el cuestionario Font Roja para valorar la satisfacción laboral del personal sanitario en diferentes contextos organizativos, pero no los hay para evaluar la satisfacción laboral en el caso de otros sectores laborales. Sin embargo, estos precedentes utilizan versiones moderadas, del citado cuestionario, desde el punto de vista psicométrico y no coinciden en el número de factores que encuentran. Así, el estudio original del cuestionario Font-Roja establecía 9 factores (Aranaz, Mira y Rodríguez-Marín, 1987; Aranaz y Mira, 1988), pero estudios posteriores no han coincidido con esa estructura factorial (Mira et al., 1994; Vitaller, 1994; Fernández et al., 1995; Fernández San Martín et al., 2000; López Soriano, Bernal y Cánovas, 2001; Núñez González et al., 2007; Vera et al., 2009). Por otro lado, no hemos encontrado estudios que corroboren esa estructura factorial, ni ninguna otra.

Respecto a la satisfacción laboral y la renuncia psicológica con relación a los años trabajados y a las hipótesis planteadas:

- No hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral entre las personas que llevan laborando más de 10 años y los que tienen menos de 10 años
- No hay diferencia estadísticamente significativa en la renuncia psicológica entre las personas que llevan laborando más de 10 años y los que tienen menos de 10 años

Se obtuvo de los resultados que sí hay diferencias estadísticamente significativas en la renuncia psicológica y en promociones (factor de la satisfacción laboral).

De acuerdo con los resultados obtenidos en este trabajo, a mayor edad, menor satisfacción laboral. Este resultado concuerda con el de autores como Herzberg (1966) y Sánchez Cañizares, Fuentes y Artacho (2007) que encontraron resultados semejantes estudiando satisfacción laboral en una población general, al igual que Adams y Bond (2000), Olivar, González y Martínez (1999), Uriarte (2012), Wetterneck y colaboradores (Wetterneck

et al., 2002) y Yang y Chang (2008) en personal de enfermería, y Vitaller (1994) en personal médico de atención primaria, que además también encontraba el mismo resultado en cuanto a meses de experiencia, como era de esperar.

En cambio, los resultados del presente trabajo no se corresponden con otros como los descritos por Alonso (2008) en una población de personal de administración y servicios de una universidad pública, que se asemejan más a los resultados de trabajos en poblaciones anglosajonas. En ese caso, el resultado más habitual es una función no lineal con forma de U, con su mínimo en torno a los 35 años (Clark, 1996; 1997; Clark y Oswald, 1994; 1996; Clark, Oswald y Warr, 1996; Varela-Centelles et al., 2004).

Estos autores explican esta relación apuntando que los trabajadores de mayor edad han tenido más tiempo para encontrar el empleo que les satisface. Los trabajadores pueden tener diferente escala de valores en función de su edad, es decir, de las experiencias previas que han vivido, tanto laborales como no laborales, que hagan que la visión del trabajo se relativice frente a otros aspectos vitales. Además, los individuos aprenden a valorar los costes y recompensas del trabajo, lo que hace que valoren más lo que tienen. La explicación que se da a la mayor satisfacción laboral de los jóvenes se basa en su inexperiencia y bajas expectativas. Así, conforme van creciendo y adquieren mayor experiencia aumentan las expectativas, que se alimentan con la comparación con otros compañeros de generación con mejores situaciones. En la medida en la cual posteriormente las expectativas se van ajustando a la baja, la satisfacción laboral vuelve a crecer. Probablemente, esa explicación no sea tan aplicable a los sectores laborales que hemos estudiado, en los que las posiciones funcionariales o estatutarios son las más representadas.

Respecto a la hipótesis: La satisfacción laboral y la renuncia psicológica están relacionada, se puede concluir que se acepta, puesto que en el análisis de correlación se relacionó renuncia psicológica con trabajo en sí mismo y relación con los compañeros (factores de satisfacción laboral). Como resultado práctico de lo anterior se puede decir que a las organizaciones se les recomendaría enfocarse en fomentar mejores relaciones entre compañeros y el trabajo (funciones) de cada empleado para aumentar la satisfacción laboral y disminuir la renuncia psicológica.

VII. CONCLUSIONES

Actualmente, México se encuentra en una situación laboral compleja y variada. Por un lado, existen empleos formales los cuales incluyen prestaciones tales como seguro social (como puede ser el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o el Instituto Mexicano de Seguridad Social), vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, entre otras.

También existen organizaciones que a pesar de que estén bajo un contrato escrito y que les brindan a los trabajadores las prestaciones de ley, realizan prácticas irregulares tales como no pagar horas extras, exigir más horas extras de las permitidas, no proporcionan las herramientas de trabajo, constantemente les piden a los trabajadores efectuar tareas del trabajo fuera de horario o en días de descanso. Aparte existen empleos que no tienen un contrato escrito, no brindan las prestaciones de ley o lo hacen parcialmente y por lo mismo ponen al trabajador en un estado de indefensión donde los colaboradores se ven limitados para exigir sus derechos laborales

Existen otras situaciones en donde las personas no ejercen sus derechos laborales además de las desarrolladas en el presente trabajo, como pueden ser las personas que se autoemplean, los emprendedores, los dueños de micro y medianas empresas, entre otros casos.

Las organizaciones a veces buscan la forma de evitar dar las prestaciones y darles a los empleados estabilidad laboral, ya que para ellos representa un gasto que prefieren ahorrarse. Sin embargo, no consideran las implicaciones que conlleva pues como se mencionó en los resultados la satisfacción laboral y la renuncia psicológica están relacionados.

Lo anterior implica que, si las organizaciones y empresas toman en cuenta la percepción positiva de sus empleados hacia el trabajo promoverán el mantener o aumentar la satisfacción laboral y así disminuir la renuncia psicológica lo que para la organización representará ganancias económicas.

Con respecto a la pregunta de investigación de si influye la condición de trabajo (formal e informal) en la renuncia psicológica y la satisfacción en los trabajadores, se concluye que si influye y que hay diferencia estadísticamente significativa en la satisfacción laboral y renuncia psicológica entre personas con empleo formal e informal.

RECOMENDACIONES

La principal recomendación en cuanto al método sería que se debe ampliar la muestra, y segmentarla considerando la ocupación y la localidad, ya que ambos aspectos influyen en el contexto de los trabajadores y pueden ser variables. En segundo lugar, la aplicación de instrumentos con validez y confiabilidad diferentes a los que se usaron podría complementar los resultados de esta investigación. También sería conveniente aplicar de nuevo los mismos instrumentos en un contexto reciente, ya que en el momento de la aplicación había medidas sanitarias y una economía afectada por la pandemia de COVID-19.

Además, se recomienda seguir investigando los factores psicosociales desarrollados en este trabajo, pues se necesita mayor información respecto a su correlación ya que puede proporcionar herramientas a las organizaciones y a los trabajadores para mejorar las condiciones laborales.

REFERENCIAS

- Adams, J. S. (1963). "Toward an understanding of inequity". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, (5), 422-436.
- Aguilar-Barcelo, J., Barrón, A.C., Mungaray-Lagarda, A., Ocegueda-Hernández, J.M. (2009). *La empresa marginada*. Estudios Económicos de Baja California.
- Alderfer, C. P. (1969). "An empirical test of a new theory of human needs". *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Almodóvar, A., Galiana, L., Gómez-Cano, M., y Muñoz, M. (2013). *Análisis del mercado laboral, condiciones de trabajo y siniestralidad. Una perspectiva según la edad*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Arnold, J., Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (1991). *Work Psychology: Understanding human behaviour in the workplace*. Financial Times/Prentice Hall.
- Bargain, O., & Kwenda, P. (2010). *Is Informality Bad? Evidence from Brazil, Mexico and South Africa*. IZA DPN, 4711.
- Bravo, M.J., Peiró, J.M. y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción Laboral*. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo*, Vol. 2, (pp. 343-397). Madrid: Síntesis
- Brooke, P.P., y Price, J.L. (1989). *The Determinants of Employee Absenteeism: An Empirical Test of a Causal Model*, *Journal of Occupational Psychology*, 62, 1- 19.
- Chiavenato, I. (1995) *Manual de reengenharia: um guia para reinventar e humanizar a sua empresa com ajuda das pessoas*, São Paulo, Makron Book, p. 91.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículo 5. 1917 (México).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [CPEUM]. Artículo 123. 1917 (México).

- Crites, J. O. (1969). Vocational Psychology. The study of vocational behavior and development. Nueva York: McGraw-Hill.
- D. Stockol e I. Altman (eds), Handbook of Environmental Psychology (p.751-786). New York: Wiley.
- Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Barcelona, España.
- Davis, L. y Cherns, A. (1975). The quality of working life. Nueva York: The Free Press, McMillan Publishers.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/video/articulo-23-declaracion-universal-de-los-derechos-humanos>
- Dolan, S.L., Garcia, S., Cabezas, S., y Tzafir, S.S. (2008). Predictors of quality of work and poor health among primary health-care personnel in Catalonia. International Journal of Health Care Quality Assurance, 21(2), 203-218.
- Dolan, S.L., Saba, T., Jackson, S.E., y Schuler, R.S. (2007). Gestion des ressources humaines: Tendencias, enjeux et pratiques actualles (4th ed.), ERPI (Canada) and Pearson Education, Paris.
- Don Hellriegel, (2009). Comportamiento Organizacional. Cengage Learning
- Duro, A. (2013). Psicología de la calidad de vida laboral. Madrid: Pirámide.
- Elizur, D. y Shye, S. (1990). Quality of work life and its relation to quality of life. Applied Psychology: An International Review, 39(3), 275- 291.
- Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo (2015) “Empleo” en Serie de Estudios Económicos, Vol. 1, Agosto 2015. México DF: México ¿cómo vamos?
- Espejo, A. (2022) “Informalidad laboral en América Latina: propuesta metodológica para su identificación a nivel subnacional”, Documentos de Proyectos

(LC/TS.2022/6), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- Eurofound (2012). V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. Recuperado de <https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/ewcs>
- Gibson, J. (1996). Las organizaciones (8a ed.). Mc Graw Hill, Madrid
- González, P., Peiró, J.M. y Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), Tratado de Psicología del Trabajo (vol. 2, pp. 161-186). Madrid: Síntesis.
- Griffin, R. W. y T.S. Bateman (1986). Job satisfaction and organizational commitment. En C.L. Cooper e I. Robertson, eds. International Review Industrial and Organization Psychology (pp.157-188). Nueva York: John Wiley & Sons.
- Gruneberg y T. Wall (1979) Social Psychology and Organizational Behaviour. Chichester: Wiley.
- Hackman y Oldham. (1976) Organizational Behavior and Human Performance. Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. Vol 16.
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1967). The motivation to work. (2ª ed.). New York: Wiley.
- Hom, P.W. y Kinicki, A. (2001), Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 5, 975-987.
- Hosmer, L. & Kiewitz, C. (2005). Organizational Justice: A behavioral science concept with critical implications for business ethics and stakeholder theory. *Business Ethics Quarterly*, 15, 1, 67-91.
- Hoy, W.K., y Miskel, C.G. (1996). Educational Administration. Theory, research and practice. Nueva York: McGraw-Hill.

Huesca Reynoso, L. (2010). El empleo informal en la Frontera Norte de México y el caso de Chihuahua: expectativas de ocupación en la crisis. Julia H. ARAGÓN y Javier M. MORALES (coords.), *La economía mexicana regional en los albores del siglo XXI*, Universidad Autónoma de Chihuahua.

INEGI. (2021). ACTUALIZACIÓN DE LA MEDICIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL 2003-2020 PRELIMINAR. Comunicado de prensa núm 776/21 <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/pibmed/pibmed2020.pdf>

Jiménez, M. y Rivera, M.F. (2018). Trabajo informal: un estudio sobre los Factores que afectan la satisfacción laboral. [Tesis de licenciatura, Universidad de La Sabana]. Universidad de La Sabana.

Kalleberg, A.L.(1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review* 42 (febrero), 124-143.

Krauz, M.; Koslowsky, M.; & Eiser, A. (1998). Distal and proximal influences on turnover intentions and satisfaction: Support for a withdrawal progression theory. *Journal of Vocational Behavior*, 52: 59-71.

Kreitner, R y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.

La Carta de las Naciones Unidas, en su capítulo IX “Cooperación Internacional Económico y Social”, en el artículo 55. Disponible en:

<http://hrlibrary.umn.edu/instree/spanish/Schapter9.html>

Laczo, R. M. & Hanisch, K. A. (1999). An Examination of Behavioral Families of Organizational Withdrawal in Volunteer Workers and Paid Employees. *Human Resource Management Review*, Vol. 9, 4, 453-478.

Laczo, R:M. & Hanisch, K.A. (1999). An Examination of Behavioral Families of Orgaizational Withdrawal in Volunter Workes and Paid Employess. *Human Resource Management Review*, Vol. 9, 4, 452-478.

- Lara Lara, Jaime, & Plata Pérez, Leobardo Pedro. (2021). Satisfacción con la vida y condiciones de empleo en México. *Economía: teoría y práctica*, (55), 109-126. Epub 25 de octubre de 2021. <https://doi.org/10.24275/etypuam/ne/552021/lara>
- Lawler, E. E. and Porter, L. W. (1966). Predicting managers' pay and their satisfaction with their pay. *Personnel Psychology*, 19, 363- 373.
- Ley Federal del Trabajo de 1970. 1º de abril de 1970. DOF 01-04-1970.
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de 1976. Artículo 40. DOF 29-12-1976
- Littlewood, H. F. (2012). *Efecto Moderador de Abuso, Benevolencia y Afabilidad en el Modelo de Evitación del Trabajo* (Doctoral dissertation, Tesis doctoral, Universidad de las Américas).
- Littlewood, H. F. (2020). La paradoja del Compromiso. *Investigación administrativa*, 49(126).
- Littlewood, H. F. . (2016). De cuerpo presente: Un estudio de evitación del trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 26(1), 22-33.
- Littlewood, H. F., & Rojas, L. E. (2016). Renuncia Psicológica en 17 organizaciones. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 128-147.
- Littlewood, H.F. (2008). Evasión del trabajo, satisfacción en el trabajo y bienestar emocional en médicos: potenciales consecuencias de la percepción de justicia organizacional. *Gestión Pública y Empresarial (U. de G.)*. 11, 81- 106.
- Loayza, N., & Sugawara, N. (2009). El sector informal en México. Hechos y explicaciones fundamentales. *El trimestre económico*, 76(304), 887-920.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En: Dunnette, M. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand Mc. Nally.

- Locke, E.A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 1, 1297-1343
- López, E. (1999) Evaluación de la percepción ambiental, la satisfacción laboral y el desgaste emocional del personal de un centro de atención a la salud. Tesis de Licenciatura, UNAM
- March, J.G. & Simon, H.A. (1958) Organizations. Wiley, New York.
- Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation". Psychological Review, 50., 370-396.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 2, 237-240.
- Mowday, R.T. , Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982). Employee-Organizational linkages: The psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. & Steers, R.M. (1982) Employee-Organizational linkages: The psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. Academic Press.
- Mullarkey, S., Wall, T., Warr, P., Clegg, C., y Stride, C. (1999). Measures of job satisfaction, mental health and job-related well-being. Sheffield: Institute of Work Psychology.
- OECD (2019), Educación superior en México: Resultados y relevancia para el mercado laboral, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a93ed2b7-es>.
- Peiró, JM. (1986). Psicología de la Organización. Madrid; UNED.
- Price, J.L., y Mueller, C.W. (1986). Absenteeism and turnover among hospital employees. Greenwich: Jail Press Inc.
- Quarstein, V.A., McAfee, R.B. y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42.

- Robbins, S. y Judge, T. (2013) Comportamiento organizacional. Decimoquinta edición México, Pearson
- Rosenbluth, G. (1994). Informalidad y pobreza en América Latina. *Revista de la CEPAL*.
- Rosse, J. G. & Hulin, C. L. (1985). Adaptation to work: An analysis of employee health, withdrawal, and change. *Organizational Behavior and*
- Saarela, K. (2006). Trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres: exposición y efectos diferenciales. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).
- Salessi, S. (2022). Capital psicológico, satisfacción laboral y compromiso organizacional en tiempos de COVID-19: Un estudio con personas docentes argentinas. *Revista Puertorriqueña De Psicología*, 33(2), 244–257. <https://doi.org/10.55611/reps.3302.04>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.
- Sheridan, J. (1985). A catastrophe model of employee withdrawal leading to low job performance, high absenteeism, and job turnover during the first year of employment. *Academy of Management Journal*, 28, 88-109
- Smith, P.C., L.M. Kendall y C.L. Huling. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- Vallejo-Martín, M. (2018). CALIDAD DEL EMPLEO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMIGRANTES ESPAÑOLES EN PAÍSES EUROPEOS. *Papeles del Psicólogo - Psychologist Papers*, 39(1).
<https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2853>
- Vega, M. M. Ch., Martín, M.J. y Núñez, A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas (Biblioteca Comillas: Economía N° 2).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Walton, R.E. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*.

Worrall, L. y Cooper, C. L. (2006). The quality of working life: a survey of managers' health. Chartered Management Institute research Report. CMI: London.

Escala de satisfacción laboral

ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

A continuación encontrará una serie de afirmaciones que reflejan situaciones o sentimientos relacionados con el trabajo que ud. desempeña, así como de situaciones organizacionales de la Institución en donde labora. Por lo que le solicitamos conteste marcando con una "X" la respuesta que mejor refleje su opinión tratando de ser lo más sincero posible.

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
2. Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo.	5	4	3	2	1
3. Trabajo a gusto con mi jefe porque es amigable.	5	4	3	2	1
4. En mi trabajo existen oportunidades de promoción.	5	4	3	2	1
5. Estoy satisfecho con los ingresos que gano en este trabajo.	5	4	3	2	1
6. A mis compañeros de trabajo les disgustan los cambios organizacionales.	5	4	3	2	1
7. Mi trabajo es interesante.	5	4	3	2	1
8. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables.	5	4	3	2	1
9. Mi jefe conoce el trabajo que debe realizarse (objetivos, tareas, desempeño, etc.).	5	4	3	2	1
10. El sistema de promociones es justo.	5	4	3	2	1
11. Las prestaciones que recibo en este trabajo son adecuadas.	5	4	3	2	1

	Completamente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Desacuerdo	Completamente en desacuerdo
12. El trabajo que desempeño es rutinario.	5	4	3	2	1
13. Mis compañeros son aburridos.	5	4	3	2	1
14. Me gusta la forma como mi jefe supervisa mis actividades diarias.	5	4	3	2	1
15. Los ascensos en mi trabajo van en relación al rendimiento y calidad en el trabajo.	5	4	3	2	1
16. Mi trabajo es agradable.	5	4	3	2	1
17. Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
18. Mi jefe se interesa por mi bienestar.	5	4	3	2	1
19. Mi trabajo es aburrido.	5	4	3	2	1
20. Mis compañeros de trabajo se interesan por mí.	5	4	3	2	1
21. Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo.	5	4	3	2	1
22. El trabajo que desempeño es el que siempre quise tener.	5	4	3	2	1
23. Mi jefe me ayuda a realizar bien mi trabajo.	5	4	3	2	1
24. Mi jefe es bien organizado.	5	4	3	2	1
25. Estoy satisfecho con las oportunidades de formación que me ofrece este trabajo.	5	4	3	2	1
26. A mis compañeros de trabajo les disgustan los cambios físicos (Lugar, diseño, decoración, etc.).	5	4	3	2	1

ANEXO 2

Reactivos de Renuncia Psicológica.

La calidad de mi trabajo es baja.

Con tal de no trabajar, a veces finjo estar enfermo(a).

Es frecuente que yo llegue tarde o me salga antes de la hora de salida.

Yo pongo poco esfuerzo en mi trabajo.

Es común que yo evite trabajar mucho.

Yo abuso del teléfono o computadora para entretenerme.

Es normal que yo prefiera hacer otra cosa que trabajar.

Es frecuente que yo falte injustificadamente.

Yo voy a durar poco tiempo trabajando para la empresa.

ANEXO 3

Satisfacción laboral y renuncia psicológica

El empleo es una esfera de nuestra vida que influye en otros aspectos como la salud. Por lo cual, debemos conocer más al respecto de los factores que afectan el buen desarrollo en el trabajo, por tanto, el propósito del siguiente cuestionario es recabar información para la comprensión de dos de estas variables.

Los datos recabados serán utilizados con fines académicos, cuyo manejo será de forma anónima y confidencial. Tiene una duración aproximada de 30 minutos.

Su participación será estrictamente voluntaria y podrá suspenderla en cualquier momento, si así lo desea.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Cuántos años tienes? *

2. ¿Cómo te identificas? *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre
- Otro

3. ¿Cuántos años llevas trabajando? *

4. ¿Cuál es tu nivel escolar? (concluido) *

Marca solo un óvalo.

- Ninguno
- Primaria
- Secundaria
- Preparatoria
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado
- Postdoctorado

5. ¿Cuál es tu situación laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Empleo de medio tiempo
- Empleo de tiempo completo
- Trabajador por cuenta propia

6. ¿Tu empleo es formal o informal? Es formal si cuentas con contrato escrito o verbal y prestaciones mínimas o superiores a las de la Ley *Marca solo un óvalo.* *

Formal

Informal

7. A continuación hay una serie de afirmaciones que expresan sentimientos o situaciones relacionadas a tu trabajo. Por favor selecciona para cada una un número del 1 al 5 la que refleje mejor tu opinión. (1) Totalmente desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Me siento satisfecho con el trabajo que realizo

Mis compañeros me ayudan a realizar mi trabajo

Trabajo a gusto con mi jefe porque es amigable

En mi trabajo existen oportunidades de promoción

Estoy satisfecho con los ingresos que gano en este trabajo

A mis compañeros les disgustan los cambios organizacionales

Mi trabajo es interesante

Las relaciones con mis compañeros de trabajo son agradables

Mi jefe reconoce el trabajo que debe realizarse (objetivos, tareas, desempeño, etc)

El sistema de promociones es justo

Las prestaciones que recibo en este trabajo son adecuadas

El trabajo que desempeñó es rutinario

Mis compañeros son aburridos

Me gusta la forma como mi jefe supervisa en mis actividades diarias

Los ascensos en mi trabajo van en relación al rendimiento y calidad de trabajo

Mi trabajo es agradable

Mis compañeros de trabajo reconocen el trabajo que realizo

Mi jefe se interesa por mi bienestar

Mi trabajo es aburrido

Mis compañeros de trabajo se interesan por mí

Las relaciones con mi jefe hacen más grato mi trabajo

El trabajo que desempeño es el que siempre quise tener

Mi jefe me ayuda a realizar bien mi trabajo

Mi jefe es bien organizado

Estoy satisfecho con las oportunidades de formación que ofrece este trabajo

A mis compañeros de trabajo les disgustan los cambios físicos (lugar, diseño, decoración, etc)

8. A continuación hay una serie de afirmaciones que expresan sentimientos o situaciones relacionadas a tu trabajo. Por favor selecciona para cada una un número del 1 al 5 la que refleje mejor tu opinión. (1) Totalmente desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

La calidad de mi trabajo es baja.

Con tal de no trabajar, a veces finjo estar enfermo(a).

Es frecuente que yo llegue tarde o me salga antes de la hora de salida.

Yo pongo poco esfuerzo en mi trabajo.

Es común que yo evite trabajar mucho.

Yo abuso del teléfono o computadora para entretenerme.

Es normal que yo prefiera hacer otra cosa que trabajar.

Es frecuente que yo falte injustificadamente.

Yo voy a durar poco tiempo trabajando para la empresa.