Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado

Factores de intención de afiliación sindical y su influencia en el compromiso y desempeño laboral individual

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas

AUTOR

Felipe Eduardo YONG CHUNG

ASESOR

Dra. Rosa María FUCHS ANGELES

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Yong, F. (2025). *Factores de intención de afiliación sindical y su influencia en el compromiso y desempeño laboral individual*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Felipe Eduardo Yong Chung
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06777445
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6495-6197
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Rosa María Fuchs Angeles
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07759343
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7650-7508
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Emilio Javier Rojas Villanueva
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10003595
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Juan Victoriano Castillo Maza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07196790
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Juan Alfredo Velásquez Vásquez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08834681
Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Estratégica

Grupo de investigación	IIDATA Tecnologías de la Información Aplicados a la Ciencia de los Datos "INFORMATION TEGHNOLOGIES IN DATA SCIENCE"
Agencia de financiamiento	Propio
Ubicación geográfica de la investigación	Lima, Ciudad Universitaria Longitud "15085
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2023
URL de disciplinas OCDE	*2.02.04 - Negocios, Administración* *http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04*

ACTA DE SUSTENTACIÓN Nº 0056-UPG-FCA-2025
PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la Ciudad Universitaria, a los dieciocho días del mes de agosto del año dos mil veinticinco, siendo las nueve horas, en el aula 406 de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, ***PRESIDIDO*** *por el* ***DR. EMILIO JAVIER ROJAS VILLANUEVA (PRESIDENTE),*** *e integrado por los miembros:* ***DRA. ROSA MARÍA FUCHS ANGELES (Asesora), DR. JUAN VICTORIANO CASTILLO MAZA (Jurado), DR. JUAN ALFREDO VELÁSQUEZ VÁSQUEZ (Jurado);*** *el postulante al Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, don* ***FELIPE EDUARDO YONG CHUNG,*** *procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada:* ***"FACTORES DE INTENCIÓN DE AFILIACIÓN SINDICAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO Y DESEMPEÑO LABORAL INDIVIDUAL",*** *con el propósito de optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas.*

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el ***ARTÍCULO 69°*** *del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:*

DIECINUEVE (19) – EXCELENTE

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas OTORGAR *el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, a don* ***FELIPE EDUARDO YONG CHUNG.*** *Se extiende la presente Acta siendo las* 10.00 AM *se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.*

DR. EMILIO JAVIER ROJAS VILLANUEVA
PRESIDENTE

DRA. ROSA MARÍA FUCHS ANGELES
ASESORA

DR. JUAN VICTORIANO CASTILLO MAZA
JURADO

DR. JUAN ALFREDO VELÁSQUEZ VÁSQUEZ
JURADO

Escaneado con CamScanner

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Rosa María Fuchs Angeles** en mi condición de asesora acreditado con el Dictamen N° 000682-2024-UPG-VDIP-FCA/UNMSM de la tesis, cuyo título es **"Factores de Intención de Afiliación Sindical y su Influencia en el Compromiso y Desempeño Laboral Individual"**, presentado por el Magister **Felipe Eduardo Yong Chung,** para optar el grado académico de **Doctor** en **Ciencias Administrativas**.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 7 % de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado de Doctor en Ciencias Administrativas.

Lima, 18 de agosto de 2025

Firma del Asesor: _____

Nombres y Apellidos de la asesora: Rosa María Fuchs Angeles

DNI: 07759343

Escaneado con CamScanner

DEDICATORIA Y AGRADECIMIENTO

Esta tesis está dedicada a mi familia, mi esposa Patricia, mis hijos Nicolás y Daniela, por su apoyo incondicional y por ser la inspiración para seguir adelante en la vida.

A todos los maestros del doctorado de la Facultad de Ciencias Administrativas, sin cuya ayuda y devoción por la enseñanza, este trabajo no habría sido posible. En especial a la Dra. Rosa María Fuchs Angeles quien gentilmente aceptó ser mi asesora de tesis y por su alto grado de compromiso y cuidado en cada detalle.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN 1
1.1. Situación problemática 1
1.2. Formulación del problema 15
1.2.1. Problema general 15
1.2.2. Problemas específicos 16
1.3. Justificación teórica de la investigación 17
1.4. Justificación práctica de la investigación 21
1.5. Objetivos de la investigación 25
1.5.1. Objetivo general 26
1.5.2. Objetivos específicos 26
1.6. Hipótesis 28
1.6.1. Hipótesis general 29
1.6.2. Hipótesis específicas 29
CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO 33
2.1. Marco filosófico 33
2.2. Antecedentes de investigación 41
2.2.1. Afiliación sindical 42
2.2.2. Compromiso laboral 46
2.2.3. Desempeño laboral 50
2.3. Bases teóricas 54
2.3.1. Teorías generales 55
2.3.2. Sindicatos e intención de afiliación sindical 64
2.3.3. Compromiso laboral 76
2.3.4. Desempeño laboral individual 86

2.3.5. Construcción del modelo teórico de estudio fundamentado en las hipótesis..... 96
2.3.6. Trabajadores de Lima Metropolitana con formación universitaria98
2.3.7. Surgimiento de los sindicatos en el Mundo y en el Perú..... 99
2.3.8. Marco legal de los sindicatos en el Perú..... 102
2.4. Glosario de términos básicos 105
2.4.1. Compromiso laboral..... 106
2.4.2. Desempeño laboral..... 106
2.4.3. Organización sindical..... 107
2.4.4. Dignidad humana..... 107
2.4.5. Balance trabajo – vida 108
2.4.6. Capital psicológico 108
2.4.7. Premios e incentivos..... 109
2.4.8. Estrés ocupacional..... 109
2.4.9. Compromiso afectivo 110
2.4.10. Compromiso normativo..... 110
2.4.11. Compromiso por continuidad 110
2.4.12. Desempeño orientado a las tareas 111
2.4.13. Desempeño contextual 111
2.4.14. Desempeño contraproducente..... 112
2.4.15. Afiliación sindical..... 112
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA 120
3.1. Tipo y diseño de investigación 120
3.2. Población de estudio 124
3.3. Tamaño de la muestra..... 126
3.4. Técnica de recolección de datos 130
3.4.1. Instrumento piloto de recolección de datos..... 130

3.4.2. Validación de contenido por juicio de expertos 134
3.4.3. Análisis de Alfa de Cronbach y análisis factorial de la prueba piloto 139
3.4.4. Diseño final del instrumento 142
3.4.5. Técnica para el análisis de datos 144
3.5. Ética en la Investigación 145
CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 147
4.1. Análisis, interpretación y explicación 147
4.1.1. Análisis de confiabilidad 147
4.1.2. Pruebas de normalidad 148
4.2. Resultados descriptivos 149
4.2.1. Análisis descriptivo de las variables demográficas 149
4.2.2. Análisis descriptivo de la variable capital psicológico 154
4.2.3. Análisis descriptivo de la variable estrés 163
4.2.4. Análisis descriptivo de la variable premios e incentivos 170
4.2.5. Análisis descriptivo de la variable balance trabajo-vida 179
4.2.6. Análisis descriptivo de la variable intención de afiliación sindical 188
4.2.7. Análisis descriptivo de la variable compromiso laboral individual 197
4.2.8. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral individual 204
4.2.9. Análisis del modelo de ecuaciones estructurales – Análisis factorial exploratorio (AFE) 211
4.2.10. Análisis del modelo de ecuaciones estructurales - Análisis factorial confirmatorio (CFA) 214
4.2.11. Prueba del modelo relacional de ecuaciones estructurales – Path Analysis 223
4.2.12. Prueba de invarianza factorial 229

4.3. Pruebas de Hipótesis 231

4.4. Presentación y discusión de los resultados 236

4.4.1. H.E.1: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el compromiso laboral 236

4.4.2. H.E.2: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el desempeño laboral 237

4.4.3. H.E.3: El estrés laboral en la empresa motiva la intención de afiliación sindical de los trabajadores 239

4.4.4. H.E.4: Los premios e incentivos proporcionados libremente por la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores. 240

4.4.5. H.E.5: El balance trabajo-vida en la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores 241

4.4.6. H.E.6: El capital psicológico de los trabajadores afecta negativamente la intención de afiliación sindical 242

4.4.7. H.E.7: El estrés laboral influye negativamente en el capital psicológico de los trabajadores 244

4.4.8. H.E.8: Los premios e incentivos influyen positivamente en el capital psicológico 245

4.4.9. H.E.9: El balance trabajo-vida influye positivamente en el capital psicológico 246

4.4.10. H.E.10: Los premios e incentivos laborales incrementan el compromiso laboral de los trabajadores 247

4.4.11. H.E.11: El capital psicológico impacta positivamente en el compromiso laboral individual de los trabajadores 249

4.4.12. H.E.12: El balance trabajo-vida incrementa positivamente el compromiso laboral de los trabajadores 250

4.4.13. H.E.13: El estrés laboral disminuye el compromiso laboral de los trabajadores 251

4.4.14. H.E.14: Los premios e incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral individual de los trabajadores 252

4.4.15. H.E.15: El capital psicológico de los trabajadores influye positivamente en el desempeño laboral individual..... 253

4.4.16. H.E.16: El balance trabajo-vida impacta positivamente en el desempeño laboral individual de los trabajadores 255

4.4.17. H.E.17: El estrés laboral tienen una influencia negativa en el desempeño laboral individual 257

CAPÍTULO 5: APORTE DE LA INVESTIGACIÓN 258

5.1. Propuesta de solución del problema 258

5.1.1. Modelo de gestión del compromiso y el desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria 258

5.1.2. Estrategias generales del modelo de gestión del compromiso y desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria. 260

5.1.3. Tácticas del modelo de gestión del compromiso y desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria. 261

5.1.4. Planes de gestión del compromiso y del desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria. 265

5.2. Beneficios que aporta la solución propuesta 266

CONCLUSIONES 268

RECOMENDACIONES.....277

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....279

ANEXOS.....313

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Elementos de la justificación teórica del estudio.....21

Tabla 2. Justificación práctica de la investigación 24

Tabla 3. Matriz de consistencia 114

Tabla 4. Lima Metropolitana: Población según zonas (en miles de personas). 128

Tabla 5. Cálculo de la distribución de la muestra de los sujetos de análisis. 129

Tabla 6. Items del instrumento por constructo 131

Tabla 7. Parámetros de validez de los instrumentos de referencia. 133

Tabla 8. Relación de expertos para la validez de contenido de la encuesta. 135

Tabla 9. Detalle de los coeficientes de la V de Aiken por pregunta. 136

Tabla 10. Detalle de Coeficiente de V de Aiken.....137

Tabla 11. Análisis de Alfa de Cronbach 139

Tabla 12. Análisis Factorial: Cargas Rotadas (rotación Varimax). 140

Tabla 13. Análisis Factorial: Cargas Rotadas (rotación Varimax). 141

Tabla 14. Diseño final del instrumento. Matriz de operacionalización de las variables. 142

Tabla 15. Distribución de la muestra por género. 150

Tabla 16. Distribución de la muestra por grupos etarios.....151

Tabla 17. Distribución de la muestra por grupos etarios solo mujeres.....151

Tabla 18. Distribución de la muestra por grupos etarios solo hombres. 151

Tabla 19. Distribución de la muestra por sector geográfico. 152

Tabla 20. Distribución de la muestra por número de trabajadores en la empresa. 153

Tabla 21. Distribución de la muestra por afiliación sindical.....153

Tabla 22. Estadísticos descriptivos de los indicadores de Capital Psicológico. 154

Tabla 23. Estadísticos descriptivos de CP1 “El trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral”. 155

Tabla 24. Tabla de frecuencia de CP1 “El trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral”. 155

Tabla 25. Estadísticos descriptivos de CP2 “El trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral”..... 157

Tabla 26. Tabla de frecuencia de CP2 “El trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral”. 157

Tabla 27. Estadísticos descriptivos de CP3 “El trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral”. 159

Tabla 28. Tabla de frecuencia de CP3 “El trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral”. 159

Tabla 29. Estadísticos descriptivos de CP4 “El trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral”. 161

Tabla 30. Tabla de frecuencia de CP4“El trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral”. 161

Tabla 31. Estadísticos descriptivos de la variable Estrés. 163

Tabla 32. Estadísticos descriptivos de ST1 “No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo”. 164

Tabla 33. Tabla de frecuencia de ST1 “No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo”. 164

Tabla 34. Estadísticos descriptivos de ST2 “Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho”. 166

Tabla 35. Tabla de frecuencia de ST2 “Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho”. 166

Tabla 36. Estadísticos descriptivos de ST3 “Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo”. 168

Tabla 37. Tabla de frecuencia de ST3 “Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo”. 168

Tabla 38. Estadísticos descriptivos de la variable Premios e Incentivos. ...170

Tabla 39. Estadísticos descriptivos de PI1 “Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa”. 171

Tabla 40. Tabla de frecuencia de PI1 “Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa”. 171

Tabla 41. Estadísticos descriptivos de PI2 “Mi empresa tiene salarios competitivos comparados con los de otras empresas del sector”..... 173

Tabla 42. Tabla de frecuencia de PI2 “Mi empresa tiene salarios competitivos comparados con los de otras empresas del sector”.....173

Tabla 43. Estadísticos descriptivos de PI3 “Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados”. 175

Tabla 44. Tabla de frecuencia de PI3 “Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados”. 175

Tabla 45. Estadísticos descriptivos de PI4 “Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos”..... 177

Tabla 46. Tabla de frecuencia de PI4 “Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos”..... 177

Tabla 47. Estadísticos descriptivos de la variable Balance Trabajo-Vida. ..179

Tabla 48. Estadísticos descriptivos de PBTV1 “Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal”. 180

Tabla 49. Tabla de frecuencia de PBTV1 “Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal”. 180

Tabla 50. Estadísticos descriptivos de PBTV2 “Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo”. 182

Tabla 51. Tabla de frecuencia de PBTV2 “Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo”.....182

Tabla 52. Estadísticos descriptivos de PBTV3 “Las políticas de la empresa que apoyan el balance trabajo – vida son importantes”..... 184

Tabla 53. Tabla de frecuencia de PBTV3 “Las políticas de la empresa que apoyan el balance trabajo – vida son importantes”..... 184

Tabla 54. Estadísticos descriptivos de PBTV4 “Con una política de flexibilidad laboral que promueve el balance trabajo – vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa”..... 186

Tabla 55. Tabla de frecuencia de PBTV4 “Con una política de flexibilidad laboral que promueve el balance trabajo – vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa”..... 186

Tabla 56. Estadísticos descriptivos de la variable Intención de Afiliación Sindical. 188

Tabla 57. Estadísticos descriptivos de INTAS1 “Tengo la intención de unirme a un sindicato”. 189

Tabla 58. Tabla de frecuencia de INTAS1 “Tengo la intención de unirme a un sindicato”. 189

Tabla 59. Estadísticos descriptivos de INTAS2 “Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato”..... 191

Tabla 60. Tabla de frecuencia de INTAS2 “Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato”..... 191

Tabla 61. Estadísticos descriptivos de INTAS3 “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”..... 193

Tabla 62. Tabla de frecuencia de INTAS3 “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”..... 193

Tabla 63. Estadísticos descriptivos de INTAS4 “Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia”..... 195

Tabla 64. Tabla de frecuencia de INTAS4 “Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia”..... 195

Tabla 65. Estadísticos descriptivos de los indicadores de la variable Compromiso Laboral..... 197

Tabla 66. Estadísticos descriptivos de COMP1 “Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios”..... 198

Tabla 67. Tabla de frecuencia de COMP1 “Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios”..... 198

Tabla 68. Estadísticos descriptivos de COMP2 “Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización”..... 200

Tabla 69. Tabla de frecuencia de COMP2 “Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización”..... 200

Tabla 70. Estadísticos descriptivos de COMP4” La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización”. 202

Tabla 71. Tabla de frecuencia de COMP4” La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización”..... 202

Tabla 72. Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Laboral. 204

Tabla 73. Estadísticos descriptivos de DESP2” El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades”..... 205

Tabla 74. Tabla de frecuencia de DESP2” El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades”..... 205

Tabla 75. Estadísticos descriptivos de DESP3” El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales”. 207

Tabla 76. Tabla de frecuencia de DESP3” El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales”. 207

Tabla 77. Estadísticos descriptivos de DESP4” El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales”..... 209

Tabla 78. Tabla de frecuencia de DESP4” El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales”..... 209

Tabla 82. Validez convergente y consistencia interna. 216

Tabla 83. Cargas estandarizadas por indicador por constructo. 217

Tabla 84. Validez discriminante prueba de Fornell y Larcker. 218

Tabla 85. Validez discriminante prueba de HTMT. 219

Tabla 86. Ajuste del modelo. 221

Tabla 87. Estadística descriptiva de la normalidad. 222

Tabla 88. Estadística descriptiva de la normalidad. 222

Tabla 89. Validez convergente y consistencia interna. 226

Tabla 90. Cargas estandarizadas por indicador por constructo. 226

Tabla 91. Validez discriminante del modelo relacional, prueba de HTMT. .228

Tabla 92. Ajuste del modelo de estructura. 228

Tabla 93. Análisis de Invarianza Composicional (paso 2 de análisis MICOM). 230

Tabla 94. Resultados de las pruebas de hipótesis mujeres y hombres en SMART PLS 4.0. Bootstraping 5000. 232

Tabla 95. Cargas factoriales de los indicadores por género. 233

Tabla 96. Análisis relacional de los constructos con bootstraping de 5000 submuestras (efecto total). 234

Tabla 97. Análisis relacional de los constructos con bootstraping de 5000 submuestras (efectos indirectos). 234

Tabla 98. Impacto de los factores del compromiso y el desempeño laboral según el género. 260

Tabla 99. Tácticas para la gestión del compromiso y el desempeño laboral en trabajadores de género masculino. 262

Tabla 100. Tácticas para la gestión del compromiso y el desempeño laboral en trabajadores de género femenino. 263

Tabla 101. Tácticas para la gestión del compromiso y del desempeño laboral en trabajadores de género femenino. 265

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Promedio de días no trabajados debido a huelgas por cada 1000 empleados. 7

Figura 2. Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos. . ..8

Figura 3. Horas hombre perdidas al año debido a huelgas en el Perú…..…..9

Figura 4. Porcentaje de huelgas por sector. 10

Figura 5. Modelo teórico del estudio.. 32

Figura 6. Constructos de la intención de afiliación sindical de Zientara et al. (2023). 73

Figura 7. Constructos del compromiso laboral de Khan et al. (2021). 80

Figura 8. Constructos del compromiso laboral de Triguero-Sanchez et al. (2021). 81

Figura 9. Modelo de investigación propuesto para el estudio. 97

Figura 10. Registro de organizaciones sindicales. 102

Figura 11. Registro de organizaciones sindicales..…..104

Figura 12. Tamaño de muestra para prueba piloto. 140

Figura 13. Histograma de frecuencia CP1. 156

Figura 14. Histograma de frecuencia CP2. 158

Figura 15. Histograma de frecuencia CP3. 160

Figura 16. Histograma de frecuencia CP4. 162

Figura 17. Histograma de frecuencia ST1. 165

Figura 18. Histograma de frecuencia ST2. 167

Figura 19. Histograma de frecuencia ST3. 169

Figura 20. Histograma de frecuencia PI1.....172

Figura 21. Histograma de frecuencia PI2.....174

Figura 22. Histograma de frecuencia PI3.....176

Figura 23. Histograma de frecuencia PI4.....178

Figura 24. Histograma de frecuencia PBVT1.....181
Figura 25. Histograma de frecuencia PBVT2.....183
Figura 26. Histograma de frecuencia PBVT3.....185
Figura 27. Histograma de frecuencia PBVT4.....187
Figura 28. Histograma de frecuencia INTAS1. 190
Figura 29. Histograma de frecuencia INTAS2. 192
Figura 30. Histograma de frecuencia INTAS3. 194
Figura 31. Histograma de frecuencia INTAS4. 196
Figura 32. Histograma de frecuencia COMP1. 199
Figura 33. Histograma de frecuencia COMP2. 201
Figura 34. Histograma de frecuencia COMP4. 203
Figura 35. Histograma de frecuencia DESP2. 206
Figura 36. Histograma de frecuencia DESP3. 208
Figura 37. Histograma de frecuencia DESP4. 210
Figura 38. Modelo de estudio de ecuación estructural.....215
Figura 39. Modelo de estudio de ecuación estructural.....216
Figura 40. Modelo relacional de estudio de ecuación estructural. 224
Figura 41. Modelo relacional de estudio de ecuación estructural. 225
Figura 42. Proceso jerárquico de análisis de la invarianza por el método MICOM. 231

RESUMEN

Este estudio es sobre la influencia de los factores de la intención de afiliación sindical en el compromiso y desempeño de los trabajadores con formación universitaria. De la revisión de la literatura se puede encontrar que las posturas de los autores, sobre el tema señalado, son diversas y controversiales: unos destacan consecuencias positivas en el clima laboral, en la salud mental de los trabajadores y en el mejor uso de las competencias, mientras otros destacan los efectos negativos como la disminución de la inversión en capital de trabajo y la pérdida de productividad. Así, el objetivo de esta investigación es determinar la influencia de los determinantes que influyen en la intención de afiliación sindical en el compromiso y el desempeño de los trabajadores, con formación universitaria, en Lima Metropolitana 2024. Para ello se realiza un estudio causal, de diseño no experimental, transeccional y de naturaleza aplicada de las dimensiones: estrés ocupacional, capital psicológico, balance trabajo – vida, premios e incentivos y su influencia sobre la intención de afiliación sindical, el compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores, empleando la herramienta del modelado de ecuaciones estructurales por covarianzas a través de los softwares SMART PLS 4.0. y AMOS 26. Los resultados demuestran que el factor principal de la intención de afiliación sindical es el estrés, asimismo que el compromiso laboral es principalmente influenciado por los premios e incentivos, pero también por el balance trabajo – vida y por la misma intención de afiliación sindical, por su parte, el desempeño laboral tiene como principales factores al balance trabajo – vida y al capital psicológico. Se encontró evidencia de una influencia positiva débil pero significativa de la intención de afiliación sindical en el desempeño laboral.

Palabras clave: Compromiso laboral, Desempeño laboral, Ecuaciones estructurales por covarianzas, Factores de intención de afiliación sindical.

ABSTRACT

The topic of this research is the impact of the factors of the intention to join a union on the commitment and work performance of workers with university training. From the review of the literature, it can be found that the authors' positions on the topic are diverse and controversial: Some highlight positive consequences in the work environment, in the mental health of workers and in the better use of skills, while others highlight negative consequences such as the decrease in investment in working capital and the loss of productivity. The main goal of this research is to demonstrate the impact of the factors of the intention to join a union on the commitment and performance of workers, with university training, in Metropolitan Lima 2024. For this, an explicative scope study, with a non-experimental and transactional design, is carried out on how the dimensions: Psychological capital, stress, policies to promote work-life balance, and rewards and incentives influence the intention to join unions, work commitment, and workers' performance, using the tool of structural equation modeling by covariances through of SMART PLS 4.0 and AMOS 26 software. The results of the study show that the main factor in the intention to join a union is stress, and that work commitment is mainly influenced by rewards and incentives, followed by policies to promote work-life balance and finally by the same intention to join a union, meanwhile job performance is mainly influenced by psychological capital, and work-life balance. Finally, a weak positive and significative relationship was found between the intention to join a union and job performance.

Palabras clave: Intention to join a union´s factors, Job commitment, Job performance, Structural equations modeling by covariances.

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

Esta investigación sobre los trabajadores profesionales de Lima -Perú, busca determinar la influencia de los factores de intención de afiliación sindical en el compromiso laboral y el desempeño laboral. Así, para iniciar con este documento se tiene el presente capítulo de la introducción, el cual se divide en cinco apartados: a) la situación problemática, b) las preguntas de investigación, c) la justificación, d) los objetivos y e) las hipótesis.

1.1. Situación problemática

Para Hernández et al. (2014) cualquiera sea la investigación, esta debe tener causas suficientes para justificar llevarla a cabo. Esta investigación es sobre la influencia de los factores de la intención de afiliación sindical en el desempeño y el compromiso laboral de los trabajadores con formación universitaria, el tema es relevante hoy en día, debido al incremento de la presión (que ejerce la sociedad) por tener empresas socialmente responsables, lo cual está muy relacionado con contar con una buena relación empresa y trabajadores. A lo largo de la literatura científica, se encuentra una amplia investigación sobre la gestión sindical y su influencia sobre el performance de las empresas, en esta revisión se puede encontrar que las posturas de los autores son diversas y controversiales. Pero antes de iniciar con esta revisión de la literatura

científica se presentan algunos planteamientos de actualidad sobre el tema en estudio, a partir de instituciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Para el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Parlamento Europeo.

Según la OIT (2023), en su reporte sobre el Diálogo Social 2022, las organizaciones sindicales registran alrededor de 251 millones de afiliados a nivel mundial, lo que las hace uno de los tipos de organización de afiliación voluntaria más grande del mundo. Según el mismo reporte, lo anterior ha sido posible gracias a cambios efectuados en los mismos estatutos de los sindicatos, para posibilitar incluir a trabajadores informales o a aquellos independientes que buscan tener una representación, la inclusión de estos trabajadores ha significado un crecimiento de afiliación sindical de 3.6% en los últimos 10 años. Sin embargo, la tasa de densidad sindical no ha crecido al mismo ritmo que la afiliación, por el contrario, en la actualidad la tasa de afiliación sindical es menor que hace 10 años.

La Trade Union Advisory Comitee (TUAC, 2023) en su informe para la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE) describe que un trabajo inestable incrementa la fatiga y afecta negativamente la salud mental del trabajador, además de generar depresión y agotamiento. Por el contrario, la OCDE también señala que un trabajo con condiciones adecuadas promueve la satisfacción con la vida y con los ingresos percibidos, es por ello que la OCDE recomienda reducir las largas jornadas laborales (aquellas de más de 49 horas semanales), reducir la inseguridad laboral y mejorar las relaciones entre trabajadores y directores de las empresas. Es por lo anterior, que la Trade Union Advisory Comitee, recomienda reducir las tensiones entre los trabajadores y los directores de las empresas, pues ello conllevaría al bienestar general, así los gobiernos deben promover mecanismos que faciliten el diálogo entre los sindicatos y las empresas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores (TUAC, 2023).

La OMS (2024), señala que los entornos laborales con discriminación, inseguridad, sobrecarga de trabajo y control insuficiente impactan negativamente en la salud mental de los trabajadores, causándoles depresión, ansiedad y reducción de su desempeño. Por el contrario la misma organización, explica que los entornos laborales sanos y seguros, reducen la tensión y mejoran el desempeño laboral. De ahío que la OMS propone tanto a los gobiernos, como a los empresarios y a los representantes de los trabajadores adoptar medidas que promuevan la salud mental dentro del entorno laboral, medidas como la implementación de modalidades de trabajo flexible y mecanismos de gestión contra el acoso y la violencia laboral. Lo anterior ayudaría a mejora el desempeño y el compromiso laboral de los trabajadores, reduciendo los días perdidos de trabajo.

Finalmente, para terminar con este preámbulo internacional se tiene al Parlamento Europeo (2024), que resalta la gestión recurrente de parte de la Unión Europea (UE) por mejorar las condiciones de los trabajadores. Por lo cual busca el establecimiento de normas claras como la jornada laboral máxima de 48 horas semanales, vacaciones de 4 semanas al año, períodos de prueba que no deben exceder los 6 meses y capacitación gratuita obligatoria, entre otras normas. También para el Parlamento Europeo es necesario promover las negociaciones colectivas con los sindicatos a fin de proteger los derechos de los trabajadores, pues considera a estas organizaciones como interlocutores válidos que a través del diálogo social contribuyen a la confección de políticas laborales, siempre recurriendo a los mecanismos de consulta, intercambio de opiniones y la negociación de acuerdos sobre los diversos temas laborales.

Para iniciar con la revisión de la literatura científica están Newman et al. (2019) quienes en su investigación realizada a través de encuestas a empleados de empresas privadas en la ciudad de Zhejiang (China), encontraron que una percepción positiva del clima laboral entre el sindicato y la empresa, lleva a mayores niveles de percepción de confianza en la gestión y seguridad laboral entre los colaboradores, lo cual resulta finalmente en mayores niveles de rendimiento laboral. Otra postura similar

es la de Barth et al. (2020), quienes sostienen que la mayor densidad sindical influye positivamente en la productividad de la empresa, aunque también incrementa los costos, debido a los incrementos salariales. Sin embargo, existen investigaciones con posturas que no están de acuerdo con la influencia positiva de los sindicatos en el performance de las empresas. Es el caso de Doucouliagos y Laroche (2003), quienes realizaron un metaanálisis sobre la influencia que tienen los sindicatos en la productividad de la empresa, encontrando que la relación es casi nula: sin embargo, esta relación varía según el país, así la relación se presenta negativa en el Reino Unido y Japón, pero positiva en los Estados Unidos. Una investigación que demuestra esta variación de efectos según el país es la realizada por Shin y Hwang (2021) quienes encontraron, en sus investigaciones en empresas coreanas, evidencia de la influencia de los sindicatos en el aumento de los costos en mano de obra, y por el contrario una disminución en la inversión en recursos de capital de trabajo: lo que hace que disminuya la productividad y la valoración de las empresas. Otra investigación es la realizada por Yang y Tsou (2018) quienes sostienen, a partir de sus investigaciones en empresas chinas, que los sindicatos impactan en forma negativa en la productividad de las empresas y que este efecto se acentúa en el tiempo. Por su parte, Frandsen (2021) encuentra que la sindicalización, disminuye las ganancias de los trabajadores, el empleo y la sobrevivencia de la empresa. Continuando con la influencia de los sindicatos en las empresas, se tiene también la postura de Eisele y Schneider (2020) quienes señalan, a partir de sus estudios en el Reino Unido, que las empresas frente a la presencia de organizaciones sindicales tienden a adoptar una postura “Taylorista”, es decir, procuran reducir la autonomía de los trabajadores, disminuir su participación en la resolución de problemas y aumentar el control del trabajo, todo lo anterior, para limitar el poder de negociación de los sindicatos. Sobre este aspecto también se tiene la postura del Murphy y Cullinane (2021) quienes proponen que los sindicatos deben de replantear sus estrategias para procurar que sus afiliados se adapten a las nuevas tecnologías de evaluación de desempeño. Por último, el estudio de Huang, Yuan et al. (2021) demuestra que el compromiso sindical tiene influencia sobre el desempeño laboral, a través de la estimulación de un mayor interés

por parte de los trabajadores en las actividades cotidianas de la empresa, hecho que se presenta gracias al incremento del compromiso afectivo.

Un tema en específico, encontrado en la literatura en relación a investigaciones sobre la influencia de los sindicatos en las empresas, es el relacionado al “bienestar de los trabajadores”, referido tanto a las condiciones físicas como a las condiciones mentales de los trabajadores. Según la investigación longitudinal realizada por Wels (2020) en el Reino Unido, a través de encuestas a alrededor de 40,000 personas, hay señales claras de beneficios en la salud para los trabajadores en empresas que presentan sindicatos, en comparación con la salud de los trabajadores de empresas que no tienen sindicatos. El autor señala que los beneficios son principalmente en la salud mental de los trabajadores. Sin embargo, el mismo estudio señala que la evidencia de que los trabajadores afiliados al sindicato presenten mejor salud mental que aquellos que no están afiliados, es muy débil, siendo esto último un motivo más para seguir haciendo investigaciones al respecto. Otros estudios que investigan la relación entre la afiliación sindical y la salud mental de los trabajadores son los de Kromydas et al. (2022) y Braakmann y Hirsch (2024), en sus estudios estos investigadores concluyeron que, en tiempos de incertidumbre, como los de la pandemia, los sindicatos parecen mostrar un efecto protector sobre los trabajadores afiliados, tanto en sus derechos laborales como, en consecuencia, en su salud mental. Sin embargo, en contraposición con la postura anterior, se tiene a Laroche (2017), quien en su investigación realizada en Francia sobre alrededor de 11,000 encuestados, concluye que en primera instancia los trabajadores sindicalizados muestran una menor satisfacción laboral que los trabajadores no sindicalizados. El autor, sostiene que ello se debería a una diferencia salarial, en donde los primeros tienen un menor salario que los segundos. Asimismo, el estudio también encontró que, en el contexto del empleo en Francia, los empleados se sienten mejor en una empresa que cuente con acuerdos sindicales, siendo esto último un motivo para la afiliación.

Otro aspecto que se destaca en la literatura es el efecto que tienen los sindicatos en la vida social de los afiliados. Así se tiene a Leigh y Chakalov (2021), quienes luego de hacer una revisión de la literatura, no pudieron encontrar evidencia de que los sindicatos mejoren o perjudiquen la salud de los trabajadores, pero lo que sí encontraron fue que los sindicatos son organizaciones subestimadas en relación al impacto que pueden tener en la salud de sus afiliados, en la de sus familiares y en el público en general. Asimismo, Gamonal Contreras (2017) señala en su investigación que, para los sociólogos, economistas y políticos, los sindicatos benefician a los trabajadores a través de mejoras salariales que disminuyen las brechas existentes: asimismo, por intermedio de los sindicatos, los trabajadores participan en la política dentro de la sociedad y de esta manera desarrollan la democracia. Sin embargo, Kristal (2023) a este respecto, también señala que al ser la representatividad de los sindicatos hoy en día mucho menor que la de los años ochenta, la capacidad de los mismos para disminuir la desigualdad salarial se ve disminuida.

Por otro lado, existen estudios que muestran que aún existen espacios por investigar, como señala Bessa et al. (2021) quienes analizan los datos de más de 40 mil encuestas realizadas en el Reino Unido durante de 2004 al 2015 y concluyen que los trabajadores que no están afiliados a un sindicato registran una mayor satisfacción que aquellos trabajadores que sí están afiliados a un sindicato. Sin embargo, los autores explican que este fenómeno aún no tiene una explicación clara, a pesar de haber transcurrido 40 años de investigación. Por su parte, Hipp y Givan (2015; como se cita en Laroche, 2017) encuentran que la relación afiliación sindical y satisfacción laboral varía de país a país. Los autores explican que, si bien existen casos de países en los que los trabajadores afiliados a un sindicato se muestran más satisfechos que los no afiliados, la realidad es que, en la mayoría de los países, no se encuentra evidencia de que estar afiliado a un sindicato se relacione directamente con la satisfacción laboral.

A lo descrito hasta ahora se añaden algunas métricas que corroboran la vigencia actual de los sindicatos en el mundo, a través de algunos

indicadores como el indicador de días laborales perdidos por huelgas y el indicador de número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos, como se pueden apreciar en las Figura 1 y Figura 2.

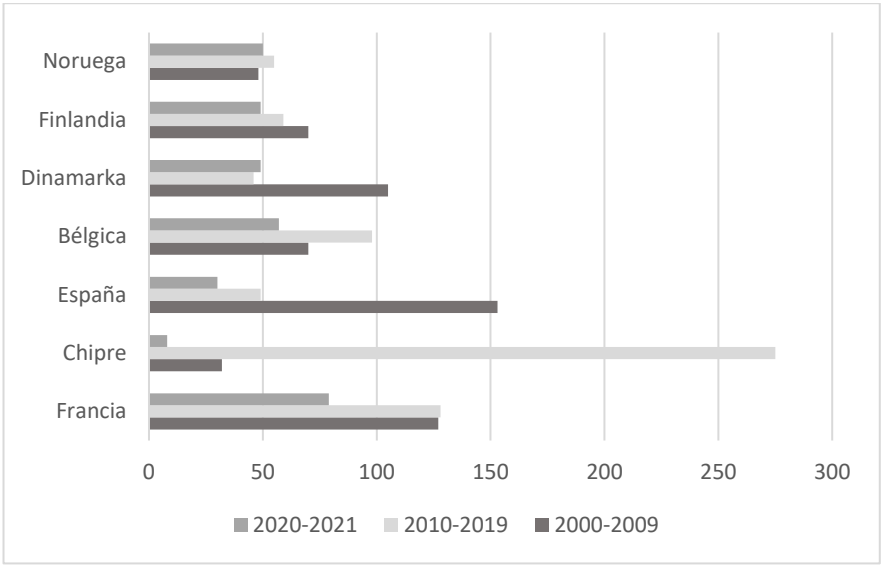

Figura 1. **Promedio de días no trabajados debido a huelgas por cada 1000 empleados.** Extraído de *European Trade Union Institute (2024).*

En la Figura 1, están los países con mayor cantidad de días laborales perdidos por huelgas en Europa por cada 1000 trabajadores por año, siendo Francia con 79 días, el país con mayor pérdida de días laborales en los últimos años. Seguido por Bélgica y Noruega con 57 y 50 días respectivamente. Lo anterior demuestra la aun vigencia de los sindicatos en los países desarrollados (European Trade Union Institute, 2024). Otra evidencia de la vigencia de los sindicatos es la cobertura de los convenios sindicales (Figura 2).

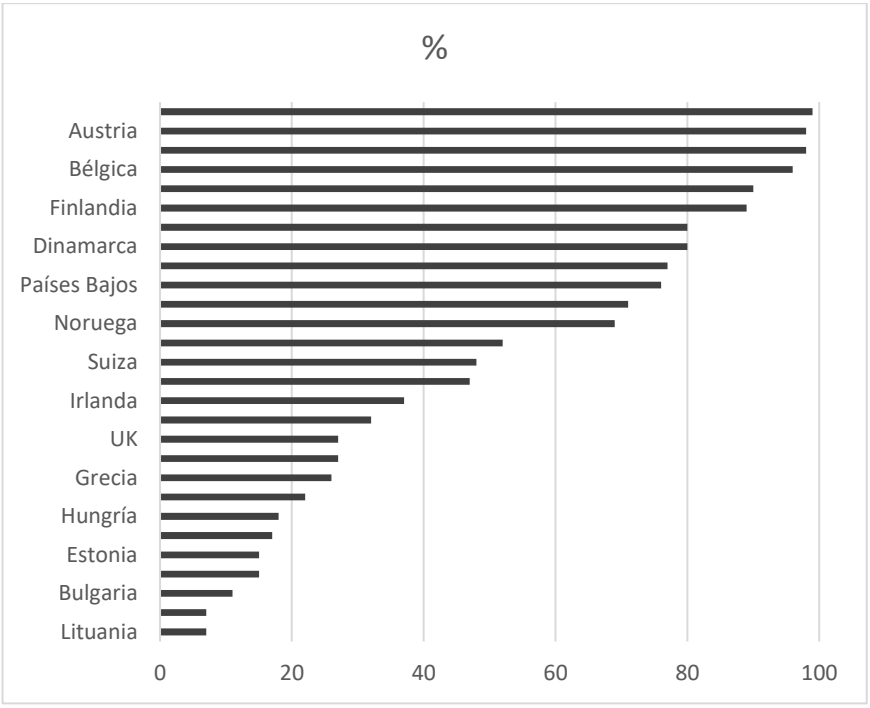

Figura 2. **Porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos.** Extraído de *OIT (2020).*

En la Figura 2, se tiene a los países con más trabajadores cubiertos por convenios sindicales, siendo que casi la totalidad de los trabajadores en Italia, Francia, Austria y Bélgica se encuentran sindicalizados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). Como se puede observar la afiliación sindical es un tema recurrente aún hoy en día, encontrándose en la literatura científica algunas investigaciones que buscan explicar los factores que causan la afiliación sindical como son los trabajos de Charlwood et al. (2001), Friedman et al. (2006) y Pyman et al. (2017) y más recientemente los de Sinniah et al. (2019) y Zientara et al. (2023).

En relación al Perú, sobre el tema de afiliación sindical, en los últimos 20 años las investigaciones se han focalizado en los aspectos políticos y legales, pero no en el bienestar o desempeño de los trabajadores. Así se tienen investigaciones sobre la pérdida de representación sindical como la realizada por Manky (2014) o estudios sobre la influencia negativa de los contratos a plazo determinado sobre la libertad sindical como el realizado por Benigno y Mendoza (2021). Siendo la última investigación con enfoque

cuantitativo, la de Saavedra-Chanduví y Torero (2002), en donde se hace un estudio sobre la influencia de los sindicatos en el rendimiento y rentabilidad de las empresas, cabe resaltar que este estudio se realizó hace más de veinte años.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022), para diciembre del año 2022, en el sector privado 193,387 trabajadores se encontraba en condición de sindicalizado, que representa el 4.96 % del total de trabajadores. Asimismo, el informe señala que, en el 2022, se registraron 41 huelgas y se perdieron 2’122,932 horas – hombre y que el sector con mayor impacto es la administración pública. Ver Figura 3 y Figura 4.

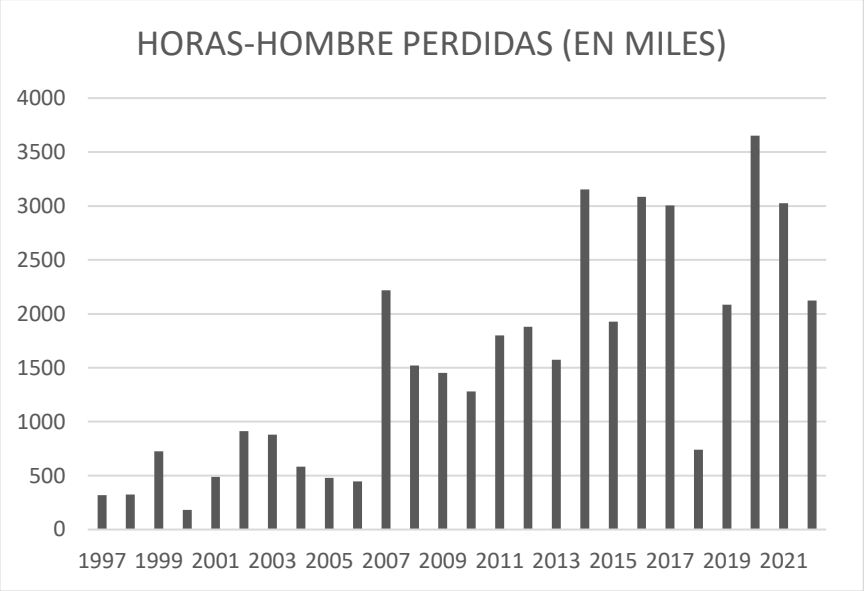

Figura 3. **Horas hombre perdidas al año debido a huelgas en el Perú.** Extraído de *Anuario de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022).*

La Figura 3, muestra que la pérdida en horas hombre por huelgas se mantiene en niveles altos en los últimos 15 años, específicamente desde el año 2007 que es cuando la cantidad de horas hombre perdidas por huelgas

se elevan significativamente y se mantiene en estos niveles, con excepción del año 2018 cuando se registra una disminución importante (MTPE, 2022).

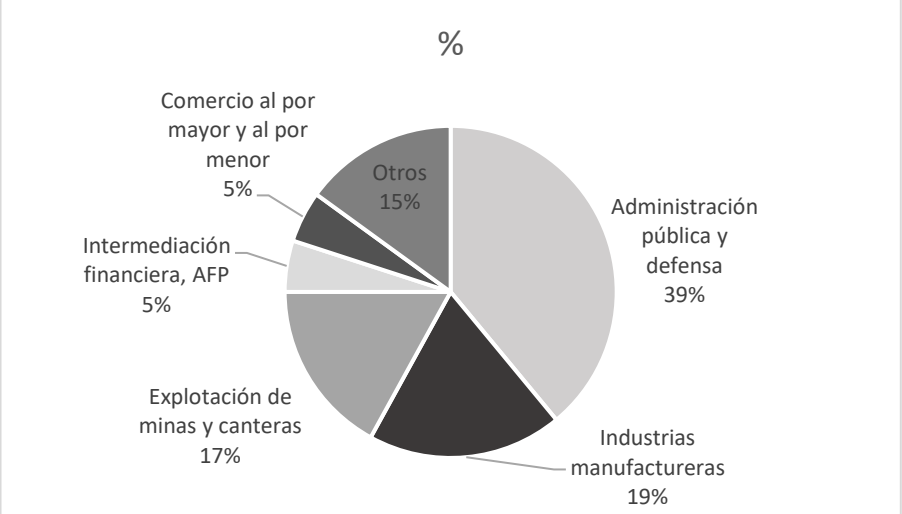

Figura 4. **Porcentaje de huelgas por sector.** *Fuente. Anuario MTPE (2022)*

Haciendo un resumen de las investigaciones presentadas hasta ahora y de las métricas observadas, se puede concluir que no existe un consenso en relación a la influencia de la afiliación sindical en el desempeño y compromiso laboral de los trabajadores, por el contrario, los estudios son escasos y las posturas son contrarias y varían de acuerdo a la locación geográfica, seguramente influenciada por los valores de las culturas de cada país. Asimismo, las métricas muestran que la presencia de los sindicatos en el Perú y en el mundo sigue estando vigente a través de las huelgas, los convenios colectivos y las horas laborales perdidas, estas últimas varían en intensidad según el país. Por ello hacer investigaciones localizadas sobre este tema, resulta de gran aporte para la sociedad de cada país en su conjunto.

Así, el objetivo es determinar la relación entre los factores de la intención de afiliación sindical, el desempeño y el compromiso laboral de los trabajadores de Lima metropolitana. Para ello se pretenden adaptar y aplicar los modelos de investigación de Sinniah et al. (2019), Zientara et al.

(2023), de Triguero-Sánchez et al. (2021) y Ramos-Villagrasa et al. (2019) por ser estas investigaciones de publicación reciente, clasificadas como de alta confiabilidad y además porque abordan directamente las variables objeto de esta investigación, en este caso, la intención de afiliación sindical, el desempeño laboral y el compromiso laboral.

El estudio se realiza sobre una muestra probabilística de trabajadores de edades comprendidas entre 23 y 50 años, con formación universitaria y empleo activo, que laboran en empresas de Lima Metropolitana, esta población objeto de estudio se considera la adecuada pues es la que corresponde a la mayor parte de los trabajadores profesionales peruanos, como se mostrará en el capítulo de metodología. El alcance de la investigación busca ser explicativo y el diseño es cuantitativo y transeccional, los datos se recolectaron en el transcurso del año 2024.

Luego de la revisión realizada de los antecedentes, se encuentra necesario abordar el tema de la influencia de los factores de la intención de afiliación sindical en el compromiso y desempeño de los trabajadores de las empresas en Lima, Perú. Ello debido a que esta investigación sería la primera en su tipo en identificar los factores de afiliación sindical más relevantes y además porque puede contribuir a mejorar las relaciones entre los sindicatos y la empresa, logrando el beneficio de ambas partes. De manera que se mitigue el impacto en las horas hombre perdidas, mejoren las relaciones laborales, se incremente la productividad laboral y con ello el desempeño de las empresas.

Antes de formular las preguntas de investigación del presente trabajo, se hace una breve descripción de las principales variables involucradas en el estudio, ello para justificar preliminarmente ante el lector la presencia de las mismas (ya en el marco teórico del capítulo 2 se hace el desarrollo en extenso). Para iniciar se tiene al Capital psicológico, esta dimensión es definida por Luthans et al. (2007) como el estado psicológico positivo que posee un individuo, el mismo que le permite afrontar de mejor manera las situaciones de estrés. Asimismo, este estado psicológico se caracteriza por

la autoconfianza de lograr objetivos, el optimismo de contribuir al éxito de la organización, la perseverancia y resiliencia necesaria, pero con flexibilidad para continuar trabajando hasta tener éxito. En su investigación de revisión meta analítica, Avey et al. (2011) llegaron a la conclusión de que el capital psicológico está significativamente asociado al compromiso, al bienestar y a la satisfacción laboral, por el contrario un buen capital psicológico es adverso a los comportamientos indeseables como la intención de renunciar, el estrés y la ansiedad. Por su parte Zientara y Kuczynski (2009) plantean a partir de la teoría del sistema cognitivo afectivo de la personalidad propuesto por Mischel y Shoda (1995), que aquellas personas que tienen un capital psicológico desarrollado, tienden a ser autosuficientes e independientes, por lo tanto no perciben la necesidad de ayuda externa, siendo este el motivo principal por el cual esta dimensión tiene un efecto negativo en la intención de afiliación sindical.

A continuación, otro de los factores de la intención de afiliación sindical es el Estrés ocupacional. En su artículo de investigación Zientara et al. (2023) resumen al estrés ocupacional como todo fenómeno a través del cual las características del trabajo menoscaban el bienestar y la salud del trabajador. Asimismo, que los principales elementos estresores en el entorno laboral son: maltratos por parte de los supervisores, aislamiento por parte de los compañeros de trabajo, ausencia o débil percepción del control sobre el trabajo que realizan (falta de autonomía) y la percepción de que el trabajo que se realiza no es adecuadamente remunerado. A su vez, la teoría cognitiva, motivacional, relacional, también conocida como la “teoría transaccional del estrés y procesos cognitivos”, propuesta por Lazarus y Folkman (1984) señala que el estrés es un proceso que está lejos de ser estático y por el contrario es muy dinámico pues varía en función al contexto y a los individuos sometidos al mismo. Existe una gran preocupación por el estrés ocupacional en las empresas, las mismas que buscan aplicar diferentes estrategias para reducir el estrés en sus colaboradores, ello debido a los efectos negativos que genera en el desempeño laboral de la organización (O’Neill & Davis, 2011). También se tienen estudios sobre el estrés laboral u ocupacional en grupos de profesionales, los cuales señalan que los entornos de trabajo caracterizados

por condiciones estresantes como: horarios extensos, poco tiempo de ejecución para hacer el trabajo o regímenes inflexibles, generan una gran insatisfacción laboral, que conduce eventualmente a la renuncia de los trabajadores (Said & El-Shafei, 2021; Lu et al., 2017; Chen, 2019). Por lo anterior, Zientara et al. (2023) plantea en su investigación que el estrés ocupacional es un factor de intención de afiliación sindical, pues de acuerdo a la teoría de la utilidad esperada propuesta inicialmente por Daniel Bernoulli en 1738, los trabajadores harían un uso instrumental del sindicato para eliminar o protegerse de los elementos estresores.

Continuando con las variables causales de la intención de afiliación sindical se tiene a los Premios e incentivos. Los premios e incentivos están intensamente relacionados a la satisfacción laboral, sin embargo, cabe señalar que este no es el único elemento causal de la misma, pero sí uno de los más importantes, como se señala en la “teoría de los dos factores” de Herzberg (Herzberg, 1966), en donde se explica que existen factores intrínsecos como un salario adecuado para no generar insatisfacción. Asimismo, en su investigación Sinniah et al. (2019) encontraron que existe una influencia significativa de los premios e incentivos sobre la intención de afiliación sindical. Es decir, cuando los premios e incentivos son percibidos como injusto o inadecuados se incrementa el deseo de la afiliación sindical (Colquitt & Rodell, 2015). Por su parte, Zientara et al. (2023) explican que la percepción de tener bajas remuneraciones es relativo y que este no es el principal motivo de la intención de afiliación sindical, es decir, un trabajador con baja productividad debería entender que su bajo salario está acorde con su contribución y por lo tanto no sentirse insatisfecho, sin embargo, la evidencia señala que la insatisfacción no se da por el bajo salario en sí mismo, sino por la percepción de un trato injusto e irrespetuoso, al no existir una justa distribución. Por lo anterior, los autores concluyen que una mala percepción de los premios e incentivos es un factor de intención de afiliación sindical.

Un último factor de la intención de afiliación sindical es el Balance trabajo-vida. Este factor, al igual que los premios e incentivos, también se encuentra relacionado directamente con la satisfacción laboral. Una de las investigaciones seminales sobre este factor fue la realizada por Grover y Crooker (1995), quienes estudiaron el impacto de las políticas de balance trabajo – vida en el entorno de la familia, políticas que incluían horarios flexibles, licencia parental, ayuda para el cuidado infantil, entre otras medidas. Los resultados del estudio comprobaron la influencia de estas políticas sobre el compromiso afectivo de los trabajadores hacia la empresa. Lo anterior se facilita en la actualidad, cuando la tecnología de las comunicaciones hace posible que los trabajadores puedan seguir laborando en sus casas, autos y muchos otros lugares diferentes al su lugar de trabajo (Robin & Judge, 2013 como se cita en Harikaran & Thevanes, 2018). Sin embargo, según Harikaran y Thevanes (2018) hoy en día las empresas exigen a sus trabajadores invertir más horas de trabajo para lograr sus objetivos, situación que se agrava aún más cuando se trabaja en organizaciones de nivel mundial que "nunca duermen", esta situación según los autores es una problemática mundial que puede conducir a serios conflictos sociales. Es por ello, señalan los autores, que las organizaciones invierten tiempo y recursos en desarrollar estrategias que puedan ayudar a los trabajadores a reducir las probabilidades de estos conflictos sociales. Conflictos que alientan a la afiliación sindical y con ello las huelgas promovidas por estas organizaciones sindicales. En su investigación Sinniah et al. (2019) señalan que el balance trabajo - vida puede determinar la no intención de afiliación sindical, incluso si otros factores como los salarios no son lo suficientemente bien percibidos. También Harikaran y Thevanes (2018) llegan a la conclusión de que el balance trabajo-vida tiene una percepción favorable por parte de los trabajadores y que su aplicación repercute en sus labores, lo que eventualmente conduce a mejorar el desempeño laboral.

1.2. Formulación del problema

En este punto del capítulo I, se plantean las preguntas de investigación, las mismas que guían la búsqueda y el análisis de la información. Los autores Sala y Arnau (2014; como se cita en Espinoza, 2018, p. 23), señalan que las investigaciones inician con el problema a investigar. Asimismo, señalan que el problema de investigación al convertirse en pregunta de investigación, da sentido a todas las actividades de búsqueda y análisis de información, es el motor que motiva la búsqueda y selección de las fuentes. Asimismo, es la principal influencia para establecer los objetivos de investigación y en consecuencia de todo el diseño de la investigación. Finalmente, el estudio de los autores, concluye señalando que las preguntas de investigación deben ser claras y precisas. Por su parte, Creswell (2009) señala que las preguntas de investigación en un estudio cuantitativo deben incidir en la relación entre las variables que los investigadores están buscando comprobar.

Así sobre la base de la literatura revisada a cerca de la influencia de los factores de afiliación sindical en el desempeño y compromiso laboral de los trabajadores en las empresas, se establecen las preguntas de investigación del presente trabajo. Cabe señalar que el enfoque de la problemática se hace tomando en consideración por un lado la necesidad de competitividad de las empresas y por otro lado la necesidad de bienestar de los trabajadores.

1.2.1. Problema general

A continuación, la pregunta general es ¿Cuál es la influencia de la intención de los factores de afiliación sindical en el desempeño y

compromiso laboral de los trabajadores con formación universitaria, de Lima metropolitana, en el año 2024?

1.2.2. Problemas específicos

La pregunta general de investigación, se resuelve a través de las preguntas específicas de investigación, las cuales se muestran a continuación.

P.E.1: ¿Cuál es la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el compromiso laboral?

P.E.2: ¿Cuál es la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el desempeño laboral?

P.E.3: ¿Cuál es la influencia del estrés en la intención de afiliación sindical de los trabajadores?

P.E.4: ¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos laborales en la intención de afiliación sindical de los trabajadores?

P.E.5: ¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en la empresa en la intención de afiliación sindical de los trabajadores?

P.E.6: ¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su intención de afiliación sindical?

P.E.7: ¿Cuál es la influencia del estrés en el capital psicológico de los trabajadores?

P.E.8: ¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos en el capital psicológico de los trabajadores?

P.E.9: ¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el capital psicológico de los trabajadores?

P.E.10: ¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos laborales en el compromiso laboral de los trabajadores?

P.E.11: ¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su compromiso laboral?

P.E.12: ¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el compromiso laboral de los trabajadores?

P.E.13: ¿Cuál es la influencia del estrés en el compromiso laboral de los trabajadores?

P.E.14: ¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos en el desempeño laboral individual de los trabajadores?

P.E.15: ¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su desempeño laboral individual?

P.E.16: ¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el desempeño laboral individual de los trabajadores?

P.E.17: ¿Cuál es la influencia del estrés en el desempeño laboral individual?

1.3. Justificación teórica de la investigación

Para Sabaj Meruane y Landea Balin (2012) la justificación es la etapa del proceso racional mediante el cual se justifican los actos y dichos. Por su parte, Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) señalan que toda investigación debe tener una significancia inherente que justifique su realización. Asimismo, se tiene a Bavaresco de Prieto (2013) quien señala que toda investigación debe primero satisfacer las necesidades del colectivo estudiado, antes que las necesidades del propio investigador. Así, el presente apartado se divide en dos partes: se tiene la justificación teórica y la justificación práctica.

Este estudio busca explicar con detalle los fundamentos teóricos de los factores más relevantes de la sindicalización y su influencia en el desempeño y compromiso laboral, ello con el propósito de alcanzar información relevante que sirva de base para mejorar las relaciones entre la organización y sus trabajadores. Lo anterior, a través del logro de un empleo pleno, sostenible y que aporte bienestar a los integrantes de la organización. En su investigación, García Escribano y Millán Jiménez (2017), señalan que los sindicatos en la Europa actual, se han alejado de los partidos políticos, hecho que permite que sean percibidos como verdaderos defensores de las mejoras en las condiciones laborales. Esta es una conclusión, por demás relevante para realidades como la peruana en donde los sindicatos presentan un gran sesgo ideológico, que sí se dejara de lado podría ser la oportunidad de lograr avanzar en el beneficio genuino del bienestar de los colaboradores y de las empresas en donde laboran (Manky, 2014).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016), en su reporte sobre el Perú, señala que el diálogo entre trabajadores y empleadores puede facilitar la adopción de prácticas de trabajo que promuevan el mejor uso de las competencias. Sin embargo, Benigno y Mendoza (2021) explican que en el Perú, el uso de los contratos a tiempo determinado se ha incrementado en gran medida, superando ampliamente a los contratos de plazo indeterminado. Los autores señalan que solo el 3% de los trabajadores que iniciaron con contratos a plazo

determinado, llegan a pasar a tener contratos a plazo indeterminado. Lo anterior, señalan los autores, afecta grandemente la libertad sindical, siendo este uno de los motivos del menor poder de representatividad de los sindicatos hoy en día en el Perú.

En sus investigaciones, Arias (2012) y Baena Paz (2014), mencionan que la justificación teórica está vinculada a profundizar los enfoques teóricos sobre el problema que se explica, para generar nuevos conocimientos y cubrir ciertos vacíos, contrastando la teoría con los hallazgos de la investigación. Por su parte, Hernandez Sampieri et al. (2014) plantean la necesidad de que la investigación llene un vacío en el conocimiento actual, asimismo que sirva para revisar, apoyar o desarrollar aún más alguna teoría.

Así, esta investigación parte de un marco teórico que fundamenta los factores determinantes de la intención de afiliación sindical y su relación con el compromiso y el desempeño laboral. Con el marco teórico debidamente identificado se busca probar los modelos propuestos por Sinniah et al. (2019), Zientara et al. (2021), Ramos Villagrasa et al. (2019) y de Triguero-Sanchez et a. (2021), en la realidad de los trabajadores con formación universitaria de Lima Metropolitana, ello con el fin de probar las teorías, las mismas que además se pretenden complementar con la realidad de la población en estudio. La contribución teórica de este estudio se basa en el planteamiento de un modelo teórico nuevo formado a partir de modelos validados y basados en teorías fundamentales como: la del Equilibrio Organizacional, del Estrés Ocupacional, de la Disonancia Cognoscitiva, de la Utilidad Percibida, del Comportamiento Planificado y la teoría Contextual, en una población no estudiada bajo estas condiciones, como es la de los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana. Con lo anterior se busca generar conocimientos nuevos que pretenden formar parte del cuerpo del conocimiento actual. El modelo teórico se muestra más adelante, al final del capítulo I.

Finalmente, en los últimos 20 años, la evidencia muestra que la investigación sobre la gestión sindical en el Perú, se ha centrado sobre todo

en los aspectos políticos y legales que rodean el tema, sin embargo, no se ha podido evidenciar investigaciones recientes que traten la influencia de la gestión sindical sobre el desempeño de las empresas. La última investigación realizada fue el estudio efectuado por Saavedra-Chanduví y Torero (2002), en donde los autores concluyen, luego de hacer una investigación con enfoque cuantitativo, que las empresas con presencia de sindicatos son menos rentables que aquellas que no cuentan con sindicatos y que esta diferencia se incrementa según el tamaño de la empresa. Conclusiones por demás relevantes, sin embargo, corresponden a un estudio de hace más de 20 años.

Otra evidencia que justifica la necesidad de esta investigación, es el enfoque actual en el Perú de los estudios relacionados con el capital psicológico, este fenómeno es hoy en día más importante que antes, toda vez que el agotamiento severo por causas laborales se incrementa año tras año (Chávez Quispe, 2023) y el capital psicológico es el último recurso interno del trabajador para hacer frente a los efectos perjudiciales del estrés ocupacional (Xu et al., 2022). Sin embargo, los estudios en relación a este fenómeno en el Perú se enfocan principalmente en los efectos positivos del mismo (disminución de la rotación laboral, aumento de la satisfacción), pero son muy escasos los que profundizan en las causas que promueven el capital psicológico, siendo este último uno de los enfoques específicos de este estudio.

Lo mostrado evidencia la falta de investigación respecto al tema propuesto, así este trabajo se justifica teóricamente al tratar de aportar en el llenado del vacío de conocimiento científico, sobre los factores de intención de afiliación sindical y su impacto en el compromiso y desempeño de los trabajadores en Lima Metropolitana. Esta investigación es importante, toda vez que las métricas señalan un incremento en las horas hombre perdidas por efecto de las huelgas (ver Figura 3), llegando en el año 2020 a registrarse más de 3.6 millones de horas hombre pérdidas por esta causa, especialmente en el sector servicio (MTPE, 2022), como se mostró en la

Figura 3. La Tabla 1 muestra las brechas teóricas que esta investigación pretende llenar y que constituyen la justificación teórica de la misma.

Tabla 1. **Elementos de la justificación teórica del estudio**

Brecha o vacío en la literatura	Justificación Teórica
Ausencia de una teoría que relacione los factores de intención de afiliación sindical con el desempeño y el compromiso laboral en el Perú.	El estudio muestra un modelo teórico sobre los principales factores de la intención de afiliación sindical y su influencia en el desempeño y compromiso laboral en el Perú.
Ausencia en el Perú de investigaciones empíricas recientes que estudien la influencia de la afiliación sindical en el desempeño laboral.	El estudio mide la relación entre los factores de intención de afiliación sindical y el desempeño laboral.
Ausencia en el Perú de investigación empíricas que estudien la influencia de la afiliación sindical en el compromiso laboral.	El estudio mide la relación entre los factores de intención de afiliación sindical y el compromiso laboral.
Ausencia de estudio sobre los factores del capital psicológico en el sector laboral en el Perú	El estudio precisa con detalle los factores que influyen en el capital psicológico de los trabajadores.

Fuente. Elaboración propia

1.4. Justificación práctica de la investigación

Para empezar se puede señalar que para Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018), la justificación metodológica se consolida cuando se

validan nuevos instrumentos o métodos que han demostrado ser eficientes y confiables en la obtención de conocimiento. Estos instrumentos deben permitir recolectar y analizar datos, asimismo proponer diferentes y mejores formas de desarrollar investigaciones con una, dos o más variables, para así estudiar de forma adecuada a una población.

En esta investigación se propone un modelo teórico debidamente sustentado con la literatura existente, a partir de este modelo se plantea una metodología de recolección, análisis, validación e interpretación de datos, a fin de demostrar la relación entre las variables. El instrumento (cuestionario) ajustado a las condiciones de la población objeto de investigación, es probado tanto en su validez como en su confiabilidad, empleando para ello rigurosas técnicas estadísticas de comprobación de la confiabilidad de los resultados, para hacer posible la posterior generalización de los mismos.

Además, en relación a la justificación práctica de una investigación, Arias (2012) y Baena Paz (2014), explican que las investigaciones deben aportar conocimientos que ayuden a resolver un problema, ello a través del hallazgo de conceptos amplios y profundos. Asimismo, Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) señalan que una investigación encuentra su justificación práctica, cuando aporta información que contribuye a la resolución de varios problemas prácticos.

Esta investigación es importante porque busca identificar y comprender los factores de intención de afiliación sindical en las empresas y su influencia en el compromiso y desempeño laboral, para así lograr mejores relaciones laborales, a través de un empleo pleno, sostenible y que aporte bienestar a los integrantes de la organización.

En relación a la justificación práctica de una investigación, Hernandez Sampieri et al. (2014) explican que estas consiste en la relevancia de la investigación para la sociedad, es decir, se debe señalar quiénes son las personas a las que ayudará esta investigación y de qué modo se beneficiarán con los resultados de la misma. Así, la justificación práctica de esta

investigación, busca aportar conocimientos que ayuden a aquellos profesionales relacionados con las relaciones industriales y con la gestión de los recursos humanos en general, como son los jefes, supervisores, gerentes, coordinadores, directores entre otros cargos relacionados con el manejo de personal, bien sea en el marco de negociaciones colectivas o para la gestión diaria de las relaciones con los colaboradores de la empresa, sean estos sindicalizados o no sindicalizados. Por lo anterior, se considera que los principales beneficiarios de esta investigación son las empresas en su conjunto, en referencia a todo el personal de la empresa, pues la información que brinda el estudio sirve para tomar mejores decisiones en relación a las estrategias a aplicar en la gestión de los recursos humanos. Tanto en el sentido individual de los trabajadores como en el sentido gremial, bajo el entendido de que ambas partes, tanto el gremio como la empresa, tienen la intención genuina de mantener relaciones industriales que beneficien a ambas partes.

Partiendo de lo anterior, la información de este estudio ayudará a desarrollar estrategias, tácticas y programas de gestión del recurso humano basados en la flexibilidad laboral, los premios e incentivos, el fortalecimiento del capital de psicológico y el manejo del estrés, para así lograr un mayor compromiso y desempeño laboral (ver capítulo 5). Lo anterior es un aporte para la solución de una situación problemática laboral evidente relacionada con el estrés ocupacional, Chávez Quispe (2023), señala en su artículo que la fatiga severa cuasada por condiciones del entorno del trabajo se presenta en el Perú en más del 78% de los trabajadores, esto es un incremento de 12 % en relación al año 2022. Asimismo, se busca combatir los efectos perjudiciales de las horas hombre perdidas, por causa de las huelgas, sobre el desempeño laboral en los diferentes sectores del país, como se muestran en las Figuras 3 y 4.

Para finalizar con este apartado, debe señalarse que esta investigación, presenta limitaciones relacionadas con el alcance geográfico y temporal de las conclusiones a las que se llegan, pues de lo previamente revisado en la literatura, se desprende que existen factores y elementos que

diferencian las realidades de cada país o región, haciendo que sus conclusiones no se logren aplicar en su totalidad para todas las realidades y solo son válidas para la realidad de la población que se está estudiando. Asimismo, se puede señalar que las investigaciones en muchos casos no son concluyentes y dejan abierta la posibilidad de cambios dinámicos según las condiciones externas e internas que se generan en las relaciones entre empresa y trabajadores. Una forma de ilustrar lo anterior es la investigación Doucouliagos y Laroche (2003) quienes realizaron un metaanálisis sobre la influencia que tienen los sindicatos en la productividad de la empresa, encontrando que la relación es casi nula. Sin embargo, su estudio también señala que esta relación varía según el país, así la relación se presenta negativa en el Reino Unido y Japón, pero es positiva en los Estados Unidos, solo para señalar algunos casos. A continuación, se presenta la Tabla 2 con un resumen de las brechas que constituyen la justificación práctica de esta investigación.

Tabla 2. **Justificación práctica de la investigación**

Brecha o vacío en la literatura	Justificación Práctica
Ausencia en la literatura científica de un instrumento validado que mida la relación entre los factores de intención de afiliación sindical y el desempeño laboral. A partir, del cual se puedan extraer conclusiones relevantes para la mejora de las relaciones industriales.	El estudio propone un instrumento de medición de la relación entre los factores de intención de afiliación sindical y el desempeño laboral.
Ausencia en la literatura científica de un instrumento validado que mida la relación entre los factores de intención de afiliación sindical y el compromiso laboral. A partir, del	El estudio propone un instrumento de medición de la relación entre los factores de intención de afiliación sindical y el compromiso laboral.

cual se puedan extraer conclusiones relevantes para la mejora de las relaciones industriales.	
Ausencia de un modelo de gestión del desempeño laboral, específico para los trabajadores con formación universitaria y según las diferencias de género.	El estudio busca proponer un modelo de gestión que priorice acciones sobre los principales factores de intención de afiliación sindical que impactan en el desempeño laboral y en el compromiso laboral, a fin de mejorar el entorno laboral y la productividad de los trabajadores, así como también minimizar el efecto perjudicial de las huelgas generadas por los gremios sindicales. Este plan se muestra en el capítulo 5 del Aporte de la Investigación.

Fuente. Elaboración propia

1.5. Objetivos de la investigación

Según Hernandez Sampieri et al. (2014) el establecimiento de los objetivos de la investigación es fundamental para aclarar la finalidad del estudio. Por su parte, Bavaresco de Prieto (2013) señala que los objetivos se conciben como el proceso de encontrar respuestas a las preguntas de investigación. Asimismo, Creswell (2009) plantea que en los estudios cuantitativos el objetivo es probar o verificar las teorías existentes, más que desarrollar nuevas teorías. Así en este apartado se plantean los objetivos

del estudio sobre la relación entre la intención de afiliación sindical, el compromiso y el desempeño de los trabajadores.

1.5.1. Objetivo general

El objetivo general es determinar la influencia de los factores de la intención de afiliación sindical en el compromiso laboral y el desempeño laboral individual de los trabajadores con formación universitaria, de Lima Metropolitana, en el año 2024. Dentro de este objetivo general, se busca precisar con detalle el efecto moderador que tiene el género sobre las relaciones de influencia entre las variables señaladas.

1.5.2. Objetivos específicos

Según Bavaresco de Prieto (2013) los objetivos pueden ser generales, como el mencionado anteriormente, pero también específicos, pero en ambos casos justifican la investigación. Así, del objetivo principal de la investigación, se revisa la literatura y se reconocen las dimensiones de las variables objeto de estudio. Estas dimensiones se expresan en los objetivos específicos a continuación:

O.E.1: Determinar la influencia de la intención de afiliación sindical de los trabajadores en su compromiso laboral individual.

O.E.2: Determinar la influencia de la intención de afiliación sindical de los trabajadores en su desempeño laboral individual.

O.E.3: Determinar la influencia del estrés ocupacional en la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

O.E.4: Determinar la influencia de los premios e incentivos, libremente otorgados por la empresa, en la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

O.E.5: Determinar la influencia del balance trabajo-vida en la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

O.E.6: Determinar la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su intención de afiliación sindical.

O.E.7: Determinar la influencia del estrés en el capital psicológico de los trabajadores.

O.E.8: Determinar la influencia de los premios e incentivos en el capital psicológico de los trabajadores.

O.E.9: Determinar la influencia del balance trabajo-vida en el capital psicológico de los trabajadores.

O.E.10: Determinar la influencia de los premios e incentivos laborales, otorgados libremente por la empresa, en el compromiso laboral de los trabajadores.

O.E.11: Determinar la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su compromiso laboral individual.

O.E.12: Determinar la influencia del balance trabajo-vida en el compromiso laboral de los trabajadores.

O.E.13: Determinar la influencia del estrés en el compromiso laboral de los trabajadores.

O.E.14: Determinar la influencia de los premios e incentivos en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

O.E.15: Determinar la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su desempeño laboral individual.

O.E.16: Determinar la influencia del balance trabajo-vida en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

O.E.17: Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral individual.

Como se ha señalado en el objetivo general, en este estudio también se busca precisar con detalle; el efecto moderador que tiene el género en las distintas relaciones de influencia previamente señaladas en los objetivos específicos.

De esta manera se plantean los objetivos del estudio, tanto el general como los específicos, los mismos que guiarán las múltiples actividades de este trabajo de investigación.

1.6. Hipótesis

Para Hernandez Sampieri et al. (2014) las hipótesis son las respuestas probables a las preguntas de investigación, asimismo, estas respuestas probables se convierten en rutas guías de la investigación, pues es lo que se trata de comprobar. También se tiene a Bavaresco de Prieto (2013) quien considera a las hipótesis como un intento de contestar anticipadamente a las preguntas de investigación, en esencia una suposición de una verdad que se desea comprobar y que plantea la ruta para la investigación. Por su parte, Creswell (2009) señala que las hipótesis en un

estudio cuantitativo son planteamientos que predicen la relación que se presume existe entre las variables.

1.6.1. Hipótesis general

La hipótesis general es que, los factores de intención de afiliación sindical tienen una relación significativa con el desempeño y el compromiso laboral individual de los trabajadores con formación universitaria, en Lima Metropolitana 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

La hipótesis general se comprueba a través del estudio de las hipótesis específicas, las cuales se muestran a continuación.

H.E.1: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el compromiso laboral.

H.E.2: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el desempeño laboral.

H.E.3: El estrés laboral en la empresa motiva la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

H.E.4: Los premios e incentivos proporcionados libremente por la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

H.E.5: El balance trabajo-vida en la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

H.E.6: El capital psicológico de los trabajadores afecta negativamente la intención de afiliación sindical.

H.E.7: El estrés laboral influye negativamente en el capital psicológico de los trabajadores

H.E.8: Los premios e incentivos influyen positivamente en el capital psicológico.

H.E.9: El balance trabajo-vida influye positivamente en el capital psicológico.

H.E.10: Los premios e incentivos laborales incrementan el compromiso laboral de los trabajadores.

H.E.11: El capital psicológico impacta positivamente en el compromiso laboral individual de los trabajadores.

H.E.12: El balance trabajo-vida incrementa positivamente el compromiso laboral de los trabajadores.

H.E.13: El estrés laboral disminuye el compromiso laboral de los trabajadores.

H.E.14: Los premios e incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

H.E.15: El capital psicológico de los trabajadores influye positivamente en el desempeño laboral individual.

H.E.16: El balance trabajo-vida impacta positivamente en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

H.E.17: El estrés laboral tienen una influencia negativa en el desempeño laboral individual.

A partir de las hipótesis deducidas de la teoría existente se muestra en la Figura 5, el modelo teórico de la presente investigación, en donde se pueden apreciar las relaciones hipotéticas entre las variables y cuyo fundamento conceptual se desarrollará en el capítulo 2, del marco teórico. A este nivel del desarrollo de la tesis y como se puede deducir de las hipótesis planteadas, se debe explicar que esta investigación busca mostrar con la mayor precisión posible la compleja realidad del fenómeno laboral, en donde se presentan múltiples variables, cuyas relaciones de influencia se dan al mismo tiempo, se trata pues de una realidad mucho más compleja que la de una simple relación formada por solo dos variables. La posibilidad de mostrar el fenómeno de esta manera se da gracias a la aplicación del modelo de ecuaciones estructurales en su variante de covarianzas (CB SEM por sus siglas en inglés – *convariance based structural equations model*), que como se explica más adelante, es el modelo analítico que mejor se ajusta al fenómeno de estudio. De esta forma, se logra mostrar la relevancia relativa de las relaciones directas e indirectas que afectan a las variables dependientes del estudio y con ello obtener un panorama integral del funcionamiento de este complejo fenómeno social, cuya novedad en este caso es la variable de la intención de afiliación sindical, eje central a partir del cual se identifican las variables independientes y se seleccionan las variables dependientes finales.

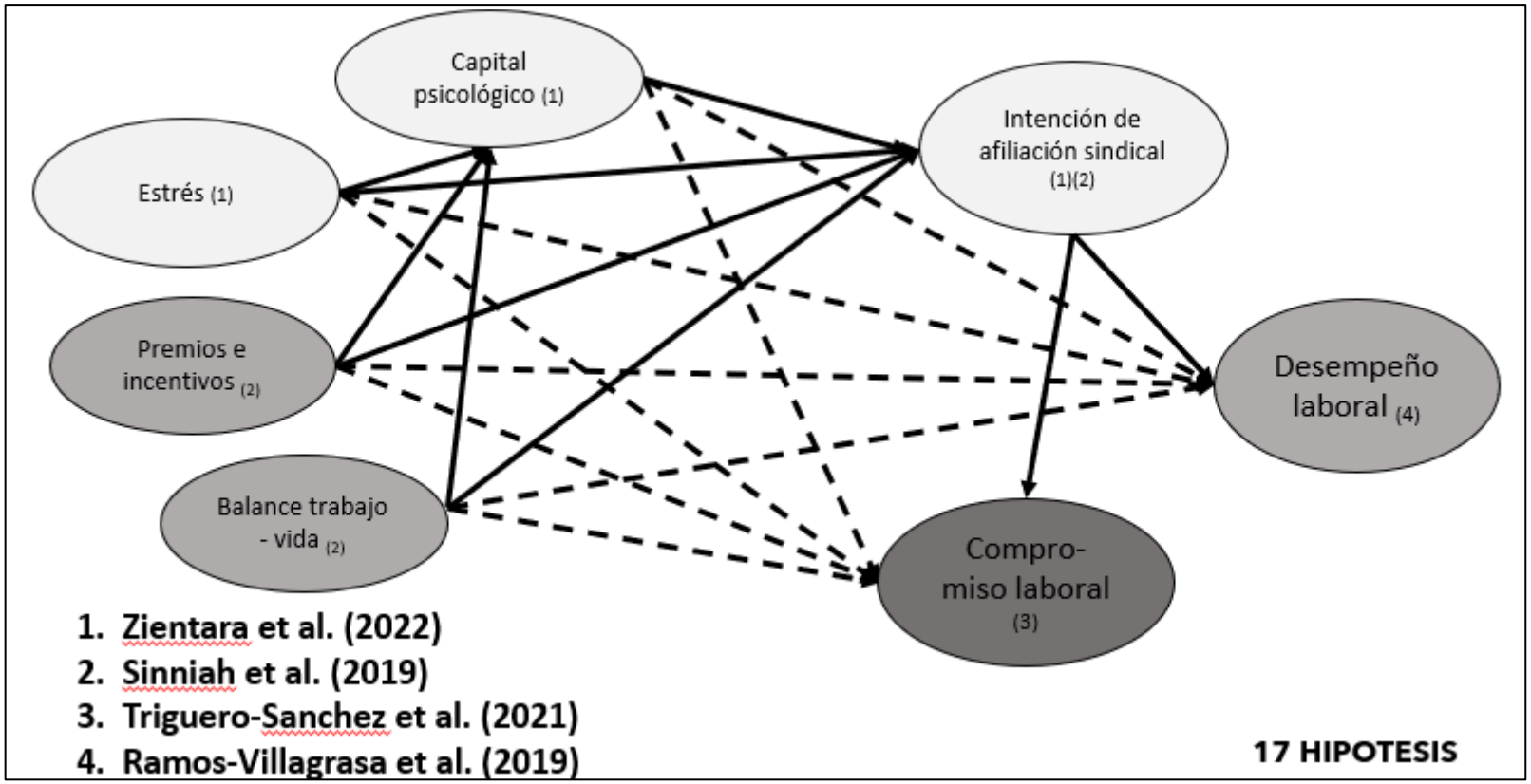

Figura 5. **Modelo teórico del estudio.** *Fuente. Zientara et al. (2022); Sinniah et al. (2019); Triguero-Sanchez et al. (2021); Ramos-Villagrasa et al. (2019, elaboración propia.*

CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO

Este trabajo de investigación sobre los trabajadores profesionales de Lima -Perú, busca determinar la influencia de los factores de intención de afiliación sindical en el compromiso laboral y el desempeño laboral. Por lo tanto, luego del desarrollo del capítulo de introducción que justifica la realización de este estudio, se detallan los fundamentos conceptuales que sostienen la rigurosidad académica de esta investigación. Así, este capítulo del marco teórico, se divide en cuatro apartados: a) marco filosófico, b) antecedentes de investigación, c) bases teóricas, d) glosario.

2.1. Marco filosófico

El tema de investigación son los factores que motivan a los trabajadores a afiliarse a una organización sindical, así como la influencia de estos factores en el compromiso y el desempeño laboral. Este tema es relevante debido a la importancia que, hoy en día más que antes, tiene la percepción de la imagen de las empresas en cuanto a su accionar entorno a la sociedad. En su artículo, Zientara (2010) señala que debe fomentarse el diálogo entre trabajadores y empleadores siendo este el mejor camino para

superar sus diferencias, asimismo, que los políticos deberían de adoptar un tono más conciliador y evitar los conflictos en sus discursos.

Por otro lado, para García Escribano y Millán Jiménez (2017), los sindicatos entraron en una gran crisis de confianza a partir del año 2005, ello debido a diferentes causas, siendo una de ellas el no lograr adaptarse a los cambios sociales, económicos e industriales. Dentro de ello, Barranco y Molina (2014; como se cita en García Escribano & Millán Jiménez, 20217) explican que esta caída en la confianza puede deberse a dos motivos, por un lado, la percepción de pérdida de capacidad de los sindicatos para defender los derechos laborales, pero, por otro lado, la percepción de que los sindicatos son cómplices de la promoción de estas condiciones, con el afán de mantener el poder de representación político. En efecto, Zientara (2007) explicaba que los sindicatos fortalecidos por legislaciones convenientes y representantes confabulados en el poder político, solo se dedicaban a defender sus propios intereses, sin importarles las necesidades de las personas empleadas o no empleadas.

También García-Escribano y Millán-Jiménez (2017), concluyen en su investigación que los sindicatos para recuperar la confianza de los trabajadores, se están alejando de la influencia de los partidos políticos, con el objeto de ser percibidos como verdaderos defensores de los intereses y el bienestar de los trabajadores. Lo anterior es una consecuencia de los cambios a los que se enfrentan los sindicatos, pero las empresas también experimentan los mismos cambios, como son el incremento de la competitividad, la exigencia por la sostenibilidad y la responsabilidad social empresarial. De esta manera el paradigma sindical, parece haber regresado a sus bases fundacionales, las mismas que permitieron en 1889, proclamar el 1 de mayo como el día internacional del trabajo, en reconocimiento a los 5 huelguistas ejecutados en Chicago tan solo tres años antes (1886) y se adoptó la jornada laboral de 8 horas.

Las relaciones entre empresa y trabajadores han existido desde siempre, pero con la aparición de los sindicatos, estas relaciones inician una

tendencia hacia la adopción del concepto de la dignidad humana, tendencia que perdura hasta el día de hoy. En su estudio, Noroño et al. (2020), plantean que las empresas al momento de resolver los conflictos laborales, prioricen la sustentabilidad y la productividad, a fin de evitar malestar colectivo y conflictos innecesarios. Una forma de lograr lo anterior, señalan los autores, es estableciendo alianzas laborales transparentes a través de las cuales se logren objetivos de productividad de común acuerdo que beneficien a todas las partes.

Así ante la sociedad actual las empresas en general, con la presencia o ausencia de las organizaciones sindicales, deben mostrar un trato digno y motivador a sus empleados, buscando su genuino bienestar, para con ello incrementar su autoconfianza y desempeño. En sus investigaciones Luthans et al. (2007) y Mischel y Shoda (1995) describen la importancia de que los trabajadores sientan autoconfianza y autonomía, pues ello genera un sentimiento de autosuficiencia e independencia para hacer su trabajo de mejor manera y con mayor satisfacción. En su obra, Branden (1987), señala que la autoestima en una persona, consiste en tener confianza en sus propias capacidades personales, asimismo, que esta confianza tiene como base el sentimiento de sentirse dignos para expresar sus necesidades. En su obra Cortina (2013) señala que la dignidad está íntimamente relacionada con la autoconfianza, de tal forma que sí la persona no percibe el reconocimiento de su dignidad, su autoestima se verá seriamente menoscabada. Pero, ¿qué es la dignidad? Es la pregunta que se necesita responder para comprender el marco filosófico que inicia esta investigación. Además, para complementar este marco filosófico, también se busca responder a las preguntas: ¿qué es el conocimiento? y ¿cómo se obtiene el conocimiento?

Para iniciar con el marco filosófico se tiene a Michelini (2010) quien en su investigación explica la gran diferencia que existe sobre la definición de la dignidad humana entre el pensamiento kantiano y las ideas del filósofo Jürgen Habermas, mientras que el primero postula la universalidad de la dignidad humana, el segundo señala que la dignidad humana solo se logra

consolidar en grupos humanos que comparten en común un sentido de moralidad, de capacidad de comunicación y de simetría en las intenciones mutuas de colaboración. A continuación, sobre la base de lo expuesto se tienen las posturas de distintos autores sobre el significado de la dignidad humana.

A decir de González-Garcete (2016), el concepto de dignidad humana ha evolucionado en el tiempo hasta convertirse en un derecho jurídico, presente en las jurisprudencias de las cortes internacionales, lo cual influye sobre manera en el marco de las negociaciones sindicales. Sin embargo, el autor también señala que existe una controversia en el uso del concepto de dignidad humana en el derecho, y que a su vez esta controversia está basada en la ausencia de una definición específica y clara sobre el significado de la dignidad humana. Lo anterior, se puede señalar que no solo se aplica al derecho sino también a muchos otros escenarios, dentro de ellos el escenario laboral. Por su parte, Monteiro et al. (2020), son muy específicos en señalar que la controversia en la definición del concepto de la dignidad humana es el resultado de la compleja concepción que hoy en día existe de moralidad, la cual se caracteriza principalmente por la ausencia de consensos sobre aspectos de la vida diaria como el derecho al aborto o el significado del sufrimiento.

La definición de dignidad humana tal y como se conoce, toma su forma a partir de la ilustración, época en la que el pensamiento se centró en el hombre, pero también en la razón, el conocimiento y la libertad. Gracias a lo anterior, es que la humanidad se libera de la manipulación del autoritarismo, la superstición y la ignorancia, muchas veces generada a partir de la religión y el dogma de la fe (González-Garcete, 2016). Precisamente durante la ilustración surge un filósofo alemán de gran trascendencia hasta hoy en día, se trata de Inmanuel Kant (1724 – 1804), quien sienta las bases de la definición de la dignidad humana.

En su estudio, Michelini (2010) hace un análisis de la postura de Kant sobre la dignidad humana, señalando que para el filósofo alemán, todos los

seres humanos son merecedores de la dignidad humana, por el hecho de ser dotado de la razón y de la voluntad de tomar sus propias determinaciones. Asimismo, el autor complementa la explicación de la postura de Kant, argumentando la necesidad de considerar al ser humano como un fin en sí mismo y no como un medio para lograr los objetivos de otras personas, pues el ser humano merece ser respetado en todo su sentido. Finalmente, el artículo de investigación, señala un elemento imprescindible en el pensamiento kantiano que es la moralidad, la cual sostiene que el ser humano gracias a su capacidad de razonamiento es capaz de distinguir entre lo moral y lo inmoral o lo que es lo mismo entre lo justo y lo injusto. Siendo esto último la base del conocimiento que los trabajadores toman para tomar decisiones que buscan su bienestar laboral.

Para Monteiro et al. (2020) el pensamiento de Kant sobre la dignidad humana en las personas, se encuentra muy asociada al atributo de la autonomía, que se considera como la capacidad de una persona de decidir por su propia voluntad. Sin embargo, los autores señalan que no todas las personas tienen esta autonomía, es el caso de personas con limitaciones físicas o mentales, y que por lo tanto la dignidad humana ya no sería intrínseca a los seres humanos, aunque sí consideran que es intrínseca a la racionalidad.

Por otro lado, González-Garcete (2016) hace el análisis de la postura que sobre la definición de dignidad humana tiene otro filósofo alemán, en este caso Jürgen Habermas (1929 - presente). El autor explica en su artículo de investigación, que para Habermas la vida humana debe ser respetada de manera irrestricta a fin de evitar la autodestrucción de la humanidad. Sin embargo, según la postura de Habermas, la dignidad humana no es intrínseca a todos los seres humanos, sino que esta solo se consolida en comunidades que comparten tres elementos claves, que son: la capacidad de comunicación, la moralidad en el sentido estricto de hacer el bien y un sentido de simetría en las relaciones. Es posible, que esta última postura se encuentre más cercana al tiempo actual de la humanidad y las relaciones laborales.

En su trabajo de investigación, Andorno (2009) señala que la dignidad humana es la base de lo imprescindible para una persona como son el derecho a la vida, a la privacidad, a la integridad física, a la salud, entre otros, de ahí que es comprensible el tener que recurrir al principio de la dignidad humana para formular cualquier otro derecho que fuera necesario configurar, inclusive en el área de las relaciones laborales. Asimismo, en relación a la dignidad humana Schroeder (2008), señala que existen hasta cuatro maneras distintas de comprender a la dignidad humana. La primera forma es la kantiana que considera a la dignidad humana como un valor intrínseco a todo ser humano y que no se puede perder en momento alguno. La segunda forma de comprender la dignidad humana es la "aristocrática" que se refiere a la sensación que genera la satisfacción del honor, la gloria y los reconocimientos. La tercera forma es, la que la autora denomina, la "comportamental" es decir, aquella que sigue los patrones exigidos por las sociedades en las que se convive, en donde las personas siguen un patrón de comportamiento para ser consideradas dignas de pertenecer a la sociedad, esto es tener trabajo, educación, respetar las leyes, formar una familia, entre otros. La cuarta forma es la "meritoria", según la autora es aquella en la que las personas soportan los desafíos de la vida con estoicismo, es decir, sin buscar culpables y siguiendo adelante con sus vidas. Se puede señalar que, en cualquiera de las cuatro formas, el contar con un trabajo digno y seguro es parte fundamental.

Otra investigación es la de Albuquerque (2017) quien propone la postura tradicional de emplear la dignidad humana como base para desarrollar los derechos humanos. Es por ello que, la autora, propone tres principios básicos de la dignidad humana, que contribuyen a dar contenido a los derechos humanos, estos principios son: a) la prohibición del tratamiento humillante, degradante o deshumano, b) la no utilización como instrumento o medio y c) el respeto a las personas. Si bien es cierto que, al hacer un análisis de la postura de la autora, se puede encontrar que esta tiene una base en el pensamiento de Kant, el mérito de su propuesta radica en concretar una visión actualizada de los principios kantianos.

En su investigación, Schroeder (2008) a diferencia del autor anterior concluye que el sentido correcto de los conceptos es que primero son los derechos humanos (entre ellos el contar con un trabajo) y luego la dignidad humana, ello debido a que es esta última la que finalmente da el contenido a los primeros. La autora propone que los derechos humanos nacen a partir de la identificación de situaciones humillantes para las personas, situaciones que deben de regularse o eliminarse y para ello se recurre a los principios fundamentales de la dignidad humana, muy empleados por las organizaciones sindicales para argumentar las condiciones de un trabajo decente. Finalmente, la investigación señala que es difícil proponer una sola lista de derechos humanos, pues cada contexto es diferente, pudiendo variar por zonas geográficas afectadas por diferentes factores desde los climatológicos hasta los culturales.

Para terminar con la dignidad humana y su relación con el trabajo, se tiene la investigación de Rojas y Rodríguez (2011), quienes hacen un análisis de la aplicación del concepto de la dignidad humana dentro del entorno laboral. Las autoras plantean que el acoso laboral es una demostración de ruptura del concepto de la dignidad humana, pues el propósito del acoso laboral es hacer daño al ser humano que es el trabajador o trabajadora, faltando el respeto a su autonomía, a su derecho de no sufrir un trato humillante o de no ser utilizado como un medio. Para complementar lo expuesto, se puede señalar que el acoso laboral y por lo tanto la ruptura del concepto de dignidad humana se puede dar tanto desde la empresa como desde los gremios sindicales, quienes procuran aplicar el principio utilitarista del bien común, es decir, el objetivo de lograr ciertos beneficios para un sector sin importar los derechos de los demás seres humanos involucrados.

Por otro lado, y para complementar el marco filosófico de este estudio, se tiene la necesidad de definir el significado del conocimiento. El mismo que se adopta a partir de la corriente filosófica del positivismo, propuesta por primera vez por Augusto Comte (1798 a 1857). Así, la naturaleza de este trabajo de investigación se basa en la creencia de que los conocimientos

parten de la observación de los hechos, los mismos que se pueden verificar a partir de conocimientos previos y con el uso de las ciencias de las matemáticas (Guamán Chacha et al., 2020). Asimismo, se contempla que para hacer ciencia es comprensible la necesidad de adaptarse al paradigma de las ciencias naturales, es decir, al monismo metodológico del método científico (fisicomatemático) (Pérez, 2015, como se cita en Guamán Chacha et al., 2020).

Sin embargo, adicionalmente a la comprensión del concepto del conocimiento, es necesario entender el proceso de su obtención. En este sentido existe un proceso evolutivo, así se tiene que según Flores (2004; como se cita en Ramos, 2015), la filosofía post positivista considera que la realidad no puede ser comprendida en la totalidad de sus dimensiones, a diferencia de la escuela positivista que sí lo considera, ello debido principalmente a la complejidad que significa la realidad misma y a las limitaciones propias del ser humano de lograr comprender o percibir la totalidad del contexto que lo rodea. Asimismo, Hernández et al. (2010; como se cita en Ramos, 2015), introducen el concepto de realidad imperfecta dentro del post positivismo, explican que la realidad puede ser conocida, pero de forma imperfecta. Los autores explican que lo anterior es debido a que el contexto influye en el investigador, así como también, el investigador influye en el contexto. De esta manera la investigación es influenciada de una u otra manera, lo que no permite el conocimiento absoluto del fenómeno (Hernández et al., 2010, como se cita en Ramos, 2015).

Posteriormente hace su aparición el movimiento filosófico del círculo de Viena, fundado por Moritz Schlink en 1921, que enfatiza la fundamentación empírica para la explicación de cualquier fenómeno. Basados en los fundamentos de las ciencias lógicas los integrantes del círculo de Viena introducen la corriente del neopositivismo o positivismo lógico, el mismo que buscaba implementar un solo lenguaje científico basado en el análisis lógico. Además, esta corriente filosófica rechazaba todo aquello que, a su modo de ver el mundo, no resiste un proceso analítico

como la teología y la metafísica, debido a que estas corrientes no parten de hechos observables.

A la caída del círculo de Viena, por la segunda guerra mundial y luego del final de la misma, surge la corriente del “Racionalismo Crítico” de Karl Popper que es la corriente filosófica adoptada en este trabajo de investigación. Según González-García (2022) el planteamiento de Popper parte de la necesidad de aceptar la crítica para construir el conocimiento, de aceptar la discusión para fomentar el razonamiento y por el contrario alejarse de las posiciones autoritarias y dogmáticas que no permiten el debate. Pero también Popper a través del “Racionalismo Crítico” advierte que el razonamiento humano tiene sus propios límites, y propone el “falibilismo de los seres humanos” como una condición que debe ser tomada en cuenta para evitar caer en posiciones dogmáticas. Por lo anterior, Popper concluye que no existen certezas absolutas, por el contrario que la obtención del conocimiento es un fenómeno inacabable, en donde se busca eliminar los errores de las teorías científicas, aplicando el razonamiento crítico.

Finalmente, luego de todo lo planteado por los autores sobre la dignidad humana y teniendo en cuenta el tema de esta investigación, surge la interrogante de ¿Qué significa sentirse dignos en el entorno laboral? Así este estudio, pretende aportar hallazgos científicos que ayuden a responder esta pregunta fundamental.

2.2. Antecedentes de investigación

Para la búsqueda de los antecedentes de este estudio, se emplearon las revistas indexadas en Web of Science (WoS), Scopus y fuentes de las universidades más prestigiosas de Lima, por su alto grado de confiabilidad. Además, según Cortés (2008) WoS es una herramienta que ayuda a la

identificación de las tendencias en la investigación. A continuación, se muestran los estudios más relevantes encontrados durante la exploración, los mismos que se muestran en orden cronológico, cabe señalar que la investigación científica relevante y específica en relación a los factores de intención de afiliación sindical es limitada.

2.2.1. Afiliación sindical

Para empezar se tiene el estudio presentado como artículo de investigación de Arissa et al. (2021) que se realizó en Malasia entre 290 empleados de una reconocida empresa transnacional de cafeterías. Esta fue una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional. En esta investigación se establecieron como factores de la intención de afiliación sindical a tres constructos: a) el factor laboral, b) el factor sindical y c) el factor económico. Los investigadores concluyeron que los tres constructos señalados, tienen una relación significativa con la intención de afiliación sindical. En relación al factor laboral, los principales motivos de la intención de afiliación sindical radican en la frustración e insatisfacción de los trabajadores con su trabajo. Por el lado del factor sindical, la motivación de la afiliación sindical radica en la percepción de que los sindicatos son protectores de los trabajadores frente a potenciales tratamientos injustos por parte de los empleadores. Finalmente, en relación al factor económico, la principal motivación de la intención de afiliación sindical, es la expectativa de lograr a través de los sindicatos mejoras salariales.

Otro artículo de investigación, en este caso de enfoque cualitativo es el desarrollado por Zientara et al. (2021), en el sector hotelero de Polonia, en donde los investigadores buscan conocer las creencias que tienen los trabajadores sobre los sindicatos y sobre la intención de sindicalización. Se realizaron 51 entrevistas semiestructuradas a trabajadores que en su mayoría eran menores a 36 años. Las respuestas obtenidas fueron

codificadas y luego sometidas a un software de análisis de contenido temático, en este caso NVivo 12. El estudio concluyó que, en épocas difíciles, como lo fue la pandemia del COVID19, los aspectos éticos de las relaciones laborales se deben de fortalecer, asimismo, se requiere de un mayor apoyo de la organización para con sus trabajadores. Por otro lado, la investigación también mostró que los trabajadores menores de 36 años no tienen conciencia del significado de los sindicatos y tampoco de la necesidad de una representación colectiva. Es por esto último, que en el análisis de contenido temático no se encontró evidencia de una relación entre la insatisfacción laboral, el trato injusto por parte de la gerencia o la inseguridad laboral, con la intención de afiliación sindical. Pero esta condición puede cambiar si los trabajadores perciben un trato no ético y falta de apoyo, condiciones que pueden ser aprovechadas por las organizaciones sindicales.

Por su parte en su artículo de investigación realizado en China, Ahn et al. (2021) comprueban la relación significativa y positiva que tiene la percepción de incumplimiento del contrato psicológico por parte de la empresa, con el incremento de la afiliación sindical de los trabajadores, pues estos encuentran a la afiliación sindical como un mecanismo de autoprotección. Por lo anterior, se puede deducir que el mejor camino, tanto para la empresa como para sus trabajadores, es mejorar el rendimiento productivo a través de “beneficios superiores”, es decir ventajas que van más allá de solo lo económico, sino que también generen un compromiso e identificación con la empresa, contradiciendo cualquier intento de uso de la fuerza que finalmente perjudica a la productividad de la empresa y a todos sus miembros en general. Debiendo ser lo anteriormente descrito el paradigma de las relaciones entre sindicato y empresa.

También se tiene el artículo de investigación de Eisenberg-Guyot et al. (2021), en donde los autores, investigan la relación entre las desigualdades socioeconómicas y la expectativa de vida en los Estados Unidos. La investigación muestra que la disminución de la densidad sindical ha alimentado las desigualdades socio económicas entre las clases sociales

e incluso las desigualdades por motivos raciales. El estudio de naturaleza longitudinal y descriptiva, incluyó sujetos de 25 a 66 años de edad que participaron en el *Panel Study of Income Dynamics.* Finalmente, la investigación encontró en términos generales que la afiliación sindical tendría efectos favorables en la salud, pues se detectó que tiene un menor efecto en la mortalidad, en relación a los trabajadores no sindicalizados, además, se encontró que un mayor nivel de educación incrementa los efectos protectores de la sindicalización contra la mortalidad.

Asimismo, en su artículo de investigación Mellor (2023), estudia las emociones de la intolerancia sindical y que rasgos de estas emociones conducen a la afiliación sindical. Los autores, recurren a la revisión de la literatura y a sitios webs personales de trabajadores para identificar las emociones recurrentes de la intolerancia sindical, definiendo esta última como el odio generado en los trabajadores no sindicalizados cuando estos últimos perciben que los sindicatos actúan fomentando vicios intolerables. Para su investigación, el autor recurre a una revisión heurística de la literatura y a la recolección de datos a través de una encuesta descriptiva a 267 trabajadores no sindicalizados, los datos fueron sometidos a un análisis factorial confirmatorio y a análisis de correlación. Finalmente, aunque la predicción inicial del estudio era que la intolerancia a los vicios cometidos por los sindicatos estimulaban la intención de afiliación sindical con el objeto de erradicar estos vicios, el estudio concluyó que a mayor intolerancia sindical menor es la intención de los trabajadores no sindicalizados a unirse al sindicato, relación inversamente proporcional que se intensifica cuando existen signos de discriminación por parte de los sindicatos.

Por su parte, Mellor y Elliott (2024) en su artículo de investigación, proponen un modelo de predicción de la intención de afiliación sindical, en un ambiente en donde las organizaciones sindicales cobran protagonismo político pero disminuyen su tasa de afiliación. Para ello aplican una encuesta que recolecta datos de 136 trabajadores no sindicalizados, los mismo que se encuentran bajo la supervisión de otros trabajadores tampoco sindicalizados, pero en donde todos laboran en empresas que tienen

convenios sindicales que cubre tanto a los trabajadores sindicalizados como no sindicalizados. Los datos obtenidos fueron sometidos a análisis de correlación y regresión lineal. Los resultados del estudio muestran que los trabajadores que se perciben a sí mismo como de condición humilde, es decir, que su trabajo no es destacable, tienen una mayor tolerancia hacia los sindicatos y en consecuencia mayor intención de afiliación sindical. Esta última relación es moderada de forma inversa por el respecto hacia los supervisores, es decir, cuando los supervisores son percibidos positivamente la intención de afiliación sindical se hace más fuerte, mientras que cuando el respeto hacia los supervisores es menor (ello debido a las prácticas de intimidación por parte de los mismos) la relación se hace débil, por temor a las represalias que puedan tomar los supervisores.

Otro antecedente, es el artículo de Zientara et al. (2023) quienes realizado en el Reino Unido. Sobre la base de 213 trabajadores no sindicalizados en el sector de hotelería. Los datos recolectados fueron sometidos al análisis por PLS. En la investigación se propusieron cinco factores de intención de afiliación sindical: a) la satisfacción laboral, b) el estrés ocupacional, c) la percepción sobre los sindicatos, d) el capital psicológico y, e) el capital social. Los resultados demostraron que el principal factor de intención de afiliación sindical radica en la percepción positiva generalizada de lograr beneficios a través del sindicato, seguido del capital social (es decir, la presión colectiva que pueda percibir el trabajador para sindicalizarse). El estudio también demostró que la insatisfacción laboral y el estrés ocupacional, son principalmente factores de abandono del puesto de trabajo, antes que de afiliación sindical.

Finalmente, un artículo de investigación muy reciente es el de Macdonald (2025), en donde se estudia la relación entre la afiliación sindical laboral con la intención de portularse a algún cargo político. Para la investigación, el autor analizó los datos de la encuesta *Cooperative Election Study* (CES) aplicada en los Estados Unidos entre los años 2010 al 2022, en este caso solo analizó las respuestas de las mujeres. Se aplicaron análisis estadísticos descriptivos y de regresión lineal. Finalmente, el autor concluye

en la influencia positiva de la afiliación sindical laboral sobre la intención de parte de las mujeres en postular a algún cargo político.

Las investigaciones previamente descritas dan cuenta de la existencia de estudios científicos que sustentan la medición de los factores de intención de afiliación sindical, esta última una de las variables en estudio en este trabajo.

2.2.2. Compromiso laboral

Una investigación relacionada con el compromiso organizacional es la de Salvador Moreno (2020) que tiene como objetivo estudiar la relación de la fidelización laboral con el nivel de concentración en el trabajo, ello debido a que los estudios en este tema en el sector portuario ecuatoriano, a decir de la autora, jamás se han realizado. La investigación aplicó un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, además de ser no experimental y por la naturaleza temporal de la toma de la encuesta, se trata de un estudio transversal. Además, se empleó un cuestionario de 18 preguntas y para el análisis de resultados se empleó la Rho de Spearman para explicar la correlación entre las variables. El estudio concluyó que el compromiso organizacional se relaciona con los riesgos psicosociales, siendo que sus tres dimensiones: compromiso afectivo, normativo y por continuidad tienen una relación inversa con los riesgos psicosociales, es decir, que a mayor compromiso se presentan menores riesgos psicosociales.

A continuación, la investigación Ochoa Carrión (2024) es motivado por la importancia de la gestión del talento humano para el desarrollo de la creatividad e innovación en las empresas, siendo esto una de las bases competitivas de las mismas. Para el desarrollo de la investigación se empleó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario de 33 preguntas, en este caso aplicado a trabajadores de

PYMES en la provincia de Loja en el Ecuador. El estudio concluye que la gestión del talento humano influye positivamente en la creatividad e imaginación de los trabajadores, siendo que esto es una señal de compromiso organizacional.

También se tiene el estudio de Kuhal et al. (2020) realizado en Malasia entre 120 trabajadores de una empresa privada. También en este estudio, para la medición de la variable compromiso de los empleados se emplearon los constructos de compromiso afectivo, compromiso por continuidad y compromiso normativo. Los resultados del estudio señalan que el compromiso organizacional, a través del compromiso afectivo, normativo y por continuidad tienen un impacto directo con el desempeño laboral. Asimismo, que entre los tres constructos el que muestra tener una mejor relación con el desempeño laboral, es el constructo del compromiso por continuidad.

Otro artículo de investigación es el de Hadi y Tentama (2020) realizada en Indonesia sobre la base de 60 trabajadores con estatus de permanentes y más de 1 año de experiencia en la empresa. Para medir la variable del compromiso laboral, los autores también adoptaron el uso del modelo propuesto por Meyer y Allen (1991) de las tres dimensiones del compromiso. Asimismo, el estudio emplea la herramienta de modelamiento de ecuaciones estructurales por PLS. Los resultados muestran que los tres constructos influyen en la variable compromiso organizacional, asimismo, que el constructo con mayor relación es el del compromiso normativo, mientras que el constructo con menor valor de correlación es el del compromiso por continuidad.

En su artículo de investigación Khan et al. (2021) aplican un estudio sobre 290 enfermeras de distintos hospitales públicos en Pakistán. Para el estudio se usa el modelado de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados (PLS – SEM por sus siglas en inglés – partial least squares structural equations model), asimismo, la variable compromiso laboral se

midió a través del modelo de los tres componentes propuesto por Meyer y Allen (1991). La investigación de Khan et al. (2021) demostró que existe una relación directa y positiva entre la capacitación y el desarrollo de los trabajadores con los tres constructos de compromiso laboral. El estudio confirmó que la lealtad de los trabajadores se incrementa cuando perciben el desarrollo y la capacitación como actividades de valor agregado.

Otra investigación relevante publicado como artículo de investigación es la de Triguero-Sánchez et al. (2021) realizada en el sector de empleados públicos en España. El estudio se basó en 180 participantes de distintas instituciones públicas, los sujetos de estudio correspondían a los gerentes y directores de dichas instituciones. Para el análisis se empleó la herramienta del modelamiento de ecuaciones estructurales por covarianzas, empleando para ello el programa informático AMOS. Para el estudio de la variable compromiso laboral, los investigadores emplearon el modelo de los tres los tipos de compromiso de Meyer y Allen (1991). El estudio de Triguero-Sanchez et al. (2021) demostró que la distancia jerárquica menoscaba el compromiso laboral, es decir, a menor grado de distancia jerárquica se tiene un mayor compromiso laboral. También la investigación demostró que a menor distancia jerárquica el desempeño del trabajo en equipo es mayor. Finalmente, se demostró que a mayor compromiso laboral se tiene un mejor desempeño del trabajo en equipo.

También es importante citar el artículo de investigación de Huang, Yuan et al. (2021) realizado sobre 596 trabajadores sindicalizados en China. En esta investigación los autores buscan demostrar la relación entre el compromiso sindical, la activa participación de los trabajadores en la empresa y su desempeño laboral. Finalmente, la investigación comprobó que el compromiso sindical tiene una influencia positiva sobre el desempeño laboral, influencia que se encuentra mediada por la participación activa de los trabajadores.

Otra investigación es la Pinela Morán (2022) en donde se tiene como principal motivación mostrar evidencia empírica de la relación existente entre

el liderazgo empresarial y la innovación, en donde el compromiso organizacional cumple una función mediadora, a decir de la autora, esta relación es poco estudiada. Así, el objetivo de la investigación es demostrar la relación entre las variables mencionadas en empresas manufactureras de tamaño medio de Guayaquil y Quito en el Ecuador. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. Se aplicó un instrumento de 31 preguntas y los resultados fueron procesados aplicando CB SEM. El estudio concluyó que el compromiso laboral tiene un débil efecto mediador entre el liderazgo empresarial y la innovación.

Por su parte, Lado et al. (2023), estudian la influencia del estrés económico sobre el bienestar psicológico y el compromiso laboral, en el contexto de la pandemia del COVID 19. Para ello los autores aplicaron una encuesta a 697 sujetos, trabajadores de empresas públicas, privadas, independientes, con permiso temporal e incluso desempleados. La investigación desarrolla análisis de correlación y regresión múltiple. Los resultados del estudio mostraron que el estrés total, es decir, tanto el subjetivo como el objetivo, tienen un impacto negativo en el bienestar psicológico de los trabajadores. Asimismo, que el estrés objetivo y las privaciones económicas son los principales factores que impactan negativamente en el compromiso de los empleados, tanto en el compromiso afectivo, como en el normativo y el de por continuidad.

Por su parte Inegbedion (2024), estudia en su artículo de investigación la relación entre el balance trabajo-vida y el compromiso de los empleados, empleando la satisfacción laboral como variable mediadora. El autor señala que es necesaria la existencia de un balance entre el trabajo y el poder, para lograr los recursos que permitan cubrir las necesidades cotidianas de la vida. Se aplica un cuestionario transeccional a 344 trabajadores de universidades y empresas multinacionales en Nigeria, se hacen análisis de validación convergente y discriminante, además se aplicó la técnica de SEM. Los resultados del estudio muestran que el esparcimiento y la salud (dimensiones del equilibrio trabajo-vida) tienen influencia positiva

sobre el compromiso de los empleados. Además, se comprobó el efecto mediador de la satisfacción laboral, entre el balance trabajo-vida y el compromiso laboral, siendo para el caso de las dimensiones familiares una mediación total. Así se comprobó la necesidad de mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral con la vida familiar y religiosa, es decir, cualquier desequilibrio puede generar insatisfacción en el área con menor atención, así se tiene que cuando una persona dedica más tiempo a su vida familiar y religiosa, tendrá menor tiempo para cumplir con sus actividades laborales lo que conlleva a una mayor insatisfacción laboral y viceversa.

Finalmente, se tiene el artículo de investigación de González-Cásanovas et al. (2024), quienes buscan comprobar la influencia del liderazgo auténtico sobre el compromiso de los trabajadores, en un ambiente en donde la confianza y la percepción de una distribución equitativa emergen como factores determinantes del compromiso laboral. Para la investigación, se tomaron datos de 302 trabajadores del sector detallista en España, además se desarrollan análisis estadísticos descriptivos y de SEM. Los resultados del estudio revelaron la influencia positiva del liderazgo auténtico sobre el compromiso afectivo de los trabajadores, también se comprobó el efecto mediador positivo de la percepción de la distribución justa, es decir, que cuando un sujeto percibe que se ha hecho una distribución justa del trabajo y de sus beneficios entre él y sus colegas, incrementa sus niveles de compromiso afectivo para con la empresa.

Como se puede apreciar de los estudios previamente descritos, el compromiso laboral es una variable con comprobado sustento científico para su medición.

2.2.3. Desempeño laboral

Para empezar, se tiene a Davidescu et al. (2020) quienes estudian la la flexibilidad laboral del contexto del teletrabajo y el desarrollo de los empleados en Rumanía, esto último incluye la satisfacción y el desempeño laboral. En este sentido los autores identifican distintos tipo de flexibilidad laboral, como son la flexibilidad contractual, la funcional, la horaria y la del espacio de trabajo. Para la investigación se aplicó un muestreo probabilístico y estratificado, recolectando 220 respuestas a nivel nacional a lo largo de 50 puntos geográficos entre urbanos y rurales. Se aplicaron análisis estadísticos descriptivos y de regresión logística binaria. Finalmente, el estudio reveló que la flexibilidad laboral del contexto del teletrabajo sea parcial o total, es una alternativa muy valorada por los trabajadores y contribuye al desarrollo de los mismos, lo que incluye la mejora del desempeño organizacional y de las relaciones entre profesionales. Además, lo anterior tiene un impacto significativo y positivo en la satisfacción laboral.

Otro estudio sobre el desempeño laboral es del investigador Bermúdez Tacunga (2021), quien busca medir la influencia de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores de planta de pequeñas empresas en la provincia de Manabí en el Ecuador, ello debido a que los trabajadores de esta provincia en particular presentan niveles de desmotivación laboral, según indica el autor de la tesis. La investigación es de naturaleza cuantitativa, de alcance correlacional, en donde no se manipulan las condiciones por lo que es no experimental y la encuesta se aplica una sola vez por lo tanto es transversal. Para la recolección de la información se empleó un cuestionario de 22 preguntas y los datos fueron procesados en SPSS para la determinación de los coeficientes de correlación de Rho de Spearman. El estudio concluyó que las dimensiones de reconocimiento, el nivel educativo y la conducta proactiva tienen relación significativa y positiva con el desempeño laboral.

Otra investigación es la de Huang, Yu et al. (2021), quienes en su artículo de investigación, tienen entre sus objetivos comprobar la influencia del capital psicológico sobre el desempeño laboral, en trabajadores de 7

hoteles 5 estrellas en China. Así, para la investigación se recolectaron 417 encuestas, aplicándose análisis factorial exploratorio y confirmatorio, para luego hacer las pruebas de significancia con la regresión lineal. Los autores concluyeron que el capital psicológico es el predictor más fuerte del desempeño laboral individual.

También en el año 2021, se publica la investigación de De Valdenebro (2021) sobre la importancia del teletrabajo en las organizaciones, durante la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 sobre todo en las grandes empresas, siendo que, según la autora, los estudios previos presentan resultados contradictorios. Para la investigación se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, asimismo, el alcance es explicativo y los datos fueron procesados a través del modelo PLS SEM. El instrumento de recolección de datos consistía en un cuestionario de 14 preguntas, el mismo que fue aplicado a teletrabajadores de grandes empresas en Colombia. Finalmente, el estudio concluyó que el balance trabajo-vida y el apoyo de los supervisores mejoran el desempeño de los trabajadores en el contexto del teletrabajo.

Otro artículo de investigación es el de Wang et al. (2022), quienes en su estudio en trabajadores de cuidados primarios de salud en China, exploran la relación entre los incentivos financieros y el desempeño laboral. La muestra fue de 1388 trabajadores y se realizaron pruebas de regresión lineal. Los autores concluyeron que los incentivos financieros son el principal motivador en los trabajadores de este sector, sin embargo, para que este factor pueda mejorar el desempeño laboral, es necesario que se mejore de manera integral el sistema de remuneraciones, pues cuando las remuneraciones de manera total se perciben como bajas entonces los incentivos financieros no logran tener impacto en el desempeño laboral. Por su parte, Yan et al. (2022) hacen un estudio sobre la influencia del capital psicológico en el desempeño laboral y en los conflictos trabajo – familia. La muestra fue de 312 asistentes de vuelo de dos compañías aéreas de Malasia, los datos obtenidos fueron sometidos al método de ecuaciones estructurales. El estudio concluyó que el capital psicológico promueve el

desempeño de los trabajadores de este sector, además que este efecto se daría a través de la resolución de conflictos trabajo y familia.

En su investigación Susanto et al. (2022) analizan el balance trabajo-vida y el desempeño de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, ello a través del efecto mediador de la satisfacción laboral. Para lograr lo anterior, se recolectaron datos de 400 trabajadores de pequeñas y medianas empresas de Indonesia, los mismos que fueron sometidos a análisis estadísticos por PLS-SEM. Los resultados demostraron la influencia significativa y positiva que tiene el equilibrio trabajo-vida sobre el desempeño laboral, además se comprobó el efecto mediador positivo de la satisfacción laboral. La investigación también comprobó el efecto moderador que ejerce la variable apoyo familiar por parte del supervisor, en donde la influencia sobre el desempeño laboral se intensifica a medida que se percibe un mayor apoyo de los supervisores.

Otra investigación relevante es la de Liu y Liu (2022), quienes realizaron otro artículo de investigación en personal de empresas de salud púbicas y privadas en China para estudiar los incentivos salariales y el desempeño laboral. Se aplicó una encuesta a 171 médicos y 149 enfermeras, los datos obtenidos fueron procesados en SPSS y sometidos al análisis factorial confirmatorio y a las pruebas de significancia. Los resultados del estudio plantean que los incentivos salariales mejoran el desempeño laboral. Asimismo, que el estilo de liderazgo transformacional es el factor moderador que potencia esta relación.

A continuación, se tiene a Ravello Joo (2023), cuya investigación es motivada por la importancia de los trabajadores del área de telecomunicaciones para las finanzas de las empresas, asimismo, por la influencia que sobre los trabajadores tiene la cultura nacional en relación a la percepción de la distancia de poder. El estudio aplicó el enfoque cuantitativo, de alcance causal, sin manipular las condiciones de la encuesta y tomando solo una vez la misma, por lo que se trata de un estudio no experimental y transversal. Para ello se aplicó un instrumento de

recolección de datos que consistía en un cuestionario de 24 preguntas y los datos recopilados fueron analizados estadísticamente empleando el modelo PLS SEM. La investigación llegó a la conclusión de que el empoderamiento psicológico y la resiliencia mejoran el desempeño laboral.

Otra investigación es la de Paliga et al. (2022) quienes estudian la influencia del capital psicológico sobre el desempeño laboral en trabajadores en Polonia. La muestra del estudio fue de 338 trabajadores de diversos sectores y se aplican análisis de correlación y regresión. Los autores concluyeron que el capital psicológico influye positivamente en el desempeño laboral individual, especialmente en lo relacionado al desempeño creativo, lo cuál sería explicado por la actitud proactiva propia de las personas con un fuerte capital psicológico.

Finalmente, De Clercq et al. (2023) publican su artículo de investigación sobre la percepción de la injusta distribución de incentivos y el desempeño laboral, en trabajadores de seis organizaciones del sector bancario y educativo en Pakistán. Los datos fueron recolectados en tres fases y se llegaron a tener 206 registros válidos, los mismos que fueron sometidos al análisis factorial confirmatorio y a pruebas de significancia. La investigación concluyó que cuando la organización desarrolla un sistema de incentivos que es percibido como injusto por los trabajadores, el efecto sobre el desempeño laboral es negativo. Esperándose lo opuesto cuando el sistema de incentivos es percibido como justo en su distribución.

Se puede deducir de los estudios descritos previamente, que la variable desempeño laboral cuenta con suficiente evidencia científica para sustentar su medición como una variable de estudio.

2.3. Bases teóricas

En este subcapítulo se presentan las bases del conocimiento científico actual sobre las variables estudiadas y sus dimensiones. Como se señaló en el capítulo anterior, el tema es la influencia de los factores de intención de afiliación sindical sobre el compromiso y desempeño laboral. Este tema resulta especialmente relevante para aquellos profesionales involucrados en la gestión de las personas.

Para presentar las bases del conocimiento científico actual sobre las variables en estudio, en este sub-capítulo del marco teórico se pretenden desarrollar los siguientes ejes temáticos: a) las teorías generales que sirven de base a los estudios tomados como referencias, b) las teorías sustantivas de las variables, en este caso de las diferentes dimensiones de la intención de afiliación sindical, del compromiso y del desempeño laboral, c) el modelo teórico del presente trabajo de investigación, d) las características de la población en estudio) y e) el marco legal que rige a los sindicatos en la actualidad. En su obra sobre la metodología de investigación Sautu et al. (2005) señalan que las teorías generales y las teorías sustantivas deben de complementarse entre sí, además las mismas deben servir de base para el planteamiento de los objetivos y de la metodología de investigación a aplicar. También en este apartado, se desarrolla el sustento de cada una de las hipótesis específicas.

2.3.1. Teorías generales

Para García (2006) mientras la filosofía desarrolla el marco de la teoría del conocimiento, la ciencia busca la fundamentación empírica y científica. Así, en este apartado del capítulo del marco teórico, se explican las principales teorías científicas generales que fundamentan el tema de investigación. Asimismo, Sautu et al. (2005) resaltan la importancia de mantener la coherencia entre las teorías generales y las teorías sustantivas del tema de investigación, es por ello que al final del desarrollo de cada

teoría general, se muestra la aplicación empírica de las mismas a través de estudios que conectan con las teorías sustantivas empleadas en este trabajo de investigación.

***2.3.1.1. Teoría de la utilidad esperada*.** Esta teoría fue propuesta inicialmente por Daniel Bernoulli en 1738 y tiene como fundamento un modelo matemático de elección basada en la razón, en donde se analiza la incertidumbre y finalmente, se decide por aquella alternativa matemática ponderada que proponga el mayor beneficio. La teoría propuesta por Bernoulli fue más tarde desarrollada por Von Neumann y Morgenstern (1947; como se cita en Martín García, 2016) quienes desarrollaron cuatro axiomas que complementaron la teoría inicial: a) el axioma de pre orden-completo referido a tener la información completa sobre los beneficios relativos de cada alternativa, b) el axioma de continuidad que se basa en la asignación subjetiva de probabilidades para cada alternativa individual, c) el axioma de la reducción que busca simplificar el número de alternativas a seleccionar y d) el axioma de la independencia de alternativas irrelevantes, en donde el ingreso de otra alternativa es irrelevante, siempre y cuando se mantengan los mismos criterios de ponderación (Martín García, 2016). Sin embargo, esta teoría presenta ciertas críticas, en su investigación Hodgson (2004) resume en dos los cuestionamientos a la teoría de la utilidad esperada, la primera crítica se basa en la imposibilidad de tomar decisiones racionales debido a la complejidad de la realidad y las limitaciones de la capacidad humana de procesar todos los datos, la segunda crítica se basa en que en situaciones de incertidumbre, por la naturaleza dinámica y abierta de los cambios, no es racional limitarse a un número cerrado de alternativas.

Esta teoría a decir de Pyman et al. (2017) y de Charlwood (2001) es aplicable a los escenarios de afiliación sindical, en donde a decir de los autores, los trabajadores hacen un análisis ponderado de los beneficios de afiliarse a un sindicato y el de no estar afiliado. De esta manera se tiene una percepción instrumental de los sindicatos, es decir, estos se constituyen en

un medio a través del cual se pueden lograr ciertos beneficios, asimismo, esta percepción es la consecuencia de un pensamiento racional.

2.3.1.2. Teoría de la disonancia cognoscitiva. Esta teoría fue propuesta por León Festinger en 1957 (Overejo, 1993) y en ella plantea el termino disonancia en sustitución del concepto de inconsistencia, a su vez esto último se refiere a todas aquellas situaciones en la que las personas son conscientes de que no están cumpliendo con lo que para ellos es racionalmente correcto, como cuando se sabe que fumar daña la salud, pero a pesar de ello se fuma, de ahí que la teoría tiene el añadido de la palabra "cognoscitiva" haciendo referencia a todo conocimiento, opinión o creencia que tiene la persona. El autor señala que los seres humanos procuran de manera racional en todo momento mostrar consistencias entre sus palabras, formas de pensar y sus actos. Sin embargo, señala Festinger (1957; como se cita en Overejo, 1993), para las personas ello no es posible de lograr en forma absoluta, pues la disonancia se presenta en todo momento bien por factores externos (la aparición de nuevos conocimientos científicos, que entran en conflicto con los conocimientos actuales) como también por factores internos (las creencias adquiridas a través de la formación familiar o por la propia interpretación de su realidad social, que entran en conflicto con lo que la mayoría de la sociedad adopta).

La teoría de la disonancia cognoscitiva, señala dos planteamientos básicos: a) las personas consientes de la disonancia en sus vidas, tratan en todo momento de reducirlas para lograr la consonancia, b) una vez consientes de la disonancia en sus vidas, además de tratar de reducirla, las personas se alejan de toda información o condición que muestra la existencia de esta disonancia (Festinger, 1957, como se cita en Overejo, 1993). Sin embargo, Festinger (1957; como se cita en Overejo, 1993) también señala que la consciencia de la disonancia en sus vidas, también es un factor de motivación muy poderoso, que impulsa a las personas a buscar de una u otra forma la consistencia o consonancia.

La teoría de la disonancia cognoscitiva es empleada por algunos autores (Pyman et al., 2017; Charlwood, 2001) para explicar la intención de afiliación sindical. Estos autores señalan a la diferencia negativa entre la expectativa que tienen los trabajadores de sus empleos versus la realidad que se les ofrece, como una condición de disonancia cognoscitiva y también como la causa principal de la insatisfacción laboral que motiva la afiliación sindical.

2.3.1.3. Teoría del equilibrio organizacional. Esta teoría fue propuesta por Barnard y Simon (1969; como se cita en Arraigada, 2009), en ella se plantea que una organización se da por la interacción de comportamientos de diferentes grupos de personas, las mismas que forman parte de la organización. Asimismo, que cada grupo de personas aporta con contribuciones específicas, a cambio de las cuales recibe una compensación. La teoría también señala que las personas que forman estos grupos, estarán dispuestas a continuar en la organización, siempre y cuando las compensaciones que reciban, sean percibidas como iguales o mayores a las contribuciones que realizan. La teoría también señala que, las compensaciones que la organización ofrece tienen como única fuente las contribuciones que realizan los grupos que la forman. Finalmente, la teoría concluye, a partir de lo anterior, que las organizaciones seguirán existiendo solo si son capaces de generar compensaciones a partir de las contribuciones (Arraigada, 2009).

En su investigación Tello y Mercedes (2008) también señalan que la teoría del equilibrio organizacional, plantea que las personas seguirán contribuyendo a la organización, siempre y cuando consideren que ella los ayuda a cumplir con sus objetivos personales. De esta manera, la organización se muestra como un sistema equilibrado en donde se reciben contribuciones a cambio de compensaciones que deben generar satisfacción.

En su investigación Arraigada (2009) señala que la teoría del equilibrio organizacional, plantea la existencia de 4 tipos de participantes: los empleados, los inversores, los proveedores y los consumidores. Con relación a los empleados, en la teoría se plantean dos conceptos importantes: a) la deseabilidad de dejar la organización y b) la facilidad de abandonar la organización. Con relación a la deseabilidad de dejar la organización, la teoría señala que, este elemento es dependiente de la satisfacción percibida por parte del empleado, configurando tres condiciones: i) en cuanto mejor sea la percepción del trabajo en relación a las expectativas del empleado, mayor será la intención de continuar en la organización, ii) en cuanto mejor sea la percepción de lograr los objetivos individuales a través del trabajo en la organización, mayor será la intención de quedarse en la organización, iii) en cuanto mayor sea la percepción de necesidad de trabajar para satisfacer otras necesidades, mayor será la intención de quedarse en la organización.

En su investigación Zientara et al. (2023) basándose en la teoría del equilibrio organizacional, señalan que los empleados al contar con un sindicato, tienen un mecanismo de reclamaciones frente a los empleados y es por ello que están dispuestos a continuar en la organización, por el contrario al no contar con algún mecanismo de reclamaciones y las condiciones no son favorables, la intención de abandonar la organización es mayor. Es decir que, para los autores, la presencia de los sindicatos ayuda a mantener el equilibrio organizacional, a través de la gestión del balance contribución y compensación.

2.3.1.4. Teoría contextual. Para, Jackson y Schuler (1995) los factores que influyen en el contexto son internos y externos, entre los internos están; la tecnología, la estructura, la etapa del ciclo de vida en el que se encuentra la empresa, el tamaño y la estrategia de negocio, mientras que entre los factores externos principales están: los factores políticos, legales y sociales, además los sindicatos, la cultura nacional, las características de la industria y las restricciones del cuidado del medio ambiente. Si bien existen varias

investigaciones en relación a la influencia del contexto en las organizaciones, una investigación que se considera relevante es la de Johns (2006) quien explica que el entorno en el que se desarrolla la empresa, afecta necesariamente su comportamiento, de ahí la importancia de estudiar el contexto, pues si no se comprende el contexto tampoco se podrán entender las relaciones entre las personas que forman la organización. Señala que la observación del contexto revela datos, sucesos y puntos de vista que promueven una mayor investigación, análisis, mediciones e inclusive plantea la necesidad de la formulación de hipótesis. Asimismo, el autor explica que el contexto debe de ser estudiado en todas sus facetas y evitar solo focalizarse en una o algunas de ellas.

Para Johns (2006) el contexto está formado por las oportunidades pero también las restricciones que condicionan el comportamiento de las organizaciones. Asimismo, el contexto afecta tanto a las personas de la organización de manera individual, como también a la organización de manera integral. Por otro lado, la investigación señala que se debe de tener presente las distintas facetas del contexto para su mejor comprensión. Entre estas facetas se encuentran: a) el contexto situacional externo, referido a las características más relevantes del entorno, b) el contexto situacional, que permite a la organización actuar según sus fortalezas y debilidades, c) el contexto de efecto cruzado, que implica que el comportamiento de ciertas variables en un nivel, tiene efecto sobre otras variables en otro nivel, d) el contexto como una configuración de estímulos, es decir, que el contexto está formado no solo por un efecto sino por varios que suceden de manera coordinada, e) el contexto como un solo estímulo, en este caso existe un solo efecto o evento que genera una influencia en el comportamiento.

También en el estudio de Johns (2006) se señalan los distintos efectos del contexto: a) en principio el contexto suele restringir las acciones de una organización hacia cierto rango de entorno delimitado, b) el contexto afecta la gestión de indicadores básicos, con el fin de focalizar las acciones de la empresa, c) el contexto también puede cambiar la comprensión de la causas de un problema, haciendo que la organización cambie o modifique su

comportamiento, d) el contexto no suele tener un comportamiento lineal, por el contrario es curvilíneo, es decir, que los efectos no tienen necesariamente un comportamiento proporcional, sino que dependerán de variables moderadoras.

En su investigación Triguero-Sánchez et al. (2021) señalan que la teoría contextual explica el efecto que tiene la distancia jerárquica en el trabajo basado en equipos en la organización. Los autores explican basados en la literatura de la teoría contextual, que el contexto bajo el cual trabajan los empleados afecta su comportamiento de manera positiva o negativa, en este sentido también señalan que a bajas dosis de distancia jerárquica el trabajo basado en equipos de los empleados es mayor, ocurriendo lo contrario cuando la organización ejerce una alta distancia jerárquica. Asimismo, el estudio refiere que este fenómeno también tiene una repercusión en el compromiso de los colaboradores.

2.3.1.5. Teoría cognitivo, motivacional, relacional. Teoría también conocida como la teoría transaccional del estrés y procesos cognitivos, fue propuesta por Lazarus y Folkman (1984) en su teoría los autores señalan que el fenómeno del estrés es principalmente de naturaleza individual, pero que tiene repercusiones en la sociedad, dada la interrelación natural de los seres humanos. Además, la teoría señala que los elementos estresores de los individuos varían en su naturaleza e intensidad, dependiendo de la evaluación cognitiva que cada uno hace de ellos, así algunos elementos estresores para unos son motivadores para otros, de esta manera el estrés se constituye como el resultado de la interacción entre un tipo de persona y un ambiente en particular (Brief & George, 1995 como se cita en Cuevas-Torres & García-Ramos, 2012, p. 90).

También, Lazarus y Folkman (1984) explican en su teoría que los individuos son por naturaleza diferentes entre unos y otros, debido a las influencias que generan los estratos sociales, la experiencia de vida, las creencias y los compromisos. Lo anterior, hace que la percepción o

interpretación de las realidades sea individual pero también dinámica de persona a persona, de ahí que el proceso de estrés sea diferente entre los individuos, pues variará dependiendo de la evaluación cognitiva que haga cada uno. Otro aspecto relevante en la teoría de Lazarus y Folkman (1984) es lo relacionado con el afrontamiento de la realidad, el cuál consideran como un proceso en donde, los valores, las creencias y compromisos del individuo juegan un papel importante.

La teoría de Lazarus y Folkman (1984) proponen dos tipos de afrontamiento, el primero dirigido a manejar las emociones y el segundo dirigido a manejar el problema. Según los autores, el primer tipo de afrontamiento se presenta cuando el individuo reconoce que no puede hacer nada para modificar las condiciones que generan la situación de estrés, así ante esta situación recurre a estrategias de evitamiento, minimización y resignación, la actitud es la de extraer algún elemento positivo de la experiencia. En el segundo tipo de afrontamiento que está dirigido al problema, el individuo considera que puede ejercer influencia sobre el entorno para cambiarlo hacia su favor, en este caso, las estrategias a emplear son las de identificación de acciones para minimizar los estresores o modificar las condiciones cognitivas del fenómeno generador de estrés, esto es adquirir nuevos conocimientos, reducir las expectativas o adoptar nuevos patrones de conducta.

En su investigación Zientara et al. (2023) consideran que la teoría cognitivo, motivacional relacional de Lazarus y Folkman (1984) explica en gran medida el deseo de intención de afiliación sindical de los trabajadores. Los autores en su estudio señalan que ante situaciones percibidas de irrespeto o de injusticia, los trabajadores sufren de estrés, siendo su reacción natural buscar la manera de eliminar los elementos estresores, los mismos que pueden ser: la actitud represiva de algunos supervisores o alguna política laboral considerada dañina, ante este contexto encuentran en los sindicatos el mecanismo de afrontar estos elementos estresores para lograr eliminarlos.

2.3.1.6. Teoría del comportamiento planificado. Esta teoría fue propuesta por Icek Ajzen en 1991, la misma plantea que la intención del comportamiento está determinado por tres factores: a) la actitud frente al comportamiento, b) la norma subjetiva relacionada con el comportamiento y c) el control percibido del comportamiento (Ajzen, 2020). Esta teoría ha sido ampliamente difundida y aplicada en diversos sectores como en la medicina, la tecnología o el turismo (Ajzen, 2020). A continuación, se explica cada uno de los factores. Para empezar, se tiene a la actitud frente al comportamiento, esta se refiere a la percepción positiva o negativa que se tiene de los resultados a obtener luego de aplicar dicho comportamiento, es de entender que cuanto más positiva sea la percepción de los beneficios de los resultados, mayor será la intención de adoptar dicho comportamiento. Luego, se tiene a la norma subjetiva, la misma que se refiere a la influencia o presión social por la adopción o no de dicho comportamiento, la presión está dada por grupos sociales como los amigos, la familia, los compañeros de trabajo, incluso la esposa, compañeros de estudios o el jefe inmediato, es de entender que, a mayor presión social, mayor intención de adoptar el comportamiento. Finalmente, se tiene al tercer factor que es el control percibido del comportamiento, este factor hace referencia a las condiciones internas y externas que facilitan el comportamiento, bien sean habilidades propias o condiciones ambientales que favorecen la adopción del comportamiento, es de suponer que, a mayor cantidad de condiciones facilitadoras, mayor será la intención del adoptar el comportamiento.

En su investigación Pyman et al. (2017) señalan que la teoría del comportamiento planificado de Ajzen (1991) explica el poder de las actitudes en la intención de afiliación sindical. Es decir, cuando el trabajador tiene una actitud positiva frente a los sindicatos, existen grupos alrededor que ejercen presión social para que se afilie a un sindicato y existen condiciones que facilitan o favorecen la afiliación, así es muy probable que el individuo acepte afiliarse a un sindicato. Sin embargo, la configuración de los factores puede variar según los escenarios y entre ellos mismos, es decir, pueden existir conficiones facilitadoras a favor, pero presión social en contra, lo anterior influye en las actitudes frente al fenómeno.

2.3.2. Sindicatos e intención de afiliación sindical

2.3.2.1. Características y dimensiones. A continuación, se desarrolla en orden cronológico las principales características del concepto de afiliación sindical en el Perú y el mundo. Para empezar, según Loyo (2001) los intereses de los sindicatos son muy variados y dispersos, la autora explica que uno de los principales intereses de los sindicatos es el mantener vigente todas las actividades rutinarias de los delegados sindicales, es decir, se oponen a toda simplificación administrativa que se pudiera hacer con el fin de mantener la gestión sindical. De lo anterior, se entiende la verdadera razón del interés de los sindicatos por defender los intereses de sus agremiados a través de las negociaciones colectivas, pues de esa manera justifican su existencia, en este sentido también suelen oponerse a toda iniciativa de la empresa por promover el desarrollo personal, pues consideran que con ello se trata de dividir a los bloques gremiales a través de estímulos individuales, hecho que ven como una amenaza a su poder de representación.

Para concluir con su investigación, Loyo (2001) hace una reflexión, explicando que el principal objetivo de las organizaciones sindicales es el de sobrevivir, asimismo explica que si durante las negociaciones colectivas se tiene respeto por ellas y se comprenden sus acciones y su lógica de comportamiento, es comprensible que se puedan llegar a acuerdos satisfactorios para las partes. La autora señala que los sindicatos son conscientes de que su accionar puede generar un impacto negativo en la opinión pública y por ello hacen esfuerzos por mejorar su imagen, especialmente en los gremios sindicales profesionales.

En el Perú, según Saavedra-Chanduví y Torero (2002), la tasa de sindicalización ha disminuido notablemente entre las empresas en Lima Metropolitana, entrando en crisis entre los años 1989 y 1998, ello debido

probablemente a los cambios normativos generados en 1993 en la ley de convenios colectivos. Cambios efectuados como resultado de la necesidad del país de adaptarse a un mundo más competitivo.

Por su parte Gatica Lara (2002), explica que no son solo los factores exógenos al sindicato los que generan la crisis sindical, sino que se deben analizar también los factores endógenos para lograr comprender las causas de esta merma en la representatividad. El autor hace una investigación casuística, en la que encuentra que la democracia y la representatividad son en conjunto el factor más influyente en la crisis sindical, explica que la representatividad es clave para lograr la legitimidad de las decisiones acordadas. Para complementar la idea anterior, la investigación hace un análisis sobre la representatividad de los delegados sindicales, encontrando que estos no logran representar a los afiliados debido a la disparidad de estos últimos, y al interés de los delegados sindicales de permanecer en sus puestos por lo cual favorecen a los grupos mayoritarios y a sus propios intereses.

Por otro lado, se tiene la postura de Doucouliagos y Laroche (2003) quienes hacen un interesante hallazgo sobre la influencia de los sindicatos en el rendimiento productivo de las empresas. A partir de un estudio meta analítico llegan a la conclusión de que la influencia es prácticamente nula, sin embargo, los escenarios varían de país en país y de sector en sector, es decir, en algunos casos el impacto es positivo y en otros es negativo. Sin embargo, lo que sí encontraron los autores es evidencia de que los sindicatos influyen en otros aspectos como el valor de las acciones de la empresa y las proyecciones de crecimiento de la productividad, en ambos casos la investigación encuentra que el impacto es negativo, lo cual genera preocupación en los mercados y el interés en las empresas por disminuir la densidad sindical.

En su artículo de investigación, Fairris (2007) hace un análisis de la influencia de los sindicatos en México, el autor encuentra en el contexto de su investigación que el impacto de los sindicatos sobre los resultados de las

empresas es positivo, a diferencia de lo que señala mucha de la literatura revisada. En su investigación, se concluye que los sindicatos mejoran el rendimiento de las empresas gracias a la capacitación de sus miembros y de mantener bajos niveles de rotación, estos últimos serían dos dimensiones importantes de la gestión sindical. Sin embargo, el autor también señala que en los últimos años los sindicatos han perdido poder de influencia sobre las mejoras de las condiciones laborales, lo cual conlleva también a una disminución en los impactos positivos sobre los resultados de la empresa.

Por otra parte, en su artículo de investigación, Redero San Román (2008) hace un análisis de la evolución de la gestión de los sindicatos obreros en España, en este análisis llega a la conclusión de que a partir de mediados de los años ochenta, los sindicatos empiezan a debilitarse, al mostrarse una serie de fallas estructurales, como son la reducción de afiliados y la ausencia de recursos económicos, es decir, se inicia una crisis sindical. Asimismo, el autor señala que la clase obrera industrial con el tiempo empieza a cambiar la percepción de sí misma y se inicia una fragmentación cada vez más marcada por los distintos intereses generados por el propio avance del desarrollo de la humanidad. Finalmente, el artículo concluye señalando que hoy en día los sindicatos se fortalecen en posiciones más defensivas como son el reclamo por las reivindicaciones de los trabajadores a fin de lograr el tan ansiado estado de bienestar.

Por su parte, en su artículo de investigación sobre el impacto de los sindicatos en empresas brasileras, Menezes-Filho et al. (2008) concluyen que los sindicatos afectan negativamente en la rentabilidad de las empresas, pero que en relación a los efectos sobre la productividad laboral, el comportamiento del impacto es la de una curva cóncava. Según las investigaciones realizadas, cuando el nivel de sindicalización es menor al 50% el efecto sobre la productividad es positiva, sin embargo, sobrepasado ese nivel la productividad decae, los autores interpretan que un bajo nivel de sindicalización sería positivo para las empresas. Finalmente, un punto interesante que muestra la investigación es la relación entre la mejora de la productividad y la política de compartir la rentabilidad con los trabajadores, la

cual preliminarmente se muestra como una relación positiva, aunque los autores señalan que se debe de profundizar el análisis en este sentido, pues aún no se tiene suficiente evidencia.

En su investigación, Dussaillant (2009), también explica el efecto negativo que sobre el desempeño de la empresa tienen los sindicatos al presionar por incrementar los salarios de los trabajadores por encima de la media del mercado. La autora explica, que los sindicatos al presionar por salarios superiores a la media, hacen que las empresas busquen trabajadores mejor calificados que justifiquen los nuevos salarios. Este hecho hace que el perfil del trabajador que se necesita cambie y afecte a los mismos afiliados al gremio sindical, los cuales tendrán que adaptarse al nuevo perfil o salir de la empresa y recurrir a empresas no sindicalizadas que no exijan estos nuevos perfiles. La investigación señala que el incremento de los salarios por encima de la media afecta el desempeño de las empresas reduciendo la rentabilidad y además a los mismos trabajadores quienes terminan recurriendo a empresas no sindicalizadas con salarios más bajos.

Asimismo, Prieto y Rodríguez (2008) hacen un análisis sobre el impacto de la afiliación sindical en la satisfacción laboral. Los autores encuentran que no existe evidencia concreta que demuestre la mejora de la satisfacción laboral, por el solo hecho de la afiliación sindical, aunque sí se señala que uno de los motivos de la afiliación sindical es precisamente la insatisfacción de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Por lo anterior, los autores concluyen que la satisfacción laboral se debe de analizar más bien por el grado de influencia de la cobertura de los convenios sindicales más que solo por el hecho de la afiliación sindical misma. El estudio también concluye en que la afiliación sindical por la satisfacción laboral presenta un comportamiento marcadamente distinto entre el sector público y el privado. Así, mientras que en el sector público la satisfacción laboral mejora por efecto de la afiliación sindical, en el sector privado ocurre todo lo contrario. Los autores explican esta diferencia, debido a que en el sector público los trabajadores suelen tener empleos más estables y en muchos casos con

vocación profesional, en cambio en el sector privado los trabajadores son diversos y en muchos casos es posible que tengan que realizar tareas que no son de su satisfacción, motivo por el cual recurren a la afiliación sindical, para tratar de corregir y atenuar las condiciones de dichas tareas.

En una investigación realizada en América Latina por Ríos-Avila (2017), en relación al impacto de la sindicalización sobre la productividad, el autor explica que en términos generales hay un impacto positivo, aunque, cuantitativamente muy pequeño, sin embargo, los resultados son muy variables tanto dentro de los países como entre países. Este impacto positivo, señalan los autores se da especialmente en empresas grandes y organizadas en donde los sindicatos promueven la formación laboral. La investigación también señala, que existen situaciones en donde el impacto es nulo o incluso negativo, en este último caso se asocia a condiciones de permanente conflicto entre sindicatos y empresas.

Otro aspecto relevante que encuentran en su investigación, Noroño et al. (2020) es la percepción positiva que se tiene sobre la mejora de las condiciones laborales, el compromiso ético de la dirigencia sindical, el trabajo en equipo y la innovación productiva. Los autores señalan que todo lo anterior adecuadamente gestionado, permite que la percepción de preocupación por la pérdida de empleos debido al incremento en la productividad desaparezca y por el contrario se perciba como un logro colectivo que beneficia a todos los colaboradores. Finalmente, la investigación señala que para ello es necesario una dirigencia empresarial con visión prospectiva del negocio.

Por su parte, Rodríguez Copé (2022) señala que hoy en día una de las principales necesidades de los sindicatos es lograr internalizar en sus afiliados los principios de acción colectiva. Los autores señalan que los nuevos escenarios en los que se desarrollan las negociaciones colectivas, se caracterizan por una gran diversificación de los intereses de los trabajadores lo que conlleva a disputas entre ellos mismos. Es por ello, que los autores concluyen en que los sindicatos tienen el reto de adoptar

diferentes formas de organización, las mismas que satisfagan a trabajadores más estratificados debido a la existencia de un mercado de trabajo cada vez más dividido por la especialización, pero también más desigual y precario.

Por lo desarrollado anteriormente y considerando la naturaleza de la población de los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, se plantean las siguientes:

H.E.1: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el compromiso laboral.

H.E.2: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el desempeño laboral.

2.3.2.2. Modelos teóricos. En este apartado se muestran y describen distintos estudios empíricos que estudian la intención de afiliación sindical. Para ello los autores de cada estudio, desarrollan distintos modelos teóricos de medición de la intención de afiliación sindical. Los modelos y sus dimensiones se describen a continuación en orden cronológico.

Una primera investigación relevante es la de Charlwood (2001) quien hace un estudio en Gran Bretaña sobre los factores de afiliación sindical. La investigación se realizó sobre la base de 482 trabajadores activos encuestados, empleando un cuestionario de preguntas cerradas de 4 alternativas, cuyos resultados son sometidos a un análisis descriptivo y multivariado. Los resultados demostraron que el primer factor de afiliación sindical es la percepción positiva de que los sindicatos ayudan a generar beneficios, es decir, que los costos y beneficios de estar sindicalizado son mayores a los de no estarlo. El segundo factor relevante encontrado fue la insatisfacción laboral, bien por factores económicos como los bajos salarios, pero también por expectativas laborales frustradas, es decir, por encontrar el trabajo diferente a los esperado. Finalmente, otro factor relevante encontrado como causante de sindicalización, es la posición política de la

persona encuestada, encontrando que los trabajadores de afiliación política de tipo socialista son más propensos a la afiliación sindical, siendo todo lo contrario con los trabajadores de afiliación política de tipo capitalista.

A continuación y siguiendo el orden cronológico, se tiene la investigación de Friedman et al. (2006), considerada como otra investigación relevante. Este estudio fue realizado en los Estados Unidos de Norteamérica y se basó en una encuesta sobre 3472 trabajadores mayores de 18 años, entre sindicalizados y no sindicalizados. Luego, los resultados de la encuesta fueron sometidos a un análisis de regresión multivariado. El estudio demostró que la satisfacción laboral es el principal factor relacionado con la afiliación sindical, en donde a mayor satisfacción laboral, menor intención de afiliación sindical, lo mismo ocurre con las variables satisfacción con la compañía y compromiso con la compañía, es decir, a mayor satisfacción y compromiso con la compañía menor intención de afiliación sindical. Otro factor relacionado con la afiliación sindical es el clima laboral, con el cual existe una relación negativa, es decir, la afiliación sindical se incrementa cuando el clima laboral se percibe como adverso. Un factor relacionado positivamente con la afiliación sindical es la percepción positiva de los resultados financieros de la empresa, es decir, cuando los trabajadores perciben que la empresa tiene buenos resultados económicos, la intención de afiliación sindical es mayor. Una relación parecida a la anterior, es la que se produce con la percepción positiva del crecimiento del sector en el que se encuentra la empresa, es decir, cuando el trabajador percibe que el sector en el que está la empresa tiene tendencia a crecer, se incrementa la afiliación sindical. Por otro lado, el estudio encontró que existe una relación negativa entre la afiliación sindical y la prospectiva de carrera, es decir, que cuando el trabajador percibe mayores oportunidades de desarrollo de carrera, la afiliación sindical disminuye. Lo mismo ocurre cuando se perciben mayores beneficios. Otro factor, que se encontró que tiene una relación negativa con la afiliación sindical es la percepción de efectividad de los cambios realizados por la empresa, es decir, cuando el trabajador percibe que la empresa realiza cambios efectivos, la afiliación

sindical disminuye. Finalmente, también se encontró una relación positiva entre el estrés y la afiliación sindical.

Otro antecedente relevante es el de Cregan (2013), quien conduce una investigación en Australia, en donde hace un análisis comparativo longitudinal de encuestas similares realizadas en dos años consecutivos (1997-1998), ello con el objetivo de medir el impacto de ciertas actividades sindicales industriales sobre la afiliación sindical. Las actividades sindicales industriales que se midieron fueron las huelgas, reuniones de paro de trabajo ("brazos caídos), *boicot* al trabajo por disminución deliberada de la productividad. Los resultados obtenidos pasaron por el análisis de regresión multivariada. La investigación demostró que las actividades sindicales industriales, señaladas anteriormente, tienen un efecto positivo en la afiliación sindical de los trabajadores no sindicalizados. Asimismo, estas actividades industriales no tienen efecto en los trabajadores sindicalizados, es decir, que estos últimos no tienden a abandonar al sindicato. Lo resultados encontrados concluyen en un hecho por demás relevante, que las interrelaciones colectivas son más fuertes que las expectativas individualistas.

También, se tiene la investigación de Pyman et al. (2017) quienes también estudian en Australia los factores de afiliación sindical. El estudio se realizó sobre la base de 268 trabajadores encuestados, los cuales no estaban sindicalizados. Los resultados pasaron por un análisis de regresión multivariado. En principio los autores propusieron 4 predictores de afiliación sindical: a) la percepción positiva de los beneficios que se obtienen a través de los sindicatos, es decir, "es mejor tenerlo que no tenerlo", b) la satisfacción laboral, c) la capacidad de respuesta de los gerentes de la empresa y d) la existencia de mecanismos de comunicación. Solo dos de los cuatro predictores resultados estadísticamente significativos, para ser considerados como factores de afiliación sindical, en este caso: a y c. En el primer caso la relación es positiva, es decir, a mayor percepción de beneficios que se podrían obtener a través de los sindicatos mayor la intención de afiliación sindical, mientras que la relación con la segunda es

negativa, es decir, a menor capacidad de respuesta por parte de los gerentes, mayor la intención de afiliación sindical.

Otra investigación es la de Jansen y Lehr (2019) quienes realizan un estudio en Holanda, sobre 1450 trabajadores activos, entre sindicalizados y no sindicalizados. Siendo su objetivo estudiar cuáles son los factores de afiliación sindical más relevantes desde la perspectiva del estatus laboral. Los resultados fueron sometidos a un análisis de regresión multivariado. Luego de analizar los resultados, los autores llegaron a la conclusión de que los trabajadores con contrato a tiempo determinado o independientes presentan una menor intención de afiliación sindical que los trabajadores a tiempo indeterminado o permanentes.

Una investigación realizada esta vez en la India es la de Sinniah et al. (2019), sobre una base de 120 trabajadores encuestados, en este caso correspondientes a profesores universitarios. Los datos recolectados fueron sometidos a la herramienta de ecuaciones estructurales por PLS. El estudio propuso cuatro factores de intención de afiliación sindical: a) los premios e incentivos, b) el balance trabajo-vida, c) las perspectivas de desarrollo de carrera y, c) políticas organizacionales. Se logró demostrar que existe una relación significativa y negativa entre los premios e incentivos y la intención de afiliación sindical, asimismo, existe una relación significativa y negativa entre el balance trabajo-vida y la intención de afiliación sindical. Es decir, cuando los trabajadores perciben menores incentivos económicos mayores serán sus intenciones de afiliarse a un sindicato, asimismo, si los trabajadores encuentran condiciones adversas a su balance trabajo-vida mayores serán sus intenciones de afiliación sindical.

Otro estudio es el de Arissa et al. (2021) que se realizó también en Malasia entre 290 empleados de una reconocida empresa transnacional de cafeterías. Esta fue una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional. En esta investigación se establecieron como factores de la intención de afiliación sindical a tres constructos: a) el factor laboral, b) el factor sindical y c) el factor económico. Los investigadores concluyeron que

los tres constructos señalados, tienen una relación significativa con la intención de afiliación sindical. En relación al factor laboral, los principales motivos de la intención de afiliación sindical radican en la frustración e insatisfacción de los trabajadores con su trabajo. Por el lado del factor sindical, la motivación de la afiliación sindical radica en la percepción de que los sindicatos son protectores de los trabajadores frente a potenciales tratamientos injustos por parte de los empleadores. Finalmente, en relación al factor económico, la principal motivación de la intención de afiliación sindical, es la expectativa de lograr a través de los sindicatos mejoras salariales.

Finalmente, se tiene a Zientara et al. (2023) quienes realizan un estudio en el Reino Unido, sobre 213 trabajadores del sector de hotelería. Para la investigación se empleó la técnica del PLS-SEM. En el estudio los autores identificaron cinco factores que motivan la intención de afiliación sindical: a) la insatisfacción laboral, b) el estrés ocupacional, c) las creencias generales sobre los sindicatos, d) el capital psicológico y e) el capital social. Ver Figura 6.

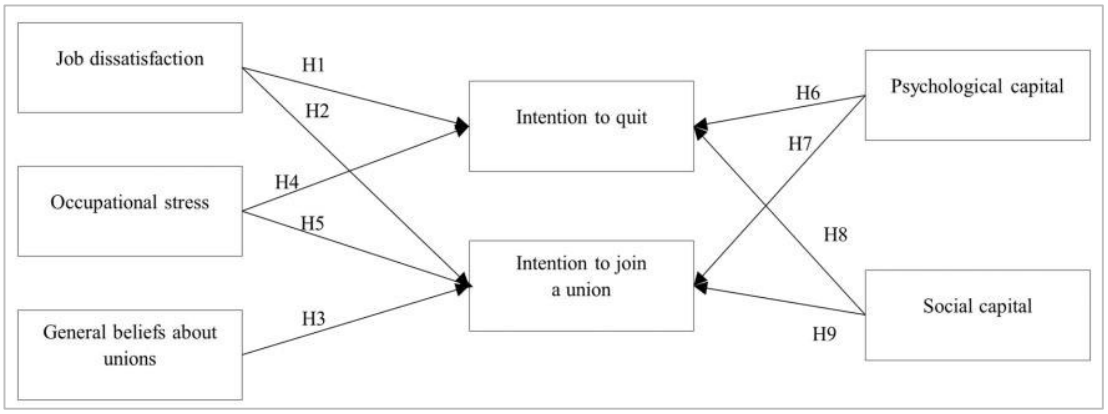

Figura 6. **Constructos de la intención de afiliación sindical de Zientara et al. (2023).** Extraído de Zientara et al. (2023)

Luego de la investigación, los autores concluyeron que de los cinco constructos mostrados en la Figura 6, solo tres de ellos presentan una

relación significativa con la intención de afiliación sindical, estos son: a) las creencias generales sobre los sindicatos, b) el capital psicológico y c) el capital social. Siendo que para el primer constructo existe una relación significativa positiva, es decir, en la medida que los trabajadores tienen una percepción beneficiosa de los sindicatos la intención de afiliación sindical es mayor. En cambio, la relación con los otros dos constructos es negativa, es decir, que a menor capital psicológico o social la intención de afiliación sindical es mayor.

Por lo anteriormente expuesto y considerando a la población objeto de estudio, se seleccionan cuatro factores recurrentes de intención de afiliación sindical, con los que se plantean las siguientes hipótesis para su comprobación:

H.E.3: El estrés laboral en la empresa motiva la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

H.E.4: Los premios e incentivos proporcionados libremente por la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

H.E.5: El balance trabajo-vida en la empresa disminuye la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

H.E.6: El capital psicológico de los trabajadores afecta negativamente la intención de afiliación sindical.

Como señalado en el capítulo 1 de la introducción, la realidad del fenómeno de estudio es más compleja que una simple relación de solo dos variables, por el contrario, se presentan relaciones entre las diversas variables y de manera simultánea. Es por ello que a continuación, se desarrolla el marco teórico que sustenta la relación entre los factores de intención de afiliación sindical. Así se tiene que, en su investigación Shelton y Renard (2015) buscan comprobar la relación entre las recompensas y los niveles de capital psicológico en enfermeras en Sudáfrica. Para ellos los

autores, aplicaron una encuesta a 116 sujetos del sector público y privado de salud, los resultados fueron sometidos a pruebas de regresión. El estudio comprobó la influencia positiva de las recompensas personalizadas sobre el capital psicológico de las enfermeras.

Por su parte, Moccia (2016), explica que el balance trabajo - vida tiene una alta correlación con el capital psicológico, ya que las dos variables impactan positivamente en la autonomía, el bienestar psicológico y la seguridad de hacer frente a los obstáculos en la vida. Asimismo, Samroodh et al. (2023) realizan una investigación en cuatro empresas importantes del área de contabilidad en India, para demostrar la relación entre la autonomía y la intención de mantenerse en la empresa por parte de los trabajadores. Para la investigación se aplicaron 341 encuestas y los resultados fueron sometidos a la técnica estadística de las SEM. Los autores encontraron que el capital psicológico y el balance trabajo-vida tienen una relación directa y significativa, al ser variables mediadoras entre la autonomía del trabajo y la intención de mantenerse trabajando en la empresa.

Otra investigación en trabajadores del sector salud, es el realizado por Yang et al. (2024) quienes buscan estudiar el capital psicológico y el estrés laboral percibido en enfermeras en China. Para la investigación se aplicaron 480 encuestas y los datos se sometieron a análisis de regresión. El estudio demostró que el estrés ocupacional menoscaba el capital psicológico de las enfermeras. Otras investigaciones como las de Maqsoom et al. (2023), Patnaik et al. (2022) y Peng y Potipiroon (2022) comprobaron el efecto mitigante que tiene el capital psicológico sobre el estrés ocupacional. Por lo anterior, el capital psicológico y el estrés ocupacional tendrían una relación correlacional.

Por lo anteriormente expuesto y considerando la naturaleza de la población en estudio, se consideran las siguientes hipótesis para su comprobación:

H.E.7: El estrés laboral influye negativamente en el capital psicológico de los trabajadores

H.E.8: Los premios e incentivos influyen positivamente en el capital psicológico.

H.E.9: El balance trabajo-vida influye positivamente en el capital psicológico.

2.3.3. Compromiso laboral

2.3.3.1 Características y dimensiones. Para O'Reilly (1989) el compromiso organizacional es un proceso que tiene tres etapas: a) en primer lugar está la etapa del cumplimiento normativo a través del cual el trabajador espera que la empresa cumpla con ciertos deberes para con él, como son los beneficios laborales, b) en segundo lugar está la etapa de la identificación a través de la cual el trabajador se siente orgulloso de pertenecer a la organización y, c) en tercer lugar está la etapa de la internalización que es cuando el trabajador considera que los valores de la empresa y los suyos son los mismos.

Por su parte Meyer y Allen (1991) explican que el compromiso de los empleados está formado por tres dimensiones: en primer lugar, se tiene el apego afectivo hacia la organización que denomina compromiso afectivo, en segundo lugar, lo relacionado con la dependencia económica que tiene el trabajador que denomina compromiso por continuidad y, en tercer lugar, lo relacionado con la obligación moral de quedarse en la organización que denomina compromiso normativo. Más adelante, otra investigación de Meyer et al. (1993) explican que la naturaleza de cada forma de compromiso es diferente para cada colaborador y que en esencia se tratan de estados psicológicos. Los autores señalan que dentro de cada tipo de compromiso los trabajadores pueden tener diferentes niveles de identificación con la

empresa, en función al estado psicológico de cada uno. Así, un trabajador con un fuerte compromiso afectivo se mantiene en la empresa porque así lo desea, por otro lado, un trabajador con un fuerte compromiso de dependencia económica, se mantiene en la empresa porque lo necesita y finalmente, un trabajador con un fuerte compromiso normativo se mantiene en la empresa porque considera que es su deber. Así, para lograr comprender el concepto de compromiso laboral, es necesario desarrollar en extenso cada uno de estos tres tipos de compromiso.

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo, es el nivel de apego emocional que tienen los trabajadores para identificarse e involucrarse con la organización. Por su parte, para Bastos (1993) este tipo de compromiso también está relacionado con la identificación del trabajador con los valores y objetivos de la organización. Asimismo, Meyer y Herscovitch (2001) y Jaros et al. (1993) señalan que el compromiso afectivo ha demostrado tener múltiples efectos positivos al reducir el ausentismo y la rotación laboral, por otro lado, al mejorar el clima y la efectividad organizacional. También para Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo significa la identificación por parte de los trabajadores con el éxito de la empresa, los autores señalan que los trabajadores más comprometidos presentan mejores desempeños y deseos de permanecer en la empresa. A decir, de Siqueira y Gomide (2004) el compromiso afectivo es el que mejor representa la voluntad del trabajador de continuar o no en la organización.

La segunda dimensión del compromiso, es la que se refiere al compromiso por continuidad. En su investigación Kuhal et al. (2020) y Khan et al. (2021) definen al compromiso por continuidad como la necesidad de permanecer en la organización, púes de no ser así los perjuicios que sufriría el trabajador serían mayores a los beneficios que obtiene actualmente. Esta definición fue originalmente planteada por Meyer y Allen (1991), quienes además señalan que el compromiso por continuidad involucra inversiones hechas por parte del trabajador a lo largo del tiempo, como el logro de un estatus social o la adquisición de un nivel laboral, los mismos que podría perder al separarse de la empresa (Meyer et al., 1993). El compromiso por

continuidad también es denominado como compromiso instrumental por algunos autores (Triguero-Sánchez et al., 2022).

El tercer enfoque del compromiso de los trabajadores, es el compromiso normativo, Meyer et al. (1993) señalan que este tipo de compromiso es el resultado de la generación de un sentimiento de reciprocidad y obligación por parte del trabajador hacia la empresa. Para Siqueira y Gomide (2004) en el compromiso normativo, los trabajadores se sienten deudores hacia la organización, debido a la internalización a lo largo del tiempo de una serie de normas propias de la empresa, todas ellas encaminadas hacia lograr los propósitos de la organización. En esa misma línea, Kuhal et al. (2020) hacen referencia a un apego emocional por parte del trabajador hacia la organización, ello debido a la percepción de un sentimiento de obligación moral de parte del trabajador hacia su empleador, pues el trabajador se siente en la obligación de aportar a la consecución de los objetivos de la organización. Por su parte, para Hadi y Tentama (2020) el compromiso normativo es propio de los trabajadores que presentan un alto sentido del deber, del cumplimiento de los estándares sociales establecidos y esperados, para los autores este es el nivel de compromiso para cumplir con las formalidades sociales. Como señala Khan et al. (2021) se trata de un sentimiento de obligación de mantenerse en la organización.

2.3.3.2. Modelos teóricos. En este apartado se muestran y describen distintos estudios empíricos que estudian el compromiso laboral. Para ello los autores de cada estudio, desarrollan distintos modelos teóricos de medición del compromiso laboral. Los modelos y sus dimensiones se describen a continuación en orden cronológico.

Para empezar se tiene el estudio de Kuhal et al. (2020) realizado en Malasia entre 120 trabajadores de una empresa privada. Para la medición de la variable compromiso de los empleados se emplearon los constructos de compromiso afectivo, compromiso por continuidad y compromiso normativo. Los resultados del estudio señalan que el compromiso

organizacional, a través del compromiso afectivo, normativo y por continuidad tienen un impacto directo con el desempeño laboral. Asimismo, que entre los tres constructos el que muestra tener una mejor relación con el desempeño laboral, es el constructo del compromiso por continuidad.

Otra investigación es la de Hadi y Tentama (2020) realizada en Indonesia sobre la base de 60 trabajadores con estatus de permanentes y más de 1 año de experiencia en la empresa. Para medir la variable del compromiso laboral, los autores también adoptaron el uso del modelo de los tres componentes propuesto por Meyer y Allen (1991). Asimismo, el estudio emplea la técnica estadística del PLS - SEM. Se concluye que los tres constructos tienen relación directa con la variable compromiso organizacional, asimismo, que el constructo con mayor relación es el del compromiso normativo, mientras que el constructo con menor valor de correlación es el del compromiso por continuidad.

Un tercer estudio es el realizado por Khan et al. (2021) sobre 290 enfermeras de distintos hospitales públicos en Pakistán. Para el estudio se empleó la técnica del PLS-SEM, asimismo, la variable compromiso laboral se midió a través del modelo de los tres componentes propuesto por Meyer y Allen (1991). Ver Figura 7.

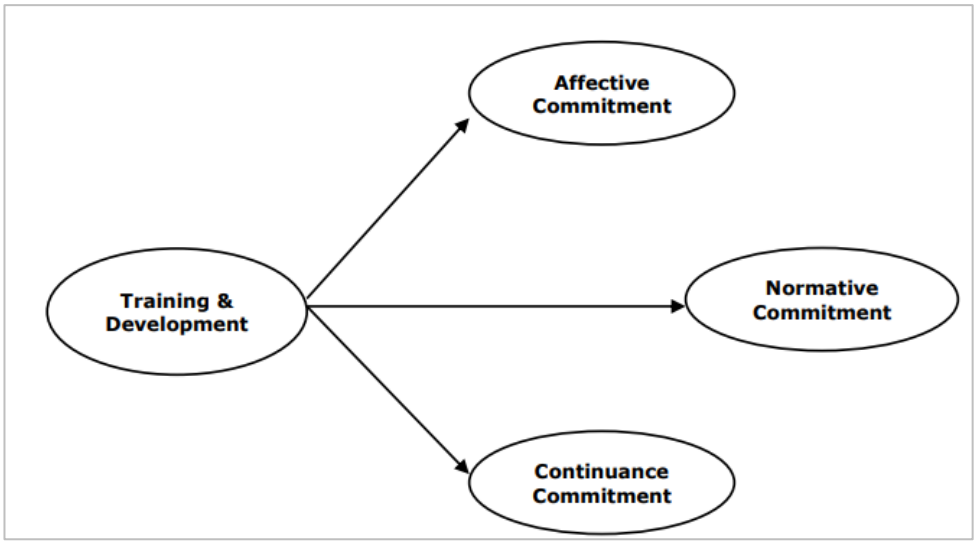

Figura 7. **Constructos del compromiso laboral de Khan et al. (2021).** Extraído de Khan et al. (2021)

La investigación de Khan et al. (2021) demostró la existencia de una relación directa y positiva entre la capacitación y el desarrollo de los trabajadores con los tres constructos de compromiso laboral. El estudio confirmó que la lealtad de los trabajadores se incrementa cuando perciben el desarrollo y la capacitación como actividades de valor agregado.

Otra investigación relevante es la de Triguero-Sánchez et al. (2021) realizada en el sector de empleados públicos en España. El estudio se basó en 180 participantes de distintas instituciones públicas, los sujetos de estudio correspondían a los gerentes y directores de dichas instituciones. Para el análisis se empleó la herramienta del modelamiento de ecuaciones estructurales por covarianzas, empleando para ello el programa informático AMOS. Para el estudio de la variable compromiso laboral, los investigadores emplearon los tipos de compromiso de Meyer y Allen (1991) (ver Figura 8).

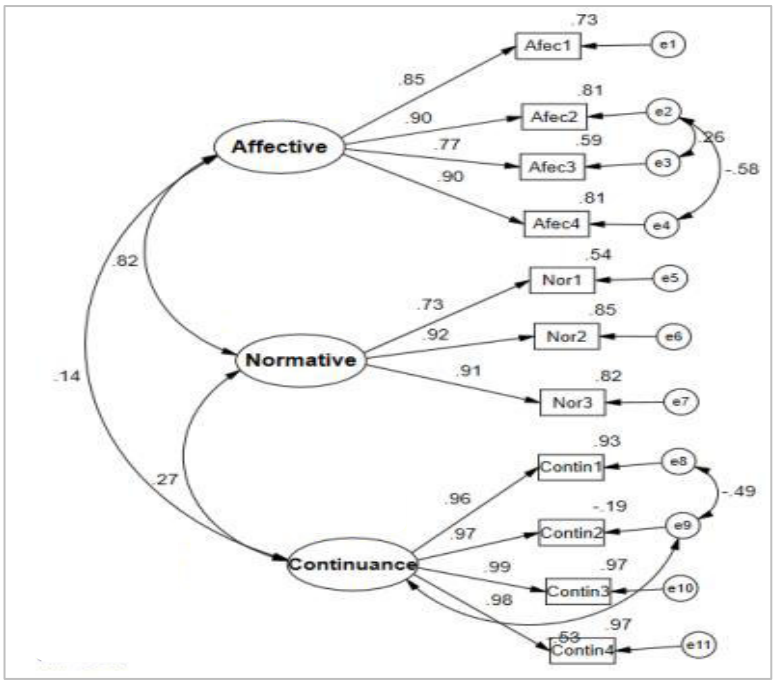

Figura 8. **Constructos del compromiso laboral de Triguero-Sanchez et al. (2021).** Extraído de Triguero-Sanchez et al. (2021)

El estudio de Triguero-Sanchez et al. (2021) demostró que la distancia jerárquica tiene un efecto negativo sobre el compromiso laboral, es decir, a menor grado de distancia jerárquica se tiene un mayor compromiso laboral. También la investigación demostró que a menor distancia jerárquica el desempeño del trabajo en equipo es mayor. Finalmente, se demostró que a mayor compromiso laboral se tiene un mejor desempeño del trabajo en equipo.

Para terminar con este apartado, es importante citar el trabajo de Huang, Yuan et al. (2021) realizado sobre 596 trabajadores sindicalizados en China. En esta investigación los autores buscan demostrar la relación entre el compromiso sindical, la activa participación de los trabajadores en la empresa y su desempeño laboral. Finalmente, la investigación comprobó que el compromiso sindical mejora el desempeño laboral, mejora que se encuentra mediada por la participación activa de los trabajadores.

2.3.3.3. Factores del compromiso laboral. En este apartado se muestran y describen distintos estudios empíricos sobre los factores del compromiso laboral.

En su investigación de naturaleza mixta, Hua et al. (2020) buscaban estudiar los incentivos monetarios y el compromiso laboral en los conductores de taxi en China. Se llevaron a cabo 35 entrevistas semiestructuradas a conductores de taxi y recolectaron 300 encuestas, los datos se empleando el método del modelado por ecuaciones estructurales. La investigación comprobó la influencia positiva de los incentivos monetarios sobre el compromiso laboral, este impacto positivo se evidencia a través de la mejor valoración del trabajo, mejores relaciones laborales y mayor alineamiento con las metas de la organización. Por su parte, en el estudio de

Ji y Cui (2021) realizado en profesores de educación inicial en China se buscó comprobar la relación entre la percepción de los incentivos y el compromiso laboral. La investigación fue de enfoque cuantitativo y de alcance explicativo, para ello aplicaron 1030 encuestas y analizaron los resultados empleando el método del modelado de ecuaciones estructurales. Finalmente, la investigación concluyó que la percepción integral de las recompensas tiene un efecto positivo sobre el compromiso laboral de los profesores de educación inicial y que esta relación se encuentra mediada parcialmente por la identificación con la organización. Asimismo, se tienen a Koo et al. (2020) quienes investigaron la influencia de las recompensas materiales y emocionales en el compromiso afectivo de trabajadores en el sector hotelero en Seúl-Corea. Para la investigación aplicaron una encuesta a 307 trabajadores y los resultados obtenidos fueron procesados en SPSS y por el método de ecuaciones estructurales empleando AMOS 24. El estudio concluyó que los incentivos influyen positivamente sobre el compromiso afectivo de los trabajadores y que esta relación se encuentra parcialmente mediada por la satisfacción laboral. Por ello, los autores plantean la importancia de mejorar la satisfacción laboral de los empleados, para maximizar el efecto de los incentivos materiales sobre el compromiso afectivo. Otra investigación es la de Sudha et al. (2024) quienes estudian los incentivos financieros y el compromiso organizacional en los empleados públicos en Maldivas. El estudio recolectó 341 encuestas y los datos fueron sometidos al método del modelado de ecuaciones estructurales. Se llegó a la conclusión de que los incentivos financieros influyen positiva y significativamente al compromiso laboral. Finalmente, en su investigación Dan y Yu (2020) estudian la relación entre los incentivos intrínsecos (propios del trabajador), extrínsecos (principalmente materiales) y el compromiso laboral en funcionarios públicos en China. Para la investigación se aplicaron 350 encuestas en el lapso de 2 meses, los resultados fueron analizados empleando las SEM. Los resultados confirmaron que ambos tipos de incentivos, esto es los intrínsecos y los extrínsecos tienen un efecto positivo sobre el compromiso laboral de los funcionarios públicos, sin embargo, el efecto de los incentivos intrínsecos es mayor. Asimismo, los autores

concluyen que la identificación con la organización cumple un efecto mediador importante.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica revisada y considerando la naturaleza de la población en estudio, se plantea la siguiente hipótesis:

H.E.10: Los premios e incentivos laborales incrementan el compromiso laboral de los trabajadores.

Por otro lado, se tiene la investigacion Kotzé (2018), quien hace un estudio sobre la influencia del capital psicológico en el compromiso laboral de los empleados de diversas organizaciones públicas y privadas de Sudáfrica. Para ello se aplicó una encuesta a 407 trabajadores y los resultados obtenidos fueron analizados con las SEM. Se concluye que el capital psicológico tiene una influencia significativa y positiva sobre el compromiso laboral, tanto en la dimensión de dedicación al trabajo como en la dimensión de actitud “vigorosa” para hacer el trabajo. Por su parte, Gao et al. (2023) investigan la influencia del capital psicológico en el compromiso laboral en profesores de educación inicial en China. Para la investigación, se aplicaron 2790 encuestas y los datos se analizaron empleando los softwares SPSS 26.0 y Mplus 8.2. Los autores concluyeron que el capital psicológico influye positivamente sobre el compromiso laboral, en donde a mayor percepción de capital psicológico los profesores muestran una mayor intención de compromiso laboral. Otra investigación es la de Li (2019), sobre la influencia de los estilos de liderazgo en el compromiso laboral, a través del efecto mediador del capital psicológico, en empleados de empresas de tecnología de la información en China. Para la investigación, se analizaron 583 encuestas y los resultados se procesaron empleando el método de ecuaciones estructurales con AMOS 21. Se concluye que el liderazgo transformacional tiene mayor efecto que el liderazgo transaccional sobre el compromiso laboral de los trabajadores, a través del papel mediador del capital psicológico. Finalmente, se tiene a Xu et al. (2019), quienes estudian la influencia de la socialización organizacional sobre el compromiso laboral,

a través del papel mediador del capital psicológico, esta investigación se realiza sobre trabajadores recién llegados a empresas en China. Así, para el estudio se aplicaron 268 encuestas a una muestra de personas con 28 años de edad en promedio, los datos recolectados fueron sometidos a un análisis factorial confirmatorio. Se llegó a la conclusión de que la socialización organizacional tiene una influencia significativa sobre el compromiso organizacional, solo a través del papel mediador del capital psicológico.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica revisada y considerando la naturaleza de la población en estudio, se plantea la siguiente hipótesis:

H.E.11: El capital psicológico impacta positivamente en el compromiso laboral individual de los trabajadores.

Sobre otro factor, Fukuzaki et al. (2021) realizan una investigación que estudia los efectos del balance trabajo-vida en el compromiso laboral en una muestra de enfermeras en Japón. Para la investigación se obtuvieron 425 encuestas, se aplicaron análisis de regresión múltiple. El estudio concluyó que en este caso los hospitales deben de facilitar el balance trabajo-vida de las enfermeras, para lograr un mayor compromiso laboral. Por su parte, Björk-Fant et al. (2023) realizaron una investigación en varios países europeos con el objetivo de comprobar la relación entre el balance trabajo - vida y el compromiso laboral. Para ello tomaron los resultados de la encuesta europea de condiciones de trabajo del 2015, realizada sobre 35,401 trabajadores de 30 países, se aplicaron análisis de regresión multinivel. El estudio comprobó una relación significativa y positiva entre el balance trabajo – vida y el compromiso laboral especialmente en el caso de las mujeres, asimismo, la investigación encontró que un bajo balance trabajo - vida está asociado con problemas de salud mental.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica revisada y considerando la naturaleza de la población en estudio, se plantea la siguiente hipótesis:

H.E.12: El balance trabajo-vida incrementa positivamente el compromiso laboral de los trabajadores.

Un último factor es estudiado por van Mol et al. (2018), quienes realizan una investigación sobre la influencia que tienen las condiciones estresantes de trabajo en el compromiso laboral de las personas que trabajan en las áreas de cuidados intensivos en los Países Bajos. Para ello se aplicó una encuesta a 262 enfermeras y 53 intensivistas, aplicándose análisis de correlación y regresión lineal. Los resultados muestran que existe una relación negativa entre las condiciones demandantes de trabajo y el compromiso laboral. Otra investigación, también en el sector de salud fue realizado por Lourenção et al. (2022) quienes en su estudio buscan evaluar la relación entre los niveles de estrés ocupacional y compromiso laboral en médicos del nivel primario de salud en Brasil. La investigación de enfoque cuantitativo y transversal se realizó sobre 32 médicos de la red de atención primaria de salud en Sao Paulo, los datos obtenidos fueron sometidos a pruebas de correlación y regresión lineal. Los autores concluyeron que el estrés ocupacional menoscaba el compromiso laboral de los médicos de atención primaria. En su investigación, Al Hajj et al. (2023) evalúan la relación entre la percepción del estrés ocupacional y el compromiso laboral en diversos trabajadores a tiempo completo en Estados Unidos y Canadá. Para el estudio se recolectaron 487 encuestas y se aplicaron análisis de correlación y regresión lineal. Los investigadores concluyeron que los niveles positivos de percepción del estrés ocupacional, actúan como amortiguadores del efecto negativo sobre el compromiso laboral.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica revisada y considerando la naturaleza de la población en estudio, se plantea la siguiente hipótesis:

H.E13: El estrés laboral disminuye el compromiso laboral de los trabajadores.

2.3.4. Desempeño laboral individual

2.3.4.1. Características y dimensiones. La investigación realizada por Borman (1993) busca identificar las dimensiones del desempeño laboral basadas en el comportamiento (en este caso a nivel gerencial), para ello hace un estudio analítico comparativo de 26 investigaciones efectuadas en diferentes sectores, en donde encuentra hasta 246 dimensiones mencionadas, las cuales luego agrupa en 18 mega dimensiones. A su vez, los autores lograron clasificar estas 18 mega dimensiones en cuatro grupos principales: a) las dimensiones relacionadas con el trato personal y la comunicación, b) las dimensiones relacionadas con el liderazgo y supervisión, c) las dimensiones relacionadas con las capacidades técnicas y, d) las dimensiones relacionadas con las habilidades de manejo de estrés, organización y logro de objetivos.

En su investigación Viswesvaran y Ones (2000) consideran que las principales dimensiones aplicables al concepto de desempeño laboral en términos generales son tres a saber: a) el desempeño orientado hacia las tareas, b) el comportamiento cívico organizacional y c) el comportamiento contraproducente. Otra posición similar es la de Sackett y Lievens (2008) quienes confirman, luego de una revisión de la literatura, que los tres constructos más reconocidos como parte de la variable desempeño laboral son el comportamiento cívico organizacional, el comportamiento contraproducente y el comportamiento orientado a las tareas.

Por su parte Koopmans et al. (2011) concluyeron que son cuatro las dimensiones principales del desempeño laboral individual, según la literatura revisada y el análisis heurístico efectuado. En primer lugar, se encuentra el desempeño orientado hacia las tareas, en segundo lugar, el desempeño contextual, en tercer lugar, el desempeño adaptativo y, en cuarto lugar, el comportamiento individual contraproducente. Más recientemente, Campbell y Wiernik (2015), llegan a la conclusión de que el desempeño laboral individual son todas aquellas actividades que los trabajadores realizan para

lograr los objetivos de la organización. Los autores consideran implícitamente dentro de esta definición, la necesidad de considerar al desempeño laboral individual como un conjunto de comportamientos y no como un resultado, además que solo se deben de considerar a aquellos comportamientos que aportan al logro de las metas de la empresa. Es por ello que los autores, resaltan la diferencia entre desempeño laboral y los indicadores de productividad o eficiencia, el primero es un concepto más amplio, que solo hacer un ratio entre las salidas y las entradas.

Por lo mencionado líneas arriba, las cuatro dimensiones del desempeño laboral más reconocidas, importantes y recurrentes en términos transversales para toda ocupación son: a) el desempeño orientado hacia las tareas, b) el comportamiento cívico organizacional, c) el desempeño contextual (que tiene un gran parecido con el comportamiento cívico organizacional) y, d) el comportamiento contraproducente y. Las definiciones y características de cada una de estas dimensiones se desarrollan a continuación.

La dimensión más reconocida y consistente en la literatura del desempeño laboral individual, qué duda cabe, es el desempeño orientado hacia las tareas, también denominado simplemente como *task performance* (Koopmans et al., 2011). En principio Murphy (1989; como se cita en Koopsman et al., 2011) señala que el desempeño orientado a las tareas se refiere básicamente al cumplimiento de las tareas del puesto de trabajo. Para Borman (1993) y Viswesvaran y Ones (2000) el desempeño orientado hacia las tareas se refiere a la habilidad con la que los trabajadores realizan las tareas propias de sus funciones, las mismas que contribuyen al funcionamiento técnico de la organización, bien sea por ser parte del proceso directo o por abastecer al mismo con bienes o servicios. Por su parte Motowidlo et al. (1997) señalan que el desempeño orientado a las tareas, al cual denominan también como el *core* desempeño, es el que está relacionado con la transformación de materia prima en bienes o servicios, que son los productos de la organización. Para Salgado y Cabal (2011) el desempeño orientado a las tareas es una dimensión del desempeño laboral

individual, que incluye comportamientos positivos que benefician a la organización. Cabe señalar que otras formas conocidas del comportamiento orientado hacia las tareas, además de *task performance*, son: *job-specific task proficiency, technical proficiency, in-role performance*.

La dimensión del comportamiento cívico organizacional, también conocido por sus siglas en inglés OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), surge de la necesidad de complementar la comprensión de la variable desempeño laboral, así Smith et al. (1983) y Organ (1988; como se cita en Hoffman et al., 2007) señalan que el OCB se refiere a todas las conductas discrecionales de los trabajadores que contribuyen al funcionamiento eficiente de la organización, aunque formalmente no son comportamientos descritos para el puesto de trabajo y que tampoco son recompensados formalmente por la organización. Estos comportamientos están relacionados con la cortesía, el compañerismo, la caballerosidad, el cooperativismo para ayudar a los compañeros, la tolerancia a las condiciones de trabajo no ideales, la identificación con los objetivos de la compañía, la participación activa y voluntaria en la administración de la organización con sentido ético y cívico. Mas adelante, Organ (1997) aplica ciertas precisiones a la definición del OCB, el autor señala que el término “discrecional” se refiere a que no es una actividad exigible al trabajador como parte de su rol de trabajo y, que por lo tanto su omisión no es sujeta a un castigo. En relación a que son comportamientos “no recompensados formalmente por la organización”, el autor precisa que, si bien se tratan de conductas que pueden impresionar a los jefes o supervisores para recomendar un incremento salarial al trabajador, ello no está garantizado en el contrato laboral.

En relación al desempeño contextual, en su investigación inicial Motowidlo et al. (1997) junto con Borman (1993) definen al desempeño contextual como todas las actividades relacionadas con el servicio y abastecimiento de las actividades centrales de la empresa, ello incluía actividades de abastecimiento de materiales, distribución de producto, planificación, supervisión u otras actividades necesarias para mantener el funcionamiento eficiente de la organización. La definición anterior tiene

mucho parecido con la definición de OCB en varios sentidos, de ahí la necesidad de diferenciación, Hoffman et al. (2007), en su investigación resaltan la diferencia entre ambas dimensiones señalando que, si bien es cierto conceptualmente son muy similares, la diferencia radica en que la operacionalización del estudio de la dimensión de OCB es más completa que la del desempeño contextual. En el estudio de revisión de Koopmans et al. (2011) identifican otras formas de denominación del desempeño contextual como: non–job-specific task proficiency, extra-role performance, Organizational Citizenship Behavior, interpersonal relations, a este nivel se puede observar que entre los autores hay cierto traslape entre los conceptos de desempeño contextual y OCB. Para Palenzuela et al. (2019) las conductas del desempeño contextual son transversales para todas las organizaciones, mientras que las conductas de desempeño orientado hacia las tareas, dependen del rol de trabajo y del sector mismo en el que se encuentra la empresa.

El comportamiento contraproducente es la cuarta dimensión reconocida del desempeño laboral individual, mejor identificado en la literatura por sus siglas en inglés CWB (counterproductive work behavior). En su investigación Murphy (1989; como se cita en Koopsman et al., 2011) definió al comportamiento contra productivo como conductas destructivas que van en contra del cumplimiento de las normas establecidas, como el uso de la violencia, el robo y toda conducta que esté dirigida en contra del logro de los objetivos de la empresa. Otra definición es la de Viswesvaran y Ones (2000) para quienes, el CWB se refiere a todas las conductas que tienen un valor negativo para la eficiencia de la organización, como son: la violencia en el trabajo, el consumo o abuso de sustancias peligrosas, el daño a la propiedad, el ausentismo, las tardanzas y la rotación. Asimismo, los autores señalan que esta dimensión debe ser considerada como parte del desempeño laboral individual. Para Rotundo y Sackett (2002) el CWB se define como toda conducta que haga daño al bienestar de la organización, ello incluye el ausentismo, las tardanzas, falta de compromiso, robo o consumo de sustancias prohibidas. En su investigación Salgado y Cabal (2011) señalan que de las tres dimensiones principales del desempeño

laboral individual, el comportamiento contra productivo es el único con connotaciones negativas para los intereses de la empresa. En su estudio Podsakoff et al. (2009) encontraron que la dimensión de CWB es a la que los autores deben asignar menor peso para el análisis, a fin de mantener un equilibrio, ello debido a que las experiencias negativas suelen tener un efecto recordatorio mayor que las experiencias positivas.

2.3.4.2. Modelos teóricos. En este apartado se muestra diversos estudios empíricos relacionados con la medición del desempeño laboral individual. Para ello los modelos teóricos y sus dimensiones son presentados en orden cronológico.

El primer estudio que se presenta es el realizado por Rotundo y Sackett (2002) en los Estados Unidos, sobre la base de 504 personas encuestadas de distintas áreas de los niveles de gerente, jefes o supervisores. Se aplicaron análisis de regresión multivariado. Para la medición del desempeño laboral general individual, se consideraron tres dimensiones: el desempeño orientado hacia las tareas, el OCB y el comportamiento contra productivo. Los resultados demostraron que, el desempeño orientado hacia las tareas y el comportamiento contra productivo tienen mayor impacto que el OCB. El estudio mostró que las dimensiones con mayor impacto en el desempeño laboral general, son el desempeño orientado hacia las tareas y el comportamiento contra productivo con valores de beta de 0.473 y - 0.474 respectivamente, por su parte el OCB logra un valor de beta de 0.262.

Otra investigación empírica realizada en España es la de Salgado y Cabal (2011) quienes para medir el desempeño laboral individual, toman el modelo de las tres dimensiones: desempeño orientado a las tareas, OCB y el comportamiento contra productivo. A través de la ejecución de tres estudios en donde se aplican análisis de confiabilidad, análisis factoriales y de correlación, los autores logran confirmar la validez y confiabilidad del

empleo de estas tres dimensiones para la medición del desempeño laboral individual.

Finalmente, otra investigación relevante es la de Ramos-Villagrasa et al. (2019), también realizada en España, sobre la base de 380 trabajadores con un promedio de 8 años de experiencia laboral. Los investigadores realizan una adaptación del instrumento de medición del desempeño laboral individual propuesto por Koopmans et al. (2015; como se cita en Ramos-Villagrasa et al., 2019) y buscan validar su utilización. Se aplicaron análisis descriptivos, análisis de confiabilidad, análisis factorial. Los resultados confirman que las dimensiones de desempeño orientado a las tareas, el desempeño contextual y el comportamiento contra productivo miden el desempeño laboral individual y que el instrumento es válido y confiable para ser empleado. El resultado de su propuesta de instrumento se presenta en el Anexo 1.

2.3.4.3. Factores del Desempeño Laboral. En este apartado se muestra diversos estudios empíricos relacionados con los factores del desempeño laboral.

Para empezar se tiene a Wang et al. (2022), quienes en su estudio en trabajadores de cuidados primarios de salud en China, exploran la relación entre los incentivos financieros y el desempeño laboral. Para la investigación contaron con una muestra de 1388 trabajadores y se aplicaron pruebas de regresión lineal. Los autores concluyeron que los incentivos financieros son el principal motivador en los trabajadores de este sector, sin embargo, para que este factor pueda mejorar el desempeño laboral, es necesario que se mejore de manera integral el sistema de remuneraciones, pues cuando las remuneraciones de manera total se perciben como bajas entonces los incentivos financieros no logran tener impacto en el desempeño laboral. Un hallazgo similar es el encontrado por De Clercq et al. (2023) en su estudio sobre la relación entre la percepción de la injusta distribución de incentivos y el desempeño laboral, en trabajadores de seis organizaciones

del sector bancario y educativo en Pakistán. Los datos fueron recolectados en tres fases y se llegaron a tener 206 registros válidos, los mismos que fueron sometidos a un análisis factorial confirmatorio y a pruebas de significancia. Se concluye que cuando la organización desarrolla un sistema de incentivos que es percibido como injusto por los trabajadores, el efecto sobre el desempeño laboral es negativo. Esperándose lo opuesto cuando el sistema de incentivos es percibido como justo en su distribución. Por su parte, Liu y Liu (2022), realizaron otra investigación en personal de empresas de salud púbicas y privadas en China para estudiar los incentivos salariales y el desempeño laboral. Para la investigación se aplicó una encuesta a 171 médicos y 149 enfermeras, se empleó el programa SPSS para ejecutar el análisis factorial confirmatorio y a las pruebas de significancia. Los resultados del estudio plantean que los incentivos salariales tienen una relación significativa y positiva con el desempeño laboral. Asimismo, que el estilo de liderazgo transformacional es el factor moderador que potencia esta relación.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica y considerando la naturaleza de la población en estudio, se plantea la siguiente hipótesis:

H.E.14: Los premios e incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

Por otro lado, en su investigación, Alessandri et al. (2018) buscan comprobar la influencia del capital psicológico sobre el desempeño laboral, en trabajadores de dos empresas de telecomunicaciones en Roma – Italia. Para la investigación se recolectaron 420 encuestas tomadas en dos años consecutivos, los datos fueron sometidos al método del modelado por ecuaciones estructurales. El estudio concluyó que el capital psicológico influye positivamente sobre el desempeño laboral, asimismo que esta relación es mediada por el papel del compromiso organizacional. Otra investigación es la de Huang, Yu et al. (2021), quienes tienen entre sus objetivos comprobar la influencia del capital psicológico sobre el desempeño

laboral, en trabajadores de 7 hoteles 5 estrellas en China. Así, para la investigación se recolectaron 417 encuestas y se aplica el análisis factorial, para luego hacer las pruebas de significancia con la regresión lineal. Los autores concluyeron que el capital psicológico es el predictor más fuerte del desempeño laboral individual. Por su parte, Yan et al. (2022) hacen un estudio sobre la influencia del capital psicológico en el desempeño laboral y en los conflictos trabajo – familia. La muestra fue de 312 asistentes de vuelo de dos compañías aéreas de Malasia, los datos obtenidos fueron sometidos al método de ecuaciones estructurales. El estudio concluyó que el capital psicológico promueve el desempeño de los trabajadores de este sector, además que este efecto se daría a través de la resolución de conflictos trabajo y familia. Para terminar con el factor capital psicológico, se tiene a Paliga et al. (2022) quienes estudian la influencia del capital psicológico sobre el desempeño laboral en trabajadores en Polonia. La muestra del estudio fue de 338 trabajadores de diversos sectores y se ejecutaron análisis de correlación y regresión lineal. Los autores concluyeron que el capital psicológico impacta positivamente en el desempeño laboral individual, especialmente en lo relacionado al desempeño creativo, lo cuál sería explicado por la actitud proactiva propia de las personas con un fuerte capital psicológico.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica y considerando la naturaleza de la población en estudio, se plantea la siguiente hipótesis:

H.E.15: El capital psicológico de los trabajadores influye positivamente en el desempeño laboral individual.

Otro factor es estudiado por Talukder et al. (2018), quienes hacen una investigación que busca comprobar la influencia del balance trabajo-vida sobre el desempeño laboral en trabajadores del sector financiero en Australia. La muestra recolectada fue de 305 trabajadores y los datos fueron procesados a través del método del modelado de ecuaciones estructurales. Los autores llegaron a la conclusión de que el apoyo del supervisor afecta

positivamente el balance trabajo-vida y que este tiene una influencia positiva sobre el desempeño laboral. Asimismo, el estudio confirmó que el balance trabajo – vida tiene influencia positiva sobre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Por su parte, Haider et al. (2018) buscan comprobar la influencia positiva del balance trabajo – vida sobre el desempeño laboral, en trabajadores del sector bancario en Pakistán. La investigación logró recolectar una muestra de 284 trabajadores, a quienes se les aplicó la encuesta en dos momentos, los resultados fueron sometidos al método del modelado de ecuaciones estructurales. La investigación logró comprobar el efecto positivo y significativo del balance trabajo-vida sobre el desempeño laboral, esta vez a través del papel mediador de bienestar psicológico. Asimismo, el estudio comprobó que la calidad de la relación con los compañeros de trabajo tiene un efecto moderador sobre la relación anterior. En el caso de Duan y Deng (2024), realizan una investigación que pretende comprobar la relación positiva y significativa entre el balance trabajo – vida y el desempeño laboral, en este caso en el entorno del trabajo digital en Australia. Para ello el estudio recolectó 309 encuestas y los resultados fueron sometidos al método del modelado de ecuaciones estructurales empleando el *software* AMOS. Los autores lograron comprobar el efecto positivo del balance trabajo – vida sobre el desempeño laboral, en este caso en el entorno del trabajo digital, ello debido a que esta última circunstancia mejora la autonomía y reduce los conflictos familiares de los trabajadores. Finalmente, sobre este factor Susanto et al. (2022), realizan un estudio para comprobar el efecto positivo del balance trabajo – vida sobre el desempeño laboral, en este caso en los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (PYMES) en Indonesia. La investigación logró recolectar 400 encuestas válidas y los datos fueron sometidos al método SEM, empleando el *software* SMART PLS. Los autores concluyeron que el balance trabajo – vida influye positivamente sobre el desempeño laboral, a través del papel mediador parcial de la satisfacción laboral y del papel moderador del soporte familiar y del apoyo de los superiores.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica y considerando la naturaleza de la población en estudio se plantea la siguiente hipótesis:

H.E.16: El balance trabajo-vida impacta positivamente en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

Un último causante del desempeño laboral es estudiado por Parent-Lamarche y Boulet (2021), quienes tienen como objetivo demostrar la influencia de distintos factores generadores de estrés sobre el desempeño laboral, en trabajadores de Canadá. Para ello se estudió una muestra de 459 trabajadores, cuyos datos fueron sometidos a análisis de correlación y regresión. Como conclusión el estudio señala que los factores estresantes impactan negativamente en el desempeño de los trabajadores, en este caso, los principales elementos estresantes son: la insatisfacción con el balance trabajo – vida y los conflictos conyugales. Otra investigación es la que realiza Nakamura et al. (2022) en mujeres trabajadoras en Japón, en donde los investigadores buscan estudiar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral, haciendo una comparación entre mujeres embarazadas y no embarazadas. Para ello los autores toman los datos de la encuesta nacional de salud y productividad en mujeres en Japón del año 2019 de 904 participantes que cumplían con los criterios de inclusión, estos resultados fueron sometidos a análisis descriptivos y de regresión lineal. Luego del análisis, el estudio llegó a la conclusión de que los efectos negativos del estrés ocupacional en el desempeño laboral de tareas físicas, son mayores en las mujeres embarazadas en relación a las no embarazadas. Finalmente, la investigación de Izadi et al. (2023) busca identificar los factores que reducen los efectos negativos del estrés ocupacional sobre el desempeño laboral en enfermeras en Irán. Para ello se aplicó una encuesta a 400 sujetos y se aplicaron análisis descriptivos y de regresión lineal. La conclusión principal del estudio refiere que el apoyo social es el principal factor para mitigar los efectos negativos del estrés ocupacional, como el ausentismo y la baja productividad.

Por lo anteriormente explicado de la literatura científica y considerando la naturaleza de la población en estudio, se plantea la siguiente hipótesis:

H.E.17: El estrés laboral tienen una influencia negativa en el desempeño laboral individual.

2.3.5. Construcción del modelo teórico de estudio fundamentado en las hipótesis

Para Brodbeck (1959, como se cita en Mondino, 2014)), los modelos conceptuales funcionan como un “esquema intelectual Inter científico”. Es decir, lo que se trata de hacer es una representación lo más similar posible de un fenómeno, para ello se fusiona el mundo teórico revisado con el mundo real observado. Finalmente, el autor señala que todo modelo conceptual debe cumplir con dos elementos: primero que debe de existir una correspondencia entre los elementos del modelo y la realidad estudiada, y segundo entre estos elementos deben de existir relaciones. Además, según Mondino (2014), un modelo conceptual es “una simplificación de la realidad, la abstracción de complejas estructuras para intuir, que han llegado a ser un importante recurso metodológico para la ciencia” (p. 59). El autor explica que un modelo conceptual es una manera de presentar una teoría, es la forma de explicar una realidad propuesta. Finalmente, el autor concluye que los modelos conceptuales son necesarios para estudiar fenómenos complejos, ello debido a que ayudan a simplificar el objeto de estudio, facilitando su comprensión y destacando solo los aspectos más relevantes del fenómeno.

A partir de la revisión de la literatura desarrollada a lo largo de los apartados anteriores, se diseña el modelo teórico que se adopta en esta investigación. Para el diseño de este modelo se toman en consideración cuatro investigaciones empíricas de relevancia. Así para el constructo de intención de afiliación sindical se toman como referencias los estudios de

Sinniah et al. (2019) y Zientara et al. (2023), para el constructo de compromiso laboral se toma el estudio de Triguero-Sánchez et al. (2021) y para el constructo de desempeño laboral se toma como referencia a la investigación de Ramos-Villagrasa et al. (2019). Cabe señalar que estos son los estudios más recientes en relación a las variables estudiadas, asimismo que, estos estudios toman como base de referencia varias de las investigaciones anteriormente descritas en los apartados precedentes. Finalmenten, el modelo teórico resultante, sustentado en la literatura, con sus constructos y relaciones y que se propone para esta investigación. Ver Figura 9.

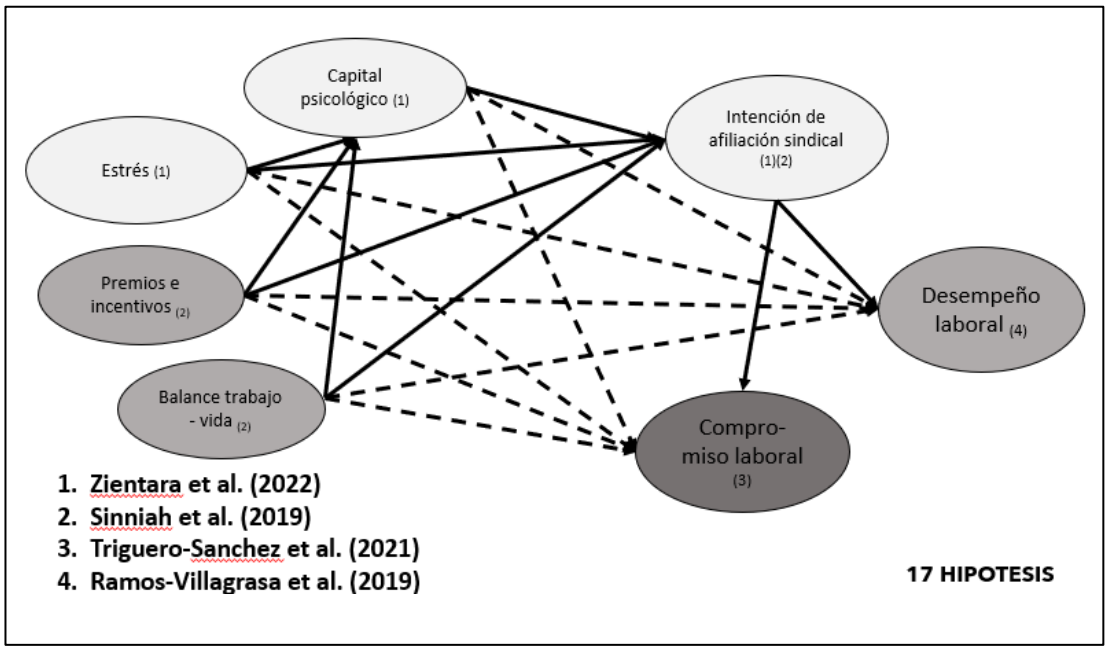

Figura 9. **Modelo de investigación propuesto para el estudio.** Elaboración propia.

En la Figura 9, se puede apreciar que las dimensiones adoptadas como factores de afiliación sindical son: a) el capital psicológico adoptada del estudio de Sinniah et al. (2019), b) el estrés ocupacional adoptada del estudio de Sinniah et al. (2019), c) los premios e incentivos adoptada del estudio de Zientara et al. (2022), e) las políticas de balance trabajo-vida

adoptada del estudio de Zientara et al (2022). Luego, la variable intención de afiliación sindical se adopta de los estudios de Sinniah et al. (2019) y Zientara eta al. (2022). También se puede observar en el modelo de estudio la variable compromiso laboral, la misma que se adopta de Triguero-Sanchez et al. (2021), en este caso los indicadores se seleccionan a partir de sus tres dimensiones: compromiso afectivo, por continuidad y normativo, todos los cuales tienen una relación directa con el compromiso laboral. Finalmente, la variable desempeño laboral se adopta de Ramos-Villagrasa et al. (2019), en este caso solo se toma la dimensión del desempeño orientado hacia las tareas, por ser esta dimensión de mayor impacto que la dimensión del desempeño contextual y porque a diferencia del comportamiento contra productivo (que es la tercera dimensión del desempeño laboral individual), su relación es directamente proporcional, lo que facilita el análisis de los resultados.

2.3.6. Trabajadores de Lima Metropolitana con formación universitaria

En esta parte del desarrollo, se describe la población, esto es los trabajadores de Lima Metropolitana con formación universitaria. Según la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación (2020), el nivel de educación es un factor de desarrollo y productividad de los países, en este sentido la organización también señala que el alcance de la educación superior en Latinoamérica ha aumentado, siendo que para el 2014, el 41% de la población de 15 a 41 años había iniciado estudios superiores. Este crecimiento también se presenta en el Perú según el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico Peruano (CEPLAN, 2023), la población con educación superior ha crecido de manera sostenible desde el año 2008.

Además, se tiene que, según el informe técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), la población económicamente activa (PEA) del Perú es de 18’086,100 habitantes. Asimismo, el 55% de la PEA está constituido por hombres y que el grupo etario mayoritario está

entre los 25 y 44 años con el 47% (INEI, 2023). Como se puede observar en el Anexo 2.

A continuación, la distribución de la PEA según el área de residencia y la condición actual de actividad, esto es si la residencia es en una zona urbana o no urbana y si la persona se encuentra con un trabajo actualmente. Se tiene que la población en las zonas urbanas es de 21’483,500 personas, sin embargo, de esta cifra solo es 67.8% se encuentra con una actividad laboral actualmente, esto significa una cantidad de 14’555,700 personas (INEI, 2023). Como se puede apreciar en el Anexo 3.

Con relación al grado de instrucción la PEA se distribuye en cuatro categorías: hasta primaria, secundaria, superior no universitaria y superior universitaria. Se aprecia que la población económicamente activa con grado de educación superior universitario (que es el objeto de estudio de este trabajo), es de 3’662,200 personas, que significa el 20.2 % de la PEA en el Perú. Como se muestra en el Anexo 4. Sin embargo, la tasa de actividad (actualmente con un empleo) varía según el grado de instrucción. Así, la tasa de actividad de la PEA con grado de educación nivel superior universitario es del 75.7% (ver Anexo 5), ello quiere decir que la población económicamente activa en el Perú, que se encuentra laborando actualmente y que tiene grado de educación superior universitaria es de 3’662,200 personas.

2.3.7. Surgimiento de los sindicatos en el Mundo y en el Perú

Los sindicatos surgieron por primera vez en Gran Bretaña, durante la revolución industrial (1760-1840), como respuesta a las condiciones inseguras y extenuantes de trabajo que los obreros de las fábricas, de aquella época, tenían que experimentar. Estas condiciones incluían una supervisión permanente (en la mayoría de fábricas) y malos tratos, como la reducción de los salarios cuando las ventas no eran las esperadas, el

incremento de las jornadas de trabajo que podían iniciar con los primeros rayos del sol y terminar al inicio del anochecer (Martínez, 2020; Cartwright, 2023).

Ante la situación descrita, surgen los sindicatos de trabajadores como una extensión de los gremios artesanales de etapas anteriores, siendo el objetivo principal: el de proteger y protegerse de los malos empresarios que profesaban las malas prácticas anteriormente descritas. Así, los sindicatos inician una gestión colectiva, en donde los trabajadores se ayudan mutuamente (previa contribución económica para un fondo común) en todos los casos en donde un trabajador lo requería, pero también se generó la posibilidad de amenazar a los empresarios con huelgas para lograr "objetivos de mejora" (Cartwright, 2023).

Luego de muchos años de relaciones no reguladas por la ley, en Gran Bretaña, a partir de 1833 se inicia la aprobación de algunas leyes que favorecían las condiciones de los trabajadores o por lo menos era la intención de las mismas. Estas normas iniciaron con la regulación del trabajo infantil y el tiempo de la jornada laboral. Asimismo, se nombran por primera vez inspectores laborales, que tenían como función velar porque se cumplieran las normas (Cartwright, 2023).

Se puede señalar que mientras los sindicatos tenían la función de proteger a sus afiliados de las injusticias cometidas por los dueños de las fábricas, su aceptación tanto por los trabajadores como por los entes reguladores era notablemente aceptada, de tal forma que para 1850 (fin de la primera revolución industrial) la gran mayoría de los trabajadores en Gran Bretaña se encontraban afiliados a un sindicato y aportando económicamente a los mismos de manera importante (Martínez, 2020).

En 1886 se logró en los Estados Unidos, la jornada laboral de las 8 horas (hasta antes de esta fecha, la jornada laboral podía llegar hasta las 12 horas o más), ello gracias a la huelga de la 1 ro. de mayo en la ciudad de Chicago, que a su vez dio origen al día internacional del trabajo. Para 1921

en el continente europeo había 46 millones de trabajadores sindicalizados, sin embargo, debido a su creciente poder los sindicatos empezaron a revelar inclinaciones políticas, exigiendo una mayor participación en la dirección de las empresas (Martínez, 2020).

Para el inicio de los años setenta, el funcionamiento económico del mundo empezó a cambiar, iniciándose una etapa de mayor competitividad a escala global (que continúa hasta hoy en día). Lo anterior, genera una crisis de puestos de trabajo, pues los mismos se reducen o desaparecen por efectos de la globalización, ello impacta fuertemente en los sindicatos, pues su poder de negociación se basaba en la estabilidad económica de las empresas en las que se encuentran. El fenómeno anterior, añadido al sesgo político de los sindicatos, genera una disminución por el interés en los trabajadores de afiliarse a los mismos, hecho que se mantiene hasta hoy en día (Martínez, 2020).

En el Perú, no se logra fijar una fecha exacta del surgimiento de los sindicatos, sin embargo, 1968 fue un año clave del movimiento sindical peruano. Según Manky (2011), este fue el año de la consolidación de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), que habría sido reconocida recién hacia finales de los años sesenta. Para 1972 la CGTP agrupaba 43 federaciones y 172 sindicatos, siendo los años setenta los de mayor crecimiento de los sindicatos en el Perú. A partir, de 1980 por la crisis económica en el gobierno del presidente Belaunde se promulgaron una serie de regulaciones económicas para liberar el mercado, con lo que se debilitó el poder de los sindicatos. Los trabajadores priorizaban la necesidad de mantener sus trabajos. La situación para los sindicatos, solo empeoró a partir del año 1990, cuando las elecciones son ganadas por el presidente Fujimori, quien a razón de la severa crisis económica por la que pasaba el país, dictó una serie de normas legales muchos más agresivas para la liberalización de la economía, incluyendo la promulgación de una nueva constitución. La evolución del número de registros de organizaciones sindicales se puede apreciar en la Figura 10.

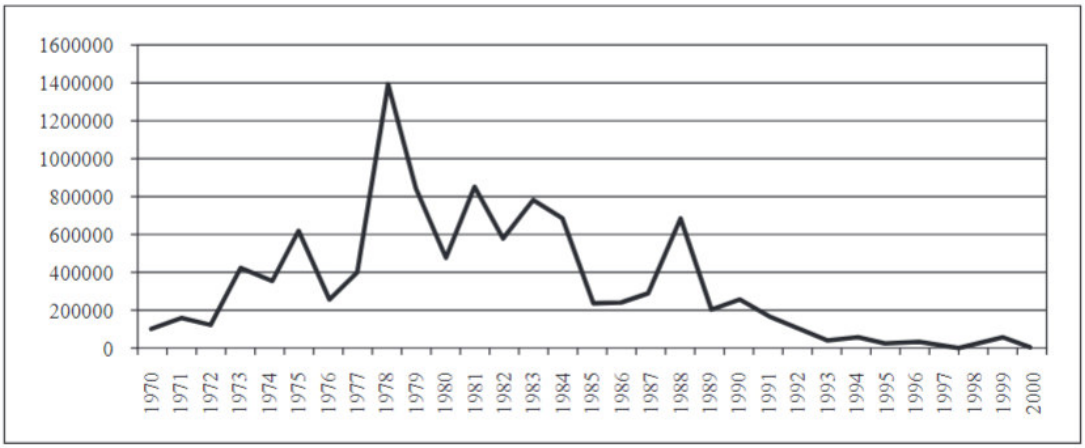

Figura 10. **Registro de organizaciones sindicales**. Fuente y elaboración MTPE (2022).

En la Figura 10, se puede observar claramente la caída de la afiliación sindical a partir del año 1980, ello debido principalmente a las medidas dictadas para liberalizar el mercado con el fin de revertir la situación de recesión causada por la crisis económica, esta recesión estaba reduciendo los puestos de trabajo en general.

2.3.8. Marco legal de los sindicatos en el Perú

Para iniciar con la explicación del marco legal de los sindicatos, se debe señalar lo expresado en el artículo N°28 de la Constitución Política del Perú, en donde se garantiza la libertad de los trabajadores, tanto del sector privado como público, de afiliarse o de formar un grupo sindical (ver Anexo 6).

En el informe del MTPE (2023) sobre la sindicalización en las empresas formales del Perú (2015-2022), se describe que existen hasta 4 tipos de organizaciones sindicales: Sindicatos de Empresas (formado por trabajadores que prestan servicios a un mismo empleador), Sindicatos de Actividad (formado por trabajadores de dos o más empresas pero que

corresponden a un mismo rubro), Sindicatos de Gremio (formado por trabajadores de distintas empresas pero de un mismo oficio o profesión) y Sindicatos de Oficios Varios (que se presentan en ciertas localidades en donde, el número de trabajadores no alcanza para formar alguno de los tipos de sindicatos señalados anteriormente, y por ello están formados por trabajadores de distintas empresas y oficios).

En el Perú el marco legal de la libertad sindical de los trabajadores fue precisada en el decreto ley N°25593, el que luego es modificado y consolidado en el Decreto Supremo del marco legal del funcionamiento de los sindicatos. Este marco legal es el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el D.S. N° 011-92-TR, el mismo que ha sufrido una serie de modificaciones, siendo la modificación más reciente la aprobada por el D.S. N° 014-2022-TR. Esta última modificación fue propuesta y aprobada en el gobierno de Pedro Castillo y no fue discutida en el Concejo Nacional del Trabajo (CNT), siendo que las últimas medidas aprobadas favorecieron la creación de más organizaciones sindicales (Chillitupa, 2022). Según el Anuario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) para el año 2022 se registraron 226 sindicatos adicionales en el sector público, mientras que, en el año 2021, solo se registraron 126 sindicatos consolidándose un crecimiento de casi 80%, como se puede observar en la Figura 11.

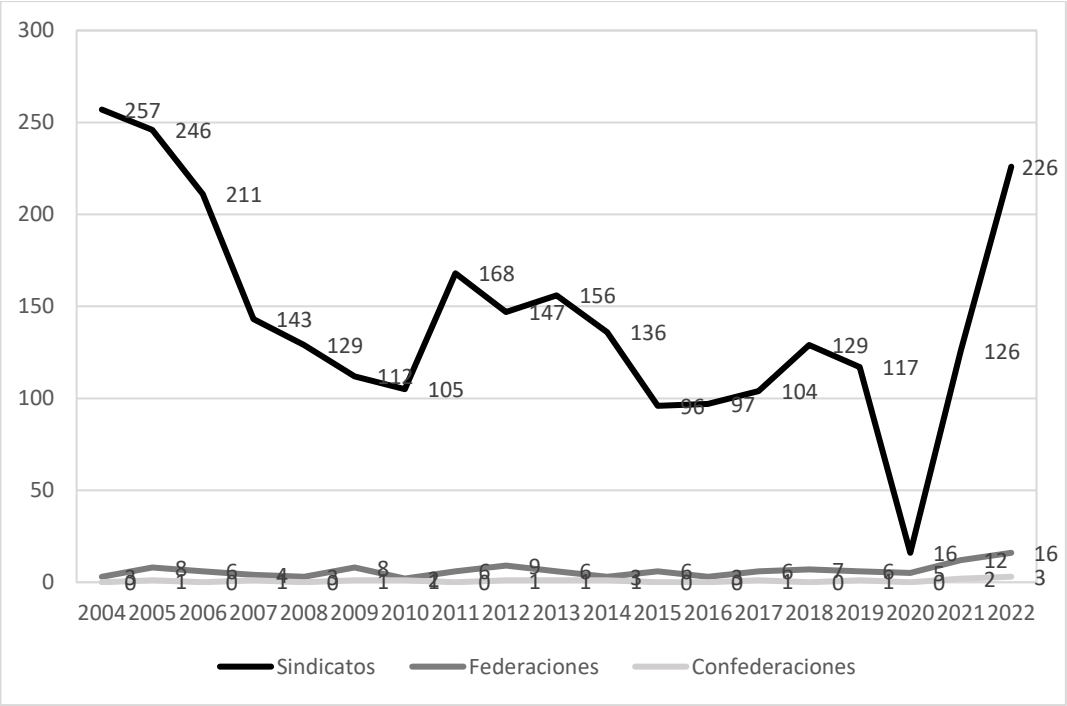

Figura 11. **Registro de organizaciones sindicales**. Fuente y elaboración MTPE (2022).

Según el MTPE, el sindicato es una organización que representa a los trabajadores dentro de la empresa en la que trabajan o ante un gremio representativo del oficio. Otra característica de los sindicatos, es que pueden representar a los trabajadores no afiliados, siempre y cuando los trabajadores afiliados sean mayoría dentro de la empresa. También queda establecido que la representación sindical, así como los beneficios obtenidos de las negociaciones colectivas, quedan circunscritos solo a los afiliados del grupo sindical de referencia (MTPE, 2012).

Según el MTPE (2012), los trabajadores pueden sindicalizarse sin necesidad de solicitar una autorización a entidad o personal alguna. La promoción y desarrollo de los sindicatos, buscan proteger los derechos de los trabajadores para su bienestar social, económico y moral.

En su normativa el MTPE (2012) también señala que los afiliados a un sindicato deben ser trabajadores de la empresa o miembros del gremio del

oficio, no pueden pertenecer a la dirección de la empresa (salvo que el reglamento del mismo sindicato lo permita), asimismo, no deben de estar afiliados a otro sindicato. La normativa del MTPE también especifica que para formar un sindicato se deben de tener un mínimo de 20 afiliados para empresas del sector privado, en el caso del sector público además deben de representar el 20% del total de trabajadores.

También el MTPE señala que, para la constitución del sindicato, debe de llevarse a cabo una asamblea en donde los trabajadores deberán aprobar el reglamento interno de la organización sindical, así como también elegir a los representantes de su junta directiva. Las actas de esta asamblea deberán ser certificadas notarialmente para asegurar los aspectos legales de la constitución del grupo sindical. Finalmente, la organización sindical deberá inscribirse en los registros del MTPE o en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo (DRTPE).

Solo en Lima Metropolitana, según la Presidencia de la República del Perú (2021) se registran 1063 sindicatos en el sector privado y 806 sindicatos en el sector público, haciendo un total de 1869 sindicatos. Siendo que la afiliación sindical en el sector privado se encuentra alrededor del 5% (MTPE, 2024).

2.4. Glosario de términos básicos

A continuación, en este apartado se desarrollan las definiciones de algunos de los términos claves, para facilitar la comprensión del desarrollo del estudio.

2.4.1. Compromiso laboral

Para iniciar se tienen a Blau y Boal (1987) quienes señalan que el compromiso organizacional es una consecuencia del compromiso de los empleados, y que este último está motivado por el interés de los trabajadores de permanecer en la organización. Asimismo, para O'Reilly (1989) el compromiso organizacional, consiste en el enlace psicológico del trabajador para con su organización, ello involucra la identificación con los valores de la empresa.

Luego, más recientemente se tiene la definición de Robbins (1998; cómo se cita en Triguero-Sánchez et al., 2021) quien señala que el compromiso de los empleados, consiste en el nivel en el que los trabajadores se encuentran identificados con la empresa y con los objetivos de la misma. Asimismo, lo anterior determina el nivel en el que los trabajadores desean permanecer trabajando en la empresa.

2.4.2. Desempeño laboral

Para iniciar y siguiendo un orden cronológico, se tiene la definición de Murphy (1989; como se cita en Koopsman et al., 2011), quien considera al desempeño laboral individual como un conjunto de conductas de parte de los trabajadores que contribuyen al logro de los objetivos de la organización y que existen hasta cuatro tipos de conductas: a) conductas orientadas a las tareas, b) conductas interpersonales para mantener buenas relaciones laborales con compañeros o jefes, c) conductas que conllevan pérdida de tiempo, como el ausentismo y las tardanzas y, d) conductas destructivas. Por su parte Viswesvaran y Ones (2000) consideran que el desempeño laboral se refiere a todas las acciones, comportamientos pero también resultados de los trabajadores para el logro de las metas de la empresa.

2.4.3. Organización sindical

Según Batista (2011), a partir de los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (0IT) señala que el sindicato “es la organización que crean los trabajadores y trabajadoras para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos” (p. 1). Por su parte, el MTPE, en el D.S. N° 010-2003-TR define al sindicato como, ”una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio, profesión o especialidad, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para la defensa de sus intereses comunes” (Congreso de la Republica del Péru, 2021).

Otra definición es la de Sánchez de Diego Fernández de la Riva (2018) quien explica que un sindicato es la agrupación de colaboradores para la defensa de sus intereses en común. Asimismo, el autor señala que para que un sindicato sea considerado legal, requiere de un reconocimiento de parte de las autoridades competentes. Finalmente, el estudio concluye que un sindicato debe mostrar transparencia ante la ley, pues está obligado por la misma y ello significa acceso a la información que acredite la representatividad.

2.4.4. Dignidad humana

A decir de González-Garcete (2016), el concepto de dignidad humana ha evolucionado en el tiempo hasta convertirse en un derecho jurídico, presente en las jurisprudencias de las cortes internacionales, lo cual influye sobre manera en el marco de las negociaciones sindicales. Sin embargo, el autor también señala que existe una controversia en el uso del concepto de dignidad humana en el derecho, y que a su vez esta controversia está basada en la ausencia de una definición específica y clara sobre el significado de la dignidad humana. Lo anterior, se puede señalar que no

solo se aplica al derecho sino también a muchos otros escenarios, dentro de ellos el escenario laboral. Por su parte, Monteiro et al. (2020), son muy específicos en señalar que la controversia en la definición del concepto de la dignidad humana es el resultado de la compleja concepción que hoy en día existe de moralidad, la cual se caracteriza principalmente por la ausencia de consensos sobre aspectos de la vida diaria como el derecho al aborto o el significado del sufrimiento.

2.4.5. Balance trabajo – vida

Las políticas de balance trabajo y vida están relacionadas con la flexibilidad laboral y tienen una importante relación con el compromiso organizacional, políticas como los horarios flexibles, la licencia parental, la ayuda para el cuidado infantil, entre otras medidas. (Grover & Crooker., 1995, como se cita en Sinniah et al., 2019). En su investigación Sinniah et al. (2019) señalan que el balance trabajo - vida puede determinar la no intención de afiliación sindical, incluso si otros factores como los salarios no son lo suficientemente bien percibidos. También Harikaran y Thevanes (2018) llegan a la conclusión de que el balance trabajo-vida tiene una percepción favorable por parte de los trabajadores y que su aplicación repercute en sus labores, lo que eventualmente conduce a mejorar el desempeño laboral.

2.4.6. Capital psicológico

El Capital psicológico es definida por Luthans et al. (2007) como el estado psicológico positivo que posee un individuo, el mismo que le permite afrontar de mejor manera las situaciones de estrés. Asimismo, este estado psicológico se caracteriza por la autoconfianza, el optimismo, la perseverancia y resiliencia necesaria, pero con flexibilidad para continuar trabajando hasta tener éxito y lograrlos objetivos de la empresa. El capital

psicológico hace referencia a la autoconfianza que tiene el trabajador para lograr tener éxito en sus desafíos laborales (Mao et al., 2021, como se cita en Zientara et al., 2023). Por su parte, Moccia (2016), explica que el balance trabajo - vida tiene una alta correlación con el capital psicológico, ya que las dos variables impactan positivamente en la autonomía, el bienestar psicológico y la seguridad de hacer frente a los obstáculos en la vida.

2.4.7. Premios e incentivos

Los premios e incentivos están intensamente relacionados a la satisfacción laboral, sin embargo, cabe señalar que este no es el único elemento causal de la misma, pero sí uno de los más importantes, como se señala en la “teoría de los dos factores de Herzberg” (Herzberg, 1966), que explica que existen factores intrínsecos como un salario adecuado para no generar insatisfacción. Asimismo, en su investigación Sinniah et al. (2019) encontraron que existe una influencia significativa de los premios e incentivos sobre la intención de afiliación sindical. Es decir, cuando los premios e incentivos son percibidos como injusto o inadecuados se incrementa el deseo de la afiliación sindical (Colquitt & Rodell, 2015).

2.4.8. Estrés ocupacional

En su artículo de investigación Zientara et al. (2023) resumen al estrés ocupacional como todo fenómeno a través del cual las características del trabajo menoscaban el bienestar y la salud del trabajador. Asimismo, que los principales elementos estresores en el entorno laboral son: maltratos por parte de los supervisores, aislamiento por parte de los compañeros de trabajo, ausencia o débil percepción del control sobre el trabajo que realizan (falta de autonomía) y la percepción de que el trabajo que se realiza no es adecuadamente remunerado.

2.4.9. Compromiso afectivo

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo, es el nivel de apego emocional que tienen los trabajadores para identificarse e involucrarse con la organización. Por su parte para Bastos (1993) también se trata de la identificación del trabajador con los valores y objetivos de la empresa. Asimismo, Meyer y Herscovitch (2001) y Jaros et al. (1993) señalan que el compromiso afectivo ha demostrado tener múltiples efectos positivos al reducir el ausentismo y la rotación laboral, por otro lado, al mejorar el clima y la efectividad organizacional.

2.4.10. Compromiso normativo

Otro enfoque del compromiso de los trabajadores, es el compromiso normativo, Meyer et al. (1993) señalan que este tipo de compromiso es el resultado de la generación de un sentimiento de reciprocidad y obligación por parte del trabajador hacia la empresa. Para Siqueira y Gomide (2004) en el compromiso normativo, los trabajadores se sienten deudores hacia la organización, debido a la internalización a lo largo del tiempo de una serie de valores propios de la empresa que hace que se identifiquen con la misma. En esa misma línea, Kuhal et al. (2020) hacen referencia a un apego emocional por parte del trabajador hacia la organización, ello debido a la percepción de un sentimiento de obligación moral de parte del trabajador hacia su empleador, pues el trabajador se siente en la obligación de aportar a la consecución de los objetivos de la organización.

2.4.11. Compromiso por continuidad

En su investigación Kuhal et al. (2020) y Khan et al. (2021) definen al compromiso por continuidad como la presión social por conservar su trabajo, púes de no ser así los perjuicios que sufriría el trabajador serían mayores a los beneficios que obtiene actualmente. Esta definición fue originalmente planteada por Meyer y Allen (1991), al señalar que el compromiso por continuidad involucra inversiones hechas por parte del trabajador a lo largo del tiempo, como el logro de un estatus social o la adquisición de un nivel laboral, los mismos que podría perder al separarse de la empresa (Meyer et al., 1993).

2.4.12. Desempeño orientado a las tareas

La dimensión más reconocida y consistente en la literatura del desempeño laboral individual, qué duda cabe, es el desempeño orientado hacia las tareas, también denominado simplemente como *task performance* (Koopmans et al., 2011). Para Borman (1993) y Viswesvaran y Ones (2000) el desempeño orientado hacia las tareas se refiere a la habilidad con la que los trabajadores realizan las tareas propias de sus funciones, las mismas que contribuyen al funcionamiento técnico de la organización, bien sea por ser parte del proceso directo o por abastecer al mismo con bienes o servicios. Por su parte Motowidlo et al. (1997) señalan que el desempeño orientado a las tareas, al cual denominan también como el *core* desempeño, son las actividades de transformación para la obtención de los bienes o servicios que ofrece la empresa. Para Salgado y Cabal (2011) el desempeño orientado a las tareas es una dimensión del desempeño laboral individual, que incluye comportamientos positivos que benefician a la organización.

2.4.13. Desempeño contextual

En relación al desempeño contextual, en su investigación inicial Motowidlo et al. (1997) junto con Borman (1993) definen al desempeño contextual como todas las actividades que apoyan las actividades centrales de la empresa, ello incluía actividades de abastecimiento de materiales, distribución de producto, planificación, supervisión u otras actividades necesarias para mantener el funcionamiento eficiente de la organización.

2.4.14. Desempeño contraproducente

El comportamiento contraproducente es la cuarta dimensión reconocida del desempeño laboral individual, mejor identificado en la literatura por sus siglas en inglés CWB (counterproductive work behavior). En su investigación Murphy (1989; como se cita en Koopsman et al., 2011) definió al comportamiento contra productivo como conductas destructivas, como el uso de la violencia, el robo y toda conducta que esté dirigida en contra de los intereses de la empresa. Otra definición es la de Viswesvaran y Ones (2000) para quienes, el CWB se refiere a todas las conductas que tienen un valor negativo para la eficiencia de la organización, como son: la violencia en el trabajo, el consumo o abuso de sustancias peligrosas, el daño a la propiedad, el ausentismo, las tardanzas y la rotación.

2.4.15. Afiliación sindical

Prieto y Rodríguez (2008) hacen un análisis sobre el impacto de la afiliación sindical en la satisfacción laboral. Los autores encuentran que no existe evidencia concreta que demuestre la mejora de la satisfacción laboral, por el solo hecho de la afiliación sindical, aunque sí se señala que uno de los motivos de la afiliación sindical es precisamente la insatisfacción laboral de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Por lo anterior, los autores concluyen que la satisfacción laboral se debe de analizar más bien por el grado de influencia de la cobertura de los convenios sindicales más que solo

por el hecho de la afiliación sindical misma. Por su parte, Pyman et al. (2017) concluyen que la intención de afiliación sindical es generada por la percepción de utilidad esperada por parte de los colaboradores, refiriéndose al uso de los sindicatos como un instrumento para lograr beneficios personales.

Finalmente, los elementos conceptuales relevantes de este trabajo de investigación, se muestran en la Tabla 3 en una matriz de consistencia, la misma que se adjunta como Anexo 7.

A continuación, se muestra la matriz de consistencia de la propuesta de investigación, en la Tabla 3 y Anexo 7.

Tabla 3. **Matriz de consistencia**

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables investigación	Dimensiones de las Variables
¿Cuál es la influencia de los factores de intención de afiliación sindical en el desempeño y compromiso laboral de los trabajadores con educación superior de Lima metropolitana, en el año 2024?	El objetivo general de la investigación es determinar la influencia de los factores de la intención de afiliación sindical, en el compromiso laboral y el desempeño laboral individual de los trabajadores con educación superior de Lima Metropolitana, en el año 2024.	La hipótesis general del presente estudio es que, los factores de intención de afiliación sindical tienen una influencia significativa en el desempeño y compromiso laboral de los trabajadores con educación superior de Lima	**Variable independiente** X: Factores de intención de afiliación sindical (Zientara et al. 2023) **Variable mediadora** Y1: Intención de afiliación sindical (Zientara et al. 2023) **Variables dependientes** Y2: Compromiso laboral	X1: Capital psicológico X2: Premios e incentivos X3: Estrés ocupacional X4: El balance Trabajo - Vida Y1.1. Protección de los derechos Y1.2. Sentido de pertenencia Y2.1. Compromiso afectivo Y2.2. Compromiso normativo

		Metropolitana, en el año 2024.	(Triguero Sanchez et al. 2021)	Y2.3. Compromiso por continuidad
			Y3: Desempeño laboral (Ramos Villagrasa et al. 2019)	Y3.1. Habilidades actualizadas Y3.2. Aporte de soluciones

Problemas específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específicas**
P.1.¿Cuál es la influencia de la intención de afiliación sindical en el compromiso laboral individual?	**O.1.:** Determinar la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el compromiso laboral.	**H.E.1:** La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el compromiso laboral.
P.2.¿Cuál es la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el desempeño laboral individual?	**O.2.:** Determinar la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el desempeño laboral.	**H.E.2:** La intención de afiliación sindical impacta negativamente en el desempeño laboral.
P.3.¿Cuál es la influencia del *estrés* en la intención	**O.3.:** Determinar la influencia del *estrés* en la empresa y la intención	**H.E.3:** El estrés laboramejor las hipótesisl en la empresa motiva la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

de afiliación sindical de los trabajadores?	de afiliación sindical de los trabajadores.	
P.4.¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos laborales en la intención de afiliación sindical de los trabajadores?	**O.4.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos, proporcionados por la empresa, en la intención de afiliación sindical de los trabajadores.	**H.E.4:** Los premios e incentivos proporcionados libremente por la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.
P.5.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en la empresa en la intención de afiliación sindical de los trabajadores?	**O.5.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida en la empresa en la intención de afiliación sindical de los trabajadores.	**H.E.5:** El balance trabajo-vida en la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.
P.6.¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su intención de afiliación sindical?	**O.6.:** Determinar la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su intención de afiliación sindical.	**H.E.6:** El capital psicológico de los trabajadores afecta negativamente la intención de afiliación sindical.
P.7.¿Cuál es la influencia del estrés en el capital	**O.7.:** Determinar la influencia del estrés sobre el capital psicológico.	**H.E.7:** El estrés laboral influye negativamente en el capital psicológico de los trabajadores

psicológico de los trabajadores?		
P.8.¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos en el capital psicológico de los trabajadores?	**O.8.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos sobre el capital psicológico.	**H.E.8:** Los premios e incentivos influyen positivamente en el capital psicológico.
P.9.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el capital psicológico de los trabajadores?	**O.9.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida sobre el capital psicológico.	**H.E.9:** El balance trabajo-vida influye positivamente en el capital psicológico.
P.10.¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos laborales en el compromiso laboral de los trabajadores?	**O.10.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos laborales en el compromiso laboral de los trabajadores.	**H.E.10:** Los premios e incentivos laborales incrementan el compromiso laboral de los trabajadores.
P.11.¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los	**O.11.:** Determinar la influencia del capital psicológico de los	**H.E.11:** El capital psicológico impacta positivamente en el compromiso laboral individual de los trabajadores.

trabajadores en su compromiso laboral individual?	trabajadores en su compromiso laboral individual.	
P.12.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el compromiso laboral individual de los trabajadores?	**O.12.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida en el compromiso laboral individual de los trabajadores.	**H.E.12:** El balance trabajo-vida incrementa positivamente el compromiso laboral de los trabajadores.
P.13.¿Cuál es la influencia del estrés en el compromiso laboral de los trabajadores?	**O.13.:** Determinar la influencia del estrés en el compromiso laboral de los trabajadores.	**H.E.13:** El estrés laboral disminuye el compromiso laboral de los trabajadores.
P.14.¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos en el desempeño laboral individual de los trabajadores?	**O.14.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos en el desempeño laboral individual de los trabajadores.	**H.E.14:** Los premios e incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

P.15.¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su desempeño laboral individual?	**O.15.:** Determinar la influencia del capital de psicológico de los trabajadores en su desempeño laboral.	**H.E.15:** El capital psicológico de los trabajadores influye positivamente en el desempeño laboral individual.
P.16.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el desempeño laboral de los trabajadores?	**O.16.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida sobre el desempeño laboral de los trabajadores.	**H.E.16:** El balance trabajo-vida impacta positivamente en el desempeño laboral individual de los trabajadores.
P.17.¿Cuál es la influencia del estrés en el desempeño laboral?	**O.17.:** Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral individual de los trabajadores.	**H.E.17:** El estrés laboral tienen una influencia negativa en el desempeño laboral individual.

Fuente. Elaboración propia.

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA

Este trabajo sobre los trabajadores profesionales de Lima Metropolitana, busca determinar la influencia de los factores de intención de afiliación sindical en su compromiso y desempeño laboral. Por lo tanto, luego del desarrollo del marco teórico que fundamenta la realización de este estudio se detalla la metodología de la investigación empírica. Así, este capítulo de la metodología, se divide en cinco apartados: a) tipo de investigación, b) población de estudio, c) tamaño de muestra, d) técnica de recolección de datos y e) ética de la investigación.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de carácter científico, en su obra “Las ciencias sociales en discusión” Bunge (1999) señala que el estudio de la sociedad puede y debe ser de manera científica. Esto a pesar de considerar que la sociedad no sea parte de la naturaleza como tal, pues por el contrario se trata de un fenómeno extremadamente artificial, en donde las personas actúan según las presiones sociales del momento y proponen sus propias leyes. Sin embargo, el autor también refiere que existen ciertos patrones comunes entre la naturaleza y las sociedades, en principio que ambas, aunque no se las pueda tocar, en verdad existen y por lo tanto son

concretas, además comparten la lógica y las matemáticas como núcleo común de pensamiento.

Según Hernandez Sampieri et al. (2014) en el diseño del estudio se debe definir el tipo de la investigación. Los autores también señalan que el diseño de la investigación es la etapa en donde se conectan las fases preliminares de la investigación (el planteamiento del problema y el marco teórico) con las fases operativas posteriores. Por su parte Bavaresco de Prieto (2013) señala que el diseño de la investigación guía al investigador en el camino del método científico. Asimismo, la autora explica que los diseños metodológicos son muy variados, pero todos tienen en común que parten de un conocimiento profundo del problema de investigación. Por último, Martínez de Sanchez (2013) complementa señalando la importancia de plantear en el diseño de investigación los elementos teóricos e instrumentales necesarios para el estudio, asimismo, la necesidad de preservar el orden lógico y secuencial del proceso.

Luego de señalar la relevancia de identificar con claridad el tipo y diseño de la investigación, a continuación, se detallan las características metodológicas relevantes del estudio. Para iniciar con dichas características, se debe mencionar que el enfoque de la investigación emplea la perspectiva del paradigma cuantitativo, se trata pues de un estudio multivariado y explicativo que busca comprobar las hipótesis previamente sustentadas en el marco teórico a partir de una extensa revisión de la literatura científica. Esta perspectiva de investigación, a decir de Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) se fundamenta en la medición y para ello se emplean instrumentos estandarizados y validados por la comunidad científica, para lograr resultados creíbles y confiables. Babativa Novoa (2017) señala que el enfoque cuantitativo se desarrolla para el logro de la comprobación de las hipótesis, el desarrollo de estrategias para lograr nuevos conocimientos que se puedan clasificar como hallazgos o descubrimientos. Al respecto y para complementar, Creswell (2009) explica que el enfoque cuantitativo se desarrolla a través de la comprobación de la

relación entre las variables, relación fundamentada en la literatura científica, asimismo, resalta el empleo de instrumentos de medición y de procedimientos estadísticos para el análisis de los datos recolectados. Finalmente, se puede señalar que lo mencionado por los autores citados en este párrafo representa la naturaleza cuantitativa del presente trabajo.

Según Martínez de Sanchez (2013) en la investigación básica el investigador trabaja motivado en base a logros cognitivos y culturales, asimismo, el autor destaca la necesidad de autonomía del investigador básico para plantear sus temas y sus métodos de investigación. Asimismo, la investigación básica es la que provee de información a la investigación aplicada para su transformación en procesos o productos que busquen solucionar alguna situación problemática (Lozada, 2016). En este caso, la investigación propuesta, se encuentra dentro del marco de las ciencias administrativas, siendo por lo tanto de naturaleza aplicada. El aporte de esta investigación para la solución de una problemática, se muestra en el capítulo 5, como evidencia de la naturaleza aplicada del estudio.

Ahora bien, Bunge (1999) también señala que las ciencias tienen en común que permite la discusión racional, a diferencia del arte o las ideologías políticas o religiosas que son por naturaleza dogmáticas. Sin embargo, el autor considera que las ciencias administrativas no llegan a tener el estatus de ciencia como tal, sino que por ahora solo alcanza el nivel de una tecnología social, la misma que se caracteriza por ser racional y utilizar las ciencias básicas disponibles para tratar de modificar la realidad de la manera más eficiente posible. A pesar de lo anterior y a decir del mismo autor, las ciencias administrativas estarían en camino de convertirse en ciencia pues por lo pronto permiten la discusión racional de sus hallazgos, además de que no solo utiliza las ciencias básicas como tal, sino que incluso son la base del desarrollo de nuevas tecnologías para lograr mejorar la eficiencia de los fenómenos estudiados, configurándose como una ciencia aplicada por naturaleza.

Además, con relación a este último punto, Bunge (1999) señala que las ciencias aplicadas son el paso previo entre las ciencias básicas y la tecnología, destacando que esta última se caracteriza por la investigación, la imaginación y la planificación. En este sentido, también Bunge (1999) establece a las ciencias administrativas como una tecnología social o socio tecnología porque tienen como objetivo el control del comportamiento humano a través de la gestión de los sistemas sociales de las empresas. Asimismo, el autor señala que las ciencias básicas buscan entender la realidad, son objetivas, imparciales, producen hallazgos invaluables que son de propiedad pública y son por naturaleza amorales, es decir, no se comprometen con ideología alguna. Mientras que, las tecnologías desarrollan medios para controlar la naturaleza o a las personas, siendo así que tienen comprometida su moral, sobre todo si buscan riquezas o poderes ocultos. Así, las ciencias administrativas mantendrían un papel de ciencia aplicada, mientras tenga como objetivo buscar el conocimiento que permita el desarrollo de tecnologías que deberían ser controladas en su uso para el beneficio de las sociedades. Se podría decir que es el caso de múltiples teorías propuestas por diversos investigadores, como la teoría del equilibrio organizacional, la teoría de la acción razonada, la teoría de la disonancia cognoscitiva, entre otras, y todas ellas propuestas con el único fin de ser referentes que buscan explicar el comportamiento humano. Este es el caso del presente estudio que a través de sus hallazgos procura generar una teoría que permita una mejor gestión del recurso humano.

Este estudio tiene un alcance explicativo, es decir, se busca demostrar el grado de explicación que tienen las variables independientes, en este caso los factores de intención de afiliación sindical, sobre las variables dependientes: compromiso organizacional y desempeño laboral. Según Babativa Novoa (2017) la investigación cuantitativa debe poder establecer las relaciones causa-efecto de las investigaciones sobre problemas sociales. Para Hernandez Sampieri et al. (2014) el alcance es fundamental para definir los límites conceptuales y metodológicos. Asimismo, los autores explican que el alcance explicativo está diseñado para

responder por las causas de un fenómeno, es decir, explicar por qué ocurre el mismo y como se relaciónan las variables que lo conforman.

La recolección de datos se realizará en un momento específico en el tiempo, es decir, que la investigación será de tipo transversal. Según Hernandez Sampieri et al. (2014), la investigación transversal o transeccional busca describir las variables, sus relaciones y sus incidencias en un momento dado.

Esta investigación también se caracteriza por tener un diseño de naturaleza no experimental. Según Hernandez Sampieri et al. (2014) en este diseño las variables objeto de estudio, no son manipuladas deliberadamente con el objeto de variar su efectos sobre las demás variables. Los autores continúan señalando que, en una investigación no experimental, no se generan situaciones artificiales provocadas por el investigador, sino que por el contrario se estudian las situaciones ya existentes en su estado natural. Para Babativa Novoa (2017) las investigaciones de diseño no experimental pueden ser transeccionales, es decir, estudios en donde se recolectan los datos en un solo momento y en un tiempo específico, como es el caso de este estudio. Finalmente, en su estudio Mertens (2015; como se cita en Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018) señala que las investigaciones no experimentales deben de ser aplicadas en los casos en donde las variables no deben de ser manipuladas por razones éticas, como es el derecho a pertenecer o no a una asociación, en este caso de tipo sindical.

3.2. Población de estudio

Para Hernandez Sampieri et al. (2014) la unidad de análisis hace referencia a los sujetos que van a ser medidos y a los cuales será aplicado

el instrumento de medición. Por su parte, Arias-Odón (2012) explica que la población objetivo se refiere al conjunto finito o infinito de elementos en donde las conclusiones del estudio podrán ser generalizadas, ello partiendo del principio de que estos elementos comparten características comunes. Por lo anterior, se establece como unidad de análisis a la población económicamente activa (PEA) de Lima Metropolitana con formación universitaria.

Asimismo, para delimitar la población de estudio se tienen los siguientes criterios de inclusión:

a) contar con un nivel de instrucción superior universitaria,

b) con una edad superior a los 23 años,

c) un trabajo activo y

d) residir o trabajar en Lima Metropolitana.

Siendo el único criterio de exclusión, el encontrarse afiliado a una organización sindical, ello debido a que la investigación busca comprobar los factores que motivan la intención de afiliación sindical y la influencia de los mismos en el desempeño y compromiso de los trabajadores con formación universitaria. Se considera que un sujeto ya afiliado a una organización sindical, perdería la imparcialidad requerida y sesgaría los resultados de la investigación.

Se selecciona esta población debido a que corresponde a las personas en edad de trabajar y de decidir libremente la afiliación o no a un sindicato, de esta forma se trata de uniformizar las características de los sujetos de la unidad de análisis. La población debe estar formada por sujetos lo más parecidos posibles a la mayoría de las personas a las cuales

se desea generalizar las conclusiones del estudio (Hernandez Sampieri et al., 2014).

La población económicamente activa (PEA) con grado de educación superior universitario según las regiones en el País, se muestra en el Anexo 8. Así, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017) en el censo del 2017 en Lima Metropolitana se registraron 1’372,299 personas con educación universitaria que forman parte de la PEA, esto es el 29.3% de la PEA de Lima Metropolitana (ver Anexo 8). Este grupo de personas es el adecuado para el tema objeto de este estudio, ya que se compone de personas en edad de trabajar y de tomar la decisión libre de afiliarse o no a una organización sindical.

3.3. Tamaño de la muestra

Según Hernandez Sampieri et al. (2014) la muestra es una fracción de la población, es decir, un subconjunto de los sujetos seleccionados previamente en la unidad de análisis o población. Asimismo, los autores señalan que el cálculo de una muestra se debe a que muy pocas veces se puede abarcar a toda la población con el fin de medirla, asimismo que la muestra debe ser representativa de la población. Por su parte, Arias-Odón (2012) señala que la muestra es necesariamente un conjunto finito y representativo de la población en estudio. También para Babativa Novoa, (2017) el tamaño de la muestra es de gran importancia, pues dependiendo de ella será posible generalizar los resultados que se desean demostrar.

Por lo anterior, seleccionar la estrategia de muestreo adecuada es un factor clave dentro de la investigación. A decir de esto Arias-Odón (2012), explica los dos tipos de estrategias de muestreo: el probabilístico y el no probabilístico. Siendo el primero el que garantiza el conocimiento de la

probabilidad de composición que tiene cada sujeto de análisis en la formación de la muestra, es decir, cualquiera de los sujetos de la población puede ser parte de la muestra (Hernandez Sampieri et al., 2014).

De la población de estudio se conoce el número de sujetos que la conforman, así que se emplea la fórmula de muestreo de poblaciones finitas (Arias-Odón, 2012). De acuerdo con la aplicación de la fórmula, para una técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple con 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error, se tiene un tamaño de muestra de 385 personas. Para lograr un muestreo representativo de la población, se aplica además una estrategia de muestreo probabilístico estratificado, en este caso según el criterio de la distribución de la población en Lima Metropolitana mayores de 18 años con educación superior. Para ello se muestra la distribución de la población en estudio en la Tabla 4, de acuerdo con la Cámara Peruana de la Construcción (CAPECO, 2016, como se cita en Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas, 2024) sobre la distribución por sectores de Lima Metropolitana y del INEI (2017) sobre la densidad poblacional con estudios superiores de cada sector. En la misma Tabla 4 se hace una estimación de la población con educación superior por estrato.

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra.

Z = Coeficiente de distribución normal a un NC de 95%, Z = 1.96

σ = Desviación estándar de la población, se asume 0.5

N = Tamaño de la población.

e = Margen de error muestral 5%.

$$\boldsymbol{n = \frac{1.96^2 x\ 0.5^2\ x\ 1'372{,}299}{0.05^2(7{,}989 - 1) + 0.5^2 x 0.5^2}}$$

Tabla 4. **Lima Metropolitana: Población según zonas (en miles de personas).**

Zonas	Distritos	Cantidad	% con educación superior	Cantidad	%
Lima Norte	Carabayllo, Comas, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, San Martin de Porres.	1,472.8	38.4	502.2	21.2
Lima Centro	Breña, La Victoria, Lima, Rimac, San Luis.	469.2	47.0	220.5	9.3
Lima Moderna	Barranco, Jesús María, La Molina, Lince, Magdalena del Mar, Miraflores, Pueblo Libre, San Borja, San Isidro, San Miguel, Santiago de Surco, Surquillo.	813.6	62.8	510.9	21.6
Lima Este	Ate, Chaclacayo, Cieneguilla, El Agustino, Lurigancho, San Juan de Lurigancho, Santa Anita.	1,455.1	35.8	520.5	22.0
Lima Sur	Chorrillos, Lurín, Pachacamac, San Juan de Miraflores, Villa el Salvador, Villa María del Triunfo.	1,027.4	33.9	347.3	14.7
Callao	Bellavista, Callao, Carmen de la Legua Reynoso, La Perla, La Punta, Mi Perú, Ventanilla.	617.6	38.7	239.0	10.1
Balneario	Ancón, Pucusana, Punta Hermosa,	83.1	33.8	28.1	1.2

Punta Negra, San Bartolo, Santa María del Mar, Santa Rosa.		
Totales	5,938.8	100%

Fuente. INEI (2017)

A partir de la distribución poblacional de la Tabla 4, se calcula la distribución de la muestra mínima por zona. Como se presenta en la Tabla 5.

Tabla 5. **Cálculo de la distribución de la muestra de los sujetos de análisis.**

Zonas	%	Cantidad
Lima Norte	21.2	82
Lima Centro	9.3	36
Lima Moderna	21.6	83
Lima Este	22.0	85
Lima Sur	14.7	57
Callao	10.1	39
Balneario	1.2	5
Total	100%	387

Fuente. INEI (2017)

Finalmente, se puede observar en la Tabla 5, el tamaño y la distribución de la muestra. Formada por individuos que obedecen al grupo caracterizado por ser parte de la PEA activa con educación universitaria en Lima Metropolitana.

3.4. Técnica de recolección de datos

Luego de los pasos previos ejecutados como son la revisión de la literatura que permitió la identificación de las variables, la determinación de la población y el calculó del tamaño de la muestra, en esta sección ahora se procede a describir el proceso de recolección de datos del estudio. Para ello se explica la confección del instrumento piloto, la prueba de juicio de expertos, la prueba de confiabilidad, el análisis factorial, el diseño final del instrumento y la matriz de operacionalización.

3.4.1. Instrumento piloto de recolección de datos

Esta investigación hace uso de un instrumento de medición, es decir, de un cuestionario de preguntas indirectas que busca registrar las respuestas de los sujetos de estudio, a fin de recopilar información sobre las variables de estudio (Hernandez Sampieri et al., 2014). Por su parte para Arias-Odón (2012) un instrumento es un recurso para obtener, registrar y almacenar información, se trata de un soporte que permitirá el análisis posterior de los datos obtenidos. Finalmente, Carhuancho et al. (2019) señalan que la encuesta es el instrumento más usual para la recolección de datos, para cuantificarlos, codificarlos y a partir de ellos llegar a conclusiones.

El instrumento para la recolección de datos de esta investigación, consiste en un cuestionario de treinta y cuatro preguntas, distribuidas en 7 constructos (ver Tabla 6) y las preguntas demográficas. Para la elaboración del instrumento, se toman como referencia cuatro investigaciones empíricas sobre las variables objeto de investigación. Así se tiene el estudio de Sinniah et al. (2019) que en su investigación determinan los principales

factores de la afiliación sindical entre empleados de una universidad en India. También se tiene al estudio de Zientara et al. (2023) quienes determinan los factores de afiliación sindical entre trabajadores del sector de hotelería en el Reino Unido. Luego, se cuenta como referencia el estudio de Triguero-Sánchez et al. (2021) que investiga el compromiso organizacional en trabajadores del sector público en España. Finalmente, se tiene la investigación de Ramos-Villagrasa et al. (2019) quienes construyen un instrumento para la medición del desempeño laboral. Las preguntas tienen una escala de respuestas tipo Likert de hasta 7 alternativas, desde totalmente en desacuerdo (escala 1) hasta totalmente de acuerdo (escala 7). Según Matas (2018) la confiabilidad del instrumento se incrementa cuando el número de alternativas se encuentra entre 5 a 7.

En la Tabla 6, se muestra el número de *items* del instrumento por constructo.

Tabla 6. **Items del instrumento por constructo**

Constructos	**Cantidad de preguntas**	**Fuente**
Capital psicológico (CP)	4	(Zientara et al., 2023)
Estrés (ST)	3	(Zientara et al., 2023)
Premios e incentivos (PI)	4	(Sinniah et al., 2019)
Balance trabajo-vida (PBVT)	4	(Sinniah et al., 2019)
Intención de afiliación sindical (INTAS)	4	(Sinniah et al., 2019) (Zientara et al., 2023)
Compromiso laboral (COM)	4	(Triguero-Sánchez et al., 2021)

Desempeño laboral (DES)	4	(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
Indicadores demográficos	7	
Total	34	

Fuente. Elaboración propia

Los constructos mostrados en la Tabla 6, hacen referencia en primer lugar al capital psicológico, el cual se refiere a la autoconfianza que tiene el trabajador para lograr tener éxito en sus desafíos laborales (Mao et al., 2021, como se cita en Zientara et al., 2023). En segundo lugar, se tiene al estrés, Zientara et al. (2023) señalan que un trabajador experimenta estrés cuando se siente menospreciado por su supervisor, aislado por sus compañeros, cuando percibe tener poco control sobre el trabajo que realiza o cuando siente que su remuneración es menor a lo que debería de ganar por el trabajo que realiza. En tercer lugar, están los premios e incentivos, los cuales tienen una relación positiva con el compromiso de los trabajadores (Sinniah et al., 2019). En cuarto lugar, el balance trabajo - vida, relacionada con la flexibilidad laboral, tienen una importante relación con el compromiso organizacional (Grover et al., 1995, como se cita en Sinniah et al., 2019). En quinto lugar, la intención de afiliación sindical, según Zientara et al. (2023) un trabajador solo tendría intención de afiliarse a un sindicato, cuando encuentra que los beneficios de estar afiliado superan a los de no estar afiliado. En sexto lugar, se tiene al compromiso laboral, que ocurre cuando el trabajador se identifica a si mismo con la empresa, con sus objetivos y desea mantenerse trabajando en la misma (Robbins, 1998, como se cita en Triguero-Sánchez et al., 2021). En septimo lugar, se tiene al desempeño laboral, el mismo que es clave para la consecusión de los objetivos de la empresa (Campbel & Wiernik, 2015, como se cita en Ramos-Villagrasa et al., 2019). Finalmente están las preguntas demográficas para caracterizar la

muestra objeto de investigación. El cuestionario piloto se adjunta en el Anexo 9.

A continuación, en la Tabla 7 se muestran los resultados de validación de los instrumentos empleados como referencia para el estudio a realizar (y de los cuales se adaptaron las preguntas), ello a fin de sustentar la validez, confiabilidad y replicabilidad de dichos instrumentos. Así, en la Tabla 7, se muestran el estadístico de alfa Cronbach cuyo valor mínimo permitido es de 0.7, asimismo el valor del indicador de colinealidad (VIF) cuyo valor máximo permitido es 3.0, también la confiabilidad compuesta (CR) cuyo valor mínimo permitido es de 0.7 y el promedio de la varianza extraída (AVE) que e tiene como valor mínimo permitido 0.5 (Fornell & Larcker, 1981).

Tabla 7. **Parámetros de validez de los instrumentos de referencia.**

Referencia	**Alfa de Cronbach**	**VIF**	**CR**	**AVE**
Sinniah et al. (2019)	Mayor a 0.8 para todos los constructos	Menor a 2.5 para todos los indicadores	Mayor a 0.7 para todos los constructos	Mayor a 0.6 para todos los constructos
Triguero-Sánchez et al. (2021)	Mayor a 0.85 para todos los constructos	No hay datos	Mayor a 0.8 para todos los constructos	Mayor a 0.5 para todos los constructos
Zientara et al. (2022)	Mayor a 0.7 para todos los constructos	No hay datos	Mayor a 0.7 para todos los constructos	Mayor o igual a 0.5 para constructos empleados

Fuente. Elaboración propia

Se puede observar de la Tabla 7 que, los instrumentos empleados por las investigaciones de referencia, cumplen con los parámetros mínimos de confiabilidad y validez, lo que permite confiar en la replicabilidad de los mismos en otras investigaciones.

Con relación a la investigación de Ramos-Villagrasa et al. (2019), este estudio propone un instrumento para la medición del desempeño laboral, los autores para validar la pertinencia de los indicadores desarrollan un análisis factorial, confirmando la pertinencia de los indicadores para tres constructos que miden el desempeño laboral: desempeño hacia las tareas, desempeño contextual y comportamiento contra productivos. Para fines de esta investigación se emplea el constructo que mide el desempeño orientado hacia las tareas.

3.4.2. Validación de contenido por juicio de expertos

Según Merino Soto y Livia Segovia (2009), la "V de Aiken" es un método sencillo para la validación de contenido de los cuestionarios, a partir del juicio de expertos. Los autores refieren que existen otras metodologías, sin embargo, el coeficiente de V de Aiken ha demostrado ser comparativamente el más completo, para la validación de contenido, no requiriendo de la aplicación de pruebas adicionales para obtener resultados confiables.

Con el objetivo de validar el contenido temático del instrumento, se recurrió al juicio de expertos sobre el tema de estudio, pero también de expertos en metodología de investigación. A estos expertos se les proporcionó un documento detallando el significado de cada uno de los constructos y una tabla con cada una de las preguntas del cuestionario. La

evaluación se dividió en tres criterios: relevancia, pertinencia y claridad, de tal forma que cada pregunta debía ser calificada en una escala de 1 a 5 según cada criterio señalado anteriormente (Merino Soto & Livia Segovia, 2009).

Se envió el cuestionario a tres expertos, todos con grado académico de doctor, con experiencia en publicación de artículos científicos, asimismo dos de ellos tienen experiencia en gestión administrativa . Los expertos contactados evaluaron con profesionalismo y rigurosidad las preguntas propuestas en el instrumento. En la Tabla 8 se muestran a los expertos y el detalle de sus comentarios se encuentran en la sección de anexos, como el Anexo 10.

Tabla 8. **Relación de expertos para la validez de contenido de la encuesta.**

Experto	Cargo	Institución
Rosa María Fuchs Ángeles	Profesor / Investigador	Universidad del Pacífico
Octavio Chon Torres	Profesor / Investigador	Universidad de Lima
Segundo Castro Gonzales	Profesor / Investigador	Universidad de Puerto Rico

Fuente. Elaboración propia

Luego de la evaluación con los resultados alcanzados por los expertos, se aplica la fórmula de la V de Aiken.

$$\boldsymbol{V = \frac{S}{n \times (c - 1)}}$$

V = Coeficiente de Aiken

S = Sumatoria de los valores asignados por los jueces al ítem

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

El resultado de este cálculo matemático puede asumir un valor de entre 0 a 1. En donde, cuando el valor es más cercano a 1, mayor será la validez del indicador (Aiken, 1985). En la Tabla 9 se muestran los resultados por *item* y en la Tabla 10 se muestran los resultados por criterio.

Tabla 9. **Detalle de los coeficientes de la V de Aiken por pregunta.**

	Coeficientes		
	Relevancia	**Claridad**	**Pertinencia**
Pregunta 1	4.25	3.25	4.25
Pregunta 2	4.25	3.50	4.25
Pregunta 7	4.25	4.00	4.00
Pregunta 4	3.75	4.00	4.00
Pregunta 5	2.25	1.50	2.25
Pregunta 6	4.75	4.50	4.75
Pregunta 7	4.50	4.75	4.75
Pregunta 8	4.75	4.50	4.50
Pregunta 9	5.00	4.75	5.00
Pregunta 10	3.75	3.50	3.75
Pregunta 11	4.75	3.25	4.00
Pregunta 12	5.00	4.50	5.00
Pregunta 13	5.00	4.75	5.00
Pregunta 13	5.00	4.25	5.00
Pregunta 14	5.00	4.25	4.50
Pregunta 16	5.00	5.00	5.00
Pregunta 17	5.00	5.00	4.75

Pregunta 18	5.00	4.75	5.00
Pregunta 19	4.75	4.50	5.00
Pregunta 20	4.50	5.00	4.25
Pregunta 21	4.50	5.00	4.75
Pregunta 22	5.00	4.25	4.75
Pregunta 23	5.00	5.00	5.00
Pregunta 24	4.50	4.75	4.75
Pregunta 25	4.50	4.75	4.75
Pregunta 26	5.00	4.75	5.00
Pregunta 27	4.75	4.75	5.00

Fuente. Elaboración propia

Tabla 10. **Detalle de Coeficiente de V de Aiken.**

Coeficiente	Resultado V de Aiken
Relevancia	0.89
Claridad	0.84
Pertinencia	0.89
Total	0.88

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a los resultados mostrados en la Tabla 8, el instrumento tiene un indicador final de 0.88 el cual representa un valor más que aceptable, considerando que el valor mínimo más exigente es de 0.7 (Charter, 2003, como se cita en Merino Soto & Livia Segovia, 2009). Sin embargo, es preciso detallar algunas oportunidades de mejora en el instrumento en las dimensiones de claridad y relevancia, siendo la dimensión de pertinencia la mejor calificada. En la dimensión de relevancia, el promedio de la calificación de los expertos, señala a las preguntas 8, 9 y 14 como las que obtuvieron los valores más bajos. Por su parte la dimensión

claridad muestra a las preguntas 5, 6, 9, 14 y 15 como las que obtuvieron los menores promedios.

Una vez identificadas las dimensiones y sus preguntas con oportunidades de mejora, se analizaron los comentarios de los expertos, a fin de lograr la mejora del instrumento. Así, se tiene que para la pregunta 8 los expertos 1 y 2 sugieren modificar la pregunta para que este se acerque más a la definición del constructo, por ello se cambia el término “esperanza” por “confianza”. En el caso de la pregunta 9 los resultados de la evaluación del juicio de expertos, sugieren la necesidad de hacer la pregunta de manera directa y evitar la metáfora, por ello se decide modificar la pregunta, quedando de la siguiente forma: “No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo”. Luego, para mejorar la dimensión de relevancia, los expertos sugieren modificar la pregunta 14, en este caso emplear solo el término “incentivo” y señalar que se trata de incentivos económicos.

En relación a la dimensión claridad, como señalado anteriormente, las preguntas con menor puntaje en la prueba de V de Aiken son las preguntas 5, 6, 9, 14 y 15. En las preguntas 5 y 6 con el fin de mejorar la claridad de las mismas, se añade a cada pregunta una breve descripción de los conceptos de autoeficacia y resiliencia, asociados al entorno laboral. Para las preguntas 9 y 14, se mantienen los cambios señalados anteriormente. Finalmente, para mejorar la dimensión de claridad en la pregunta 15, se reemplaza la frase “recompensas y compensaciones” solo por “compensaciones”.

Adicionalmente, se hicieron cambios de forma con el objeto de mejorar aún más la claridad de las preguntas. En la pregunta 26, se cambia “*seniority”* por “posicionamiento”. En la pregunta 4, se introduce el término “generalmente” para evitar el sentido absoluto del planteamiento. Las preguntas del número 20 al 31, se cambian hacia un tono impersonal, igualmente las preguntas de la 5 a la 8. El cuestionario modificado se

muestra en el Anexo 11, el mismo que se emplea para la aplicación de la prueba piloto a continuación.

3.4.3. Análisis de Alfa de Cronbach y análisis factorial de la prueba piloto

El instrumento revisado fue aplicado a una muestra piloto de 209 sujetos entre el 5/11/2023 y el 25/11/2023, de manera auto suministrada, el tamaño de la muestra para el piloto obedece a un nivel de confianza de 95% y 5% de margen de error (Diaz-Muñoz, 2020). La aplicación de la encuesta se hizo informando a cada uno de los participantes: el objetivo del estudio, la naturaleza científica del mismo, la participación absolutamente voluntaria y la confidencialidad de sus respuestas.

El valor del alfa de Cronbach para el instrumento global de 27 preguntas distribuidos en 7 factores, fue satisfactorio. Según Bhattacherjee (2012) el valor mínimo recomendado es de 0.7. El resultado individual por dimensión se muestra en la Tabla 11. Siendo que los valores para cada uno de los constructos se encuentran dentro del rango considerado como aceptable.

Tabla 11. **Análisis de Alfa de Cronbach**

CP	ST	PI	PBVT	INTAS	COM	DES
0.8859	0.7776	0.7717	0.8357	0.8830	0.7320	0.8267

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 12 a continuación, se muestran los resultados del análisis factorial exploratorio (conocido por sus siglas in inglés como EFA – Exploratory Factor Analysis) de los 27 *items* del instrumento, en los

resultados se destacan la presencia de 7 factores, dentro de los cuales hay 3 *items* con cargas factoriales por debajo de 0.4, que según Hair et al. (2011) es el mínimo valor permitido para estudios exploratorios con una población de 200 sujetos, como se muestra en la Figura 12. Estos indicadores son: PI4, COMP3 y DESP1.

Carga factorial	Tamaño muestral*
0,3	350
0,35	250
0,4	200
0,5	150
0,55	120
0,6	85
0,65	70
0,7	60
0,75	50

Figura 12. **Tamaño de muestra para prueba piloto**. Extraído de Hair et al. (1999).

Tabla 12. **Análisis Factorial: Cargas Rotadas (rotación Varimax).**

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6	Factor7	Factor8
CP1	0.020	**-0.646**	-0.322	-0.027	-0.107	0.035	-0.063	-0.074
CP2	0.012	**-0.717**	-0.202	-0.039	-0.170	0.062	-0.092	0.034
CP3	-0.007	**-0.831**	-0.152	-0.157	-0.162	-0.009	-0.009	0.082
CP4	-0.018	**-0.788**	-0.260	-0.128	-0.122	-0.024	0.048	0.016
ST1	**0.694**	0.025	0.021	-0.139	-0.033	-0.033	-0.088	0.023
ST2	**0.693**	0.169	-0.058	-0.171	0.069	-0.131	0.015	-0.051
ST3	**0.705**	0.075	-0.082	-0.172	-0.016	-0.030	-0.018	0.077
PI1	-0.046	-0.074	-0.003	-0.209	-0.026	0.050	**-0.790**	-0.069
PI2	-0.001	-0.096	-0.015	-0.159	-0.103	0.022	**-0.877**	0.009
PI3	0.062	0.107	-0.006	-0.207	-0.068	-0.105	**-0.714**	0.041
PI4	0.146	-0.160	-0.129	-0.221	-0.053	-0.082	**-0.228**	-0.015
PBVT1	0.004	-0.302	**-0.677**	0.002	-0.126	0.035	-0.012	0.112
PBVT2	0.076	-0.181	**-0.849**	-0.010	-0.088	-0.001	0.036	-0.021
PBVT3	0.001	-0.177	**-0.692**	-0.086	-0.095	0.046	-0.081	0.000
PBVT4	0.052	-0.185	**-0.647**	-0.152	-0.173	-0.015	-0.005	0.023
INTAS1	0.370	0.101	0.122	-0.248	-0.012	**-0.525**	-0.026	-0.707
INTAS2	0.283	0.057	0.116	-0.238	0.058	**-0.588**	-0.039	-0.521
INTAS3	0.175	0.031	0.017	-0.103	-0.073	**-0.832**	0.039	-0.092
INTAS4	0.160	0.019	0.027	-0.163	0.009	**-0.824**	-0.059	-0.026
COMP1	0.041	-0.147	-0.056	**-0.592**	-0.035	-0.198	-0.153	0.013

COMP2	-0.042	-0.061	-0.113	**-0.748**	-0.177	-0.103	-0.134	-0.147
COMP3	0.162	-0.068	-0.120	**-0.304**	-0.145	-0.229	-0.182	0.031
COMP4	-0.004	-0.029	-0.012	**-0.663**	-0.177	-0.077	-0.241	-0.082
DESP1	0.153	-0.071	-0.027	-0.557	**-0.377**	0.025	-0.151	0.026
DESP2	0.001	-0.180	-0.175	-0.191	**-0.720**	-0.064	-0.121	0.023
DESP3	0.008	-0.236	-0.157	-0.199	**-0.771**	0.032	-0.057	0.023
DESP4	-0.036	-0.140	-0.180	-0.193	**-0.843**	-0.054	-0.043	-0.038
Varianza	2.8575	2.7074	2.4992	2.3434	2.2413	2.1987	2.1789	0.8779
% Var	0.092	0.087	0.081	0.076	0.072	0.071	0.070	0.028

Fuente. Elaboración propia a partir de MINITAB.

De los resultados de la Tabla 12, se decidió eliminar los 3 indicadores con bajas cargas factoriales, a partir de lo anterior se volvió a analizar la carga factorial de los indicadores restantes, los resultados se muestran en la Tabla 13, en la misma se puede apreciar un porcentaje de explicación de la varianza de 65% de los 24 *items* finalmente seleccionados, por su parte la medida del coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación del muestreo resultó en 0.783 y la prueba de esfericidad de Barlett tuvo una significancia de menos de 0.001, lo anterior confirma la factibilidad de llevar a cabo la prueba de análisis factorial exploratorio, pues la muestra es adecuada.

Tabla 13. **Análisis Factorial: Cargas Rotadas (rotación Varimax).**

Variable	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6	Factor7	Comunalidad
CP1	**0.689**	-0.026	-0.348	-0.014	-0.129	-0.014	-0.053	0.616
CP2	**0.797**	0.003	-0.224	-0.020	-0.163	0.015	-0.048	0.714
CP3	**0.854**	0.086	-0.173	-0.026	-0.175	-0.053	-0.054	0.803
CP4	**0.795**	0.014	-0.240	0.009	-0.146	-0.046	-0.086	0.720
ST1	0.062	-0.097	0.039	-0.150	-0.077	**0.723**	0.011	0.566
ST2	-0.107	-0.175	-0.054	0.052	0.123	**0.697**	-0.023	0.550
ST3	-0.031	-0.044	-0.076	0.035	-0.015	**0.803**	-0.049	0.657
PI1	0.064	-0.013	-0.010	**-0.829**	-0.054	-0.042	-0.133	0.714
PI2	0.096	-0.005	-0.049	**-0.882**	-0.066	0.028	-0.122	0.809
PI3	-0.115	-0.056	-0.025	**-0.715**	-0.017	0.078	-0.172	0.564
PBVT1	0.305	0.091	**-0.687**	-0.018	-0.121	-0.040	0.017	0.590
PBVT2	0.194	-0.002	**-0.859**	0.051	-0.099	0.055	-0.013	0.791
PBVT3	0.201	0.022	**-0.663**	-0.106	-0.113	0.026	-0.085	0.512
PBVT4	0.180	-0.010	**-0.618**	-0.019	-0.204	0.067	-0.114	0.474
INTAS1	-0.091	**-0.887**	0.070	-0.066	-0.041	0.151	-0.138	0.848
INTAS2	-0.019	**-0.930**	0.060	-0.058	0.063	0.102	-0.104	0.897
INTAS3	-0.006	**-0.687**	-0.026	0.043	-0.073	0.039	-0.096	0.490
INTAS4	0.019	**-0.646**	0.005	-0.025	0.015	0.071	-0.155	0.448
COMP1	0.121	-0.228	-0.056	-0.108	-0.012	0.074	**-0.623**	0.475

COMP2	0.047	-0.147	-0.105	-0.176	-0.240	-0.021	**-0.777**	0.727
COMP4	0.033	-0.163	-0.032	-0.209	-0.192	0.009	**-0.623**	0.498
DESP2	0.224	0.001	-0.231	-0.098	**-0.664**	-0.060	-0.165	0.585
DESP3	0.247	0.018	-0.133	-0.044	**-0.751**	0.059	-0.163	0.675
DESP4	0.131	-0.065	-0.199	-0.023	**-0.889**	-0.034	-0.114	0.867
Varianza	2.8703	2.7080	2.4383	2.1257	2.1056	1.7308	1.6120	15.5906
% Var	0.120	0.113	0.102	0.089	0.088	0.072	0.067	0.650

Fuente. Elaboración propia

Los resultados en la Tabla 13, muestran 24 indicadores con cargas factoriales por encima de 0.6, distribuidos en 7 factores. Finalmente, se tiene un instrumento con 31 indicadores (24 indicadores de constructos y 7 indicadores demográficos).

3.4.4. Diseño final del instrumento

Finalmente, luego del análisis de validez de contenido temático y del análisis factorial exploratorio, se concluye que el instrumento es confiable para la recolección de datos. A continuación, se detalla el estado final del instrumento, luego de los ajustes realizados durante el proceso de validación. Cabe señalar que en el capítulo de resultados se muestran las pruebas adicionales de validación y confiabilidad que sustentan el uso del instrumento para la comprobación de las hipótesis. A continuación, se muestra la Tabla 14 con el resumen del instrumento final, asimismo se adjunta como Anexo 12 el instrumento final con el detalle de cada pregunta.

Tabla 14. **Diseño final del instrumento. Matriz de operacionalización de las variables.**

Constructos	Cantidad de preguntas	Fuente	Items

Capital psicológico	4	(Zientara et al., 2023)	CP1, CP2, CP3, CP4
Estrés	3	(Zientara et al., 2023)	ST1, ST2, ST3
Premios e incentivos	3	(Sinniah et al., 2019) , (Zientara et al., 2023)	PI1, PI2, PI3
Balance trabajo-vida	4	(Sinniah et al., 2019) , (Zientara et al., 2023)	PBVT1, PBVT2, PBVT3, PBVT4
Intención de afiliación sindical	4	(Sinniah et al., 2019) (Zientara et al., 2023)	INTAS1, INTAS2, INTAS3, INTAS4
Compromiso laboral	3	(Triguero-Sánchez et al., 2021)	COMP1, COMP2, COMP4
Desempeño laboral	3	(Ramos-Villagrasa et al., 2019)	DESP2, DESP3, DESP4
Indicadores demográficos	7		
Total	31		

Fuente. Elaboración propia.

En la Tabla 14 se muestra el resumen del instrumento de recolección de datos (matriz de operacionalización), quedando formado por 31 preguntas (3 menos que el instrumento original), distribuidos entre los 7 constructos y las preguntas demográficas (7 preguntas).

3.4.5. Técnica para el análisis de datos

Para el análisis cuantitativo, se aplicará la técnica de modelado de ecuaciones estructurales (conocida por sus siglas en inglés como SEM – Structural Equations Models), en este caso en su variante basado en covarianzas. Según Hair et al. (2021) los modelos de ecuaciones estructurales permiten a los investigadores estudiar las relaciones entre múltiples variables simultáneamente. Asimismo, el modelo de ecuaciones estructurales basado en covarianzas (conocido como CB SEM en donde CB se refiere a *convariance based* por sus siglas en inglés) es el usualmente empleado para la comprobación o no de las hipótesis, mientras que el modelo de ecuaciones estructurales basado en varianzas, también conocido como el modelo de los mínimos cuadrados parciales (conocido como PLS – *Partial Least Squares* por sus siglas en inglés), es el recomendado para hacer predicciones o desarrollar teorías.

En su investigación Dash y Paul (2021) explican que el desarrollo del de los CB SEM, siguen una secuencia de dos etapas: la primera etapa consiste en el desarrollo de un análisis factorial confirmatorio (conocido por sus siglas en inglés de CFA), con el objetivo de validar los resultados del EFA, así una vez que se confirman los resultados, en la segunda etapa se lleva a cabo la prueba analítica de regresiones múltiples simultáneas del modelo de ecuaciones estructurales, para la determinación de las relaciones entre las variables (modelo estructural). Asimismo, los autores señalan que los dos modelos de ecuaciones estructurales (PLS y CB) son efectivos, sin embargo, existe una gran diferencia, mientras que las ecuaciones estructurales basadas en varianzas (PLS) son recomendables para modelos basados en elementos constituyentes, las ecuaciones estructurales basadas

en covarianzas son recomendables para los modelos basados en factores, como es el caso de este estudio, es por ello que esta es la técnica a emplear para el análisis de los resultados, como se podrá apreciar en el siguiente capítulo.

Además, otro de los motivos de la elección del modelo CB SEM es el tamaño de la muestra, siendo que se trata de una metodología de muestras grandes, que demandan un tamaño mínimo de 200 sujetos, hecho que se acomoda a la complejidad y distribución de la población del estudio (Hayes et al., 2017 como se cita en Dash y Paul, 2021).

3.5. Ética en la Investigación

Esta investigación cumple y respeta todos los parámetros relacionados con la ética de la investigación, según las recomendaciones que alcanza el Concejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), a través de sus lineamientos para la Conducta Responsable en investigación (CRI): “Conducta que refleja el compromiso y la integridad de los investigadores, quienes se adhieren a las normas de la ciencia cuando proponen, desarrollan, evalúan o reportan resultados de investigación, contribuyendo a lograr un registro científico creíble, exacto, valioso y duradero” (Concejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], s.f.).

En este sentido este trabajo de investigación se confecciona con el mayor sentido de honestidad e imparcialidad, para asegurar la presentación de resultados precisos. Asimismo, se protege la confidencialidad de todos los participantes del estudio, los mismos que son previamente informados para asegurar su participación con absoluta libertad. De esta manera se busca cumplir con los planteamientos de la Declaración de Singapur (2010).

Los preceptos anteriormente mencionados, son garantía de rechazo a cualquier acción relacionada con la manipulación, omisión, fabricación, falsificación o plagio en el planteamiento de los datos. Por el contrario, se busca en todo momento de la investigación, mantener la objetividad científica y evitar cualquier tipo de sesgo. Además, se reconocen escrupulosamente los aportes de los diferentes autores citados a lo largo del estudio, a través de una aplicación rigurosa de las normas de citación. De esta manera se asegura la veracidad de toda la información mostrada en este documento.

Es necesario mencionar la ausencia de cualquier conflicto de interés para la realización de esta investigación, sean estos de tipo financiero, intelectuales o de compromisos laborales, que pudiera influenciar en el análisis e interpretación de los resultados o en la generación de las conclusiones del estudio.

Finalmente, según los lineamientos del CONCYTEC para definir la autoría de una investigación, los autores deben hacer una contribución intelectual sustancial (CONCYTEC, s.f.). Así se tiene que, la autoría de este trabajo de investigación es única y exclusiva del investigador titular. Quien es también responsable de la conceptualización del proyecto, el diseño de la investigación, la recolección, análisis e interpretación de los datos.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este trabajo de investigación sobre los trabajadores profesionales de Lima Metropolitana, busca determinar la influencia de los factores de intención de afiliación sindical en el compromiso laboral y el desempeño laboral, así luego de validar el instrumento y de aplicar el mismo a la muestra de la población en estudio, se obtienen los resultados. El capítulo de resultados, se divide en cuatro apartados: a) análisis de confiablidad y normalidad, b) resultados del análisis estadístico descriptivo, c) las pruebas de hipótesis, d) Interpretación y discusión de los resultados obtenidos.

4.1. Análisis, interpretación y explicación

En este subcapítulo se muestran las pruebas de validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos. Asimismo, se ejecuta la prueba de distribución normal para determinar el empleo de las técnicas estadísticas apropiadas que garanticen la fiabilidad de los resultados.

4.1.1. Análisis de confiabilidad

Para el análisis de validez convergente se emplean los indicadores del promedio de la varianza extraída (AVE) y la confiabilidad compuesta (CR), cuyos valores mínimos permitidos son de 0.5 y 0.7 respectivamente (Fornell & Larcker, 1981; Dash & Paul, 2021). Para la consistencia interna se emplea el estadístico de alfa de Cronbach (Bhattacherjee, 2012) cuyo valor mínimo recomendado es de 0.7. Los resultados obtenidos se muestran en la Tabla 82 (en el apartado 4.2.10. análisis SEM y CFA), los mismos que se calcularon empleando el software SMART PLS 4.0.

La Tabla 82, muestra que los indicadores de validez convergente y consistencia interna de cada uno de los constructos se encuentran dentro de los valores esperados. Por lo anterior, se considera que el instrumento de medición presenta consistencia interna y validez convergente.

4.1.2. Pruebas de normalidad

Para el análisis de la distribución de frecuencias, se aplicaron las pruebas de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk, ver Tabla 87, además también se emplearon los indicadores de asimetría y curtosis, ver Tabla 88. Ambas tablas se presentan en el apartado 4.2.10. del análisis del método de SEM - CFA.

Los resultados obtenidos tanto para la prueba de Kolmogorov Smirnov como para la prueba de Shapiro Wilk comprueban la falta de distribución normal de las respuestas obtenidas al tener un valor de significancia menor a 0.05 para todos los *ítems* del cuestionario, asimismo, varios de los valores de asimetría y de curtosis de los *items* sobrepasan el 1 absoluto y los valores de la región crítica el 8, así se concluye que los datos recolectados carecen de un comportamiento con distribución normal. Por lo anterior, se aplica la prueba de *bootstraping* a fin de corregir el sesgo de la carencia de distribución normal y asegurar la confiabilidad de los resultados para las

interpretaciones posteriores, como se detalla más adelante en el apartado 4.2.10.4 Prueba de distribución normal.

4.2. Resultados descriptivos

En este otro subcapítulo se muestran los resultados del análisis estadístico descriptivo de los datos recolectados. Para ello la información se divide, presentando en un primer momento los resultados estadísticos descriptivos de: a) los indicadores demográficos, b) los indicadores por constructo, c) el AFE de los datos de la muestra final, d) el CFA del modelo de medida, e) el CFA del modelo de estructura y f) la prueba de invarianza factorial.

4.2.1. Análisis descriptivo de las variables demográficas

La primera etapa en el análisis de los datos cuantitativos es el análisis descriptivo, a través de esta etapa se hace un análisis de los estadísticos principales de las variables: la distribución de sus frecuencias, la medida de sus tendencias centrales y sus variabilidades, de esta manera se busca conocer de manera objetiva el comportamiento de las variables de estudio (Creswell, 2009 ; Hernandez Sampieri et al., 2014). De esta manera se busca resumir una gran cantidad de datos en ciertos indicadores que permitan su mejor comprensión e interpretación. Por su parte, Babativa Novoa (2017) señala que la estadística descriptiva es una rama de la estadística que permite generalizar los resultados en forma deductiva. Para el desarrollo de este apartado, se presentan en primera instancia los resultados de las variables demográficas, seguido de los resultados de los indicadores por cada variable, como señala Hernandez Sampieri et al.

(2014) en una investigación las estadísticas descriptivas se deben de calcular para cada variable en estudio.

La encuesta, que fue auto suministrada, se confeccionó en el programa informático *Google Forms*, cuyo enlace se envió a los sujetos objeto de estudio a través de plataformas virtuales de los programas de adultos que trabajan y estudian en los últimos ciclos de la carrera, asimismo, a sujetos cuya condición de adultos que trabajan con formación universitaria era previamente confirmada. Las encuestas fueron aplicadas a lo largo de Lima Metropolitana. Previo a la recolección de los datos se hacía una breve explicación de los objetivos de la investigación y de las características de la población objeto de estudio, asimismo, se tenía cuidado de señalar el manejo confidencial de las respuestas y el tratamiento agregado de los resultados. La encuesta se realizó entre el 01/11/2023 y el 04/09/2024, obteniéndose un total de 639 encuestas válida, como se puede observar en la Tabla 15, el 58.05% de los sujetos encuestados corresponden al género femenino y el 41.94% al género masculino.

Tabla 15. **Distribución de la muestra por género.**

Género	**Frecuencia**	**%**
Femenino	371	58.05
Masculino	268	41.94
Total	**639**	**100.00**

Fuente. Elaboración propia.

En relación a la distribución por grupos etarios, se tiene que el 55.4% se encuentra dentro del intervalo de 26 a 35 años de edad, seguido por el rango de 36 a 45 años con un 21.60%, siendo el tercer grupo etario de mayor frecuencia el correspondiente al rango de 18 a 25 años con un 18.30 %. Además, la distribución por género y por grupos etarios es similar, es decir, no hay diferencia significativa. Ver Tabla 16, Tabla 17 y Tabla 18.

Tabla 16. **Distribución de la muestra por grupos etarios.**

Grupo etario	Frecuencia	%
18 - 25	117	18.30
26 - 35	354	55.40
36 - 45	138	21.60
46 - 55	27	4.23
56 - 65	3	0.47
Total	**639**	**100.00**

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 17. **Distribución de la muestra por grupos etarios solo mujeres.**

Grupo etario solo mujeres	Frecuencia	%
18 - 25	69	18.60
26 - 35	206	55.53
36 - 45	79	21.29
46 - 55	14	3.77
56 - 65	3	0.81
Total	**371**	**100**

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 18. **Distribución de la muestra por grupos etarios solo hombres.**

Grupo etario solo hombres	Frecuencia	%
18 - 25	48	17.91
26 - 35	148	55.22
36 - 45	59	22.02
46 - 55	13	4.85
56 - 65	0	0
Total	**268**	**100**

Fuente. Elaboración propia.

Otra variable demográfica investigada en el estudio es la relacionado al sector geográfico al que corresponden los sujetos encuestados, en la Tabla 19 se puede observar que la variabilidad de los resultados muestra la naturaleza aleatoria de la muestra, asimismo la estrategia de estratificación aplicada en la misma. En este caso, el sector con mayor cantidad de sujetos encuestados es Lima Moderna con 36.1% del total, seguido de Lima Sur y Lima Norte con el 17.4 % y 16.1% de encuestados respectivamente, Lima Este representa el 13.8%, Lima Centro representa el 7.7 % y el Callao el 7.8 %. Asimismo, en la Tabla 19 se comprueba que el tamaño de la muestra real obtenida es superior, en todos los estratos, a la cifra del cálculo original (que fue 387 personas), es por ello que se considera que se cumple con la técnica de muestreo probabilístico aleatorio y estratificado.

Tabla 19. **Distribución de la muestra por sector geográfico.**

Sector	Frecuencia Objetivo	Frecuencia Real
Lima Norte	82	103
Lima Centro	36	49
Lima Moderna	83	231
Lima Este	85	88
Lima Sur	57	111
Callao	39	50
Balneario	5	7
Total	**385**	**639**

También dentro de las variables estudiadas, se encuentra el tamaño de la empresa en la que trabajan los sujetos encuestados. Así se tiene en la Tabla 20 que, el 40.38% de los individuos trabaja en empresas de más de 250 trabajadores, seguido por aquellos que trabajan en empresas de 11 a 50 trabajadores que representan el 23.94 % del total de los encuestados. Los sujetos encuestados que trabajan en empresas de 51 a 250 personas representan el 20.66 %, finalmente solo el 15.02 % de los encuestados trabaja en empresas de menos de 10 trabajadores.

Tabla 20. **Distribución de la muestra por número de trabajadores en la empresa.**

Tamaño de la empresa (# de trabajadores)	**Frecuencia**	**%**
1 - 10	96	15.02
11 - 50	153	23.94
51 - 250	132	20.66
más de 250	258	40.38
Total	**639**	**100.00**

Fuente. Elaboración propia.

Una última variable demográfica estudiada es el estatus de afiliación sindical de los encuestados, en este caso como se puede observar en la Tabla 21, solo el 2.89% de los sujetos encuestados manifiesta forman parte de un sindicato. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, solo el 5% de los trabajadores del sector privado se sindicalizaron entre los años 2015 y 2022 (MTPE, 2023).

Tabla 21. **Distribución de la muestra por afiliación sindical.**

Afiliación sindical	Frecuencia	%
Si	19	2.89
No	639	97.11
Total	**658**	**100.00**

Fuente. Elaboración propia.

También de la Tabla 21 se puede observar que 639 encuestados no se encuentra afiliados a alguna organización sindical, siendo este sector de los encuestados el que resulta de interés para los objetivos del presente estudio. Por lo anterior, en los siguientes resultados por variable solo se muestra lo que corresponde a este grupo de interés.

4.2.2. Análisis descriptivo de la variable capital psicológico

El capital psicológico es señalado en la literatura, como un factor de la intención de afiliación sindical. Así, se puede observar en la Tabla 22 los estadísticos descriptivos para los *ítems* de este constructo.

Tabla 22. **Estadísticos descriptivos de los indicadores de Capital Psicológico.**

		CP1	CP2	CP3	CP4
N	Válido	639	639	639	639
	Perdidos	0	0	0	0
Media		6.38	6.31	6.28	6.36
Mediana		7.00	7.00	7.00	7.00
Desv. estándar		1.002	1.036	1.030	1.040
Asimetría		-1.771	-1.697	-1.859	-2.165
Error estándar de asimetría		.097	.097	.097	.097
Curtosis		3.059	3.031	4.380	5.621

Error estándar de curtosis	.193	.193	.193	.193
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	7	7	7	7

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

La Tabla 23 muestran los estadísticos descriptivos del indicador CP1 “El trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral”. La Tabla 24 muestra la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 13 presenta el histograma.

Tabla 23. **Estadísticos descriptivos de CP1 “El trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7	6.38	1	7	3.059	-1.771

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 24. **Tabla de frecuencia de CP1 “El trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral”.**

CP1	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	1	0.2	0.2
2	2	0.3	0.5
3	7	1.1	1.6
4	33	5.2	6.7
5	69	10.8	17.5
6	113	17.7	35.2
7	414	64.8	100.00
N=	639	100	

Fuente. Elaboración propia.

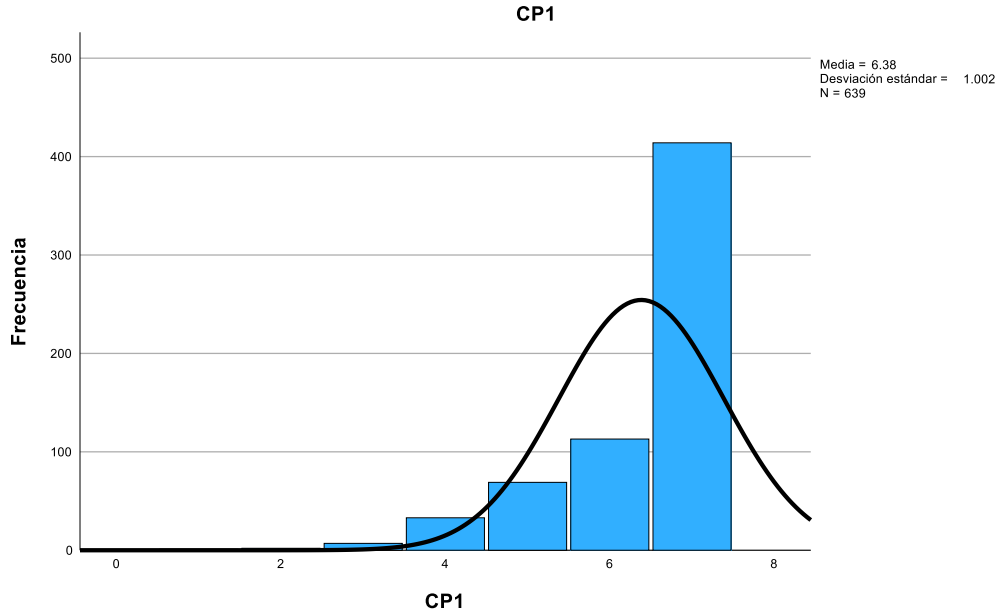

Figura 13. **Histograma de frecuencia CP1**. Fuente y elaboración propia en SPSS.

La Tabla 23, muestra que ante el indicador CP1 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, “bastante de acuerdo” con que el trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 24, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 1.6% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 93.30% que sí está de acuerdo. En la Figura 13, los datos presentan una curtosis extremadamente positiva y una asimetría extremadamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de que el trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr

los objetivos en el entorno laboral. En este caso en particular la tendencia hacia esta respuesta es muy marcada, ver Figura 13.

La Tabla 25 muestra los resultados estadísticos descriptivos del indicador CP2 “El trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral”. En la Tabla 26 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y en la Figura 14 se presenta el histograma.

Tabla 25. **Estadísticos descriptivos de CP2 “El trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7	6.31	1	7	3.031	-1.697

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 26. Tabla de frecuencia de CP2 “El trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral”.

CP2	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	2	0.3	0.3
2	1	0.2	0.5
3	10	1.6	2.0
4	34	5.3	7.4
5	72	11.3	18.6
6	139	21.8	40.4
7	381	59.6	100.0
N=	639		

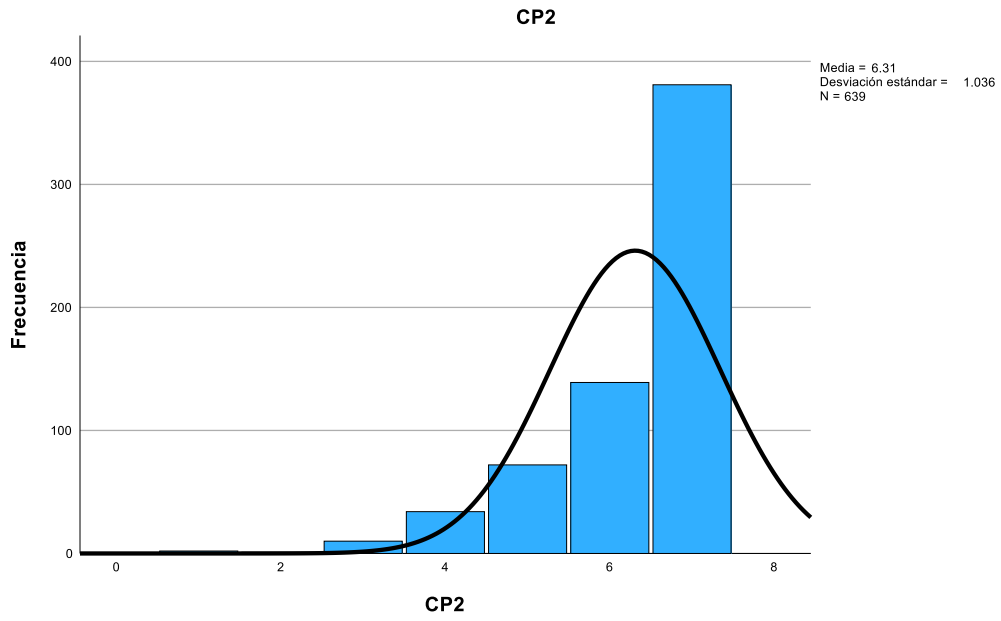

Figura 14. **Histograma de frecuencia CP2**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 25, muestra que ante el indicador CP2 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, “bastante de acuerdo” con que el trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 26, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 2.00% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 92.6% que sí está de acuerdo. En la Figura 14, los datos presentan una curtosis extremadamente positiva y una asimetría extremadamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de que el trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral. En este caso en particular la tendencia hacia esta respuesta es muy marcada, ver Figura 14.

En la Tabla 27 se muestran los resultados estadísticos descriptivos del indicador CP3 “El trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral”. La Tabla 28 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 15 presenta el histograma.

Tabla 27. **Estadísticos descriptivos de CP3 “El trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7	6.28	1	7	4.380	-1.859

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 28. **Tabla de frecuencia de CP3 “El trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral”.**

CP3	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	3	0.5	0.5
2	3	0.5	0.9
3	8	1.3	2.2
4	26	4.1	6.3
5	73	11.4	17.7
6	171	26.8	44.4
7	355	55.6	100
N=	639		

Fuente. Elaboración propia.

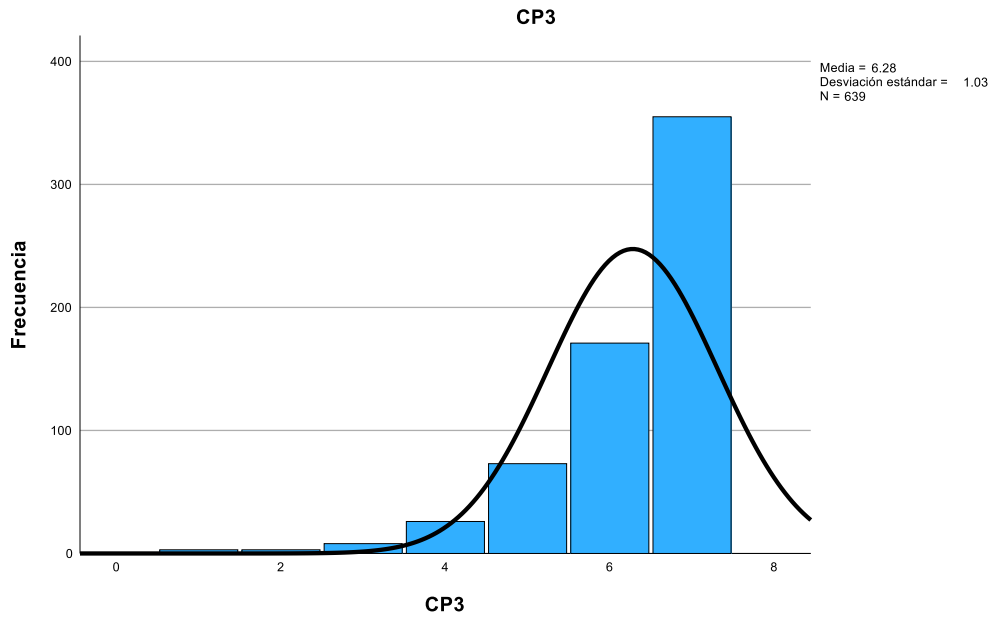

Figura 15. **Histograma de frecuencia CP3**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 27, muestra que ante el indicador CP3 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, “bastante de acuerdo” con que el trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 28, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 2.2% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 93.7% que sí está de acuerdo. En la Figura 15, los datos presentan una curtosis extremadamente positiva y una asimetría extremadamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de que el trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral. En este caso en particular la tendencia hacia esta respuesta es muy marcada, ver la Figura 15.

En la Tabla 29 se muestran los resultados estadísticos descriptivos del indicador CP4 “El trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral”.

La Tabla 30 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 16 presenta el histograma.

Tabla 29. **Estadísticos descriptivos de CP4 "El trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral".**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7	6.36	1	7	5.621	-2.165

Fuente. Elaboración propia

Tabla 30. **Tabla de frecuencia de CP4"El trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral".**

CP4	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	4	0.6	0.6
2	2	0.3	0.9
3	10	1.6	2.5
4	26	4.1	6.6
5	53	8.3	14.9
6	148	23.2	38.0
7	396	62.0	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia.

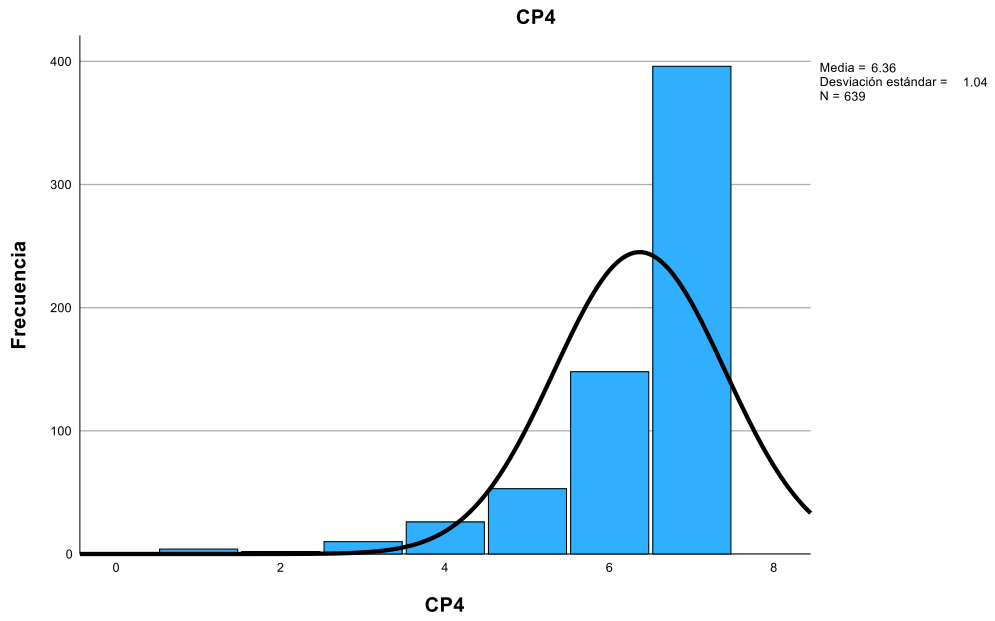

Figura 16. **Histograma de frecuencia CP4**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 29, muestra que ante el indicador CP4 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, “bastante de acuerdo” con que el trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 30, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 2.5% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 93.4% que sí está de acuerdo. En la Figura 16, los datos presentan una curtosis extremadamente positiva y una asimetría extremadamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de que el trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral. En este caso en particular la tendencia hacia esta respuesta es muy marcada, ver Figura 16.

En resumen, los indicadores de la variable capital psicológico, presentan comportamientos muy similares en su distribución de frecuencia y asimetría, siendo que, durante el análisis factorial exploratorio del instrumento, todos los indicadores de este constructo fueron validados.

4.2.3. Análisis descriptivo de la variable estrés

El estrés ocupacional es uno de los constructos, señalados en la literatura, como factor de intención de afiliación sindical. A continuación, se muestran los estadísticos descriptivos para los *ítems* de este constructo, ver Tabla 31.

Tabla 31. **Estadísticos descriptivos de la variable Estrés.**

		ST1	ST2	ST3
N	Válido	639	639	639
	Perdidos	0	0	0
Media		4.60	3.51	4.50
Mediana		5.00	3.00	5.00
Desv. estándar		1.542	1.964	1.762
Asimetría		-.467	.243	-.310
Error estándar de asimetría		.097	.097	.097
Curtosis		-.138	-1.154	-.862
Error estándar de curtosis		.193	.193	.193
Mínimo		1	1	1
Máximo		7	7	7

Fuente. Elaboración propia con SPSS

En la Tabla 32 se muestran los resultados estadísticos descriptivos del indicador ST1 “No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo”. La Tabla 33

presenta la distribución de frecuencia de las respuestas. Y la Figura 17 presenta el histograma.

Tabla 32. **Estadísticos descriptivos de ST1 "No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo".**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5	4.60	1	7	-0.138	-0.467

Fuente. Elaboración propia

Tabla 33. **Tabla de frecuencia de ST1 "No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo".**

ST1	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	33	5.2	5.2
2	33	5.2	10.3
3	63	9.9	20.2
4	150	23.5	43.7
5	184	28.8	42.5
6	103	126.1	88.6
7	73	11.4	100
N=	639		

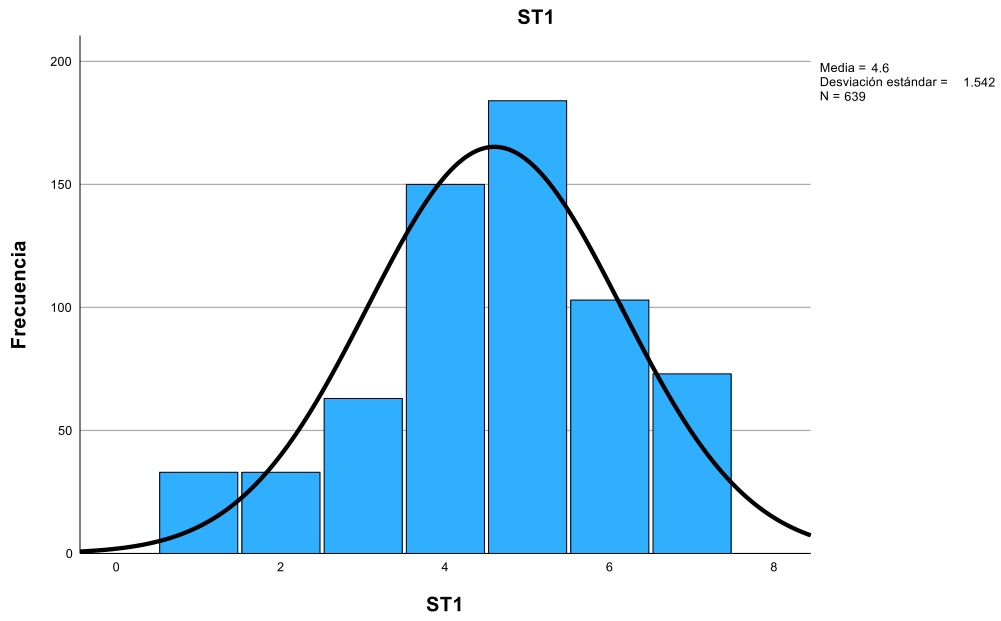

Figura 17. **Histograma de frecuencia ST1**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 32, muestra que ante el indicador ST1 la mediana de los entrevistados se ubica en el punto medio de la escala, es decir, no se encuentra de acuerdo, pero tampoco está de acuerdo con que el trabajador no puede ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un ligero sesgo hacia la derecha. En la Tabla 33, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 20.2% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 56.3% que sí está de acuerdo. En la Figura 17, los datos presentan una curtosis y una asimetría ligeramente negativa, por lo que se aleja ligeramente de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de que el trabajador no puede ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo. Sin embargo, en este caso en particular la tendencia hacia esta respuesta no es muy marcada, ver Figura 17.

La Tabla 34 muestra los resultados estadísticos descriptivos del indicador ST2 “Algunas veces cuando pienso en mi trabajo siento una sensación de opresión en el pecho”. En la Tabla 35 se presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y en la Figura 18 se presenta el histograma.

Tabla 34. **Estadísticos descriptivos de ST2 “Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
3.00	3.51	1	7	-1.154	0.243

Fuente. Elaboración propia

Tabla 35. **Tabla de frecuencia de ST2 “Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho”.**

ST2	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	139	21.8	21.8
2	101	15.8	37.6
3	86	13.5	51.0
4	99	15.5	66.5
5	90	14.1	80.6
6	67	10.5	91.1
7	57	8.9	100
N=	639		

Fuente. Elaboración propia.

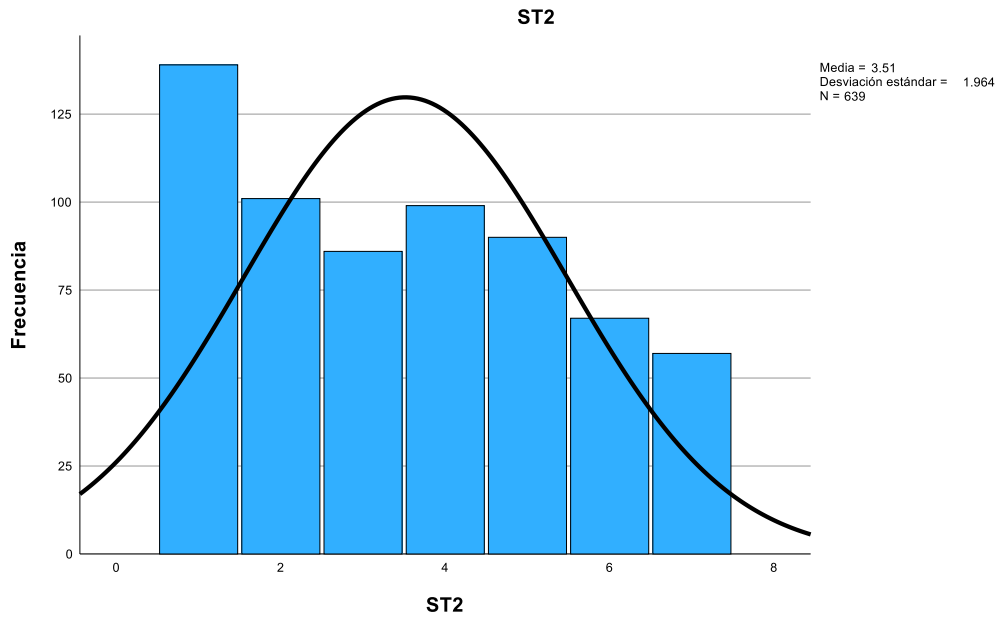

Figura 18. **Histograma de frecuencia ST2**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 34, muestra que ante el indicador ST2 la mediana de los entrevistados se ubica por debajo del punto medio de la escala, es decir, no se encuentra de acuerdo, con que el trabajador algunas veces cuando piensa en su trabajo, siente una sensación de opresión en el pecho. Asimismo, la media tiene un valor por encima de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la izquierda. En la Tabla 35, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 51.0% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 33.50% que sí está de acuerdo. En la Figura 18, los datos presentan una curtosis extremadamente positiva y una asimetría ligeramente positiva, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más bajos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría simple en contra del planteamiento de que el trabajador algunas veces cuando piensa en su trabajo, siente una sensación de opresión en el pecho. Sin embargo, en este caso en particular la tendencia hacia esta respuesta no es muy marcada, ver la Figura 18.

La Tabla 36 muestra los resultados estadísticos descriptivos del indicador ST3 “Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo”. En la Tabla 37 se presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y en la Figura 19 se aprecia el histograma.

Tabla 36. **Estadísticos descriptivos de ST3 “Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5.00	4.50	1	7	-0.862	-0.310

Fuente. Elaboración propia

Tabla 37. **Tabla de frecuencia de ST3 “Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo”.**

ST3	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	40	6.3	6.3
2	62	9.7	16.0
3	82	12.8	28.8
4	120	18.8	47.6
5	119	18.6	66.2
6	123	19.2	85.4
7	93	14.6	100
N=	639		

Fuente. Elaboración propia.

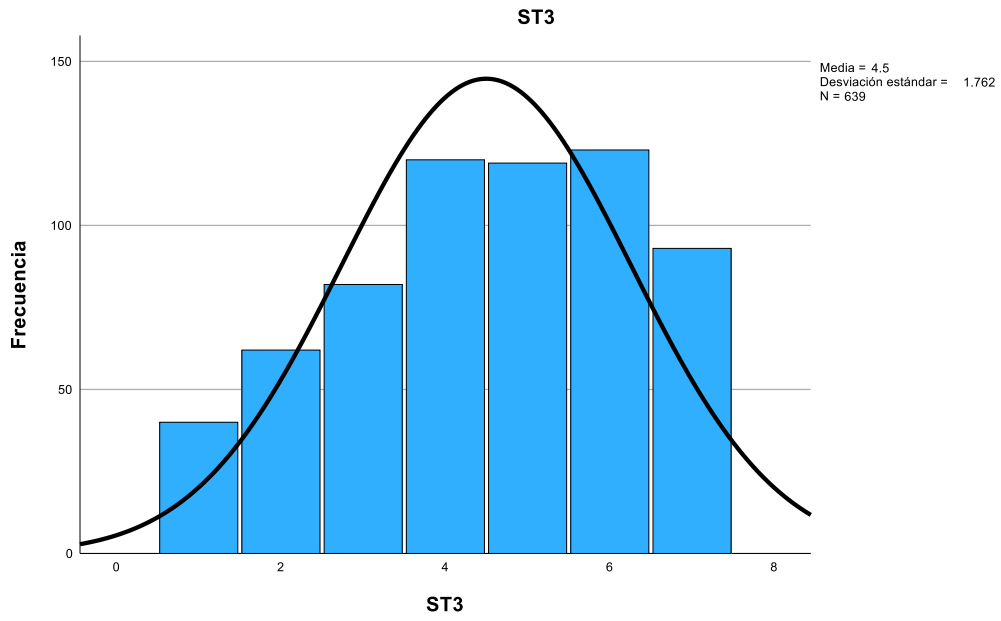

Figura 19. **Histograma de frecuencia ST3**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 36, muestra que ante el indicador ST3 la mediana de los entrevistados se ubica justo por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra desacuerdo con el planteamiento de “tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlos”. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 37, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 28.8% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 52.4% que sí está de acuerdo. En la Figura 19, los datos presentan una curtosis negativa relativamente alta y una asimetría ligeramente negativa, por lo que se aleja ligeramente de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlos”. Se puede observar una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver Figura 19.

Los indicadores de la variable de estrés muestran distribuciones de frecuencia no marcadas por una tendencia extrema, por el contrario, la distribución tiende a ser uniforme hecho que se evidencia a través de los relativos bajos valores negativos de curtosis, además, de los relativos bajos valores de asimetría para los tres indicadores. Siendo que, durante el análisis factorial exploratorio de los indicadores, los tres fueron validados.

4.2.4. Análisis descriptivo de la variable premios e incentivos

La variable premios e incentivos es uno de los constructos, señalados en la literatura, como factor de intención de afiliación sindical. En la Tabla 38, se presentan los estadísticos descriptivos de los *ítems* de este constructo.

Tabla 38. **Estadísticos descriptivos de la variable Premios e Incentivos.**

		PI1	PI2	PI3
N	Válido	639	639	639
	Perdidos	0	0	0
Media		4.50	4.58	4.21
Mediana		5.00	5.00	4.00
Desv. estándar		1.731	1.680	1.954
Asimetría		-.379	-.450	-.220
Error estándar de asimetría		.097	.097	.097
Curtosis		-.697	-.495	-1.129
Error estándar de curtosis		.193	.193	.193
Mínimo		1	1	1
Máximo		7	7	7

Fuente. Elaboración propia, a partir de SPSS.

En la Tabla 39 se muestran los resultados estadísticos descriptivos del indicador PI1 “Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi

empresa”. La Tabla 40 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y en la Figura 20 se aprecia el histograma.

Tabla 39. **Estadísticos descriptivos de PI1 “Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5.00	4.50	1	7	-0.697	-0.379

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 40. **Tabla de frecuencia de PI1 “Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa”.**

PI1	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	46	7.2	7.2
2	48	7.5	14.7
3	81	12.7	27.4
4	119	18.6	46
5	142	22.2	68.2
6	117	18.3	86.5
7	86	13.5	100
N=	639		

Fuente. Elaboración propia.

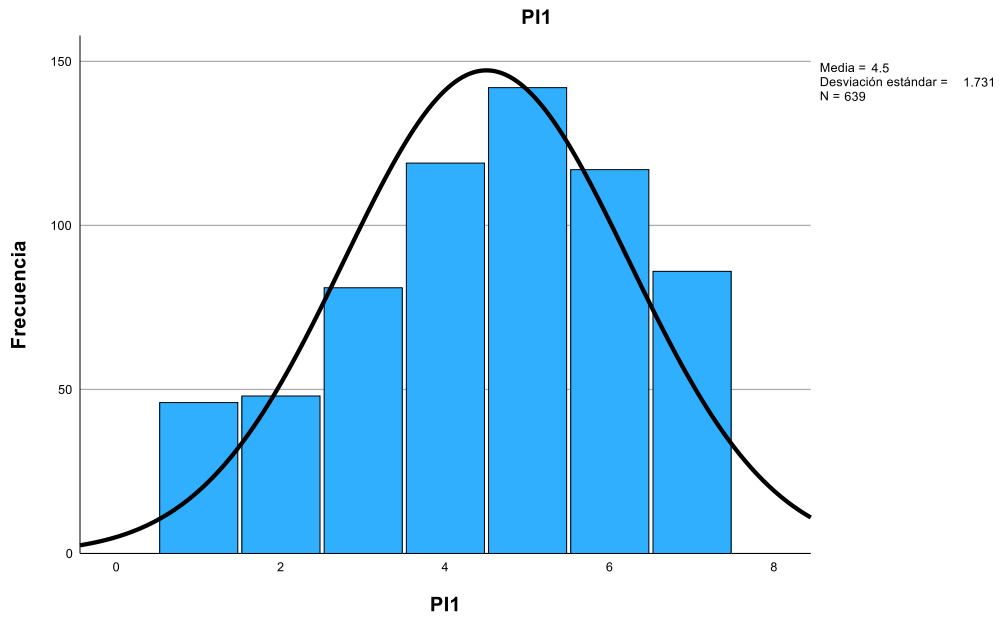

Figura 20. **Histograma de frecuencia PI1**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 39, muestra que ante el indicador PI1 la mediana de los entrevistados se ubica un nivel por encima de la escala, es decir, se encuentra de acuerdo, con el planteamiento de “Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa”. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 40, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 27.40% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 54.0% que sí está de acuerdo. En la Figura 20, los datos presentan una curtosis negativa relativamente alta y una asimetría ligeramente negativa, por lo que se aleja ligeramente de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver Figura 20.

La Tabla 41 muestra los resultados estadísticos descriptivos del indicador PI2 “Mi empresa tiene salarios competitivos comparados con los de otras empresas del sector”. La Tabla 42 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y en la Figura 21 se aprecia el histograma.

Tabla 41. **Estadísticos descriptivos de PI2 “Mi empresa tiene salarios competitivos comparados con los de otras empresas del sector”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5.00	4.58	1	7	-0.495	-0.450

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 42. **Tabla de frecuencia de PI2 “Mi empresa tiene salarios competitivos comparados con los de otras empresas del sector”.**

PI2	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	42	6.6	6.6
2	43	6.7	13.3
3	63	9.9	23.2
4	137	21.4	44.6
5	150	23.5	68.1
6	117	18.3	86.4
7	87	13.6	100.0
N=	639		

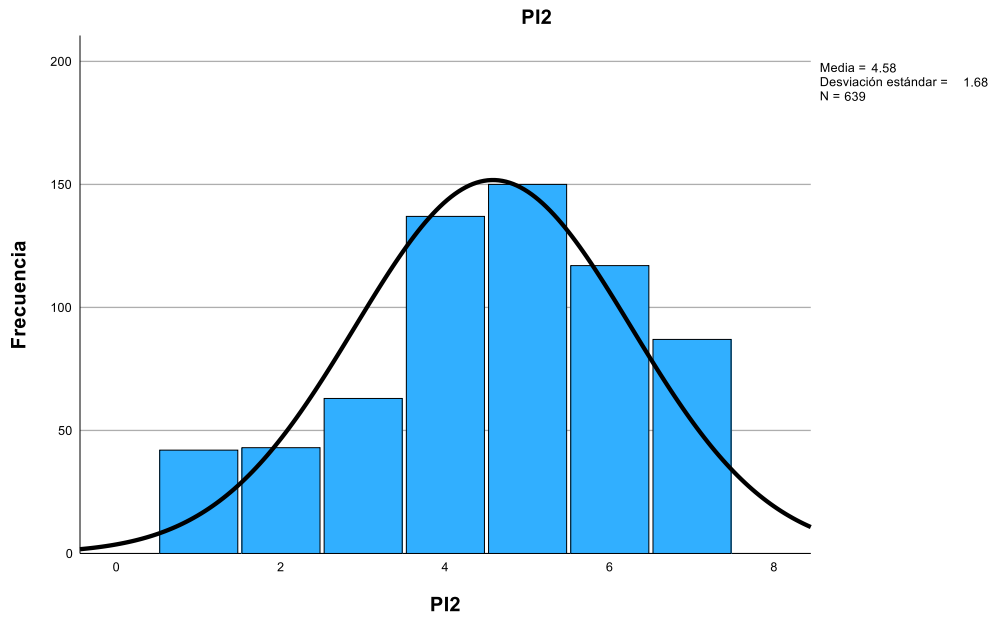

Figura 21. **Histograma de frecuencia PI2**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 41, muestra que ante el indicador PI2 la mediana de los entrevistados se ubica un nivel por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra de acuerdo, con el planteamiento de “Mi empresa tiene salarios competitivos comparados con los de otras empresas del sector”. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 42, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 23.20% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 55.40% que sí está de acuerdo. En la Figura 21, los datos presentan una curtosis negativa relativamente alta y una asimetría negativa, por lo que se aleja ligeramente de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Mi empresa tiene salarios competitivos comparado con los de otras empresas del sector”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver la Figura 21.

La Tabla 43 muestra los resultados estadísticos descriptivos del indicador PI3 “Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados”. La Tabla 44 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas. Asimismo, en la Figura 22 se aprecia el histograma.

Tabla 43. **Estadísticos descriptivos de PI3 “Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
4.00	4.21	1	7	-1.129	-0.220

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 44. **Tabla de frecuencia de PI3 “Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados”.**

PI3	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	84	13.1	13.1
2	69	10.8	23.9
3	73	11.4	35.4
4	103	16.1	51.5
5	110	17.2	68.7
6	110	17.2	85.9
7	90	14.1	100.0
N=	639		

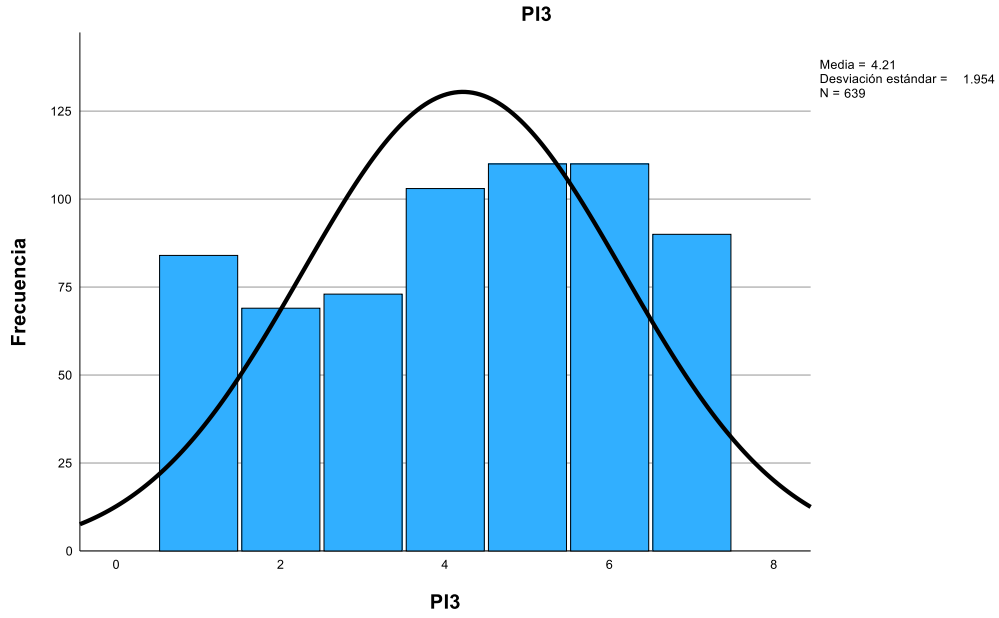

Figura 22. **Histograma de frecuencia PI3**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 43, muestra que ante el indicador PI3 la mediana de los entrevistados se ubica en el punto medio de la escala, es decir, no se encuentra de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo, con el planteamiento de “Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados”. Asimismo, la media tiene un valor por encima de la mediana y se observa un ligero sesgo hacia la derecha. En la Tabla 44, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 35.4% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 48.5% que sí está de acuerdo. En la Figura 22, los datos presentan una curtosis negativa y una asimetría ligeramente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría simple a favor del planteamiento de “Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver Figura 22.

La Tabla 45 muestra los estadísticos descriptivos del indicador PI4 “Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos”. La Tabla 46 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 23 el histograma.

Tabla 45. **Estadísticos descriptivos de PI4 “Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos”.**

Mediana	Moda	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5.00	7.00	1	7	0.2298	-0.8220

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 46. **Tabla de frecuencia de PI4 “Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos”.**

PI4	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	17	4.30	4.30
2	11	2.78	7.09
3	24	6.08	13.16
4	66	16.71	29.87
5	92	23.29	53.16
6	91	23.04	76.20
7	94	23.80	100.00
N=	395		

Fuente. Elaboración propia

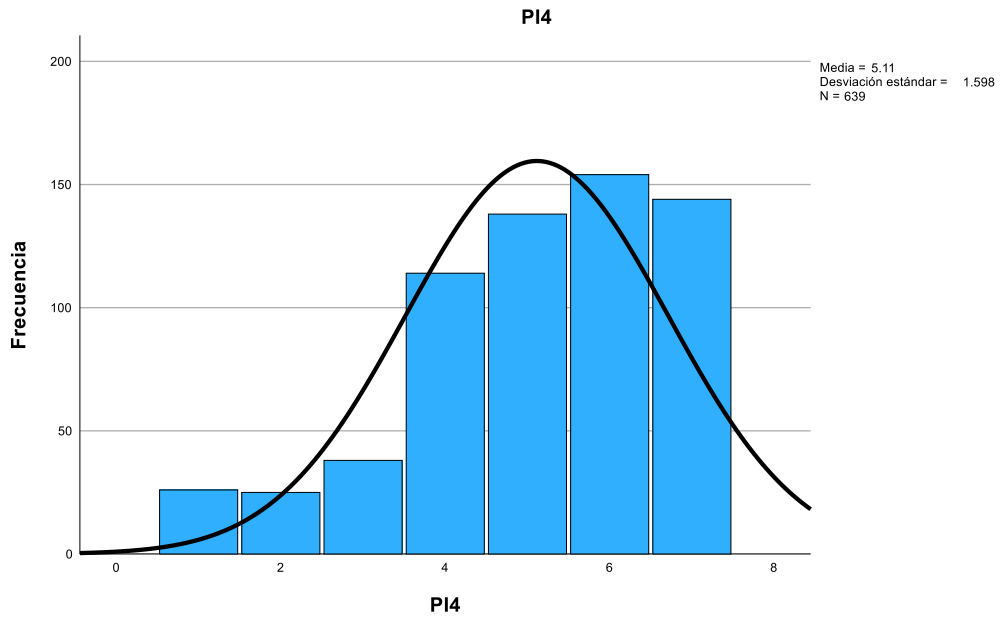

Figura 23. **Histograma de frecuencia PI4**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 45, muestra que ante el indicador PI4 la mediana de los entrevistados se ubica por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra de acuerdo con el planteamiento de “Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos”. Asimismo, la mediana y la moda tiene valores muy distintos que evidencian un alto grado de variabilidad. En la Tabla 46, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 13.16% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 70.13% que sí está de acuerdo. En la Figura 23, los datos presentan una curtosis ligeramente positiva, pero una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver la Figura 23.

Salvo el indicador PI4, los demás indicadores presentan valores de distribución muy similar, unas curtosis negativas y una ligera asimetría negativa. Sin embargo, el indicador PI4 presenta un valor relativo de asimetría mucho más alto que los demás indicadores de la variable. Siendo que el indicador PI4 a nivel del análisis de los resultados de la muestra piloto, fue eliminado durante el análisis factorial exploratorio por presentar una baja carga factorial.

4.2.5. Análisis descriptivo de la variable balance trabajo-vida

El balance trabajo-vida es uno de los constructos, señalados en la literatura, como factor de intención de afiliación sindical. En la Tabla 47 se presentan los estadísticos descriptivos de los indicadores de este constructo.

Tabla 47. **Estadísticos descriptivos de la variable Balance Trabajo-Vida.**

		PBTV1	PBTV2	PBTV3	PBTV4
N	Válido	639	639	639	639
	Perdidos	0	0	0	0
Media		6.43	6.49	6.24	6.30
Mediana		7.00	7.00	7.00	7.00
Desv. estándar		1.098	.984	1.215	1.059
Asimetría		-2.180	-2.382	-1.931	-1.815
Error estándar de asimetría		.097	.097	.097	.097
Curtosis		4.646	6.289	3.968	3.767
Error estándar de curtosis		.193	.193	.193	.193
Mínimo		1	1	1	1
Máximo		7	7	7	7

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

La Tabla 48 muestra los estadísticos descriptivos del indicador PBTV1 “Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal”. La

Tabla 49 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 24 presenta el histograma.

Tabla 48. **Estadísticos descriptivos de PBTV1 "Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal".**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7.00	6.43	1	7	4.646	-2.180

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 49. **Tabla de frecuencia de PBTV1 "Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal".**

PBVT1	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	3	0.5	0.5
2	2	0.3	0.8
3	17	2.7	3.4
4	30	4.7	8.1
5	49	7.7	15.8
6	81	12.7	28.5
7	457	71.5	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia

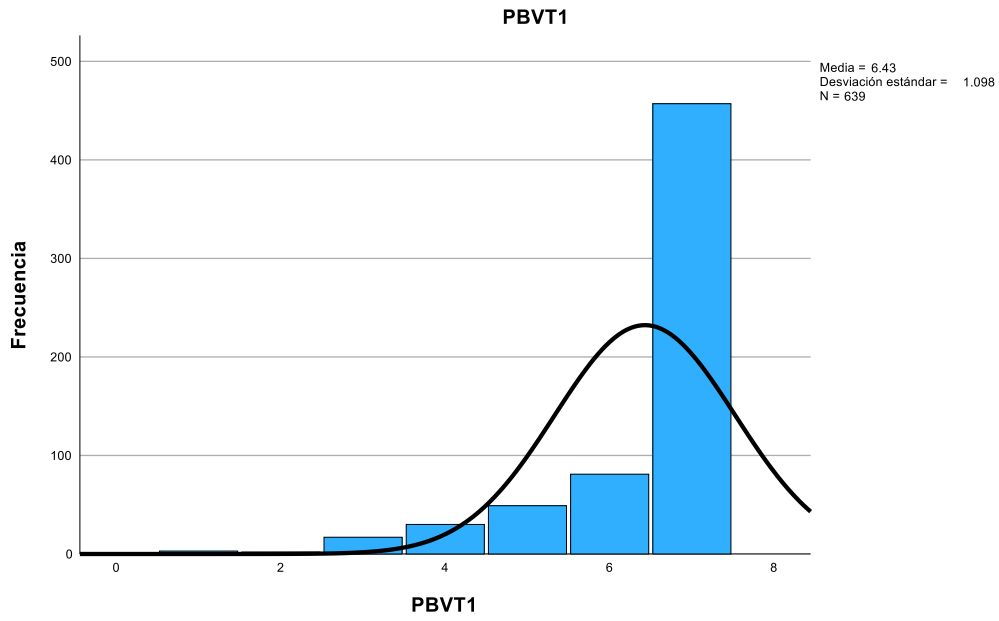

Figura 24. **Histograma de frecuencia PBTV1**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 48, muestra que ante el indicador PBTV1 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante de acuerdo con el planteamiento de “Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida persona”. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 49, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 3.4% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 91.9% que sí está de acuerdo. En la Figura 24, los datos presentan una curtosis altamente positiva, y una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver la Figura 24.

La Tabla 50 muestra los estadísticos descriptivos del indicador PBTV2 “Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo”. La Tabla 51 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 25 presenta el histograma.

Tabla 50. **Estadísticos descriptivos de PBTV2 “Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7.00	6.49	1	7	3.968	-1.931

Fuente. Elaboración propia

Tabla 51. **Tabla de frecuencia de PBTV2 “Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo”.**

PBVT2	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	2	0.3	0.3
2	3	0.5	0.8
3	9	1.4	2.2
4	22	3.4	5.6
5	49	7.7	13.3
6	97	15.2	28.5
7	457	71.5	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia

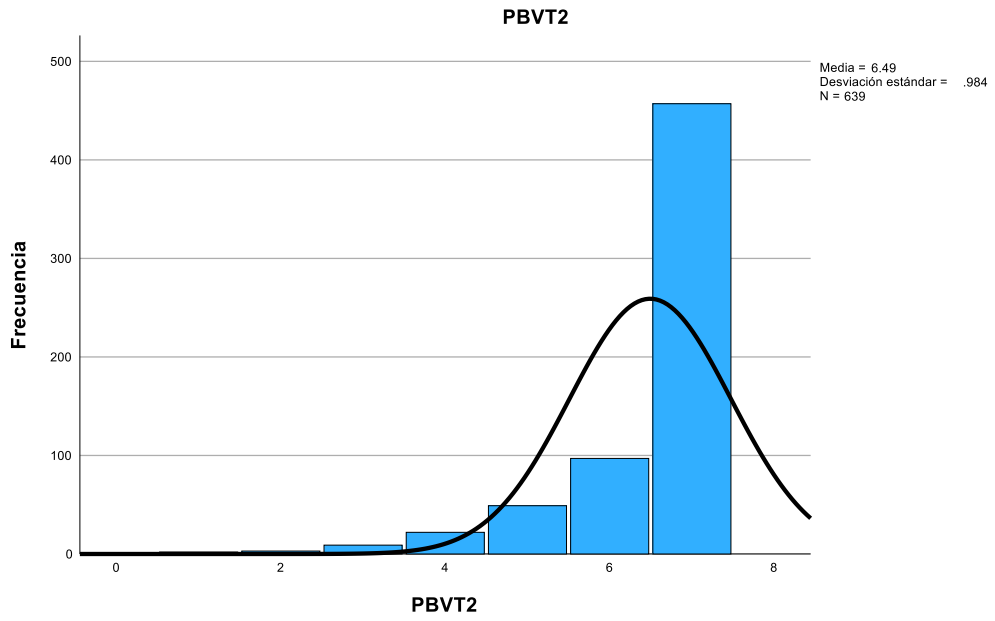

Figura 25. **Histograma de frecuencia PBTV2**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 50, muestra que ante el indicador PBTV2 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante de acuerdo con el planteamiento de “Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo”. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 51, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 2.2% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 94.4% que sí está de acuerdo. En la Figura 25, los datos presentan una curtosis altamente positiva, y una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver la Figura 25.

La Tabla 52 muestra los estadísticos descriptivos del indicador PBTV3 “Las políticas de la empresa que apoyan el balance trabajo – vida son importantes”. En la Tabla 53 se presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 26 presenta el histograma.

Tabla 52. **Estadísticos descriptivos de PBTV3 “Las políticas de la empresa que apoyan el balance trabajo – vida son importantes”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7.00	6.24	1	7	3.968	-1.931

Fuente. Elaboración propia

Tabla 53. **Tabla de frecuencia de PBTV3 “Las políticas de la empresa que apoyan el balance trabajo – vida son importantes”.**

PBVT3	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	8	1.3	1.3
2	3	0.5	1.7
3	11	1.7	3.4
4	43	6.7	10.2
5	67	10.5	20.7
6	114	17.8	38.5
7	393	61.5	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia

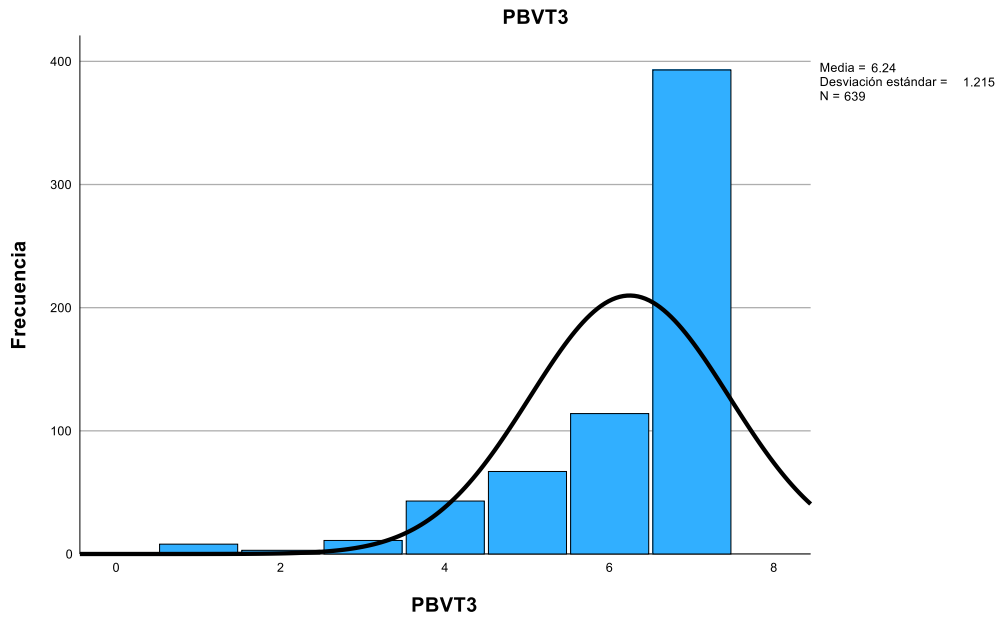

Figura 26. **Histograma de frecuencia PBTV3**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 52, muestra que ante el indicador PBTV3 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante de acuerdo con el planteamiento de “Las políticas de la empresa que apoyan el balance trabajo – vida son importantes”. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 53, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 3.4% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 89.8% que sí está de acuerdo. En la Figura 26, los datos presentan una curtosis altamente positiva, y una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Las políticas de la empresa que apoyan el balance trabajo – vida son importantes”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver la Figura 26.

La Tabla 54 muestra los estadísticos descriptivos del indicador PBTV4 “Con una política de flexibilidad laboral que promueve el balance trabajo – vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa”. En la Tabla 55 se presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 27 presenta el histograma.

Tabla 54. **Estadísticos descriptivos de PBTV4 “Con una política de flexibilidad laboral que promueve el balance trabajo – vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa”.**

Mediana	Moda	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
7.00	6.30	1	7	3.767	-1.815

Fuente. Elaboración propia

Tabla 55. **Tabla de frecuencia de PBTV4 “Con una política de flexibilidad laboral que promueve el balance trabajo – vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa”.**

PBVT4	Conteo	Porcentaje	Acum.	% Acum.
1	1	0.25	1	0.25
2	2	0.51	3	0.76
3	8	2.03	11	2.78
4	22	5.57	33	8.35
5	48	12.15	81	20.51
6	77	19.49	158	40.00
7	237	60.00	395	100.00
N=	395			

Fuente. Elaboración propia.

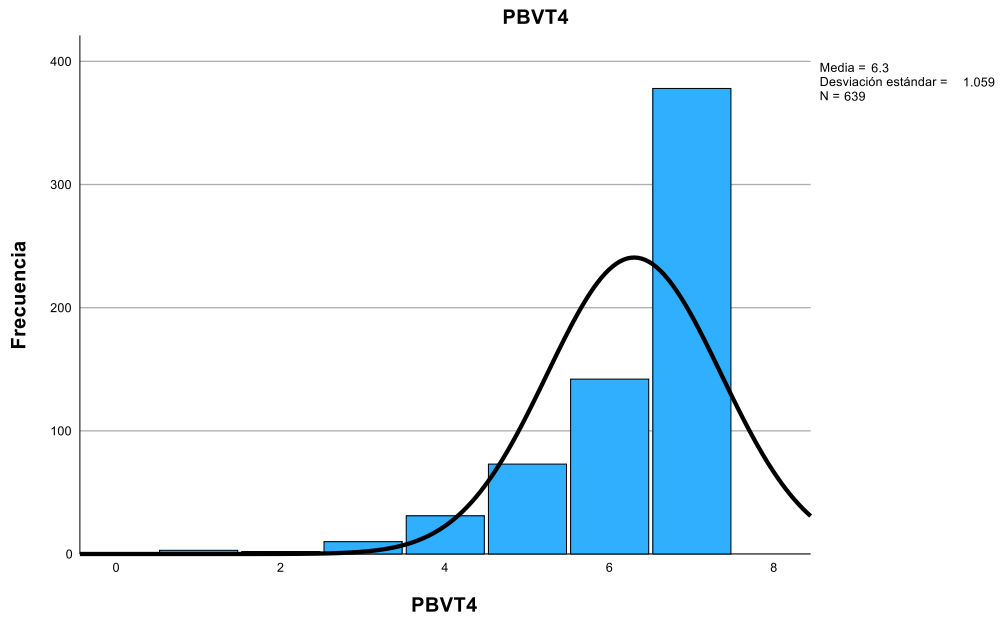

Figura 27. **Histograma de frecuencia PBTV4**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 54, muestra que ante el indicador PBTV4 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante de acuerdo con el planteamiento de “Con una política de flexibilidad laboral que promueve el balance trabajo – vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa”. Asimismo, la media tiene un valor por debajo de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 55, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 2.78% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 91.65% que sí está de acuerdo. En la Figura 27, los datos presentan una curtosis altamente positiva, y una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Con una política de flexibilidad laboral que promueve el balance trabajo – vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores altos de la escala, ver la Figura 27.

Los indicadores de la variable de políticas de balance trabajo - vida muestran distribuciones de frecuencia marcadas por una tendencia extrema hacia los valores más altos de la escala, hecho que es explicado por sus altos valores de asimetría positiva. Siendo que, durante el análisis factorial exploratorio de los indicadores, los cuatro fueron validados.

4.2.6. Análisis descriptivo de la variable intención de afiliación sindical

La intención de afiliación sindical es una variable mediadora entre los factores de intención de afiliación sindical y el compromiso laboral individual y el desempeño laboral individual. En la Tabla 56 se presentan los estadísticos descriptivos de los indicadores de este constructo.

Tabla 56. **Estadísticos descriptivos de la variable Intención de Afiliación Sindical.**

		INTAS1	INTAS2	INTAS3	INTAS4
N	Válido	639	639	639	639
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2.86	3.04	3.98	3.91
Mediana		2.00	2.00	4.00	4.00
Desv. estándar		1.938	2.004	2.042	1.932
Asimetría		.660	.566	-.119	-.094
Error estándar de asimetría		.097	.097	.097	.097
Curtosis		-.855	-.987	-1.189	-1.047
Error estándar de curtosis		.193	.193	.193	.193
Mínimo		1	1	1	1
Máximo		7	7	7	7

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

La Tabla 57 muestra los estadísticos descriptivos del indicador INTAS1 “Tengo la intención de unirme a un sindicato”. En la Tabla 58 se presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 28 presenta el histograma.

Tabla 57. **Estadísticos descriptivos de INTAS1 “Tengo la intención de unirme a un sindicato”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
2.00	2.86	1	7	-0.855	0.660

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 58. **Tabla de frecuencia de INTAS1 “Tengo la intención de unirme a un sindicato”.**

INTAS1	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	245	38.3	38.3
2	99	15.5	53.8
3	60	9.4	63.2
4	88	13.8	77.0
5	64	10.0	87.0
6	49	7.7	94.7
7	34	5.3	100.0
N=	639		

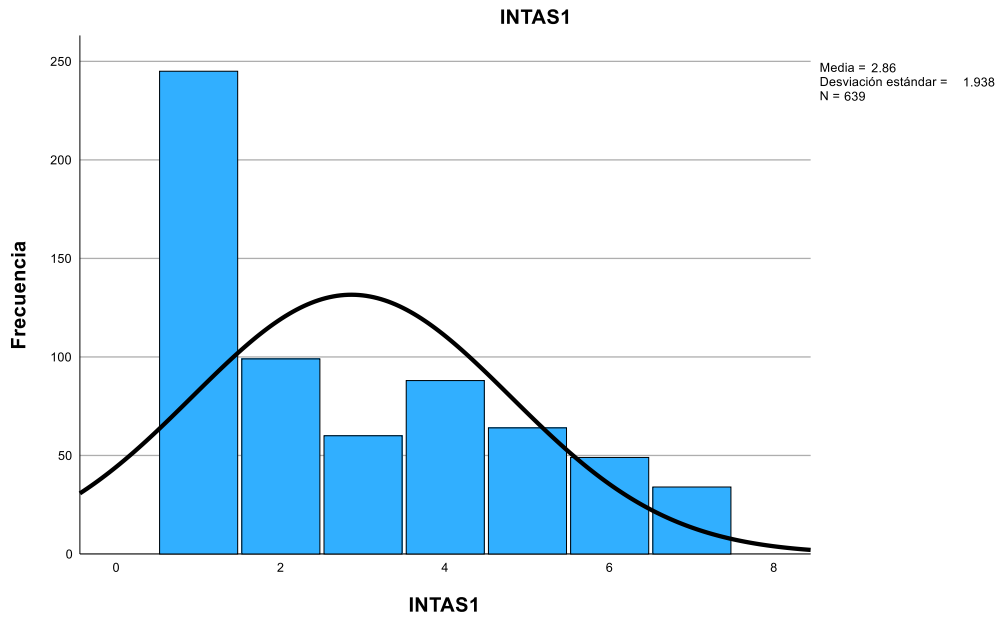

Figura 28. **Histograma de frecuencia INTAS1**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 57, muestra que ante el indicador INTAS1 la mediana de los entrevistados se ubica muy por debajo del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante en desacuerdo con el planteamiento de “Tengo la intención de unirme a un sindicato”. Asimismo, la media tiene un valor por encima de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la izquierda. En la Tabla 58, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 63.20% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 23.0% que sí está de acuerdo. En la Figura 28, los datos presentan una curtosis negativa, y una asimetría altamente positiva, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más bajos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta en contra del planteamiento de “Tengo la intención de unirme a un sindicato”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más bajos de la escala, ver la Figura 28.

La Tabla 59 muestra los estadísticos descriptivos del indicador INTAS2 “Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato”. La Tabla 60 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 29 presenta el histograma.

Tabla 59. **Estadísticos descriptivos de INTAS2 “Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
2.00	3.04	1	7	-0.987	0.566

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 60. **Tabla de frecuencia de INTAS2 “Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato”.**

INTAS2	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	222	34.7	34.7
2	99	15.5	50.2
3	61	9.5	59.8
4	98	15.3	75.1
5	55	8.6	83.7
6	58	9.1	92.8
7	46	7.2	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia

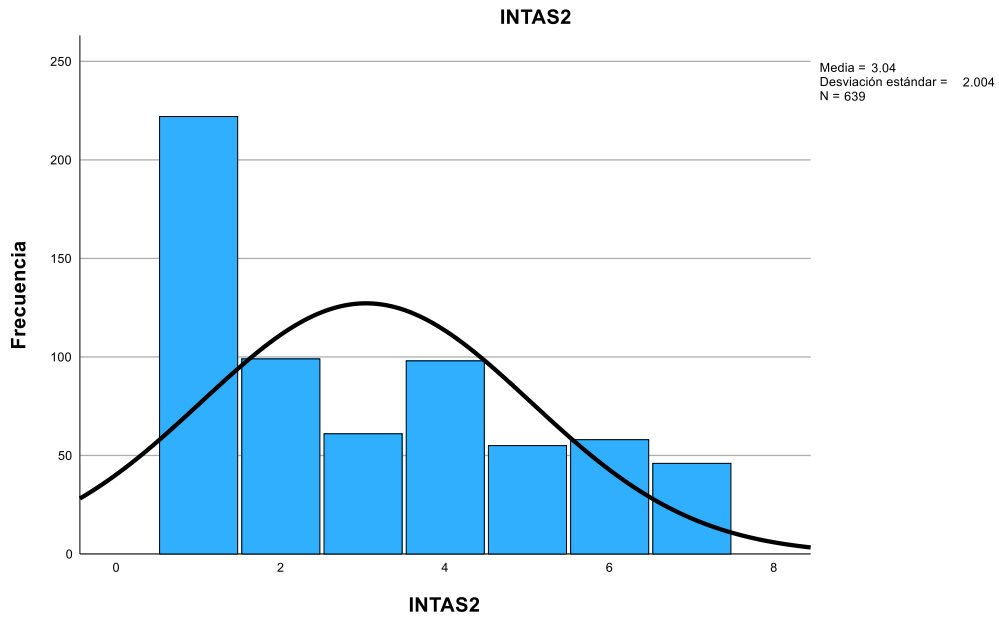

Figura 29. **Histograma de frecuencia INTAS2**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 59, muestra que ante el indicador INTAS2 la mediana de los entrevistados se ubica por debajo del punto medio de la escala, es decir, se encuentra en desacuerdo con el planteamiento de “Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato”. Por su parte, la media tiene un valor por encima de la mediana, por lo anterior se observa un sesgo hacia la izquierda. En la Tabla 60, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 59.8% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 16.3% que sí está de acuerdo. En la Figura 29, los datos presentan una curtosis negativa, y una asimetría positiva, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más bajos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta en contra del planteamiento de “Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más bajos de la escala, ver la Figura 29.

La Tabla 61 muestra los estadísticos descriptivos del indicador INTAS3 “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”. En la Tabla 62 se presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 30 presenta el histograma.

Tabla 61. **Estadísticos descriptivos de INTAS3 “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
4.00	3.98	1	7	-1.189	-0.119

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 62. **Tabla de frecuencia de INTAS3 “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”.**

INTAS3	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	131	20.5	20.5
2	47	7.4	27.9
3	58	9.1	36.9
4	131	20.5	57.4
5	101	15.8	73.2
6	81	12.7	85.9
7	90	14.1	100.0
N=	639		

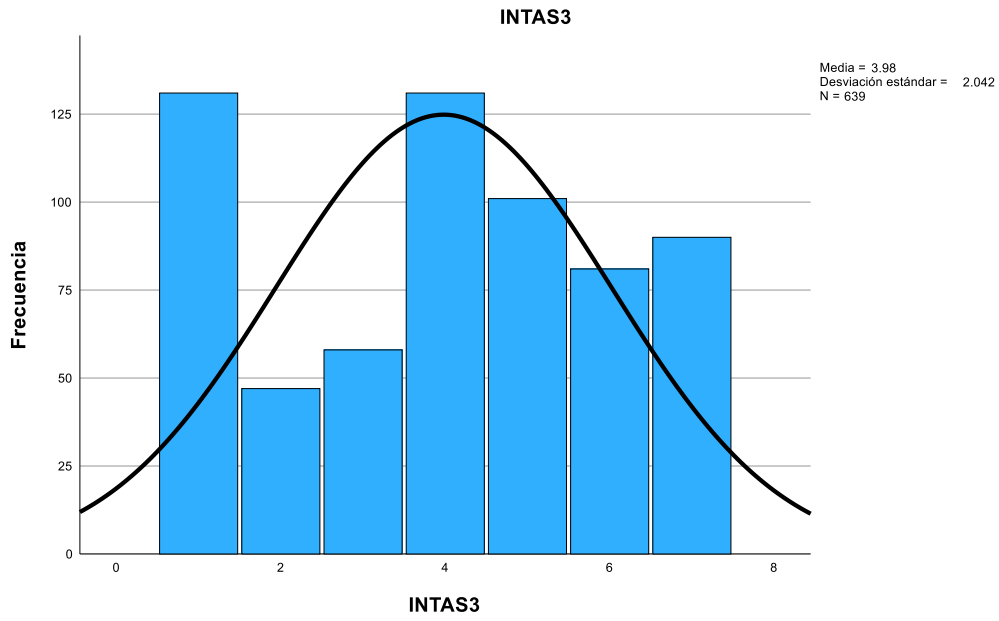

Figura 30. **Histograma de frecuencia INTAS3**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 61, muestra que ante el indicador INTAS3 la mediana de los entrevistados se ubica en el punto medio de la escala, es decir, no se encuentra en desacuerdo, pero tampoco de acuerdo con el planteamiento de “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”. Por su parte, la mediana y la media tienen valores prácticamente iguales lo que es un indicativo de comportamiento con distribución normal. En la Tabla 62, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 36.9% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 42.6% que sí está de acuerdo. En la Figura 30, los datos presentan una curtosis negativa y una asimetría ligeramente negativa, pero la tendencia es hacia una distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los dos extremos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría simple a favor del planteamiento de “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”. Los datos presentan una ligera tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 30.

La Tabla 63 presenta los estadísticos descriptivos del indicador INTAS4 “Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia”. La Tabla 64 muestra la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 31 muestra el histograma.

Tabla 63. **Estadísticos descriptivos de INTAS4 “Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
4	3.91	1	7	-1.047	-0.094

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 64. **Tabla de frecuencia de INTAS4 “Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia”.**

INTAS4	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	119	18.6	18.6
2	50	7.8	26.4
3	67	10.5	36.9
4	153	23.9	60.9
5	102	16.0	76.8
6	77	12.1	88.9
7	71	11.1	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

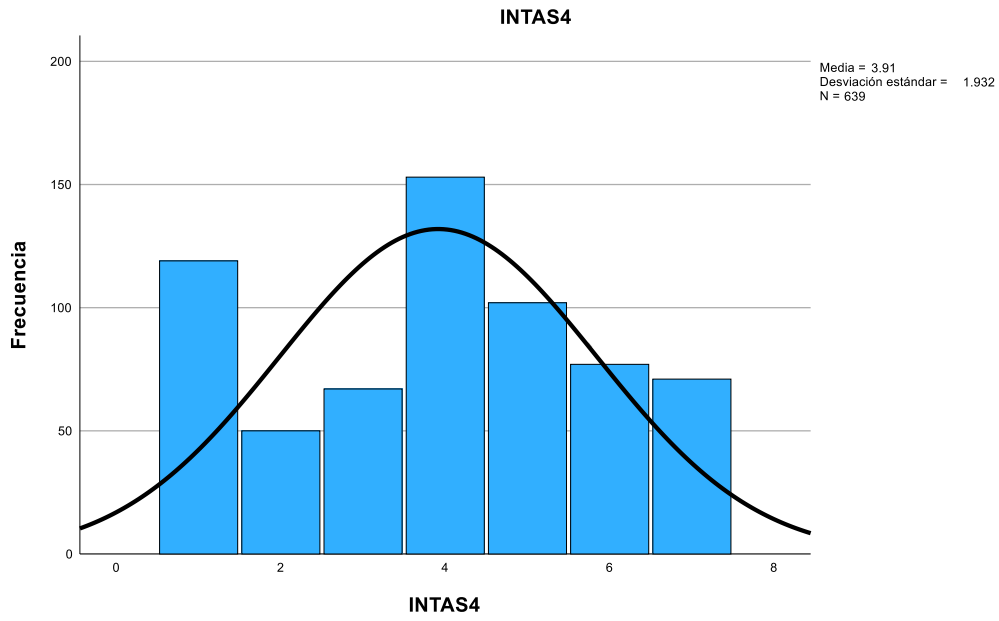

Figura 31. **Histograma de frecuencia INTAS4**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 63, muestra que ante el indicador INTAS4 la mediana de los entrevistados se ubica en el punto medio de la escala, es decir, no se encuentra en desacuerdo, pero tampoco de acuerdo con el planteamiento de “Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia”. Por su parte, la mediana y la media tienen valores muy parecidos lo que es un indicativo de comportamiento con distribución normal. En la Tabla 64, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 36.9% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 23.2% que sí está de acuerdo. En la Figura 31, los datos presentan una curtosis negativa, y una asimetría ligeramente negativa, pero en general tienden hacia un comportamiento con distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los dos extremos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría simple a favor del planteamiento de “El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales”. Los datos presentan una ligera tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 31.

Los indicadores del constructo de intención de afiliación sindical presentan dos tipos de comportamiento, mientras que INTAS1 e INTAS2 tienen curtosis negativas y asimetrías positivas, los indicadores INTAS3 e INTAS 4 tienen curtosis y asimetrías negativas. Asimismo, la distribución de frecuencia de INTAS1 e INTAS2 es marcada hacia los valores bajos de la escala, mientras que la distribución de frecuencia de INTAS3 e INTAS4 es ligera hacia la derecha. Durante el análisis factorial exploratorio los 4 indicadores fueron validados.

4.2.7. Análisis descriptivo de la variable compromiso laboral individual

El compromiso laboral individual es una de las variables dependiente del presente estudio, junto con el desempeño laboral individual. En la Tabla 65 se presentan los estadísticos descriptivos de los indicadores de este constructo.

Tabla 65. **Estadísticos descriptivos de los indicadores de la variable Compromiso Laboral.**

		COMP1	COMP2	COMP4
N	Válido	639	639	639
	Perdidos	0	0	0
Media		4.58	4.95	4.88
Mediana		5.00	5.00	5.00
Desv. estándar		1.534	1.496	1.404
Asimetría		-.365	-.658	-.514
Error estándar de asimetría		.097	.097	.097
Curtosis		-.373	-.034	.093
Error estándar de curtosis		.193	.193	.193
Mínimo		1	1	1
Máximo		7	7	7

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

La Tabla 66 muestra los estadísticos descriptivos del indicador COMP1 “Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios”. La Tabla 67 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 32 presenta el histograma.

Tabla 66. **Estadísticos descriptivos de COMP1 “Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5.00	4.58	1	7	-0.373	-0.365

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 67. **Tabla de frecuencia de COMP1 “Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios”.**

COMP1	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	26	4.1	4.1
2	36	5.6	9.7
3	85	13.3	23.0
4	143	22.4	45.4
5	163	25.5	70.9
6	117	18.3	89.2
7	69	10.8	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia.

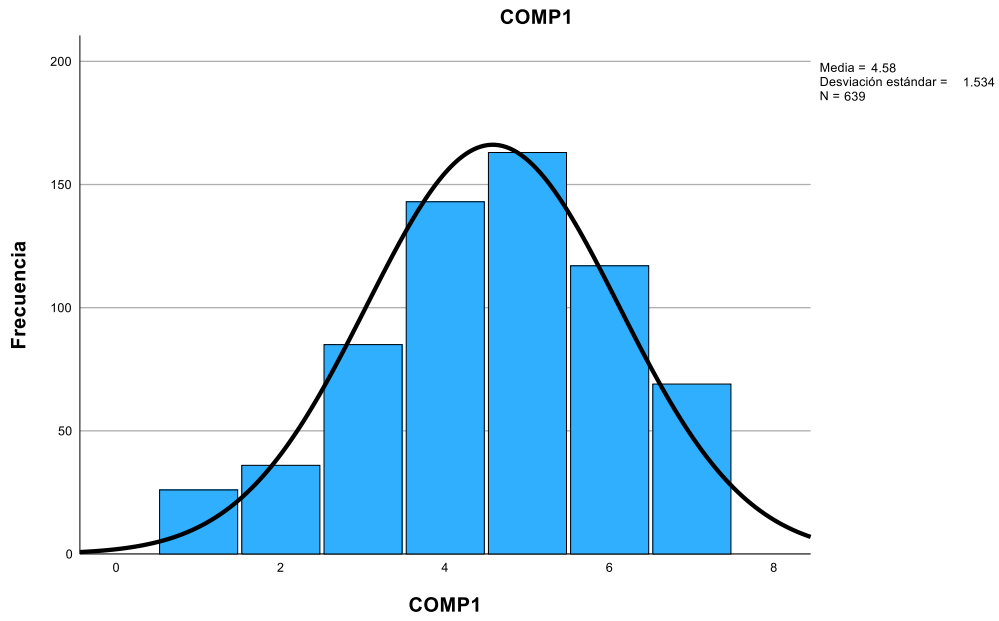

Figura 32. **Histograma de frecuencia COMP1**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 66, muestra que ante el indicador COMP1 la mediana de los entrevistados se ubica un nivel encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra de acuerdo con el planteamiento de “Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios”. Por su parte, la media tiene un valor por debajo de la mediana, de ahí que se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 67, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 23.0% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 54.6% que sí está de acuerdo. En la Figura 32, los datos presentan una curtosis negativa y una asimetría negativa, pero existe una tendencia hacia la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 32.

La Tabla 68 muestra los estadísticos descriptivos del indicador COMP2 “Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización”. La Tabla 69 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 33 presenta el histograma.

Tabla 68. **Estadísticos descriptivos de COMP2 “Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5.00	4.95	1	7	-0.034	-0.658

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 69. **Tabla de frecuencia de COMP2 “Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización”.**

COMP2	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	19	3.0	3.0
2	27	4.2	7.2
3	57	8.9	16.1
4	115	18.0	34.1
5	158	24.7	58.8
6	171	26.8	85.6
7	92	14.4	100.0
N=	639		

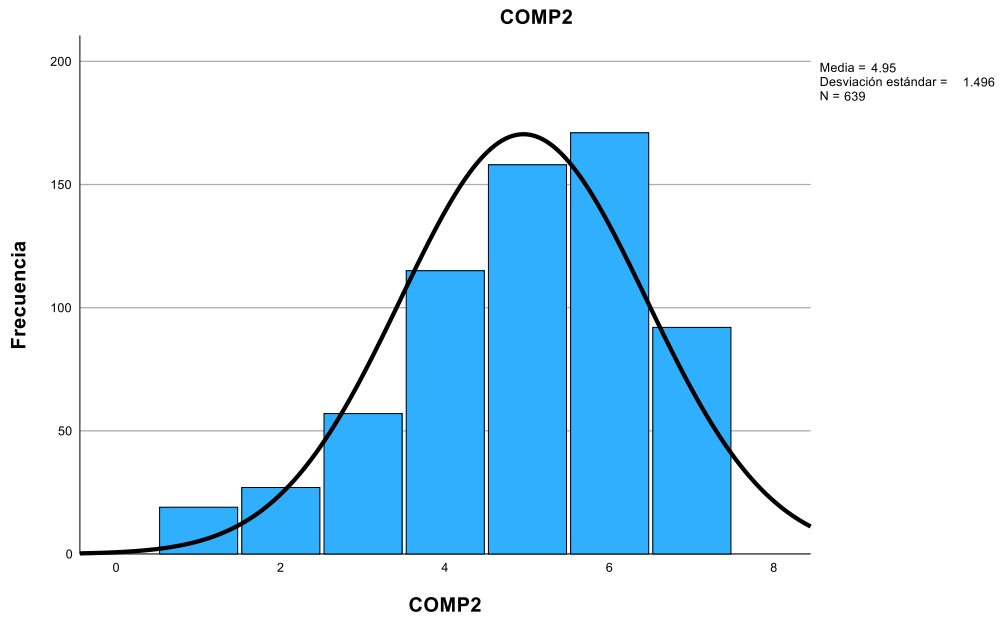

Figura 33. **Histograma de frecuencia COMP2**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 68, muestra que ante el indicador COMP2 la mediana de los entrevistados se ubica por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra de acuerdo con el planteamiento de “Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización”. Por su parte, la media tiene un valor por debajo de la mediana, de ahí que se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 69, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 16.1% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 65.9% que sí está de acuerdo. En la Figura 33, los datos presentan un muy bajo valor de curtosis negativa y una asimetría negativa, por lo que tiende hacia la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 33.

La Tabla 70 muestra los estadísticos descriptivos del indicador COMP4 “La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización”. La Tabla 71 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 34 presenta el histograma.

Tabla 70. **Estadísticos descriptivos de COMP4” La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
5.00	4.88	1	7	0.093	-0.514

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 71. **Tabla de frecuencia de COMP4” La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización”.**

COMP4	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	17	2.7	2.7
2	17	2.7	5.3
3	55	8.6	13.9
4	156	24.4	38.3
5	165	25.8	64.2
6	150	23.5	87.6
7	79	12.4	100.0
N=	639	100.0	

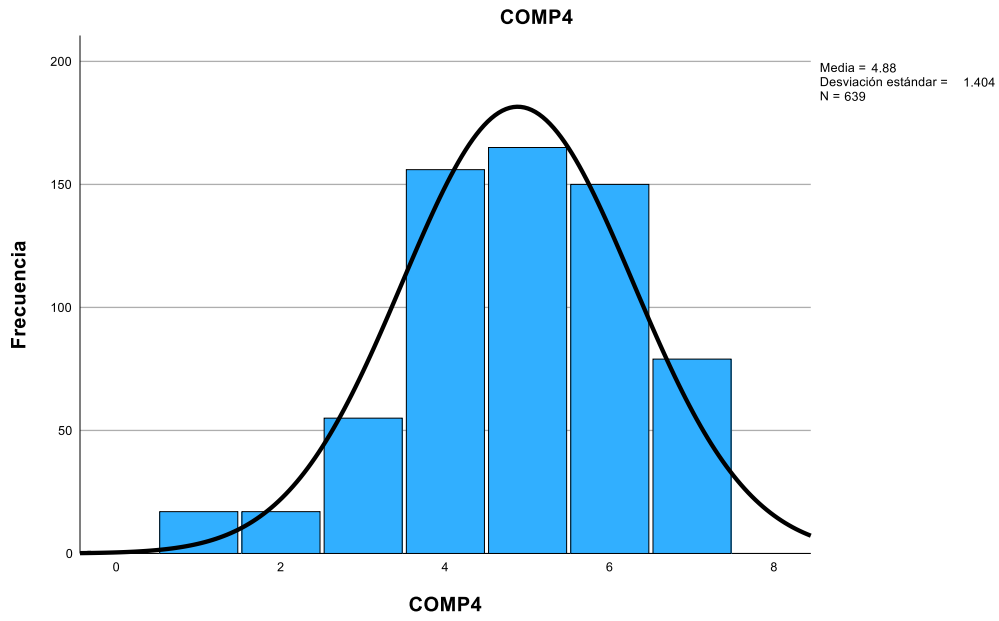

Figura 34. **Histograma de frecuencia COMP4**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 70, muestra que ante el indicador COMP4 la mediana de los entrevistados se ubica por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra de acuerdo con el planteamiento de “La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización”. Por su parte, la media tiene un valor por debajo de la mediana, de ahí que se observa un sesgo hacia la derecha. En la Tabla 71, de la distribución de las frecuencias, se señala que el 13.9% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 61.7% que sí está de acuerdo. En la Figura 34, los datos presentan una curtosis ligeramente positiva y una asimetría negativa, por lo que tiende hacia la distribución normal, teniendo sus valores más altos hacia la derecha, es decir la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 34.

Los cuatro indicadores del constructo compromiso laboral individual, presentan un comportamiento muy similar, al tener todos una asimetría negativa y relativos bajos valores de curtosis. Solo el indicador COMP3 se diferencia por tener un mayor valor de asimetría negativa, es decir, una mayor tendencia hacia los valores altos de la escala. Siendo que durante el análisis factorial exploratorio, el indicador COMP3 fue eliminado, por tener una baja carga factorial.

4.2.8. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral individual

El desempeño laboral individual es la otra variable dependiente objetivo relevante del presente estudio, junto con el compromiso laboral individual. La Tabla 72 muestra los estadísticos descriptivos de los indicadores de este constructo.

Tabla 72. **Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Laboral.**

		DESP2	DESP3	DESP4
N	Válido	639	639	639
	Perdidos	0	0	0
Media		6.01	5.97	5.95
Mediana		6.00	6.00	6.00
Desv. estándar		1.199	1.137	1.157
Asimetría		-1.275	-1.284	-1.234
Error estándar de asimetría		.097	.097	.097
Curtosis		1.660	2.163	1.830
Error estándar de curtosis		.193	.193	.193
Mínimo		1	1	1
Máximo		7	7	7

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

La Tabla 73 presenta los estadísticos descriptivos del indicador DESP2 “El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades”. La Tabla 74 muestra la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 35 muestra el histograma

Tabla 73. **Estadísticos descriptivos de DESP2” El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
6.00	6.01	1	7	1.660	-1.275

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 74. **Tabla de frecuencia de DESP2” El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades”.**

DESP2	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	5	0.8	0.8
2	2	0.3	1.1
3	14	2.2	3.3
4	53	8.3	11.6
5	117	18.3	29.9
6	143	22.4	52.3
7	305	47.7	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia

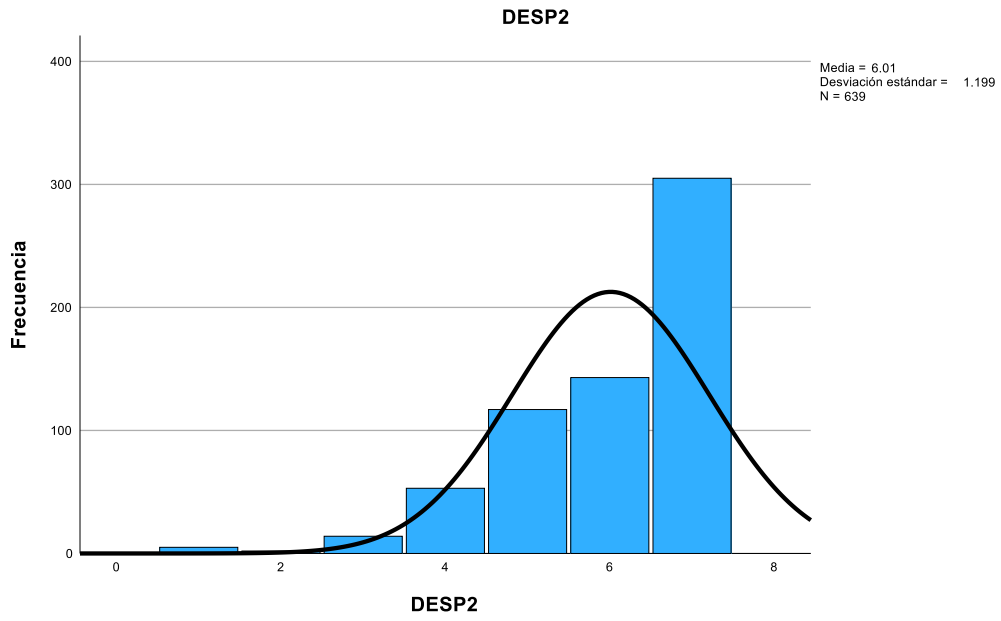

Figura 35. **Histograma de frecuencia DESP2**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 73, muestra que ante el indicador DESP2 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante de acuerdo con el planteamiento de “El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades”. Por su parte la mediana y la media tienen valores muy similares, lo que es indicativo de un comportamiento con distribución normal, sin embargo, no es el caso en esta ocasión. En la Tabla 74, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 3.3% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 88.4% que sí está de acuerdo. En la Figura 35, los datos presentan una curtosis altamente positiva y una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 35.

La Tabla 75 muestra los estadísticos descriptivos del indicador DESP70“El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales”. La Tabla 76 presenta la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 36 presenta el histograma.

Tabla 75. **Estadísticos descriptivos de DESP3” El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
6.00	5.97	1	7	2.163	-1.284

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 76. **Tabla de frecuencia de DESP3” El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales”.**

DESP3	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	5	0.8	0.8
2	2	0.3	1.1
3	10	1.6	2.7
4	50	7.8	10.5
5	118	18.5	29.0
6	194	30.4	59.3
7	260	40.7	100.0
N=	639		

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

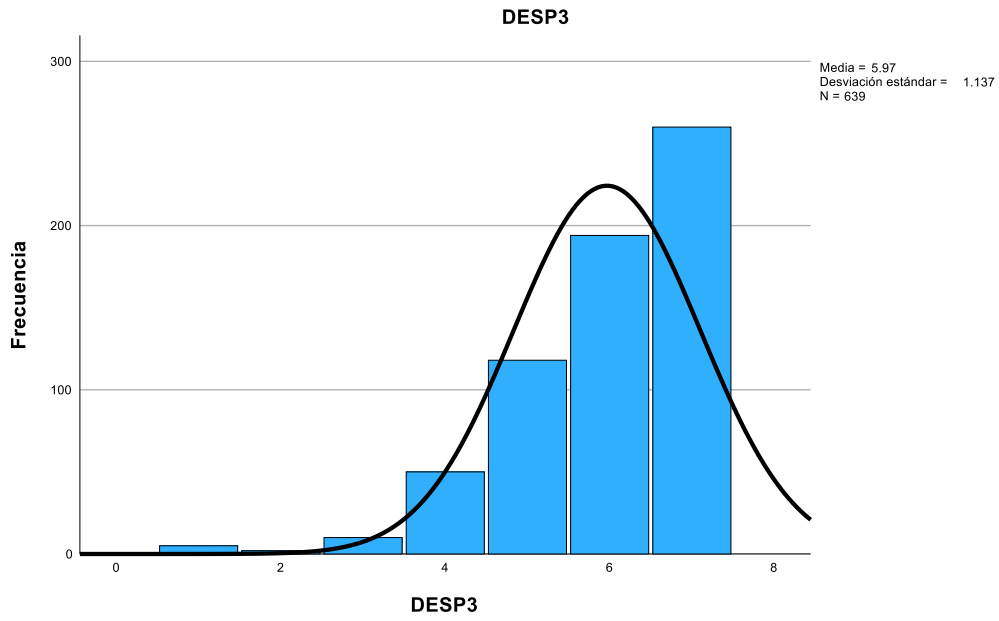

Figura 36. **Histograma de frecuencia DESP3**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 75, muestra que ante el indicador DESP3 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante de acuerdo con el planteamiento de “El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales”. Por su parte la mediana y la media tienen valores muy similares, lo que es indicativo de un comportamiento con distribución normal, sin embargo, no es el caso en esta ocasión. En la Tabla 76, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 2.7% de los encuestados no está de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 89.5% que sí está de acuerdo. En la Figura 36, los datos presentan una curtosis positiva y una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 36.

La Tabla 77 presenta los estadísticos descriptivos del indicador DESP4 “El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales”. La Tabla 78 muestra la distribución de frecuencia de las respuestas y la Figura 37 muestra el histograma.

Tabla 77. **Estadísticos descriptivos de DESP4” El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales”.**

Mediana	Media	Min.	Max.	Curtosis	Asimetría
6.00	5.95	1	7	1.830	-1.234

Fuente. Elaboración propia.

Tabla 78. **Tabla de frecuencia de DESP4” El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales”.**

DESP4	Frecuencia	Porcentaje	% Acum.
1	5	0.8	0.8
2	1	0.2	0.9
3	14	2.2	3.1
4	52	8.1	11.3
5	118	18.5	29.7
6	187	29.3	59.0
7	262	41.0	100.0
N=	639		

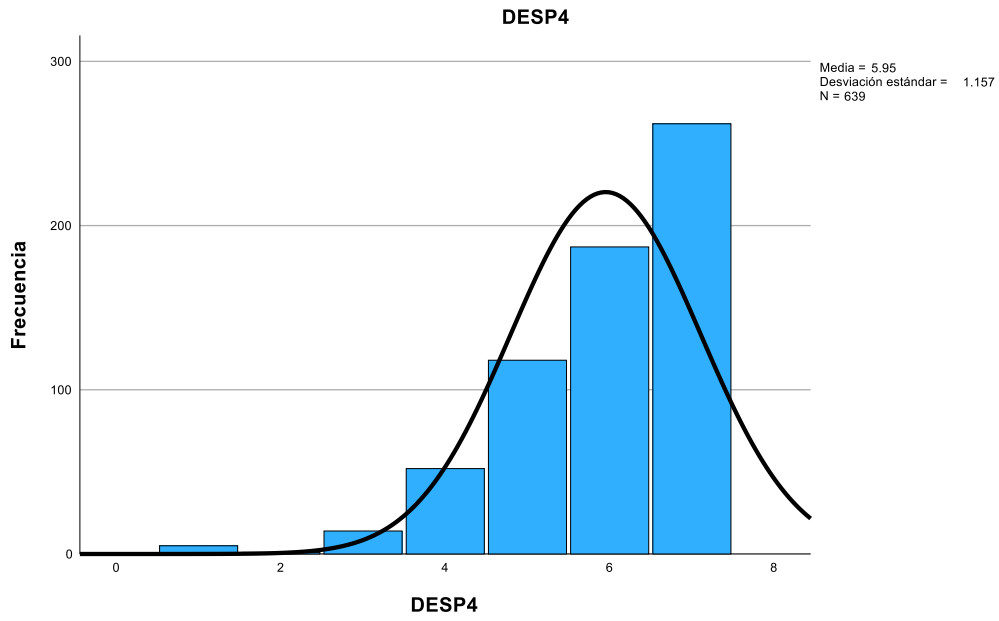

Figura 37. **Histograma de frecuencia DESP4**. Fuente y elaboración propia.

La Tabla 77, muestra que ante el indicador DESP3 la mediana de los entrevistados se ubica muy por encima del punto medio de la escala, es decir, se encuentra bastante de acuerdo con el planteamiento de “El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales”. Por su parte la mediana y la media tienen valores muy similares, lo que es indicativo de un comportamiento con distribución normal, sin embargo, no es el caso en esta ocasión. En la Tabla 78, de la distribución de las frecuencias, se señala que solo el 3.1% de los encuestados no están de acuerdo con el planteamiento del indicador, en relación a un 88.7% que sí está de acuerdo. En la Figura 37, los datos presentan una curtosis altamente positiva y una asimetría altamente negativa, por lo que se aleja de la distribución normal, la mayor frecuencia se presenta en los valores más altos de la escala. En resumen, se puede deducir de la comparación que, existe una mayoría absoluta a favor del planteamiento de “El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales”. Los datos presentan una tendencia hacia los valores más altos de la escala, ver la Figura 37.

Se puede apreciar que todos los indicadores presentan un comportamiento similar, de alta curtosis positiva y asimetría altamente negativa. Sin embargo, el indicador DESP1 presenta una curtosis positiva menor al de los otros tres indicadores del constructo, igualmente su asimetría si bien es negativa, tiene una menor intensidad de los demás indicadores. Siendo que en el análisis factorial exploratorio el indicador DESP1 fue descartado por su baja carga factorial.

4.2.9. Análisis del modelo de ecuaciones estructurales – Análisis factorial exploratorio (AFE)

Para el análisis de los resultados de este trabajo de investigación, se emplea el modelo CB-SEM. Asimismo, como fue explicado anteriormente, los modelos de ecuaciones estructurales basados en covarianzas se desarrollan en dos etapas: a) el análisis factorial confirmatorio (CFA) y b) la prueba del modelo de ecuaciones estructurales (SEM) para determinar las relaciones entre las variables (conocida también como el análisis de rutas – *path analysis*). Sin embargo, antes de iniciar con el análisis factorial confirmatorio (CFA) se vuelve a realizar el análisis factorial exploratorio (AFE), pero esta vez con los 639 registros, el resultado del análisis confirmó que los indicadores se agrupan en 7 factores, ver la Tabla 79.

Tabla 79. **Análisis factorial exploratorio (AFE) aplicando el criterio de máxima verosimilitud.**

	Factor						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
CP1		0.673					
CP2		0.770					
CP3		0.767					

CP4	0.759				
ST1					0.606
ST2					0.745
ST3					0.669
PI1			0.775		
PI2			0.909		
PI3			0.649		
PBVT1	0.754				
PBVT2	0.845				
PBVT3	0.691				
PBVT4	0.716				
INTAS1		0.873			
INTAS2		0.909			
INTAS3		0.653			
INTAS4		0.622			
COMP1				0.665	
COMP2				0.783	
COMP4				0.627	
DESP2			0.667		
DESP3			0.754		
DESP4			0.806		

Nota. Elaboración en SPSS. Máxima verosimilitud. Rotación: Varimax con normalización Kaiser.

A partir de los resultados descriptivos y para mejorar la representatividad de la muestra con respecto a su varianza, se decide eliminar el indicador INTAS4. De esta manera la muestra presenta un 75.24% de control de la variabilidad de los ítems (ver Anexo 13). Además, la medida del coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación del muestreo es de 0.848 y la significancia de la prueba de esfericidad de Bartlett fue menor a 0.001, ver Tabla 80. La Tabla 81 muestra cargas factoriales de los

indicadores luego de eliminar al indicador INTAS4. Siendo estos los mejores resultados presentados, por lo anterior, se acepta la muestra para los análisis posteriores.

Tabla 80. **Prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Esfericidad de Bartlett.**

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.848
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8017.038
	gl	276
	Sig.	<.001

Fuente. Elaboración propia a partir de SPSS.

Tabla 81. **Cargas del análisis factorial de los 639 registros rotados y comunalidades, eliminando INTAS4.**

	Componente						
	1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
CP1	0.757						
CP2	0.835						
CP3	0.805						
CP4	0.814						
ST1							0.792
ST2							0.785
ST3							0.804
PI1					0.857		
PI2					0.894		
PI3					0.794		
PBVT1		0.753					

PBVT2	0.828					
PBVT3	0.831					
PBVT4	0.806					
INTAS1			0.874			
INTAS2			0.894			
INTAS3			0.814			
COMP1					0.801	
COMP2					0.833	
COMP4					0.751	
DESP2		0.790				
DESP3		0.806				
DESP4		0.853				

Nota. Elaboración en SPSS. Extracción: análisis de componentes principales. Rotación: Varimax con normalización Kaiser.

Para terminar con esta parte de la validación de la adecuación de la muestra, se procede a aplicar el análisis del método del sesgo común, para descartar un sesgo excesivo en los datos de la muestra final. El resultado de la prueba del método del sesgo común (*common method bias*), arroja un resultado acumulado de 27.374 % (ver Anexo 14), lo que significa que el sesgo común no constituye una problemática en los datos recolectados. Así se concluye por los resultados preliminares anteriores, que la muestra y el instrumento son adecuados para las siguientes etapas del estudio, en este caso el análisis factorial confirmatorio (CFA) y las pruebas de hipótesis.

4.2.10. Análisis del modelo de ecuaciones estructurales - Análisis factorial confirmatorio (CFA)

Para el desarrollo de esta etapa, se emplean los *softwares* SMART PLS 4.0 y AMOS 26, en estos programas se construye el modelo teórico de investigación diseñado en base a la revisión de la literatura, como se muestra en la Figura 38 y Figura 39. Este modelo se somete a las pruebas de: validez convergente y consistencia interna, validez discriminante, análisis de ajuste del modelo y prueba de distribución normal.

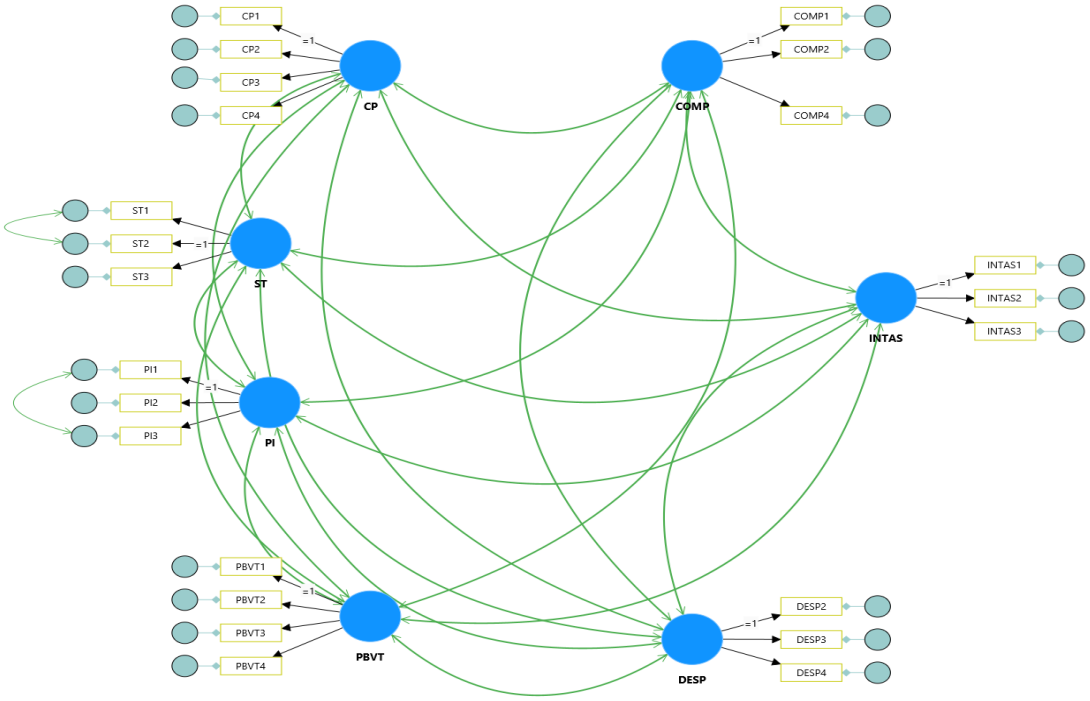

Figura 38. **Modelo de estudio de ecuación estructural**. Fuente y elaboración propia (SMART PLS 4.0).

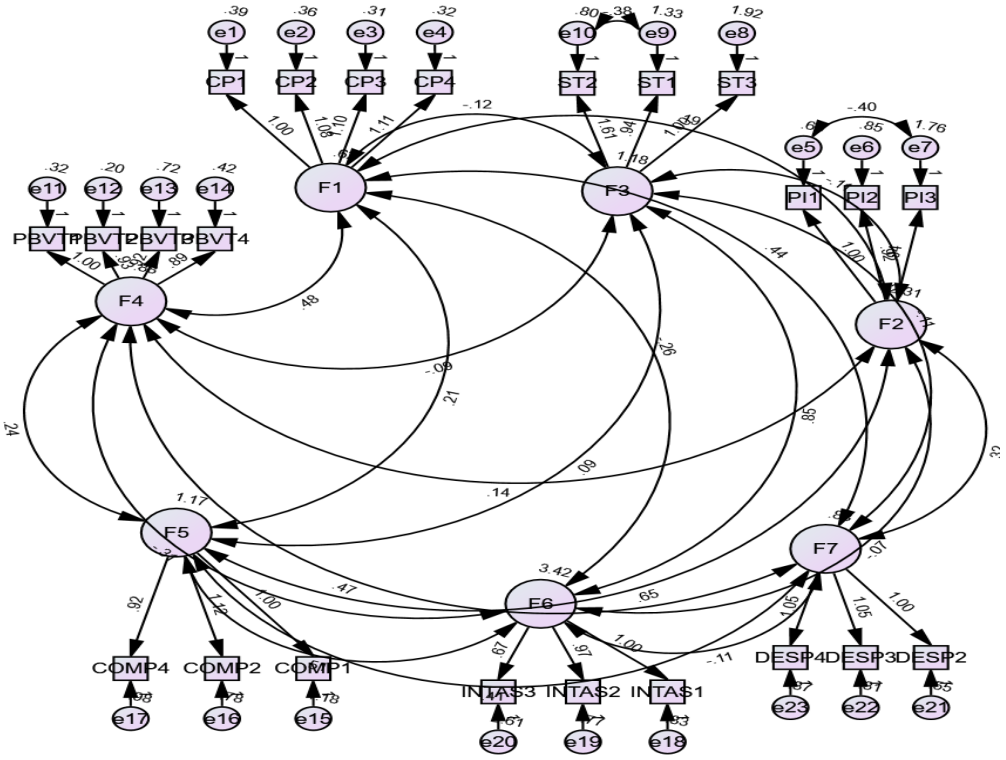

Figura 39. **Modelo de estudio de ecuación estructural**. Fuente y elaboración propia (AMOS 26).

4.2.10.1. Validez convergente y consistencia interna. Para el análisis de validez convergente se emplean los indicadores del promedio de la varianza extraída (AVE) y la confiabilidad compuesta (CR), cuyos valores mínimos permitidos son de 0.5 y 0.7 respectivamente (Fornell & Larcker, 1981; Dash & Paul, 2021). Para la consistencia interna se emplea el indicador de alfa de Cronbach (Bhattacherjee, 2012) cuyo valor mínimo recomendado es de 0.7. La Tabla 82 muestra los resultados obtenidos de los datos, aplicando el *software* SMART PLS 4.0.

Tabla 82. **Validez convergente y consistencia interna.**

Constructo	Alfa Cronbach	AVE	CR	Constructo
Compromiso	0.781	0.550	0.785	COMP
Capital psicológico	0.891	0.672	0.891	CP

Desempeño laboral	0.873	0.698	0.873	DESP
Intención de afiliación sindical	0.859	0.698	0.866	INTAS
Balance trabajo-vida	0.888	0.667	0.882	PBVT
Premios e incentivos	0.833	0.670	0.884	PI
Estrés laboral	0.736	0.538	0.819	ST

Fuente. Elaboración propia a partir de SMART PLS 4.0.

En la Tabla 82, los indicadores de validez convergente y consistencia interna de cada uno de los constructos se encuentran dentro de los rangos esperados. La Tabla 83 muestra los valores de las cargas factoriales de cada indicador por programa informático, en donde los valores deben ser mayores a 0.6 para obtener una buena validez convergente (Shi & Maydeu-Olivares, 2020 como se cita en Dash y Paul, 2021).

Tabla 83. **Cargas estandarizadas por indicador por constructo.**

Indicador	Carga estandarizada (PLS)	Carga estandarizada (AMOS)
COMP1 <- COMP	0.705	0.705
COMP2 <- COMP	0.808	0.808
COMP4 <- COMP	0.708	0.708
CP1 <- CP	0.785	0.785
CP2 <- CP	0.817	0.817
CP3 <- CP	0.839	0.839
CP4 <- CP	0.836	0.836
DESP2 <- DESP	0.784	0.784
DESP3 <- DESP	0.872	0.872
DESP4 <- DESP	0.849	0.849
INTAS1 <- INTAS	0.956	0.956
INTAS2 <- INTAS	0.898	0.898
INTAS3 <- INTAS	0.612	0.612
PBVT1 <- PBVT	0.856	0.856
PBVT2 <- PBVT	0.891	0.891
PBVT3 <- PBVT	0.714	0.714
PBVT4 <- PBVT	0.793	0.793
PI1 <- PI	0.879	0.879
PI2 <- PI	0.837	0.837

PI3 <- PI	0.733	0.733
ST1 <- ST	0.662	0.662
ST2 <- ST	0.891	0.891
ST3 <- ST	0.617	0.617

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0. y AMOS 26)

En la Tabla 83 se puede apreciar que el mínimo valor de carga estandarizada por indicador es el correspondiente a INTAS3 con 0.612 y que no se registran valores por debajo de 0.600. Asimismo, que los valores tanto de SMART PLS ver 4.0 como de AMOS 26 son exactamente iguales.

Así de los resultados mostrados en las Tablas 82 y 83 se concluye que el modelo presenta validez convergente y consistencia interna de manera satisfactoria.

4.2.10.2. Validez discriminante. Para el análisis de la validez discriminante, se procede a la ejecución de la prueba de Fornell y Larcker por un lado y a la prueba del ratio de hetero rasgos y homo rasgos (HTMT).

La Tabla 84 muestra el análisis de la validez discriminante a través de la prueba de Fornell y Larcker, para ello se tiene la tabla de las correlaciones cruzadas de los constructos y la raíz cuadrada del AVE también por constructo (Fornell & Larcker, 1981), en donde el valor de la raíz cuadrada del AVE por constructo debe ser mayor al valor de sus correlaciones con los demás constructos.

Tabla 84. **Validez discriminante prueba de Fornell y Larcker.**

Constructo	COMP	CP	DESP	INTAS	PBVT	PI	ST
COMP	0.742						
CP	0.244	0.819					
DESP	0.406	0.598	0.836				
INTAS	0.257	-0.177	-0.064	0.836			
PBVT	0.234	0.656	0.535	-0.177	0.816		
PI	0.393	0.162	0.227	-0.026	0.101	0.819	

ST	0.079	-0.146	-0.109	0.424	-0.088	-0.069	0.733

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

La Tabla 84 muestra que los constructos son diferentes unos de otros, es decir, la raíz cuadrada del AVE de cada constructo es mayor a las correlaciones con los demás constructos por columna en todos los casos.

La Tabla 85 muestra el análisis de la validez discriminante, a través de la prueba de hetero rasgos y homo rasgos (conocido por sus siglas en inglés HTMT – heterotraint homotraint). Según Kline (2010) los valores del ratio de hetero rasgos y homo rasgos deben estar por debajo de 0.85 para considerar al modelo como válido (como se cita en Sinniah et al., 2019).

Tabla 85. **Validez discriminante prueba de HTMT.**

Constructo	COMP	CP	DESP	INTAS	PBVT	PI	ST
COMP							
CP	0.244						
DESP	0.410	0.597					
INTAS	0.257	0.141	0.068				
PBVT	0.242	0.655	0.539	0.137			
PI	0.430	0.154	0.241	0.067	0.118		
ST	0.127	0.120	0.084	0.435	0.075	0.068	

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

La Tabla 85 muestra que el modelo cumple con el requisito de la prueba de HTMT. Finalmente, con los resultados comprobados tanto en la Tabla 84 como en la Tabla 85, se concluye que existe validez discriminante para el modelo de investigación.

4.2.10.3. Ajuste del modelo. Una vez confirmada la confiabilidad y la validez discriminante se procede al análisis de calidad del modelo, esto es

validar la capacidad del modelo para reproducir las covarianzas de los datos de la muestra, para medir esto se emplean los indicadores de bondad de ajuste (Carrasco Gallego et al. 2015).

Según Dash y Paul (2021) existen diversos indicadores de ajuste, pero todos se clasifican en alguno de los siguientes tres tipos de indicadores de ajuste del modelo: los de ajuste absoluto, los de ajuste incremental y los de ajuste de parsimonia, asimismo que para validar el ajuste de un modelo se deben evaluar los indicadores en conjunto y no en forma individual. Para el análisis del modelo propuesto se analizan dos indicadores de ajuste absoluto (Chi^2/df y RMSEA), tres indicadores de ajuste incremental (NFI, TLI, CFI) y un indicador de ajuste de parsimonia (PGFI). En la Tabla 86 se muestran los resultados de los seis indicadores de ajuste del modelo calculados en SMART PLS 4.0 y en AMOS 26.

La relación entre el valor de Chi^2 y los grados de libertad (df) debe arrojar un valor entre 1 a 3, para asegurar que no existe una alta discrepancia entre los datos de la muestra y las matrices de covarianza del modelo ajustado, este indicador es considerado como el más relevante para mostrar el mal ajuste de un modelo. Por el contrario, la raíz cuadrada de la media de los residuales, más conocido por sus siglas en inglés como RMSEA es considerado como el indicador de ajuste del modelo más confiable, por la información que representa en relación al número óptimo de parámetros en la matriz de covarianzas (Shi & Maydeu-Olivares, 2020 como se cita en Dash y Paul, 2021). En este caso los resultados para ambos indicadores se encuentran dentro de los parámetros esperados como se observa en la Tabla 86, por un lado, los datos no presentan discrepancia, es decir el modelo está lejos de tener un mal ajuste y por el contrario según el RMSEA tiene un buen ajuste.

Por su parte los indicadores de ajuste incremental: índice fijo normado (NFI) e índice fijo comparativo (CFI) son indicadores que comparan el modelo estimado con un modelo nulo, en donde no existen correlaciones (ello como la representación del peor escenario) (Bentler, 1990). En este

caso los resultados para ambos indicadores, también se encuentran dentro de los parámetros esperados como se observa en la Tabla 86. Como tercer tipo de indicador de ajuste, se tiene el índice de parsimonia de bondad de ajuste (PGFI), el mismo que busca medir el grado de complejidad del modelo, siendo que a mayor complejidad el indicador es más riguroso de aprobar (Mulaik et al., 1989), en este caso el resultado también se encuentra dentro de lo esperado, a pesar de la complejidad del modelo, lo anterior es una garantía de la confiabilidad del modelo de medida.

Tabla 86. **Ajuste del modelo.**

Ajuste del modelo	Chi^2/df	RMSEA	NFI	GFI	TLI	CFI	PGFI
Resultados SMART PLS 4.0	2.410	0.047	0.939	0.937	0.955	0.963	0.702
Resultados AMOS 26	2.407	0.047	0.939	0.937	0.955	0.963	0.702
Recomendado	1 - 3	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.7

Fuente. Elaboración propia (PLS SMART 4.0.).

Por lo visto en los resultados de la Tabla 86, el modelo propuesto de estudio se ajusta a la metodología de las ecuaciones estructurales basadas en covarianzas. Además, los indicadores son coincidentes en ambos programas informáticos.

4.2.10.4. Prueba de distribución normal. La Tabla 87 muestra la prueba de distribución normal de Kolmogorov Smirnov y Sahpiro Wilk. Asimismo, en la Tabla 88 también se hace el análisis de distribución normal por indicador, para ello se procede con el cálculo de la curtosis y el coeficiente de asimetría (*skewness*) de cada uno de los *ítems* y a nivel multivariante (cálculo total).

Tabla 87. **Estadística descriptiva de la normalidad.**

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CP1	.379	639	<.001	.666	639	<.001
CP2	.344	639	<.001	.702	639	<.001
CP3	.313	639	<.001	.713	639	<.001
CP4	.349	639	<.001	.656	639	<.001
ST1	.167	639	<.001	.932	639	<.001
ST2	.155	639	<.001	.910	639	<.001
ST3	.141	639	<.001	.932	639	<.001
PI1	.154	639	<.001	.932	639	<.001
PI2	.153	639	<.001	.930	639	<.001
PI3	.141	639	<.001	.919	639	<.001
PBVT1	.414	639	<.001	.591	639	<.001
PBVT2	.412	639	<.001	.584	639	<.001
PBVT3	.349	639	<.001	.674	639	<.001
PBVT4	.338	639	<.001	.698	639	<.001
INTAS1	.215	639	<.001	.844	639	<.001
INTAS2	.200	639	<.001	.858	639	<.001
INTAS3	.134	639	<.001	.906	639	<.001
COMP1	.155	639	<.001	.941	639	<.001
COMP2	.172	639	<.001	.918	639	<.001
COMP4	.151	639	<.001	.928	639	<.001
DESP2	.273	639	<.001	.789	639	<.001
DESP3	.225	639	<.001	.812	639	<.001
DESP4	.228	639	<.001	.815	639	<.001

Fuente. Elaboración propia (MINITAB y SPSS).

Tabla 88. ***Estadística descriptiva de la normalidad.***

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
DESP4	1	7	-1.231	-12.709	1.806	9.321
DESP3	1	7	-1.281	-13.224	2.137	11.024
DESP2	1	7	-1.272	-13.127	1.637	8.449
INTAS3	1	7	-0.118	-1.221	-1.189	-6.133
INTAS2	1	7	0.565	5.826	-0.988	-5.1
INTAS1	1	7	0.659	6.796	-0.857	-4.424
COMP4	1	7	-0.513	-5.294	0.083	0.43
COMP2	1	7	-0.657	-6.777	-0.043	-0.223
COMP1	1	7	-0.364	-3.756	-0.38	-1.958
PBVT4	1	7	-1.811	-18.688	3.728	19.235
PBVT3	1	7	-1.926	-19.88	3.928	20.267

PBVT2	1	7	-2.376	-24.52	6.231	32.15
PBVT1	1	7	-2.175	-22.444	4.6	23.736
ST2	1	7	0.243	2.507	-1.154	-5.954
ST1	1	7	-0.466	-4.806	-0.146	-0.754
ST3	1	7	-0.309	-3.194	-0.864	-4.46
PI3	1	7	-0.22	-2.27	-1.13	-5.828
PI2	1	7	-0.449	-4.634	-0.5	-2.581
PI1	1	7	-0.378	-3.9	-0.701	-3.615
CP4	1	7	-2.16	-22.29	5.568	28.728
CP3	1	7	-1.854	-19.138	4.336	22.376
CP2	1	7	-1.693	-17.469	2.998	15.47
CP1	1	7	-1.767	-18.232	3.026	15.614
Multivariate					217.301	80.991

Nota. Extraído de AMOS 26.

La prueba de distribución normal para cada indicador muestra que los datos no tienen un comportamiento con distribución normal. La gran mayoría de los valores del coeficiente de asimetría difieren significativamente de cero, así como también los valores de la curtosis. Por otro lado, los valores de las razones críticas (RC) mayoritariamente presentan valores mayores al valor absoluto de 2 (Carrasco Gallego et al. 2015). Asimismo, las pruebas de Kolmogorov Smirnov y de Shapiro Wilk por indicador arrojaron que no hay comportamiento con distribución normal al tener una significancia menor a 0.05. Este hallazgo es relevante para sustentar la aplicación del análisis de *Bootstraping* en las pruebas de hipótesis, ya que esta prueba busca minimizar la falta de normalidad de los datos, corrigiendo el sesgo que esta condición ocasiona y así garantizar la confiabilidad estadística de los resultados (Solakis et al., 2021).

4.2.11. Prueba del modelo relacional de ecuaciones estructurales – *Path Analysis*

Solo después de haber confirmado la validez del modelo de medida del estudio, se procede a la segunda etapa de prueba del modelo de

estructura y determinación de las relaciones entre las variables, esta etapa culmina en esencia con las pruebas de hipótesis (*path analysis*). En la Figura 40 y la Figura 41 se muestra el diseño del modelo sometido al análisis tanto en SMART PLS 4.0 como en AMOS 26, el modelo muestra las relaciones entre las variables. Estas relaciones se sustentan en las teorías revisadas en la literatura, como mostrado en el capítulo del marco teórico.

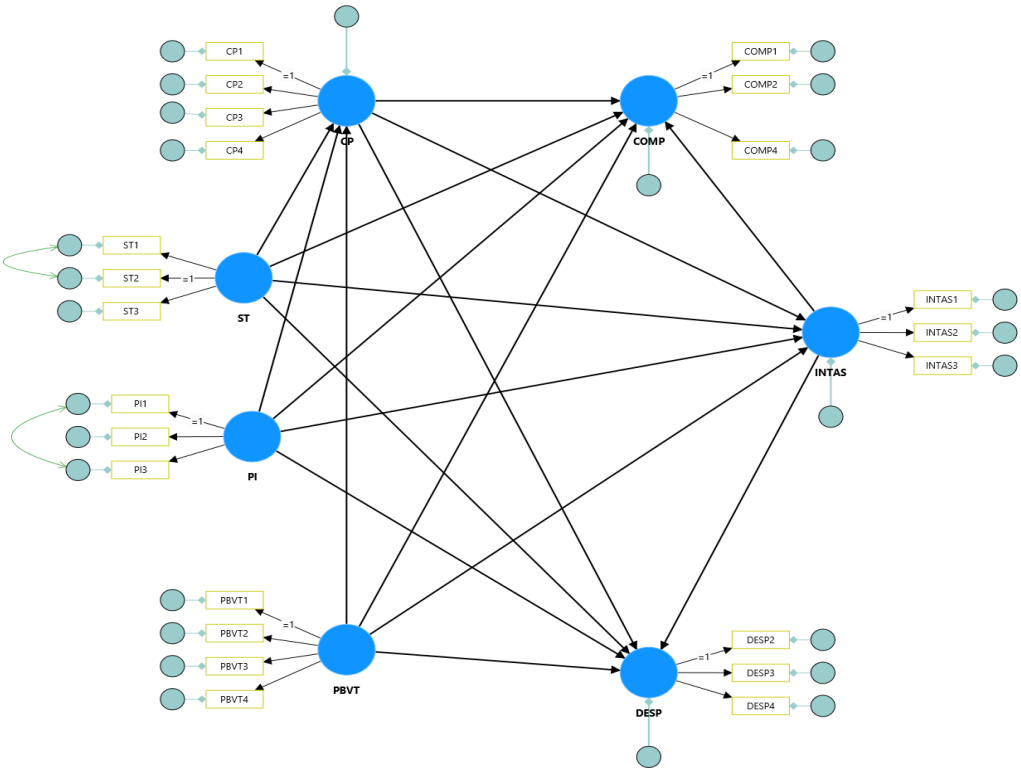

Figura 40. **Modelo relacional de estudio de ecuación estructural**. Fuente y elaboración propia (SMART PLS 4.0).

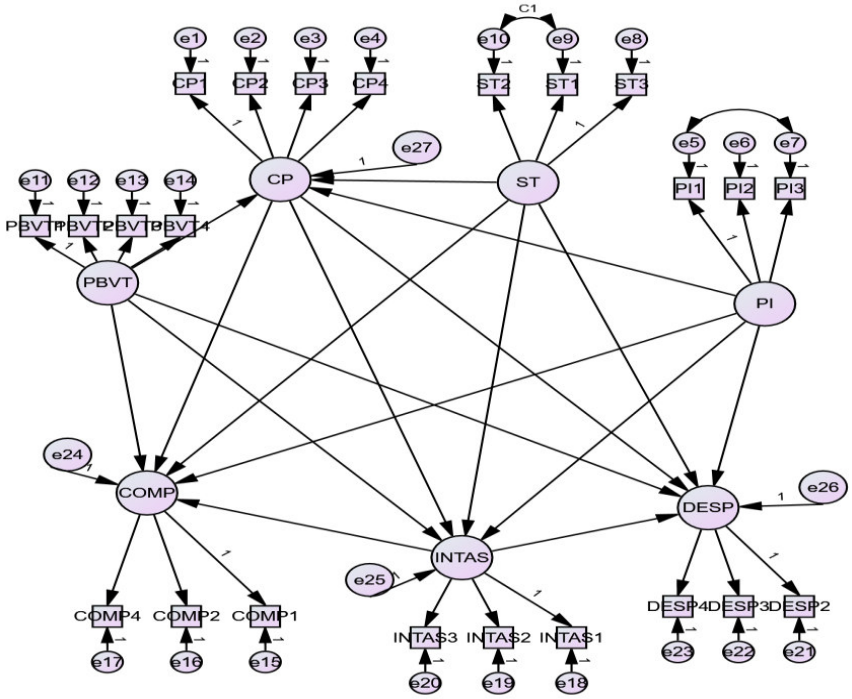

Figura 41. **Modelo relacional de estudio de ecuación estructural**. Fuente y elaboración propia (AMOS 26).

El modelo relacional así diseñado en la Figura 40 y 41, es nuevamente sometido a pruebas de validación y de ajuste, con el objetivo de asegurar la confiabilidad de la segunda etapa de las pruebas de hipótesis, es decir, la determinación de las relaciones entre las variables. Por ello en este apartado se aplican al modelo relacional, los análisis de a) validez convergente y consistencia interna, b) validez discriminante por HTMT y c) ajuste del modelo.

4.2.11.1. Validez convergente y consistencia interna. Como señalado anteriormente, el modelo relacional o de estructura debe ser sometido a las pruebas de validez para soportar el siguiente paso que consiste en el análisis de las relaciones entre las variables, por ello en la Tabla 89 se muestran los resultados de la validez convergente y la consistencia interna, por su parte en la Tabla 90 se muestran las cargas factoriales por indicador.

Tabla 89. **Validez convergente y consistencia interna.**

Constructo	Alfa Cronbach	AVE	CR	Constructo
Compromiso	0.781	0.549	0.785	COMP
Capital psicológico	0.891	0.667	0.889	CP
Desempeño laboral	0.873	0.694	0.870	DESP
Intención de afiliación sindical	0.859	0.697	0.865	INTAS
Balance trabajo-vida	0.888	0.666	0.882	PBVT
Premios e incentivos	0.833	0.669	0.882	PI
Estrés laboral	0.736	0.529	0.808	ST

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

Para el análisis de validez convergente se emplean los indicadores del AVE y la CR, cuyos valores mínimos permitidos son de 0.5 y 0.7 respectivamente (Fornell & Larcker, 1981; Dash & Paul, 2021). Para la consistencia interna se emplea el indicador de alfa de Cronbach (Bhattacherjee, 2012) cuyo valor mínimo recomendado es de 0.7. En la Tabla 89 se aprecia que los constructos cumplen satisfactoriamente con la validez convergente y la consistencia interna.

La Tabla 90 muestra los valores de las cargas factoriales de cada indicador, en donde los valores deben ser mayores a 0.6 para obtener una buena validez convergente (Shi & Maydeu-Olivares, 2020 como se cita en Dash y Paul, 2021).

Tabla 90. **Cargas estandarizadas por indicador por constructo**.

Indicador	Carga estandarizada
COMP1 <- COMP	0.714

COMP2 <- COMP	0.806
COMP4 <- COMP	0.698
CP1 <- CP	0.782
CP2 <- CP	0.813
CP3 <- CP	0.837
CP4 <- CP	0.834
DESP2 <- DESP	0.780
DESP3 <- DESP	0.871
DESP4 <- DESP	0.846
INTAS1 <- INTAS	0.954
INTAS2 <- INTAS	0.899
INTAS3 <- INTAS	0.611
PBVT1 <- PBVT	0.856
PBVT2 <- PBVT	0.891
PBVT3 <- PBVT	0.713
PBVT4 <- PBVT	0.793
PI1 <- PI	0.874
PI2 <- PI	0.839
PI3 <- PI	0.734
ST1 <- ST	0.659
ST2 <- ST	0.870
ST3 <- ST	0.630

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

La Tabla 90 muestra que todos los valores de las cargas individuales por indicador se encuentran por encima del valor de 0.600 recomendado (Shi & Maydeu-Olivares, 2020 como se cita en Dash y Paul, 2021). En consecuencia, a partir de los resultados obtenidos, se concluye que el modelo relacional cumple satisfactoriamente con la validez convergente y la consistencia interna. A continuación, se procede al análisis de la validez discriminante.

4.2.11.2. Validez discriminante. En la Tabla 91, se muestran los resultados del análisis de la validez discriminante, a través de la prueba de hetero rasgos y homo rasgos (conocido por sus siglas en inglés HTMT – heterotraint homotraint). Según Kline (2010) los valores del ratio de hetero

rasgos y homo rasgos deben estar por debajo de 0.85 para considerar al modelo como válido (como se cita en Sinniah et al., 2019).

Tabla 91. **Validez discriminante del modelo relacional, prueba de HTMT.**

Constructo	COMP	CP	DESP	INTAS	PBVT	PI	ST
COMP							
CP	0.244						
DESP	0.410	0.597					
INTAS	0.257	0.141	0.068				
PBVT	0.242	0.655	0.539	0.137			
PI	0.430	0.154	0.241	0.067	0.118		
ST	0.127	0.120	0.084	0.435	0.075	0.068	

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

La Tabla 91 muestra que el modelo cumple con el requisito de la prueba de HTMT. Finalmente, se concluye que existe validez discriminante para el modelo relacional.

4.2.11.3. Ajuste del modelo. Una vez confirmada la validez convergente, la consistencia interna y la validez discriminante, se procede a realizar el análisis del ajuste del modelo, en este caso para el modelo relacional o de estructura, se empelan los mismos indicadores de ajuste (absolutos, incrementales y de parsimonia) que los empleados en la etapa del análisis del modelo de medida. Como se puede apreciar en la Tabla 92.

Tabla 92. **Ajuste del modelo de estructura.**

Ajuste del modelo	Chi^2/df	RMSEA	NFI	GFI	TLI	CFI	PGFI

Resultados SMART PLS 4.0	2.545	0.049	0.934	0.932	0.950	0.959	0.713
Resultados AMOS 26	2.541	0.049	0.934	0.932	0.950	0.959	0.713
Recomendado	1 - 3	<0.08	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.7

Fuente. Elaboración propia a partir de SMART PLS 4.0 y AMOS 26.

Se puede deducir de la Tabla 92 que los resultados siguen siendo adecuados para el modelo, y por lo tanto que el modelo relacional se ajusta. Asimismo, en comparación con los resultados de la Tabla 86, es decir, del análisis factorial confirmatorio (CFA) del modelo de medida, las diferencias entre los valores de una y otra tabla no son significativos. Además, que los resultados tanto en SMART PLS 4.0 como en AMOS 26 son extremadamente coincidentes.

4.2.12. Prueba de invarianza factorial

Una vez que el modelo ha sido probado en su ajuste, se aplica la prueba de la invarianza factorial, a fin de confirmar la invariabilidad de la percepción del instrumento por parte de los sujetos de estudios y antes de aplicar los análisis multigrupos. Para el caso de este estudio, según lo revisado en estudios empíricos previos, los grupos relevantes están determinados por el género, en este caso el grupo del género masculino y el grupo del género femenino. Según Henseler et al. (2016) las investigaciones pueden implicar la comparación de los resultados de diferentes grupos de una misma muestra. Así, cuando esto ocurre durante el modelado de las ecuaciones estructurales, la comparación entre grupos puede ser engañosa, a menos que se calcule la invarianza de las métricas del instrumento.

Para la realización de la prueba de la invarianza se emplea la prueba de medición de la invarianza de los modelos compuestos (MICOM - Measurement Invariance of Composite Models) del *software* SMART PLS

4.0. Lla Tabla 93 muestra la prueba de invarianza obtenida de SMART PLS 4.0. específicamente el paso 2 de la prueba MICOM, que consiste en la invarianza composicional.

Tabla 93. **Análisis de Invarianza Composicional (paso 2 de análisis MICOM).**

	Original correlation	Correlation permutation mean	5.0%	Permutation p value
COMP	0.999	0.999	0.995	0.531
CP	1.000	1.000	0.999	0.899
DESP	1.000	1.000	0.999	0.575
INTAS	0.997	0.999	0.995	0.116
PBVT	1.000	0.999	0.998	0.742
PI	0.995	0.998	0.994	0.094
ST	0.998	0.995	0.984	0.734

Nota. Elaboración propia extraído de SMART PLS 4.0. Resultados de la prueba MICOM de análisis de invarianza métrica (paso 2).

De acuerdo con los resultados de la Tabla 93, existe invarianza composicional. Sin embargo, las pruebas de invarianza por media y por varianza resultaron negativas, estas pruebas constituyen el paso 3 del proceso MICOM. Por los resultados obtenidos se considera que se tiene una invarianza parcial, según Henseler et al. (2016) en este caso se pueden comparar los coeficientes estandarizados de los grupos a través del análisis multigrupo, sin embargo, no tiene sentido emplear todos los datos como sí estos fueran de un solo grupo, como se explica en la Figura 42.

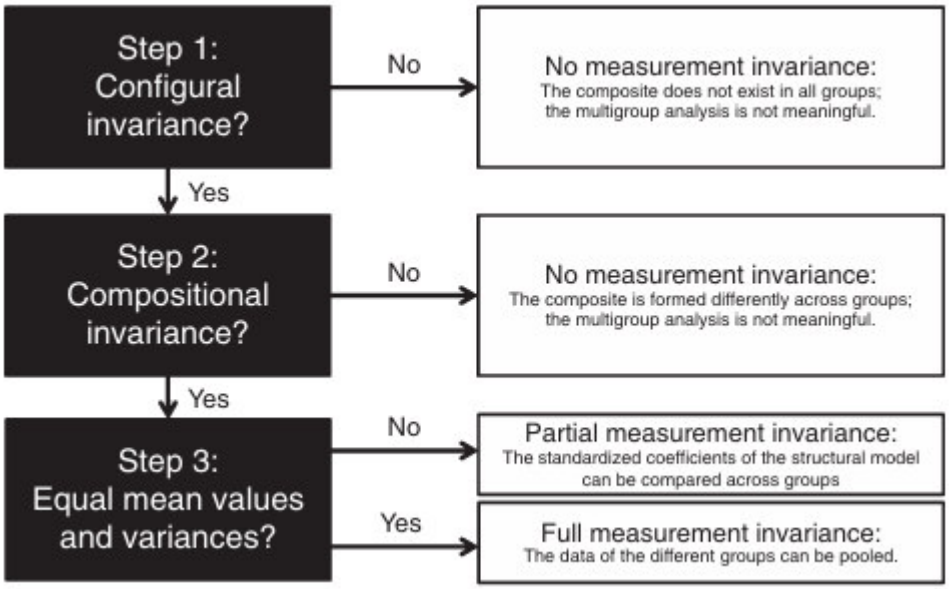

Figura 42. **Proceso jerárquico de análisis de la invarianza por el método MICOM**. Fuente. Henseler et al. (2016).

4.3. Pruebas de Hipótesis

Con los resultados de la invarianza, las hipótesis pueden interpretarse por grupo separado (grupo de hombres y grupo de mujeres) e identificar en que relaciones existe invarianza y en qué relaciones no existe. Según Henseler et al. (2016) solo cuando la gran mayoría de las relaciones entre las variables muestran tener invarianza, se podría considerar volver a combinar los datos, siempre y cuando se establezca el efecto moderador de los grupos.

Además, debido a que el análisis de la distribución de los datos muestra que los mismos no presentan comportamiento de distribución normal se procede a aplicar la prueba de *bootstraping*. Esta prueba permite reducir el efecto de la carencia de distribución normal que presentan los

datos y así lograr la significancia estadística de los resultados. Según Solakis et al. (2021) la utilización de la prueba de *bootstraping* es un procedimiento de gran aceptación tanto en el campo de la psicología como en el de los negocios.

Así, luego de aplicar una prueba de *bootstraping* de 5000 submuestras se tiene en la Tabla 94 los resultados de las relaciones totales entre los constructos por grupo de mujeres y grupo de hombres, a través de los coeficientes de ruta, su error estándar, la significancia de cada relación (*p value*) y los valores del coeficiente de determinación R^2 para cada una de las variables dependientes.

Tabla 94. **Resultados de las pruebas de hipótesis mujeres y hombres en SMART PLS 4.0. Bootstraping 5000.**

	Original sample mujeres (O)	P values muje-res	Original sample hombres (O)	P values hom-bres	Invarianza
CP -> COMP	0.145	0.087	0.149	0.272	SI
CP -> DESP	0.320	0.001	0.562	0.000	SI
CP -> INTAS	-0.114	0.120	0.129	0.291	SI
INTAS -> COMP	0.293	0.000	0.329	0.000	SI
INTAS -> DESP	0.113	0.066	0.023	0.738	SI
PBVT -> COMP	0.256	0.000	0.148	0.033	SI
PBVT -> CP	0.510	0.000	0.773	0.000	SI
PBVT -> DESP	0.470	0.000	0.591	0.000	SI
PBVT -> INTAS	-0.073	0.228	-0.216	0.000	NO
PI -> COMP	0.337	0.000	0.468	0.000	SI
PI -> CP	0.135	0.013	0.055	0.289	NO
PI -> DESP	0.233	0.000	0.124	0.047	SI
PI -> INTAS	0.017	0.795	0.003	0.962	SI
ST -> COMP	0.089	0.301	0.163	0.054	SI
ST -> CP	-0.133	0.014	-0.073	0.130	NO
ST -> DESP	-0.061	0.371	-0.068	0.281	SI
ST -> INTAS	0.340	0.000	0.507	0.000	SI

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

A continuación, para una comprensión más aguda del efecto moderador del género, se muestran en la Tabla 95 los valores de las cargas factoriales por indicador y por género.

Tabla 95. **Cargas factoriales de los indicadores por género.**

Indicador	Descripción	Mujeres	Hombres
COMP1 <- COMP	Problemas como propios	0.754	0.661
COMP2 <- COMP	Preocupados por el destino	0.818	0.784
COMP4 <- COMP	Lealtad a la empresa	0.682	0.735
CP1 <- CP	Autoconfianza	0.814	0.764
CP2 <- CP	Capacidad de adaptación	0.813	0.809
CP3 <- CP	Sentido de optimismo	0.833	0.830
CP4 <- CP	Confianza en el entorno	0.826	0.837
DESP2 <- DESP	Mantener al día sus conocimientos	0.733	0.831
DESP3 <- DESP	Aportar soluciones	0.849	0.897
DESP4 <- DESP	Participar activamente	0.860	0.839
INTAS1 <- INTAS	Intención de unirse	0.985	0.990
INTAS2 <- INTAS	Oportunidad de unirse	0.879	0.856
INTAS3 <- INTAS	Necesidad de protección	0.679	0.610
PBVT1 <- PBVT	Logro del balance trabajo-vida	0.859	0.852
PBVT2 <- PBVT	Mejora el desempeño	0.885	0.895
PBVT3 <- PBVT	Políticas de apoyo	0.740	0.680
PBVT4 <- PBVT	Flexibilidad	0.764	0.831
PI1 <- PI	Satisfacción con la compensación	0.800	0.827
PI2 <- PI	Salarios competitivos	0.930	0.868
PI3 <- PI	Incentivos económicos	0.656	0.698
ST1 <- ST	Demasiado trabajo	0.694	0.623
ST2 <- ST	Sensación de opresión	0.932	0.853
ST3 <- ST	Falta de tiempo	0.572	0.670

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

Debido a que la gran mayoría de las relaciones muestran la existencia de invarianza entre los grupos, se procede a hacer nuevamente la prueba de

bootstraping, pero esta vez combinado los datos de los grupos, para formar un grupo único, sin embargo, para el análisis de los resultados debe tomarse en cuenta el efecto moderador de la naturaleza del grupo (Henseler et al., 2016), que en este caso es el género. Los resultados del efecto total de la prueba de *bootstraping* se muestran en la Tabla 96. La Tabla 97 muestra los efectos indirectos detectados como significativos.

Tabla 96. **Análisis relacional de los constructos con bootstraping de 5000 submuestras (efecto total).**

Hipótesis	R^2	Coeficiente de ruta total estandarizado	Error estándar	P *values*	Validación de la hipótesis
INTAS -> COMP	0.303	0.323	0.048	0.000	SOPORTADO
PBVT -> COMP		0.216	0.051	0.000	SOPORTADO
PI -> COMP		0.385	0.055	0.000	SOPORTADO
CP -> COMP		0.130	0.077	0.094	NO SOPORTADO
ST -> COMP		0.124	0.058	0.031	SOPORTADO
PBVT -> CP	0.436	0.647	0.053	0.000	SOPORTADO
PI -> CP		0.099	0.034	0.003	SOPORTADO
ST -> CP		-0.087	0.039	0.026	SOPORTADO
INTAS -> DESP	0.412	0.087	0.043	0.047	SOPORTADO
PBVT -> DESP		0.523	0.054	0.000	SOPORTADO
CP -> DESP		0.410	0.088	0.000	SOPORTADO
PI -> DESP		0.186	0.042	0.000	SOPORTADO
ST -> DESP		-0.054	0.041	0.189	NO SOPORTADO
CP -> INTAS	0.200	-0.047	0.072	0.512	NO SOPORTADO
PBVT -> INTAS		-0.148	0.044	0.001	SOPORTADO
PI -> INTAS		0.012	0.046	0.788	NO SOPORTADO
ST -> INTAS		0.421	0.050	0.000	SOPORTADO

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

Tabla 97. **Análisis relacional de los constructos con *bootstraping* de 5000 submuestras (efectos indirectos).**

Efecto Indirecto	Coeficiente de ruta total estandarizado	Desviación estándar	P *values*	Validación de la hipótesis
ST -> INTAS -> COMP	0.120	0.028	0.000	SOPORTADO
PBVT -> CP -> DESP	0.270	0.068	0.000	SOPORTADO
PI -> CP -> DESP	0.045	0.018	0.010	SOPORTADO

Fuente. Elaboración propia (SMART PLS 4.0.).

A partir de los datos de las Tabla 96 y 97 se hace el análisis interpretativo y discusión de la determinación de las hipótesis de la investigación, teniendo en consideración que el propósito del presente estudio radica en la comprobación de las mismas. Así el análisis de la hipótesis general “Los factores de intención de afiliación sindical tienen una relación significativa con el desempeño individual de los trabajadores y con su compromiso laboral”, se realiza a través del estudio de las hipótesis específicas, las mismas que se desarrollan a continuación, junto con los resultados del coeficiente de determinación. En el análisis se toma en cuenta el efecto moderador que tiene el género, como explicado en el análisis de la invarianza composicional.

La variable latente de intención de afiliación sindical es explicada en 20.0 % por el estrés ocupacional y el balance trabajo-vida, en este caso el valor del R^2 se considera como de un efecto ligeramente por encima de débil. Por su parte, la variable latente compromiso laboral individual es explicada en un 30.3% por los factores de intención de afiliación sindical (balance trabajo-vida, estrés y premios e incentivos) y la intención de afiliación sindical misma. El desempeño laboral individual es explicado en un 41.2% por las variables estudiadas con excepción del estrés ocupacional. Finalmente, el capital psicológico de los trabajadores es explicada en un 43.6% especialmente por el balance trabajo-vida. En los últimos tres casos, el valor del R^2 se considera dentro del rango de efecto moderado. Para comprender el detalle de estos resultados se explican a continuación los resultados de las hipótesis específicas.

4.4. Presentación y discusión de los resultados

En este subcapítulo se muestra la discusión de los resultados obtenidos en función a cada una de las hipótesis específicas planteadas. Para ello se toman en consideración los resultados estadísticos descriptivos, así como los resultados de las pruebas inferenciales, en este caso a través del modelado de las ecuaciones estructurales por covarianzas.

4.4.1. H.E.1: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el compromiso laboral

En relación a los estadísticos descriptivos del constructo intención de afiliación sindical, se tiene una mediana de entre 2 y 4 para los ítems y una asimetría menor al valor absoluto de 1, de lo anterior se deduce que, la muestra estudiada tiene una relativa baja intención de afiliación sindical.

Por su parte, el constructo compromiso laboral, tiene una mediana sostenida de 5 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra compromiso laboral.

Para esta primera hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.323 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que la intención de afiliación sindical tiene un efecto positivo y significativo sobre el compromiso laboral individual. Es decir que, a mayor intención de afiliación sindical, mayor será el compromiso laboral

individual. Este efecto se presenta tanto en hombres como en mujeres, siendo que en hombres el efecto es ligeramente mayor, debido principalmente a que el grupo de los hombres otorga, en relación al grupo de las mujeres, una mayor ponderación al indicador de lealtad.

El principal fundamento teórico de la comprobación de esta hipótesis, radica en el compromiso por continuidad. En su investigación Kuhal et al. (2020) y Khan et al. (2021) definen al compromiso por continuidad como la necesidad de permanecer en la organización, púes de no ser así los perjuicios que sufriría el trabajador serían mayores a los beneficios que obtiene actualmente. Esta definición fue originalmente planteada por Meyer y Allen (1991), quienes además señalan que el compromiso por continuidad involucra inversiones hechas por parte del trabajador a lo largo del tiempo, como el logro de un estatus social o la adquisición de un nivel laboral, los mismos que podría perder al separarse de la empresa (Meyer et al., 1993). El compromiso por continuidad también es denominado como compromiso instrumental o calculado por algunos autores (Triguero-Sánchez et al., 2022).

4.4.2. H.E.2: La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el desempeño laboral

En relación a los estadísticos descriptivos del constructo intención de afiliación sindical, se tiene una mediana de entre 2 y 4 para los ítems y una asimetría menor al valor absoluto de 1, de lo anterior se deduce que, la muestra estudiada tiene una relativa baja intención de afiliación sindical.

Por su parte, el constructo desempeño laboral, tiene una mediana sostenida de 6 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1.3. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra una alta percepción de su desempeño laboral.

Para esta segunda hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.087 y una significancia de 0.047 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que la intención de afiliación sindical tiene un efecto positivo y significativo sobre el desempeño laboral individual. Es decir que, a mayor intención de afiliación sindical, mayor será el desempeño laboral individual. Sin embargo, se debe señalar que el impacto es demasiado débil para ser considerado como relevante. Asimismo, a nivel de grupos tanto en hombres como en mujeres, el efecto no alcanza a ser significativo, como se puede observar en la Tabla 94, sin embargo, es relevante destacar la diferencia del impacto entre el grupo de hombres y de mujeres, siendo que en este último grupo, el impacto es mucho mayor (ver Tabla 95), es decir, que la intención de afiliación sindical tiene mayor impacto en el desempeño laboral, en el grupo de mujeres, ello se debería a la mayor ponderación que este grupo asigna al indicador “necesidad de protección” de la variable intención de afiliación sindical y del indicador “participar activamente” de la variable desempeño laboral.

A este respecto, Rios-Ávila (2017) explica en relación al impacto de la sindicalización en la productividad de los trabajadores, que este es positivo en términos generales, sin embargo, cuantitativamente muy pequeño, además que los resultados son muy variables tanto entre los países como dentro de los países. El autor señala que este impacto en algunos casos es nulo e incluso negativo, esto último debido a condiciones de permanente conflicto entre sindicado y empresa. Una posición similar es la de Doucouliagos y Laroche (2003) quienes encuentran en su estudio meta analítico que la influencia de los sindicatos en la productividad de la empresa, es prácticamente nula, sin embargo, que esto puede variar de país en país y de sector en sector. Finalmente, Fairris (2007) señala que los sindicatos en general impactan positivamente en la productividad de las empresas, y ello lo lograran mejorando la capacitación de sus afiliados y disminuyen la rotación de los mismos.

4.4.3. H.E.3: El estrés laboral en la empresa motiva la intención de afiliación sindical de los trabajadores

Los estadísticos descriptivos de la variable estrés ocupacional muestran una mediana de 5 para dos de los tres *ítems* (el tercer *item* tiene una mediana de 3) estudiados y una asimetría menor al valor absoluto de 0.5. De lo anterior se puede deducir que los sujetos de la muestra, tienen una percepción mayoritariamente alta de su estrés ocupacional.

En relación a los estadísticos descriptivos del constructo intención de afiliación sindical, se tiene una mediana de entre 2 y 4 para los ítems y una asimetría menor al valor absoluto de 1, de lo anterior se deduce que, la muestra estudiada tiene una relativa baja intención de afiliación sindical.

En este caso se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.421 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que el estrés tiene un efecto significativo y positivo sobre la intención de afiliación sindical, es decir, que a mayor estrés los trabajadores tienden a la afiliación sindical. En este caso el efecto moderador del género muestra que esta hipótesis se cumple con mayor intensidad en los hombres que en las mujeres, siendo el coeficiente de ruta para los primeros de 0.507 y 0.340 para las mujeres, a un mismo nivel de significancia de 0.000, donde la principal diferencia es que en relación al factor estrés ocupacional el grupo de los hombres asigna una mayor carga factorial al indicador de falta de tiempo en comparación al grupo de mujeres (ver Tabla 95).

En este sentido se aplica la teoría cognitiva, motivacional, relacional también conocida como la teoría transaccional del estrés y procesos cognitivos propuesta por Lazarus y Folkman (1984), a través de la cual se acepta la presencia de elementos estresores sobre los trabajadores a partir de un ambiente particular. Asimismo, la teoría de los autores señala la alternativa que tienen las personas de influenciar sobre los elementos

estresores con el objetivo de eliminarlos o minimizarlos. En este punto la teoría de la utilidad esperada de Daniel Bernoulli, se aplica al momento de considerar a los sindicatos como un instrumento para afrontar los elementos estresores provenientes de la empresa.

Asimismo, en su investigación Zientara et al. (2023) consideran que la teoría cognitivo, motivacional relacional de Lazarus y Folkman (1984) justifica el deseo de intención de afiliación sindical de los trabajadores. Los autores en su estudio señalan que ante situaciones percibidas de irrespeto o de injusticia, los trabajadores sufren de estrés, siendo su reacción natural buscar la manera de eliminar los elementos estresores, los mismos que pueden ser: la actitud represiva de algunos supervisores o alguna política laboral considerada dañina, ante este contexto encuentran en los sindicatos el mecanismo de afrontar estos elementos estresores para lograr eliminarlos. Finalmente, el efecto diferenciador entre hombres y mujeres, debería ser motivo de investigaciones adicionales.

4.4.4. H.E.4: Los premios e incentivos proporcionados libremente por la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

Para el constructo premios e incentivos, se tiene que la mediana de dos de los tres *ítems* medidos, se encuentran en 5 y un solo *ítem* en 4. Además, la asimetría es negativa, pero con un valor absoluto menor a 0.5, de lo anterior se deduce que los sujetos de la muestra estudiada tienen una alta valoración de la importancia de los premios e incentivos.

En relación a los estadísticos descriptivos del constructo intención de afiliación sindical, se tiene una mediana de entre 2 y 4 para los ítems y una asimetría menor al valor absoluto de 1, de lo anterior se deduce que, la muestra estudiada tiene una relativa baja intención de afiliación sindical.

Para esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.012 y una significancia de 0.788 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que los premios e incentivos no tiene una relación significativa con la intención de afiliación sindical. A nivel de grupos separados por género, el efecto tampoco se logra demostrar para ninguno de los sexos.

La no comprobación de esta hipótesis, a pesar de lo encontrado en la literatura (Colquitt & Rodell, 2015; Sinniah et al., 2019), se debería a características propias de la población objeto de estudio, en donde la ausencia o baja percepción de los incentivos económicos no son suficientes para provocar una afiliación sindical, sino que además se necesitaría de parte de la empresa, muestras de una injusta distribución del poder o de los beneficios. En su artículo, Zientara et al. (2023) explican que la percepción de tener bajas remuneraciones es relativo y que esta no es la causa principal de la intención de afiliación sindical, es decir, un trabajador con baja productividad debería entender que su salario también debería ser bajo y por lo tanto no sentirse insatisfecho, sin embargo, la evidencia señala que la insatisfacción no se da por el bajo salario en sí mismo, sino por la percepción de un trato injusto e irrespetuoso, al no existir una justa distribución.

4.4.5. H.E.5: El balance trabajo-vida en la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores

En relación a los estadísticos descriptivos de los *ítems* del balance trabajo-vida, se tiene una mediana sostenida de 7 y una asimetría extremadamente negativa (de hasta -2.382 y de un mínimo de -1.815), por lo anterior, se deduce que para la muestra estudiadas el balance trabajo-vida tiene una importancia total.

En relación a los estadísticos descriptivos del constructo intención de afiliación sindical, se tiene una mediana de entre 2 y 4 para los ítems y una asimetría menor al valor absoluto de 1, de lo anterior se deduce que, la muestra estudiada tiene una relativa baja intención de afiliación sindical.

Para esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta negativo estandarizado de -0.148 y una significancia de 0.001 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que el balance trabajo-vida tiene un efecto significativo y negativo en la intención de afiliación sindical, es decir, que la promoción de condiciones laborales que favorezcan el balance trabajo – vida en la empresa, minimizan las intenciones de la afiliación a un sindicato. En este caso el efecto moderador del género es determinante, así se tiene que si bien es cierto tanto para hombres como para mujeres el valor del coeficiente de ruta es negativo (es decir, se tiene un efecto inverso), solo llega a ser significativo en el grupo de los hombres y no en las mujeres (ver Tabla 94), en donde, el indicador determinante de la diferencia a nivel de este factor (balance trabajo-vida) es que el grupo de hombres asigna una mayor ponderación al indicador flexibilidad.

Según Sinniah et al. (2019) las políticas de promoción de balance trabajo-vida son determinantes en la intención de afiliación sindical, es decir, la existencia de estas políticas tienen un efecto disuasivo de intención de afiliación sindical. Por su parte Friedman et al. (2006) comprobaron en su investigación que la satisfacción laboral con la compañía, las perspectivas de carrera y un grato ambiente laboral tienen un impacto negativo en la intención de afiliación sindical. Finalmente, el efecto diferenciador entre hombres y mujeres, debería ser motivo de investigaciones adicionales.

4.4.6. H.E.6: El capital psicológico de los trabajadores afecta negativamente la intención de afiliación sindical

Los estadísticos descriptivos de la variable capital psicológico muestran una mediana sostenida para todos los *ítems* de 7, además una asimetría extremadamente negativa de hasta -2.165 (siendo el valor más alto de -1.697), de lo anterior se deduce con claridad que, para los sujetos de la muestra, el capital psicológico tiene una total importancia.

En relación a los estadísticos descriptivos del constructo intención de afiliación sindical, se tiene una mediana de entre 2 y 4 para los ítems y una asimetría menor al valor absoluto de 1, de lo anterior se deduce que, la muestra estudiada tiene una relativa baja intención de afiliación sindical.

Para la variable capital psicológico, los estadísticos descriptivos como la mediana a un nivel sostenido de 7 para todos los *items* y una asimetría negativa menor a -1.697 muestran el alto nivel de percepción de capital psicológico en esta muestra objeto de estudio. Así para esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta negativo estandarizado de -0.047 y una significancia de 0.512 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que no se logró demostrar la relación negativa entre el capital psicológico y la intención de afiliación sindical por parte de los trabajadores profesionales peruanos en Lima Metropolitana. Ello a pesar de la evidencia empírica mostrada en el marco teórico (Zientara et al., 2023). Desde el punto de vista del género, en ambos sexos por separado el efecto tampoco se logra comprobar, demostrando la invarianza de los grupos en relación a este efecto. En su investigación Moccia (2016) encuentra que promover la autonomía tiene un impacto positivo en el capital psicológico de los trabajadores, asimismo que este último impacta favorablemente en su bienestar y en la identificación con la empresa. De lo anterior, se puede deducir que la mejora del capital psicológico en el trabajo contribuye a la autoconfianza y a la identificación con la empresa y genera un sentimiento de indiferencia con respecto a los sindicatos.

4.4.7. H.E.7: El estrés laboral influye negativamente en el capital psicológico de los trabajadores

Los estadísticos descriptivos de la variable estrés ocupacional muestran una mediana de 5 para dos de los tres *ítems* (el tercer *item* tiene una mediana de 3) estudiados y una asimetría menor al valor absoluto de 0.5. De lo anterior se puede deducir que los sujetos de la muestra, tienen una percepción mayoritariamente alta de su estrés ocupacional.

Los estadísticos descriptivos de la variable capital psicológico muestran una mediana sostenida para todos los *ítems* de 7, además una asimetría extremadamente negativa de hasta -2.165 (siendo el valor más alto de -1.697), de lo anterior se deduce con claridad que, para los sujetos de la muestra, el capital psicológico tiene una total importancia.

En este caso se tiene un coeficiente de ruta negativo estandarizado de -0.087 y una significancia de 0.026 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que el estrés laboral tiene un efecto negativo y significativo sobre el capital psicológico de los trabajadores profesionales de Lima Metropolitana, es decir, que las condiciones estresantes en el entorno laboral merman el capital psicológico de los trabajadores. Para esta relación el efecto moderador del género es evidente, así mientras que en las mujeres se logra comprobar que el efecto es significativo con un coeficiente de ruta de -0.133, para los hombres no se logra comprobar, esta diferencia estaría explicada por la mayor ponderación que el grupo de mujeres asigna a los indicadores de “demasiado trabajo” y “sensación de opresión” del factor estrés ocupacional, asimismo, el grupo de mujeres tiene una mayor valoración del indicador de “autoconfianza” del capital psicológico en relación al grupo de hombres.

Este resultado es respaldado por las investigaciones de Zhang et al. (2024) quienes demostraron en su estudio en enfermeras en China, que el

estrés ocupacional tiene un efecto negativo sobre el capital psicológico de las mismas. Otro estudio similar es el de los autores Yang et al. (2024), quienes encuentran que el estrés ocupacional influye negativamente en el capital psicológico. Asimismo, según los autores Maqsoom et al. (2023), Patnaik et al. (2022) y Peng y Potipiroon (2022) el estrés ocupacional y el capital psicológico tendrían una relación de tipo correlacional inversa, pues en sus investigaciones comprobaron el efecto mitigante que tiene el capital psicológico sobre el estrés ocupacional. Finalmente, el efecto diferenciador entre hombres y mujeres, debería ser motivo de investigaciones adicionales.

4.4.8. H.E.8: Los premios e incentivos influyen positivamente en el capital psicológico

Para el constructo premios e incentivos, se tiene que la mediana de dos de los tres *ítems* medidos, se encuentran en 5 y un solo *ítem* en 4. Además, la asimetría es negativa, pero con un valor absoluto menor a 0.5, de lo anterior se deduce que los sujetos de la muestra estudiada tienen una alta valoración de la importancia de los premios e incentivos.

Los estadísticos descriptivos de la variable capital psicológico muestran una mediana sostenida para todos los *ítems* de 7, además una asimetría extremadamente negativa de hasta -2.165 (siendo el valor más alto de -1.697), de lo anterior se deduce con claridad que, para los sujetos de la muestra, el capital psicológico tiene una total importancia.

En este caso se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.099 y una significancia de 0.003 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que los premios e incentivos tienen un impacto positivo y significativo en el capital psicológico de los trabajadores profesionales de Lima Metropolitana, es decir, que los premios e incentivos, otorgados libremente por la empresa para reconocer a sus trabajadores, fortalecen el capital psicológico de los mismos. Para esta relación el efecto moderador

del género también es evidente, así mientras que en las mujeres se logra comprobar que el efecto es significativo con un coeficiente de ruta de 0.135, para los hombres no se logra comprobar, esta diferencia estaría sustentada por la mayor ponderación que el grupo de mujeres asigna al indicador “salarios competitivos” en comparación al asignado por el grupo de hombre.

Estos resultados están respaldados por la investigación de Shelton y Renard (2015) sobre trabajadores mujeres enfermeras, en quienes pudieron comprobar el efecto positivo que las recompensas personalizadas tienen en su capital psicológico. Asimismo, se tiene que los premios e incentivos están intensamente relacionados a la satisfacción laboral pues los reconocimientos promueven la autoconfianza la misma que es la base del capital psicológico, sin embargo, cabe señalar que los premios e incentivos no son el único elemento causal de la satisfacción laboral, pero sí uno de los más importantes, como se señala en la teoría de los dos factores de Herzberg (Herzberg, 1966), en donde se explica que existen factores intrínsecos como un salario adecuado para no generar insatisfacción. Finalmente, el efecto diferenciador entre hombres y mujeres, debería ser motivo de investigaciones adicionales.

4.4.9. H.E.9: El balance trabajo-vida influye positivamente en el capital psicológico

En relación a los estadísticos descriptivos de los *ítems* del balance trabajo-vida, se tiene una mediana sostenida de 7 y una asimetría extremadamente negativa (de hasta -2.382 y de un mínimo de -1.815), por lo anterior, se deduce que para la muestra estudiadas el balance trabajo-vida tiene una importancia total.

Los estadísticos descriptivos de la variable capital psicológico muestran una mediana sostenida para todos los *ítems* de 7, además una asimetría extremadamente negativa de hasta -2.165 (siendo el valor más

alto de -1.697), de lo anterior se deduce con claridad que, para los sujetos de la muestra, el capital psicológico tiene una total importancia.

En este caso se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.647 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que el balance trabajo-vida tienen un impacto fuerte, positivo y significativo en el capital psicológico de los trabajadores profesionales de Lima Metropolitana, es decir, que la promoción del balance trabajo-vida por la empresa fortalece el capital psicológico de los trabajadores. En este caso, se lograr comprobar el efecto significativo para ambos géneros, sin embargo, a un mismo nivel de significancia de 0.000, el impacto en el capital psicológico es de 0.773 en los hombres y de 0.510 en las mujeres, es decir, según los valores de los coeficientes de ruta, los hombres perciben mejor la promoción del balance trabajo-vida que las mujeres, como explicado anteriormente esta diferencia estaría explicada básicamente por la mayor valoración que el grupo de hombres tiene del indicador flexibilidad, en comparación con el grupo de mujeres.

En su investigación, Moccia (2016), explica que el balance trabajo - vida tiene una alta correlación con el capital psicológico, ya que las dos variables impactan positivamente en la autonomía, el bienestar psicológico y la seguridad de hacer frente a los obstáculos en la vida. Asimismo, Samroodh et al. (2023) encontraron que el capital psicológico y el balance trabajo-vida tienen una relación directa y significativa, al ser variables mediadoras entre la autonomía del trabajo y la intención de mantenerse trabajando en la empresa.

4.4.10. H.E.10: Los premios e incentivos laborales incrementan el compromiso laboral de los trabajadores

Para el constructo premios e incentivos, se tiene que la mediana de dos de los tres *ítems* medidos, se encuentran en 5 y un solo *ítem* en 4. Además, la asimetría es negativa, pero con un valor absoluto menor a 0.5, de lo anterior se deduce que los sujetos de la muestra estudiada tienen una alta valoración de la importancia de los premios e incentivos.

Por su parte, el constructo compromiso laboral, tiene una mediana sostenida de 5 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra compromiso laboral.

En este caso se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.385 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que los premios e incentivos laborales tiene un efecto positivo y significativo sobre el compromiso laboral individual, es decir, que a mayores premios e incentivos laborales se genera un mayor compromiso laboral individual. Para esta relación el efecto moderador del género no hace mayor distinción entre hombres y mujeres, siendo para un mismo nivel de significancia de 0.000, un coeficiente de ruta de 0.448 para los hombres y 0.337 para las mujeres (ver Tabla 94).

La justificación teórica de este resultado, se encuentra principalmente en el significado del compromiso normativo, Meyer et al. (1993) señalan que este tipo de compromiso es el resultado de la generación de un sentimiento de reciprocidad y obligación por parte del trabajador hacia la empresa. Para Siqueira y Gomide (2004) en el compromiso normativo, los trabajadores se sienten deudores hacia la organización, debido a la internalización a lo largo del tiempo de una serie de normas propias de la empresa, para el logro de sus objetivos. En esa misma línea, Kuhal et al. (2020) hacen referencia a un apego emocional por parte del trabajador hacia la organización, ello debido a la percepción de un sentimiento de obligación moral de parte del trabajador hacia su empleador, pues el trabajador se siente en la obligación de contribuir con el logro de los objetivos de la organización. Así, el trabajador

que recibe premios e incentivos por parte de la empresa, genera un compromiso normativo, a partir del cual se siente en la obligación de retribuirle a la empresa por lo recibido.

4.4.11. H.E.11: El capital psicológico impacta positivamente en el compromiso laboral individual de los trabajadores

Los estadísticos descriptivos de la variable capital psicológico muestran una mediana sostenida para todos los *ítems* de 7, además una asimetría extremadamente negativa de hasta -2.165 (siendo el valor más alto de -1.697), de lo anterior se deduce con claridad que, para los sujetos de la muestra, el capital psicológico tiene una total importancia.

Por su parte, el constructo compromiso laboral, tiene una mediana sostenida de 5 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra compromiso laboral.

Para esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.130 y una significancia de 0.094 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que no se logró demostrar la relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral de los trabajadores profesionales en Lima Metropolitana. Hecho que se confirma a nivel de los dos grupos, es decir, tanto en hombres como en mujeres no se logra demostrar la relación entre el capital psicológico y el compromiso laboral. Lo anterior a pesar de la evidencia empírica mostrada en el marco teórico, que sustenta dicha relación (Kotzé, 2018; Gao et al., 2023; Xu et al., 2019).

Se considera que en este caso particular de la población objeto de estudio, que son trabajadores con formación universitaria, el capital psicológico destaca por desarrollar la autonomía de los trabajadores, la

misma que le proporciona un mayor sentido de autoconfianza y a la vez desinterés por alinearse a cualquier bando que sea diferente al suyo propio, ya sea la empresa o el sindicato. Este resultado sustentaría el mismo comportamiento ocurrido en la hipótesis específica H.E.6. que tampoco logró demostrarse pese al fundamento teórico.

4.4.12. H.E.12: El balance trabajo-vida incrementa positivamente el compromiso laboral de los trabajadores

En relación a los estadísticos descriptivos de los *ítems* del balance trabajo-vida, se tiene una mediana sostenida de 7 y una asimetría extremadamente negativa (de hasta -2.382 y de un mínimo de -1.815), por lo anterior, se deduce que para la muestra estudiadas el balance trabajo-vida tiene una importancia total.

Por su parte, el constructo compromiso laboral, tiene una mediana sostenida de 5 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra compromiso laboral.

Para esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.216 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que el balance trabajo-vida tiene un efecto positivo y significativo sobre el compromiso laboral individual, es decir, que a mayor implementación de políticas que motiven el balance trabajo–vida se genera un mayor compromiso laboral individual. Si bien es cierto este efecto se presenta tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, es en este último que el efecto moderador del género tiene mayor impacto (ver Tabla 94), esto sería explicado por la mayor valoración que el grupo de mujeres tiene del indicador “políticas de apoyo” de la variable balance trabajo-vida.

La comprobación de esta hipótesis se sustenta en los estudios de Grover y Crooker (1995) quienes investigaron el efecto de las políticas laborales de cuidado de la familia, encontrando que la implementación de dichas políticas (horarios flexibles, licencia parental, ayuda para el cuidado infantil) generan un mayor compromiso afectivo entre los trabajadores para con la empresa. Asimismo, el fundamento de este resultado se puede apreciar en la teoría contextual, pues para Johns (2006) el contexto está formado por las oportunidades pero también las restricciones que condicionan el comportamiento de las organizaciones. Asimismo, el contexto afecta tanto a las personas de la organización de manera individual, como también a la organización desde el punto de vista de una entidad integral. Así, se tiene que las políticas de promoción balance trabajo-vida, ayudan a configurar un contexto a través del cual los trabajadores responden positivamente, con un mayor compromiso. El efecto mayor en el grupo de género femenino, se sustentaría por el mayor apego emocional que tienen las mujeres al núcleo familiar.

4.4.13. H.E.13: El estrés laboral disminuye el compromiso laboral de los trabajadores

Los estadísticos descriptivos de la variable estrés ocupacional muestran una mediana de 5 para dos de los tres *ítems* (el tercer *item* tiene una mediana de 3) estudiados y una asimetría menor al valor absoluto de 0.5. De lo anterior se puede deducir que los sujetos de la muestra, tienen una percepción mayoritariamente alta de su estrés ocupacional.

Por su parte, el constructo compromiso laboral, tiene una mediana sostenida de 5 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra compromiso laboral.

Para esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.124 y una significancia de 0.031 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que se logró demostrar la relación entre el estrés laboral y el compromiso laboral de los trabajadores profesionales en Lima Metropolitana, ahora bien, esta relación se da completamente a través del efecto mediador de la intención de afiliación sindical (con un coeficiente de ruta de 0.120, y un nivel de significancia menor a 0.000). Sin embargo, se encuentra una relación positiva lo que es contrario a los fundamentos teóricos, en donde se evidencia que la relación es negativa (Mol et al., 2018; Lourenção et al., 2022). Sin embargo, por el contrario, desde el punto de vista del efecto moderador del género, se tiene que los resultados por grupo separado, no lograron mostrar una relación significativa.

Con relación a esto último Al Hajj et al. (2023) evalúan la relación entre la percepción del estrés ocupacional y el compromiso laboral en diversos trabajadores a tiempo completo en Estados Unidos y Canadá y llegan a la conclusión de que los niveles positivos de percepción del estrés ocupacional, actúan como amortiguadores del efecto negativo sobre el compromiso laboral. En este caso, se presume que la población objeto de estudio de trabajadores con formación universitaria, tiene una actitud tolerante a la presencia del estrés ocupacional, al menos hasta ciertos niveles, los mismos que serían propios de cada uno.

4.4.14. H.E.14: Los premios e incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral individual de los trabajadores

Para el constructo premios e incentivos, se tiene que la mediana de dos de los tres *ítems* medidos, se encuentran en 5 y un solo *ítem* en 4. Además, la asimetría es negativa, pero con un valor absoluto menor a 0.5, de lo anterior se deduce que los sujetos de la muestra estudiada tienen una alta valoración de la importancia de los premios e incentivos.

Por su parte, el constructo desempeño laboral, tiene una mediana sostenida de 6 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1.3. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra una alta percepción de su desempeño laboral.

En esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.186 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que los premios e incentivos tienen un efecto positivo y significativo sobre el desempeño laboral individual de los trabajadores profesionales de Lima metropolitana. Este efecto también cuenta con la participación mediadora del capital psicológico, con un coeficiente de ruta de 0.045 y una significancia de 0.010. En relación al efecto moderador del género, para ambos grupos el sentido del efecto es el mismo, sin embargo, es en el grupo de las mujeres que este factor tiene mayor influencia, al tener un coeficiente de ruta de 0.233 a un nivel de significancia de 0.000, en comparación con el coeficiente de ruta de 0.124 y un nivel de significancia de 0.047 de los hombres (ver Tabla 94), esto sería explicado por la mayor valoración que el grupo de mujeres asigna al indicador “salarios competitivos” del factor premios e incentivos.

Este resultado es respaldado por diversas investigaciones, como la de Wang et al. (2022), quienes concluyeron que los incentivos financieros son el principal motivador en los trabajadores de este sector primario de la salud en China. Un hallazgo similar es el encontrado Liu y Liu (2022), cuando señalan que los resultados de su estudio plantean que los incentivos salariales tienen una relación significativa y positiva con el desempeño laboral. Asimismo, que el estilo de liderazgo transformacional es el factor moderador que potencia esta relación.

4.4.15. H.E.15: El capital psicológico de los trabajadores influye positivamente en el desempeño laboral individual

Los estadísticos descriptivos de la variable capital psicológico muestran una mediana sostenida para todos los *ítems* de 7, además una asimetría extremadamente negativa de hasta -2.165 (siendo el valor más alto de -1.697), de lo anterior se deduce con claridad que, para los sujetos de la muestra, el capital psicológico tiene una total importancia.

Por su parte, el constructo desempeño laboral, tiene una mediana sostenida de 6 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1.3. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra una alta percepción de su desempeño laboral.

En esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.410 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que el capital psicológico tiene un efecto positivo y significativo sobre el desempeño laboral individual. Es decir, qué, a mayor y mejor capital psicológico del trabajador, se espera tener un mejor desempeño laboral del mismo. En donde el mayor impacto se registra en el grupo de hombres con un coeficiente de ruta de 0.562 en comparación al coeficiente de ruta de 0.320 de las mujeres, a un mismo nivel de significancia de 0.000, esta diferencia estaría explicada por la mayor ponderación que el grupo de hombres asigna a los indicadores de “mantener al día sus conocimientos” y “aportar soluciones” de la variable desempeño laboral, en comparación a la ponderación asignada por el grupo de mujeres.

Según la investigación de Luthans et al. (2007) el capital psicológico es el estado psicológico positivo que posee un individuo, el mismo que le permite afrontar de mejor manera las situaciones de estrés. Asimismo, este estado psicológico se caracteriza por la autoconfianza de lograr objetivos, el optimismo de contribuir al éxito de la organización, la perseverancia, pero con flexibilidad para continuar trabajando hasta tener éxito y, la resiliencia necesaria hasta lograr el éxito. Por lo anterior, se desprende que un estado psicológico positivo está estrechamente relacionado con un mejor desempeño laboral. Por su parte, en su investigación, Alessandri et al.

(2018) concluyeron que existe una relación significativa y positiva entre el capital psicológico y el desempeño laboral, asimismo que esta relación es mediada por el papel del compromiso organizacional. Otra investigación es la de Huang, Yu et al. (2021), quienes encontraron que el capital psicológico es el predictor más fuerte del desempeño laboral individual. Por su parte, Yan et al. (2022) demuestran que el capital psicológico promueve el desempeño de los trabajadores, además que este efecto se daría a través de la resolución de conflictos trabajo y familia. Finalmente, Paliga et al. (2022) comprueban que existe una relación significativa y positiva entre el capital psicológico y el desempeño laboral individual, especialmente en lo relacionado al desempeño creativo, lo cuál sería explicado por la actitud proactiva propia de las personas con un fuerte capital psicológico.

4.4.16. H.E.16: El balance trabajo-vida impacta positivamente en el desempeño laboral individual de los trabajadores

En relación a los estadísticos descriptivos de los *ítems* del balance trabajo-vida, se tiene una mediana sostenida de 7 y una asimetría extremadamente negativa (de hasta -2.382 y de un mínimo de -1.815), por lo anterior, se deduce que para la muestra estudiadas el balance trabajo-vida tiene una importancia total.

Por su parte, el constructo desempeño laboral, tiene una mediana sostenida de 6 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1.3. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra una alta percepción de su desempeño laboral.

Para la hipótesis específica H.E.16 se tiene un coeficiente de ruta positivo estandarizado de 0.523 y una significancia de 0.000 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que el balance trabajo - vida tienen un efecto positivo y significativo sobre el desempeño laboral individual. Esta

relación cuenta con el efecto mediador del capital psicológico, el cual demuestra un efecto mediador con un coeficiente de ruta de 0.270 y una significancia de 0.000. Es decir, que, a mayor implementación de políticas de balance trabajo-vida, se mejora el desempeño laboral individual. A nivel de grupos, el efecto se da por igual en los dos grupos, siendo mayor en el grupo de hombres con un coeficiente de ruta de 0.591 en comparación con el del grupo de mujeres de 0.470, a un mismo nivel de significancia de 0.000 (ver Tabla 94), esta diferencia estaría explicada por la mayor valoración que el grupo de hombres le da a los indicadores de “mantener al día sus conocimientos” y “aportar soluciones” de la variable desempeño laboral y al indicador “flexibilidad” de la variable balance trabajo-vida.

Los resultados concuerdan con las investigaciones de Harikaran y Thevanes (2018) quienes llegan a la conclusión de que el balance trabajo-vida tiene una relación significativa y positiva con la percepción favorable de los trabajadores hacia sus labores, lo que eventualmente conduce a una mejora en el desempeño laboral. Por otro lado, se evidencia en la H.E.12 la relación significativa del balance trabajo-vida con el compromiso laboral, especialmente con el compromiso afectivo. En este sentido, para Meyer y Allen (1991) el compromiso afectivo, hace referencia al nivel de apego emocional que tienen los trabajadores para identificarse e involucrarse con la organización. Asimismo, en las investigaciones de Meyer y Herscovitch (2001) y Jaros et al. (1993) se señala que el compromiso afectivo ha demostrado tener múltiples efectos positivos al reducir el ausentismo y la rotación laboral, por otro lado, al mejorar el clima y la efectividad organizacional. También para Meyer y Allen (1997) el compromiso afectivo significa la identificación por parte de los trabajadores con el éxito de la empresa, los autores señalan que los trabajadores más comprometidos presentan mejores desempeños y deseos de permanecer en la empresa. Así, se deduce de lo anterior, que el balance trabajo-vida al afectar positivamente al compromiso afectivo influye positivamente en el desempeño individual de los trabajadores.

4.4.17. H.E.17: El estrés laboral tienen una influencia negativa en el desempeño laboral individual

Los estadísticos descriptivos de la variable estrés ocupacional muestran una mediana de 5 para dos de los tres *ítems* (el tercer *item* tiene una mediana de 3) estudiados y una asimetría menor al valor absoluto de 0.5. De lo anterior se puede deducir que los sujetos de la muestra, tienen una percepción mayoritariamente alta de su estrés ocupacional.

Por su parte, el constructo desempeño laboral, tiene una mediana sostenida de 6 para todos sus ítems, así como una asimetría negativa con un valor absoluto menor a 1.3. Por lo anterior, se puede deducir que la muestra estudiada muestra una alta percepción de su desempeño laboral.

Para esta hipótesis se tiene un coeficiente de ruta negativo estandarizado de -0.054 y una significancia de 0.189 (siendo que el valor máximo aceptado es de 0.05, para lograr un 95% de nivel de confianza), por lo anterior se interpreta que no se logró demostrar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los trabajadores profesionales en Lima Metropolitana. Ello a pesar de la evidencia empírica mostrada en el marco teórico (Parent-Lamarche & Boulet, 2021; Nakamura et al., 2022). A nivel de grupos, el resultado es el mismo, es decir, no se logra comprobar la relación entre el estrés ocupacional y el desempeño laboral, en ninguno de los dos grupos. Este resultado es coincidente con los resultados de la hipótesis específica H.E.13. en la que tampoco se logró comprobar a nivel de grupos y en donde la causa subyacente, estaría en la percepción positiva de esta población objeto de estudio, de trabajadores con formación profesional, de tolerar ciertos niveles de estrés como parte del trabajo diario.

CAPÍTULO 5: APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación sobre los trabajadores profesionales de Lima -Perú, busca determinar la influencia de los factores de intención de afiliación sindical en el compromiso laboral y el desempeño laboral, así luego de analizar los resultados de la investigación se procede a desarrollar el aporte del presente estudio. El capítulo del aporte de la investigación, se divide en cinco apartados: a) modelo de gestión del compromiso y el desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria, b) objetivos del modelo, c) estrategias generales, d) táctica y e) planes.

5.1. Propuesta de solución del problema

5.1.1. Modelo de gestión del compromiso y el desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria

En sus planteamientos, Hernández et al. (2018) señalan la necesidad de que las investigaciones cuantitativas, hagan recomendaciones específicas que puedan ayudar a solucionar problemas de la población en estudio o a tomar mejores decisiones. Así, el modelo de gestión del compromiso y desempeño laboral en trabajadores con formación

universitaria se desprende de los resultados y teorías a las que se concluye en este estudio. De acuerdo con uno de los hallazgos más importantes de esta investigación, ambos el compromiso y el desempeño laboral en este grupo poblacional, se ve especialmente moderado por el género, es por ello que el modelo de gestión propuesto, toma en cuenta la diferencia de género para la aplicación de las tácticas y los planes de trabajo a implementarse.

Los principales factores del compromiso y el desempeño laboral en los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, son: el balance trabajo-vida, el capital psicológico y los premios e incentivos, en ese orden de importancia. Adicionalmente, también se deduce de los resultados de la investigación, que el efecto sobre el desempeño laboral varía según el género, así se tiene que el balance trabajo-vida y el capital psicológico tienen un mayor impacto en el desempeño laboral para el caso del grupo de los hombres, mientras que los premios e incentivos tienen un mayor impacto en el grupo de las mujeres. Finalmente, también se muestra que los premios e incentivos mejoran el capital psicológico de las mujeres, más no es significativo para el grupo de los hombres, por otro lado, el balance trabajo-vida mejora el capital psicológico de ambos géneros, pero especialmente el del grupo de los hombres.

En relación al compromiso laboral, los resultados demuestran que también existe un efecto moderador del género, así se tiene que el impacto del balance trabajo-vida en el compromiso laboral es mayor en el grupo de mujeres que en el de los hombres, siendo lo contrario que para el efecto de los premios e incentivos, en donde el mayor efecto sobre el compromiso se obtiene en el grupo de los hombres. En relación a la intención de afiliación sindical esta tiene un impacto mayor en el compromiso laboral en los hombres, a un mismo nivel de significancia en hombres y mujeres. Finalmente, para ambos géneros el capital psicológico no muestra una relación significativa con el compromiso.

5.1.2. Estrategias generales del modelo de gestión del compromiso y desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria.

Para empezar, se establecen las estrategias generales del modelo de gestión del compromiso y el desempeño laboral, las mismas que se desprenden de los principales hallazgos de la investigación:

E.1. Desarrollar políticas de trabajo para promover el capital psicológico de los trabajadores, con especial énfasis en el personal masculino para mejorar su desempeño laboral.

E.2. Promover políticas que promocionen el balance trabajo-vida para mejorar el desempeño laboral del personal masculino e incrementar el compromiso laboral del personal femenino.

E.3. Desarrollar políticas de premios e incentivos para mejorar el desempeño laboral del personal femenino y mejorar el compromiso laboral del personal masculino.

Se debe señalar que la aplicación de las estrategias generales, dependerá de la distribución, según el género, de la población de colaboradores en el centro de trabajo, a fin de dar mayor énfasis a las medidas que mayor impacto tengan según el género, ver Tabla 98.

Tabla 98. **Impacto de los factores del compromiso y el desempeño laboral según el género.**

Variable	Masculino	Femenino
	Desempeño Laboral	
Capital Psicológico	**++**	**+**

Balance Trabajo-Vida	**++**	**+**
Premios e Incentivos	**+**	**+++**
Compromiso Laboral		
Intención de afiliación sindical	**++**	**+**
Balance Trabajo-Vida	**+**	**++**
Premios e Incentivos	**+++**	**++**

Fuente. Elaboración propia

La Tabla 98 muestra que el capital psicológico y el balance trabajo-vida son factores del desempeño laboral con mayor impacto en el grupo de hombres, siendo los premios e incentivos el factor que mayor impacto positivo tiene en el compromiso laboral del grupo de hombres. Por su parte en el grupo de las mujeres los premios e incentivos son lo que mejor ayuda a incrementar el desempeño y el compromiso laboral, sin embargo, el balance trabajo-vida tiene un mayor efecto en el compromiso laboral en las mujeres que en los hombres.

5.1.3. Tácticas del modelo de gestión del compromiso y desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria.

A continuación, a partir de los hallazgos encontrados en el análisis de las hipótesis planteadas, se proponen en la Tabla 99 y la Tabla 100 las tácticas de gestión de desempeño en los trabajadores con formación universitaria. Para las tácticas se toman en cuenta los indicadores con cargas factoriales de mayor valor, según la variable y el género, asimismo se

proponen indicadores de medición de la implementación de la táctica. Cabe señalar que las tácticas no son de impacto exclusivo, sino que se priorizan en función a su mayor impacto según el género, es decir, que una táctica propuesta para el género masculino, también impacta en el género femenino en igual o en menor medida.

Tabla 99. **Tácticas para la gestión del compromiso y el desempeño laboral en trabajadores de género masculino.**

Variable	Tácticas para el personal masculino	Indicador de medición
Capital Psicológico	Desarrollo de capacitaciones específicas para mantener los conocimientos actualizados.	Horas hombre de capacitación.
	Creación de plataformas de comunicación para que los trabajadores puedan aportar soluciones a los problemas del día a día.	Número de propuestas por unidad de tiempo.
	Formación de equipos interdisciplinarios de mejora continua, soportados por la alta dirección y que se caractericen por un entorno de confianza y optimismo.	Número de grupos de mejora continua. Ahorros proyectados. Reducción de reclamos. Reducción de incidentes de calidad.
Balance Trabajo-Vida	Implementación del trabajo remoto donde y cuando sea posible.	Número de empleados en trabajo remoto total o híbrido.
	Flexibilidad horaria de trabajo por cumplimiento de objetivos.	Indicadores de cumplimiento de objetivos vs Horas hombre de trabajo remoto

	Empleo de tecnología para trabajos repetitivos.	Productividad laboral (unidades producidas/Horas hombre).
Premios e incentivos	Implementación de incentivos económicos por cumplimiento de objetivos. Implementación de incentivos económicos por trayectoria en la empresa. Implementación de incentivos económicos por formación educativa	Indicadores de cumplimiento de objetivos vs Gasto en incentivos económicos. Indicadores de productividad laboral vs Gasto en incentivos económicos

Fuente. Elaboración propia

Tabla 100. ***Tácticas para la gestión del compromiso y el desempeño laboral en trabajadores de género femenino.***

Variable	Tácticas para el personal femenino	Indicador de medición
Capital Psicológico	Formación de equipos interdisciplinarios de mejora continua, soportados por la alta dirección y que se caractericen por un entorno de confianza y optimismo.	Número de grupos de mejora continua. Ahorros proyectados. Reducción de reclamos. Reducción de incidentes de calidad.
	Creación de plataformas de comunicación para que los trabajadores puedan aportar soluciones a los problemas del día a día.	Número de propuestas por unidad de tiempo.
	Retroalimentación constructiva aplicando *coaching* y *mentoring*	Productividad laboral (ausentismo, unidades producidas/hora hombre)

Balance Trabajo-Vida	Desarrollo de políticas de apoyo al balance trabajo-vida. Implementación de trabajo remoto cuando y donde sea posible.	Número de empleados en trabajo remoto total o híbrido.
	Flexibilidad horaria por cumplimiento de objetivos.	Productividad laboral (unidades producidas/Hora hombre).
	Política de reducción de la jornada laboral en días específicos del año, según cumplimiento de objetivos.	Productividad laboral (unidades producidas/Hora hombre).
	Revisión periódica de la carga laboral	Horas hombre al año por descansos médicos.
Premios e incentivos	Implementar política de ajuste salarial periódico, según trayectoria y rendimiento laboral. Comunicar la política de remuneración en la empresa, sin distinción del género.	Productividad laboral (unidades producidas/soles de mano de obra).

Fuente. Elaboración propia

Las tácticas propuestas en la Tabla 99 y la Tabla 100 no son de aplicación simultánea o secuencial, sino alternativas a aplicar según las condiciones de cada empresa. Así, para la selección y orden de aplicación de cualquiera de las tácticas, se debe de aplicar un análisis previo del impacto que cada una de ellas tendría en la organización, según las condiciones y naturaleza de cada empresa. Lo que se recomienda es el desarrollo de un plan o programa de gestión del compromiso y el desempeño laboral, en donde la implementación de las tácticas se realice en función al avance del cumplimiento de los objetivos. En el siguiente subcapítulo se sugiere la secuencia de implementación de un plan de

gestión del compromiso y del desempeño laboral diferenciado entre hombres y mujeres.

5.1.4. Planes de gestión del compromiso y del desempeño laboral en trabajadores con formación universitaria.

En este apartado se propone el desarrollo de planes secuenciales para la gestión del compromiso y del desempeño laboral, según el género, en trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana. Para establecer la secuencia, se toman en cuenta los principales impactos de las variables independientes estudiadas en esta investigación. Así, se tiene que el estudio muestra que, para el caso del grupo de hombres, las variables de mayor impacto en el desempeño laboral en orden de importancia son: el balance trabajo-vida, el capital psicológico y los premios e incentivos. Mientras que para el grupo de mujeres las variables de mayor impacto son: en primer lugar, los premios e incentivos, seguido por el balance trabajo-vida y en tercer lugar el capital psicológico. En relación al compromiso laboral, las variables de mayor impacto en el grupo de hombres son los premios e incentivos y con mucho menor impacto el balance trabajo-vida, mientras que, para las mujeres, lo más importante para el compromiso laboral son los premios e incentivos, seguido del balance trabajo-vida. Ver Tabla 101.

Tabla 101. ***Tácticas para la gestión del compromiso y del desempeño laboral en trabajadores de género femenino.***

Género	Prioridades	Género	Prioridades

Desempeño Laboral					
Masculino	Balance trabajo-vida	1 ro	Femenino	Premios e incentivos	1 ro
	Capital psicológico	2 do		Balance trabajo-vida	2 do
	Premios e incentivos	3 ro		Capital psicológico	3 ro
Compromiso Laboral					
Masculino	Premios e incentivos	1 ro	Femenino	Premios e incentivos	1 ro
	Balance trabajo-vida	2 do		Balance trabajo-vida	2 do

Fuente. Elaboración propia

Para el desarrollo de un plan de trabajo en la gestión del compromiso y el desempeño laboral, lo primero a revisar es la naturaleza de la empresa y su situación en relación con el balance de género, es decir, cual es el género dominante en los trabajadores de la empresa. Una vez hecho ello, se puede optar por las prioridades recomendadas en la Tabla 101. Finalmente, la adopción de las tácticas y su orden de aplicación debe ser el resultado de un análisis propio de cada organización.

5.2. Beneficios que aporta la solución propuesta

Este modelo de gestión del desempeño para los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, tiene tres objetivos generales (beneficios esperados): a) Mejorar el compromiso y el desempeño laboral individual de los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, b) Fortalecer el capital psicológico de los trabajadores y c)

Reducir la intención de afiliación sindical como indicador de un descontento laboral.

CONCLUSIONES

En este capítulo se detallan las principales conclusiones encontradas en el presente trabajo de investigación, en relación al marco teórico, a la metodología empleada y a los hallazgos encontrados. Asimismo, se explican las limitaciones del estudio y se proponen nuevas líneas de investigación.

En relación al marco teórico, se puede señalar que la información sobre la influencia de la intención de afiliación sindical en el desempeño laboral y el compromiso laboral, muestra una mayoría de autores que afirman que la relación existe y es positiva, sin embargo, este planteamiento no es compartido por todos los autores. Así, por el contrario, existen investigaciones que respaldan que esta relación es negativa. En esta investigación se logra comprobar, en términos generales, el efecto positivo de la intención de afiliación sindical sobre el compromiso y el desempeño de los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana. Sin embargo, el efecto varía según el género, como se detallará más adelante, en este mismo capítulo.

Otra conclusión relevante en relación al marco teórico, es la complejidad intrínseca de la variable estrés ocupacional, en donde si bien es cierto la mayoría de los autores manifiesta encontrar una relación negativa con el desempeño laboral, también es cierto que dependiendo de la

percepción que se tenga de este fenómeno, los resultados pueden ser diversos. Así, se tiene que existen poblaciones que perciben que el estrés a ciertas dosis es beneficioso. Como se explicará más adelante en el desarrollo de las conclusiones de los hallazgos.

Con relación a la metodología empleada de modelamiento de ecuaciones estructurales por covarianzas, se concluye que el modelo propuesto presenta sólidos indicadores de consistencia externa, consistencia interna, validez discriminante y ajuste. Lo anterior garantiza la confiabilidad del modelo de medida para hacer el estudio y del modelo estructural para responder con detalle a todas las preguntas específicas de investigación, como parte del objetivo de comprobar las hipótesis planteadas.

En relación a los hallazgos encontrados, estos se desarrollarán siguiendo el enfoque original de esta investigación que es determinar los factores de la intención de afiliación sindical y la influencia de estos factores en el desempeño y el compromiso laboral. Así, una conclusión relevante es el efecto moderador comprobado del género sobre las relaciones entre las variables estudiadas, otra conclusión importante es la existencia de hasta tres efectos indirectos comprobados en el modelo de investigación. Por lo anterior, las conclusiones a este nivel se desarrollarán según las variables independientes propuestas en el modelo teórico del estudio, esto es: estrés ocupacional, capital psicológico, balance trabajo-vida, premios e incentivos e intención de afiliación sindical, de esta manera se pretender responder cada una de las preguntas de investigación.

Estrés Ocupacional

El análisis empírico demostró que el estrés ocupacional es el principal causante de la intención de afiliación sindical, tanto en el grupo de hombres como en el grupo de mujeres. Asimismo, es en el grupo de hombres en donde se registra el mayor impacto en relación al grupo de mujeres, ello debido básicamente a la mayor percepción de falta de tiempo para hacer las tareas en los hombres. Mientras que en las mujeres los indicadores de estrés ocupacional más valorados son la percepción de tener demasiado trabajo y de sentir opresión en el pecho.

En relación al impacto del estrés ocupacional en el capital psicológico, se logró comprobar que existe un impacto significativo y negativo solo en el grupo de las mujeres, además, dos de los tres indicadores de estrés ocupacional (demasiado trabajo y sensación de operación) muestran mayores ponderaciones en el grupo de mujeres, en comparación con el grupo de hombres.

Por otro lado, se demostró que el estrés ocupacional tiene un impacto en el compromiso laboral, pero que este efecto está mediado completamente a través de la intención de afiliación sindical. Lo anterior se comprueba al no lograrse comprobar la significancia estadística de la relación directa entre el estrés ocupacional y el compromiso laboral. Este fenómeno se explicaría por el efecto significativo que tiene el estrés en la intención de afiliación sindical, efecto que está básicamente motivado por fines instrumentales, es decir, la búsqueda del trabajador por mantenerse en el puesto de trabajo, lo cual está relacionado con el compromiso por continuidad.

Finalmente, a este nivel, la investigación no pudo demostrar el impacto negativo del estrés ocupacional en el desempeño laboral, entre los diversos motivos que pueden explicar este resultado, está la mayor autoconfianza que esta población objeto de estudio tiene, pues se trata de trabajadores con formación universitaria y experiencia laboral. Es decir, una

población con mayores recursos para hacer frente al estrés ocupacional, llegando incluso a considerar que ciertos niveles de estrés son necesarios. Hecho que se puede observar en las bajas cargas factoriales asignadas, por los sujetos encuestados, a dos de los tres indicadores de la variable estrés ocupacional, es decir, en la medición de la dimensión ya se mostraba una tolerancia hacia el estrés ocupacional.

Capital Psicológico

El estudio demostró que el capital psicológico es el segundo determinante del desempeño laboral, ubicándose solo después del balance trabajo-vida, esto tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, pero con mayor énfasis en el primer grupo. Así, mientras que el grupo de hombres valora más el indicador de la “confianza en el entorno”, el grupo de mujeres valora más el indicador “sentido de optimismo” de la variable capital psicológico. Asimismo, se tiene que la principal diferencia entre los géneros en relación a la percepción del capital psicológico, es que el grupo de mujeres valora más la autoconfianza que este factor proporciona al trabajador.

Por otro lado, no se logró demostrar el impacto negativo del capital psicológico en la intención de afiliación sindical, ello se debería al desarrollo de una mayor autonomía en este grupo poblacional (trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, 2024), lo que generaría una actitud de indiferencia frente a los grupos sindicales. Sin embargo, a nivel de géneros, el comportamiento del grupo de mujeres tiene un mayor acercamiento a los preceptos teóricos del capital psicológico, al mostrar un coeficiente de ruta negativo en la relación con intención de afiliación sindical

y un coeficiente de ruta positivo con el compromiso laboral, a un nivel de significancia de 0.120 y 0.087 respectivamente, en ambos casos valores más cercanos a la teoría que en el caso del grupo de los hombres, que significaría que en este último grupo habría una mayor actitud de indiferencia frente a los sindicatos, hecho que estaría explicado porque en el grupo de las mujeres predomina el indicador de “necesidad de protección” dentro de la variable intención de afiliación sindical.

En relación al compromiso laboral, no se logró demostrar la relación causal con el capital psicológico, en ninguno de los dos grupos. Lo anterior, a pesar del sustento de la literatura revisada. Siendo el argumento explicativo más probable el alto nivel de autoconfianza con el que cuenta este grupo poblacional, que hace que el compromiso laboral se dirija fundamentalmente hacia sus intereses propios y no necesariamente a los de la empresa. El argumento anterior requiere de mayores investigaciones para ser comprobado.

Premios e Incentivos

Los premios e incentivos demuestran ser el principal factor del compromiso laboral en la población objeto de estudio de trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, 2024. En donde a nivel de los grupos separados por género, la mayor diferencia se encuentra en la mejor percepción que tiene el grupo de mujeres sobre la relevancia de contar con salarios competitivos, sin embargo, el impacto mayor de los premios e incentivos sobre el compromiso laboral se da en el grupo de hombres, los cuales valoran más el recibir incentivos y sentirse satisfechos con la compensación que reciben. Se puede concluir de lo anterior, que el grupo

de mujeres tienden a darle un sentido más competitivo a la variable de premios e incentivos, es decir buscan la comparación permanente con otros grupos sociales, lo que condiciona su impacto en el compromiso laboral.

En relación al desempeño laboral, el estudio logró demostrar que los premios e incentivos tienen un impacto significativo y positivo. El mismo que es mucho mayor en el grupo de mujeres en comparación con el grupo de hombres. Esto se daría básicamente por la mejor percepción del grupo de mujeres de tener un salario que sea competitivo en el mercado, ante el cuál están dispuestas a responder con un mejor desempeño en su trabajo, fenómeno que también se da en el grupo de hombres, pero en menor medida.

En relación a la variable intención de afiliación sindical, los premios e incentivos no logran demostrar una influencia significativa, en ninguno de los dos grupos. Siendo por el contrario el factor de intención de afiliación sindical con los coeficientes de ruta más bajos y peor significancia. El fundamento de este fenómeno se daría por la naturaleza misma de la población, en donde el nivel educativo que proporciona mayor autoconfianza, determina que el factor premios e incentivos no sea considerado relevante para optar por unirse a un sindicato.

Finalmente, en relación a su influencia sobre el capital psicológico, los premios e incentivos muestran un resultado diferenciado entre hombres y mujeres. Mientras que se demuestra una relación significativa y positiva en el grupo de mujeres, no se logra demostrar lo mismo en el grupo de hombres. Lo anterior sería explicado básicamente por la relativa menor importancia que el grupo de hombres le da al indicador de salarios competitivos, mientras que en el grupo de mujeres este es el indicador con mayor carga factorial.

Balance Trabajo-Vida

El estudio demostró que el balance trabajo-vida es el factor que mayor influencia positiva tiene sobre el capital psicológico de los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, 2024. En donde, a este nivel el grupo de las mujeres valora especialmente las políticas de apoyo al logro del balance trabajo-vida, mientras que en el grupo de los hombres lo que se valora más es la flexibilidad. Lo anterior, tendría un fundamento cultural, a partir del cual el grupo de mujeres recibe de buen grado todas las señales que representen alguna forma de protección, mientras que el grupo de los hombres agradecen recibir opciones que les permite mayor exploración.

Además, el balance trabajo-vida es el factor que mayor influencia positiva demuestra en el desempeño de los trabajadores con formación universitaria en Lima Metropolitana, 2024. En donde el mayor impacto es en el grupo de los hombres, quienes responden con un mayor desempeño frente a mayores oportunidades de flexibilidad laboral, por su parte el grupo de mujeres mejora su desempeño laboral, en la medida que perciba mayores y mejores políticas de balance trabajo-vida. Lo anterior, estaría fundamentado igualmente en los fundamentos culturales a los que están sometidos los géneros.

Otra variable sobre la que se comprobó el efecto positivo y significativo que tiene el balance trabajo-vida, es el compromiso laboral. Sobre esta variable el grupo que tiene mayor impacto es el de las mujeres, es decir, el balance trabajo-vida afecta en mayor medida el compromiso laboral de este grupo, ello se debería a la mejor percepción que tiene este grupo de las políticas de apoyo trabajo-vida.

Finalmente, en relación a la intención de afiliación sindical, el factor balance trabajo-vida es la única variable de las tres propuestas con efectos disuasorios (además del capital psicológico y los premios e incentivos) que logra demostrar una relación negativa y significativa con la intención de afiliación sindical. Sin embargo, este efecto solo se demuestra en el grupo de hombres y no en el de mujeres, ello se debería a la mayor ponderación que el grupo de hombres le da al indicador flexibilidad.

Intención de Afiliación Sindical

La variable intención de afiliación sindical muestra una influencia significativa y positiva sobre el compromiso laboral. En el caso del grupo de las mujeres esto estaría fundamentado por la mayor ponderación que este grupo le da al indicador “necesidad de protección” a través del sindicato. En cambio, en el grupo de hombres, se aprecia que se valora en mayor medida el sentido de lealtad hacia la empresa.

Con relación al desempeño laboral, la influencia de la variable en términos generales muestra un impacto positivo débil, que se vuelve no significativo a nivel de grupos separados. Así, a nivel de grupos, es el de las mujeres el que se acerca más al 95% de nivel de confianza, mientras que en el caso de los hombres la relación está muy lejana a esta significancia. Dado que la muestra es mayoritariamente femenina, el resultado global estaría explicado por la prueba de *bootstraping* la cual confirmaría una tendencia hacia un impacto positivo, aunque débil, debido a una mayor proporción de sujetos de género femenino. De lo anterior, se puede deducir que la intención de afiliación sindical en el caso de las mujeres, aumenta su compromiso laboral por continuidad y esto último impacta positivamente en

su desempeño laboral. Por el contrario, en el grupo de los hombres se genera un mayor impacto en el compromiso laboral por continuidad, pero ello no repercute en su desempeño laboral, lo anterior quiere decir que los hombres requieren de una motivación mayor a solo la continuidad laboral, para mejorar su desempeño.

RECOMENDACIONES

Nuevas Líneas de Investigación

En relación a nuevas líneas de investigación, Hernández et al. (2018) sostienen que una investigación tiene mayor valor teórico cuando esta es capaz de hacer recomendaciones para futuros estudios. Así, al final de esta investigación, se recomienda continuar con el estudio de esta población, especialmente en lo relacionado a su comportamiento con las variables compromiso laboral y desempeño laboral. Los resultados del estudio muestran un comportamiento variable según el género y además la literatura revisada confirma la existencia de una relación significativa y positiva entre ambas variables. Asimismo, ambas variables encierran un alto nivel de complejidad conceptual en sus dimensiones e indicadores, habiendo modelos de medición para cada uno de ellas. Por lo anterior, se considera que se dan las condiciones ideales para continuar con una investigación de este tipo, cuyos resultados contribuirían al conocimiento actual sobre este tema en esta población.

Otra propuesta de investigación, radica en el capital psicológico, esta variable tiene muchos más indicadores que los estudiados en este trabajo de tesis doctoral. Se considera que una investigación más profunda de esta

variable y sus dimensiones podría ser de gran aporte para la mejor gestión del recurso humano en las empresas, según el género. En este caso se recomienda estudiar la influencia del capital psicológico según sus dimensiones en los tres tipos de compromiso laboral o desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ahn, J.-Y.; Lei, X.; Han, J. (2021). Psychological Contract Breach and Union Commitment Revisited: Evidence from Chinese Employees. *Sustainability,* 2021(13) 12034. https:// doi.org/10.3390/su132112034

Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, *2*(4), 314–324. https://doi.org/10.1002/hbe2.195

Al Hajj, R., Vongas, J. G., Jamal, M., & ElMelegy, A. R. (2023). The essential impact of stress appraisals on work engagement. PLoS ONE, 18(10 October), 1–22. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291676

Albuquerque, A. (2017). Dignidade humana: proposta de uma abordagem bioética baseada em princípios [Dignidad humana: Propuesta de un abordage bioético basado en principios] . *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, *18*(3), 111–138. https://doi.org/10.18759/rdgf.v18i3.1140

Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. Career Development International, 23(1), 33–47. https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210

Andorno, R. (2009). Human dignity and human rights as a common ground for a global bioethics [Dignidad humana y derechos humanos como

base común para una bioética global]. *Journal of Medicine and Philosophy*, *34*(3), 223–240. https://doi.org/10.1093/jmp/jhp023

Arias-Odón, F. (2012). El Proyecto De Investigación. In *Editorial Episteme* (6 ta. Edic, Issue Julio). Editorial Episteme, C.A. https://doi.org/10.29327/527957

Arias, F. G. (2012). El Proyecto De Investigación. In *El Proyecto De Investigación* (6 ta. Edic, Issue July 2012). Editorial Episteme, C.A. https://doi.org/10.29327/527957

Arissa, N., Yusoff, M., Othman, A., Mahazril ', &, & Yaacob, A. (2021). What Influence Employees' Intention To Join a Union? *UiTM Cawangan N. Sembilan, Kampus Seremban*, *1*(October), 978–967. https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/55216/1/55216.pdf

Arraigada, M. (2009). Management Creativo para la Retención del Trabajador en Crísis y la Decisión de Abandonar la Organización. *III Congreso Latinoamericano de Psicología Del Trabajo*, 1-6. https://ideas.repec.org/p/nmp/nuland/855.html

Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, *22*(2), 127–152. https://doi.org/10.1002/hrdq.20070

Babativa Novoa, C. A. (2017). *Investigación cuantitativa* (F. editoria Areandino (ed.); Primera). Fondo editorial areandino. https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf

Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación* (1 ra. Edic). Grupo Editorial Patria. https://dokumen.pub/metodologia-de-la-investigacion-t-1954159.html

Barth, E., Bryson, A., & Dale-Olsen, H. (2020). Union Density Effects on Productivity and Wages. *The Economic Journal*, 130(631), 1898–1936, https://doi.org/10.1093/ej/ueaa048

Bastos, A. V. B. (1993). Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas*, *33*(3), 52–64. https://doi.org/10.1590/s0034-75901993000300005

Batista, M. (2011). Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales: Garantías para su crecimiento y consolidación. *Consejo Sindical Unitario de América Central y Caribe*, *3*, 1–12.

Bavaresco de Prieto, A. M. (2013). Proceso Metodológico en la Investigación. In *Imprenta Internacional, CA* (Vol. 6). https://gsosa61.files.wordpress.com/2015/11/proceso-metodologico-en-la-investigacion-bavaresco-reduc.pdf

Benigno, Y., & Mendoza, A. (2021). *Consecuencias de la contratación a plazo determinado en la libertad sindical Consequences of determined-term hiring on freedom association*. *6*, 151–165.

Bentler, P. (1990). Comparative Fit Indexes in Structure Models. *Psychological Bulletin*, *107*(No. 2), 238–246.

Bermúdez Tacunga, R.S. (2021). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador* [Tesis para obtener el grado de doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis digitales UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16875/

Bermudez_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bessa, I., Charlwood, A., & Valizade, D. (2021). Do Unions Cause Job Dissatisfaction? Evidence from a Quasi-Experiment in the United Kingdom. *British Journal of Industrial Relations*, *59*(2), 251–278. https://doi.org/10.1111/bjir.12543

Bhattacherjee, A. (2012). Social Science Research: Principles, Methods, and Practices. Textbooks Collection. Book 3. http://scholarcommons.usf.edu/oa_textbooks/3?utm_source=scholarcommons.usf.edu%2Foa_textbooks%2F3&utm_medium=PDF&utm_campaign=PDFCoverPages

Björk-Fant, J. M., Bolander, P., & Forsman, A. K. (2023). Work-life balance and work engagement across the European workforce: a comparative analysis of welfare states. European Journal of Public Health, 33(3), 430–434. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad046

Blau, G. J., & Boal, K. B. (1987). Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism. *Academy of Management Review*, *12*(2), 288–300. https://doi.org/10.5465/amr.1987.4307844

Borman, W. C. (1993). More Progress Toward a Taxonomy of Managerial Performance Requirements. *Human Performance*, *6*(1), 1–21. http://jacksonfall14professionalissues.pbworks.com/w/file/fetch/106744248/Borman_20_26_20Brush_20(1993).pdf

Braakmann, N. & Hirsch, B. (2024). “ Unions As Insurance: Workplace Unionization and Workers' Outcomes During COVID-19.” *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 63 (2): 152–

171. https://doi.org/10.1111/irel.12344.

Branden, N. (1987). *El poder de la autoestima.* Barcelona: Editorial Paidós Ibérica. https://www.ttmib.org/documentos/Branden-Autoestima.pdf

Bunge, M. (1999). *Las ciencias sociales en discusión*. Editorial Sudamericana. https://estaciencia.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/04/bunge-cienciassocialesendiscusic3b3n.pdf

Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The Modeling and Assessment of Work Performance. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 2). https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427

Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. In *Uíde*. https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodología para la investigación holística.pdf

Carrasco Gallego, A., Donoso Anes, J. A., Duarte-Atoche, T., Hernández Borreguero, J. J., & López Gavira, R. (2015). Diseño y validación de un cuestionario que mide la percepción de efectividad del uso de metodologías de participación activa (CEMPA). El caso del Aprendizaje Basado en Proyectos (ABPrj) en la docencia de la contabilidad. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 25*(58),143-158.[fecha de Consulta 15 de Noviembre de 2024]. ISSN: 0121-5051. Recuperado de: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81841166011

Cartwrirght, M. (31 de marzo de 2023). L*os sindicatos en la primera revolución industrial británica*. World History Enciclopedia.

https://www.worldhistory.org/trans/es/2-2212/los-sindicatos-obreros-en-la-revolucion-industrial/

Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (octubre 2023). *Mayor nivel educativo alcanzado. https://observatorio.ceplan.gob.pe/ficha/t87*

Charlwood, A. (2001). Why Do Non-Union Employees Want To Unionise ? Evidence from Britain Andy Charlwood. *British Journal of Industrial Relations*, *40*(3), 463–491. https://eprints.lse.ac.uk/20116/1/Why_Do_Non-Union_Employees_Want_To_Unionise_Evidence_from_Britain.pdf

Chávez Quispe, L. (10 de noviembre 2023). El burnout sigue en ascenso en el Perú: El 78% de los trabajadores afirman que lo experimentan. Forbes Perú. https://forbes.pe/capital-humano/2023-11-10/el-burnout-sigue-en-ascenso-en-peru-el-78-de-trabajadores-afirma-experimentarlo

Chen, M. (2019). The Impact of Expatriates' Cross-Cultural Adjustment on Work Estrés and Job Involvement in the High-Tech Industry. *Frontiers in Psychology*, *10*(October), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02228

Chillitupa, R. (24 de julio de 2022). *Gobierno publica norma que empodera a los sindicatos en desmedro de las empresas.* Infobae. https://www.infobae.com/america/peru/2022/07/24/gobierno-publica-norma-que-empodera-a-los-sindicatos-en-desmedro-de-las-empresas/

Colquitt, J. A., & Rodell, J. B. (2015). Measuring Justice and Fairness. *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace*, 187–202. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199981410.013.8

Concejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (s.f.).

Conducta responsable e investigación. https://cri.andeanquipu.org/contenidos/

Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas. (27 de julio de 2024). CAPECO presentó avance del 21° estudio de mercado de edificaciones urbanas de Lima y Callao. https://www.confiep.org.pe/noticias/capeco-presento-avance-del-21-estudio-de-mercado-de-edificaciones-urbanas-de-lima-y-callao/

Congreso de la Republica del Péru. (2021). Normas legales actualizadas. Texto único ordenado de la ley de relaciones colectivas de trabajo- Decreto Supremo Nº 01-2003-TR/Reglamento de la Ley de relaciones colectivas de trabajo- Decreto Supremo Nº011-92-TR. *Diario El Peruano*, 2. https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0066/ley-relaciones-colectivas-trabajo.pdf

Cortés, J. (2008). Culcyt // Web of Science Web of Science : termómetro de la producción internacional de conocimiento : Ventajas y limitaciones. *CULCyT*, *5*(29), 5–15. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2921114

Cortina, A. (2013). *¿Para qué sirve realmente la Ética?.* Editorial Paidós Ibérica. https://ceat.url.edu.gt/elearning/pluginfile.php/169563/mod_resource/content/0/Para%20qu%C3%A9%20sirve%20la%20%C3%A9tica%20Cortina.pdf

Cregan, C. (2013). Does workplace industrial action increase trade union membership? An exchange relationship approach to union joining and leaving behaviour. *International Journal of Human Resource*

Management, *24*(17), 3363–3377. https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775956

Creswell, J. W. (2009). Reseach Design. In *SAGE* (3 rd). SAGE. https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

Cuevas-Torres, M., & García-Ramos, T. (2012). Three Psychological Perspectives of Job Estrés. *Trabajo y Sociedad*, *19*, 87–102.

Dan, Y. A. N., & Yu, X. (2020). The Impact of External and Internal Incentives on Work Engagement: Evidence from China. *ACM International Conference Proceeding Series*, *1990*, 113–120. https://doi.org/10.1145/3418653.3418661

Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, *173*(June), 121092. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092

Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. Sustainability, 12(15), 6086. https://doi.org/10.3390/su12156086

De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2023). Unfair rewards, poorly performing organizations and perceptions of deservingness as explanations of diminished job performance. Journal of Organizational Effectiveness, 10(4), 624–643. https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2022-0315

Diaz-Muñoz, G. (2020). Metodología del Estudio Piloto. *Revista Chilena de Radiología*, 26(3), 100-104. https://www.scielo.cl/pdf/rchradiol/v26n3/0717-9308-rchradiol-26-03-100.pdf

Doucouliagos, C., & Laroche, P. (2003). What Do Unions Do to Productivity? A Meta-Analysis. *Industrial Relations,* 42(4), 650-691. https://library.fes.de/libalt/journals/swetsfulltext/17556769.pdf

Duan, S. X., & Deng, H. (2024). Intrinsic Needs and Job Performance in Digital Work: The Mediating Role of Work-Life Balance. IEEE Transactions on Engineering Management, 71(December), 7892–7900. https://doi.org/10.1109/TEM.2022.3218925

Dussaillant L., F. (2009). Sindicatos y negociación colectiva. *Estudios Públicos*, *112*(112), 119–168. https://doi.org/10.38178/cep.vi112.456

Eisele, S., & Schneider, M. (2020). What Do Unions Do to Work Design? Computer Use, Union Presence, and Tayloristic Jobs in Britain. Industrial Relations, 59(4), 604-626. http://doi.org/10.1111/irel.12266

Eisenberg-Guyot, J., Mooney, S. J., Barrington, W. E., & Hajat, A. (2021). Union Burying Ground: Mortality, Mortality Inequities, and Sinking Labor Union Membership in the United States. Epidemiology (Cambridge, Mass.), 32(5), 721–730. https://doi.org/10.1097/EDE.0000000000001386

Espinoza, E. (2018). El problema de investigación. *Revista Conrado*, *14*(64), 22–32. http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n64/1990-8644-rc-14-64-22.pdf

European trade union institute (2024). Strike map of Europe. https://www.etui.org/strikes-map

Fairris, D. (2007). ¿Qué hacen los sindicatos en México? *Estudios Económicos*, *22*(2), 185–240. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59722202

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). SEM with Unobservable Variables and Measurement Error. In *Algebra and Statistics* (Vol. 47, Issue 3, pp. 138-145.).

Frandsen, B. R. (2021). The Surprising Impacts of Unionization: Evidence from Matched Employer-Employee Data. *Journal of Labor Economics*, 39(4), Octubre 2021. https://doi.org/10.1086/711852

Friedman, B. A., Abraham, S. E., & Thomas, R. K. (2006). Factors related to employees' desire to join and leave unions. *Industrial Relations*, *45*(1), 102–110. https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2006.00416.x

Fukuzaki, T., Iwata, N., Ooba, S., Takeda, S., & Inoue, M. (2021). The effect of nurses' work–life balance on work engagement: The adjustment effect of affective commitment. Yonago Acta Medica, 64(3), 269–281. https://doi.org/10.33160/yam.2021.08.005

Gamonal Contreras, S. (2017). Hayek y los sindicatos: Una visión crítica hayeK anD traDe unions: a critical vision. *Revista Lus et Praxis*, *23*(2), 295–326.

Gao, Y., Yue, Y., & Li, X. (2023). The relationship between psychological capital and work engagement of kindergarten teachers: A latent profile analysis. Frontiers in Psychology, 14(March), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1084836

García Escribano, J. J., & Millán Jiménez, A. (2017). Sindicatos y Estado de Bienestar. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, *36*, 97–111.

García, R. (2006). Epistemología y Teoría del Conocimiento Epistemology and. *Redalyc*, *2*(salud colectiva), 113–122.

Gatica Lara, I. (2002). Desafíos de la democracia sindical : *Política y Cultura*, *18*, 195–217.

González Garcete, J. M. (2016). La Dignidad Humana. *Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades*, *3*(2), 1–15. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5757746

González García, A. (2022). Racionalismo crítico: camino hacia la sociedad abierta. Amauta, 20(39), 21-32. https://doi.org/10.15648/am.39.2022.3290

Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: the Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents. *Personnel Psychology*, *48*(2), 271–288. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01757.x

Guamán Chacha, K. A., Hernández Ramos, E. L., & Lloay Sánchez, S. I. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 265-269. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf

Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management*, *3*(8), 148–156. www.aijbm.com

Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated mediation between work life balance and employee job performance: The role of psychological wellbeing and satisfaction with coworkers. Revista de

Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones, 34(1), 29–37. https://doi.org/10.5093/jwop2018a4

Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. (1999). Análisis Multivariante, 5a Ed. Madrid: Prentice-Hall.

Hair Jr., J., Hult, T., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*. https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813

Hair, J., Ringle, C. and Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. Journal of Marketing Theory and Practice, 19, 139-151. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

Harikaran, S., & Thevanes, N. (2018). The Relationships among Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance: A Review of Literature. *Article in IOSR Journal of Business and Management*, *20*(November), 25–31. https://doi.org/10.9790/487X-2008052531

Henseler, J., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2016), "Testing measurement invariance of composites using partial least squares", International Marketing Review, Vol. 33 No. 3, pp. 405-431. https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodologia de la Investigación: Las rutas de la investigación. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ra. Edic). Mc Graw Hill Education.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ta. Edic). Mc Graw Hill Education.

Herzberg, F.I. (1966). *Work and the nature of man.* World.

Hodgson, G. (2004). ¿Los Experimentos Pueden Falsear la Teoría de la Utilidad Esperada? *Revista de Economía Institucional*, *6*(10), 17–44. http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v6n10/v6n10a2.pdf

Hoffman, B. J., Blair, C. A., Meriac, J. P., & Woehr, D. J. (2007). Expanding the criterion domain? A quantitative review of the OCB literature. *Journal of Applied Psychology*, *92*(2), 555–566. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.555

Hua, Y., Cheng, X., Hou, T., & Luo, R. (2020). Monetary Rewards, Intrinsic Motivators, and Work Engagement in the IT-Enabled Sharing Economy: A Mixed-Methods Investigation of Internet Taxi Drivers*. Decision Sciences, 51(3), 755–785. https://doi.org/10.1111/deci.12372

Huang, S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., & Li, Z. (2021). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. International Journal of Contemporary Hospitality Management, 33(2), 490–512. https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2020-0650

Huang, W., Yuan, C., Shen, J., & Li, M. (2021). Effects of union commitment on job performance in china. [Effects of union commitment in China] Personnel Review, 50(4), 1185-1199. doi:https://doi.org/10.1108/PR-06-2019-0323

Inegbedion H. E. (2024). Work-life balance and employee commitment: mediating effect of job satisfaction. Frontiers in psychology, 15, 1349555. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349555

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/03.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *PERÚ: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel Nacional y en 26 Ciudades Primer Trimestre 2023 Encuesta Permanente de Empleo Nacional-EPEN*. www.inei.gob.pe

Izadi, N., Saraie, M., Aminian, O., & Forouzan, N. (2023). Occupational stress and job performance among Iranian hospital nurses: A cross-sectional survey. Work, 74(4), 1437–1445. https://doi.org/10.3233/WOR-211015

Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual Review of Psychology*, *46*(1), 237–264. https://doi.org/10.1146/annurev.ps.46.020195.001321

Jansen, G., & Lehr, A. (2019). On the outside looking in? A micro-level analysis of insiders' and outsiders' trade union membership. *Economic and Industrial Democracy*, *43*(1), 221–251. https://doi.org/10.1177/0143831X19890130

Jaros, S.J., Jermier, J.M., Koehler, J.W., & Sincich, T. (1993). Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal

Process: an Evaluation of Eight Structural Equation Models. *Academy of Management Journal, 36*, 951-995. http://dx.doi.org/10.5465/256642

Ji, D., & Cui, L. (2021). Relationship Between Total Rewards Perceptions and Work Engagement Among Chinese Kindergarten Teachers: Organizational Identification as a Mediator. Frontiers in Psychology, 12(April), 1–8. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648729

Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review*, *31*(2), 386–408. https://doi.org/10.5465/AMR.2006.20208687

Khan, A. J., Bashir, F., Nasim, I., & Ahmad, R. (2021). Understanding Affective, Normative & Continuance Commitment through the Lens of Training & Development. *IRASD Journal of Management*, *3*(2), 105–113. https://doi.org/10.52131/jom.2021.0302.0030

Koo, B., Yu, J., Chua, B. L., Lee, S., & Han, H. (2020). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. Journal of Quality Assurance in Hospitality and Tourism, 21(4), 371–401. https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *53*(8), 856–866. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763

Kotzé, M. (2018). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. South African Journal of Psychology,

48(2), 279–292. https://doi.org/10.1177/0081246317705812

Kristal, T. (2023). What can unions do? An Impact Estimate for an Increase in the US Private-Sector Unionization Rate on Workers' Earnings. Work and Occupations, 50(3), 400-411. DOI: 10.1177/07308884231162933

Kromydas, T., Demou, E., & Wels, J. (2022). Did trade union presence and membership protect against deteriorating mental health during the covid-19 pandemic? *Journal of Epidemiology and Community Health, 76*, A16-A17. doi:https://doi.org/10.1136/jech-2022-SSMabstracts.33

Kuhal, A. J., Arabi, A., Firdaus, M., & Zaid, M. (2020). Relationship between Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment towards Job Performance. *Journal of Sustainable Management Studies*, *1*(1), 19–27. www.majmuah.com

Lado, M., Alonso, P., Cuadrado, D., Otero, I., & Martínez, A. (2023). Economic stress, employee commitment, and subjective well-being. Journal of Work and Organizational Psychology, 39(1), 7-12. https://doi.org/10.5093/jwop2023a2

Laroche, P. (2017). Union membership and job satisfaction: Initial evidence from French linked employer–employee data. *Human Resource Management Journal*, *27*(4), 648–668. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12152

Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Stress, Appraisal, and Coping. New York: Springer.

Leigh, J. P., & Chakalov, B. (2021). Labor unions and health: A literature review of pathways and outcomes in the workplace. In *Preventive Medicine Reports* (Vol. 24, pp. 1–10). Elsevier Inc.

https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2021.101502

Li, Y. (2019). Leadership styles and knowledge workers' work engagement: Psychological capital as a mediator. Current Psychology, 38(5), 1152–1161. https://doi.org/10.1007/s12144-018-9968-6

Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. Frontiers in Public Health, 9(February), 1–14. https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101

Lourenção, L. G., Sodré, P. C., Gazetta, C. E., da Silva, A. G., Castro, J. R., & Maniglia, J. V. (2022). Occupational stress and work engagement among primary healthcare physicians: a cross-sectional study. Sao Paulo Medical Journal, 140(6), 747–754. https://doi.org/10.1590/1516-3180.2021.0644.R1.10012022

Loyo, A. (2001). Los sindicatos docentes en América Latina: entre la lógica laboral y la lógica profesional. *Revista Iberoamericana de Educación*, *25*, 65–81. https://doi.org/10.35362/rie250988

Lozada, J. (2016). Investigación Aplicada : Definición , Propiedad Intelectual e Indus tria. *Cienciaamérica*, *1*(3), 34–39. file:///C:/Users/Lia Alicia/Downloads/Dialnet-InvestigacionAplicada-6163749 (1).pdf

Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work estrés, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, *7*(5), 1–12. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological Capital:

Developing the Human Competitive Edge. In *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001

Macdonald, D. (2025). Labor Union Membership and Women's Political Ambition: Evidence from the United States. Politics & Gender, 1–26. doi:10.1017/S1743923X2400045X

Manky, O. (2014). Democracia , crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas. *Revista Latinoamericana de Estudios de Trabajo*, *31*, 195–228. http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/69

Maqsoom, A., Ashraf, H., Alaloul, W. S., Salman, A., Ullah, F., Ghufran, M., & Musarat, M. A. (2023). The Relationship between Error Management, Safety Climate, and Job-Stress Perception in the Construction Industry: The Mediating Role of Psychological Capital. Buildings, 13(6). https://doi.org/10.3390/buildings13061528

Martín García, S. (2016). *La génesis histórica de la Teoría de la Utilidad Esperada* [Universidad de Valladolid]. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18045/TFG-E-187?sequence=1

Martínez de Sanchez, A. M. (2013). Diseño de investigación. principios teórico-metodológicos y prácticos para su concreción. *Anuario Escuela de Archivología*, *0*(4), 1–27.

Martínez, L. (30 de abril de 2020). *Los sindicatos,de la revolución industrial del siglo XXI*. EOM. https://elordenmundial.com/sindicatos-historia-sindicalismo/

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, *20*(1), 38–47. https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347

Mellor, S. (2023). Intolerable vices: An inductive-deductive empirical analysis of union intolerance in relation to willingness to join a union: Research and reviews. Current Psychology, 42(3), 2031-2048. doi:https://doi.org/10.1007/s12144-021-01356-9

Mellor, S., & Elliott, R. (2024). No fear or need? Perceived respect from one's supervisor as a moderator of a mediation model of subordinates' willingness to join a union. Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s12144-024-06657-3

Menezes-Filho, N. A., Zylberstajn, H., Chahad, J. P., & Pazello, E. T. (2008). Trade unions and the economic performance of Brazilian establishments. *Estudos Economicos*, *38*(1), 55–72. https://doi.org/10.1590/S0101-41612008000100003

Merino Soto, C., & Livia Segovia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, *25*(1), 169–171. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16711594019

Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1991) A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-89. http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-

Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538–551. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538

Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*(3), 299–326. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X

Michelini DJ. (2010). Human dignity in Kant and Habermas [Dignidad humana en Kant y Habermas]. *Conicet*, *12*(1948), 41–49. http://www.scielo.org.ar/pdf/efphi/v12n1/v12n1a03.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Preguntas frecuentes sobre sindicatos*. https://www2.trabajo.gob.pe/preguntas-frecuentes-faq/sindicat

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). *Anuario estadístico sectorial 2022*. https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos/

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). *La sindicalización en el sector privado formal en el Perú, 2015 - 2022.* Gob.pe. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5901883/5233379-bel-55-la-sindicalizacion-en-el-sector-privado-formal.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2024). *MTPE: Solo el 5% de asalariados del sector privado formal se sindicalizaron entre 2015-2022*. Gob.pe. https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/906881-mtpe-solo-el-5-de-asalariados-del-sector-privado-formal-se-sindicalizaron-entre-2015-2022

Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological Review*, *102*(2), 246–

268. https://doi.org/10.1037/0033-295x.102.2.246

Moccia, S. (2016). Felicidad en el Trabajo. Papeles Del Psicólogo, 37(2), 143–151. https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77846055007

Mondino, G. M. (2014). Modelos conceptuales y mentales. *Enfoques*, *26*(1), 57–78. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1669-27212014000100004

Monteiro, J. D., d'Avila M., & Nunes, R. (2020). Conceito de dignidade humana: controvérsias e possíveis soluções [Concepto de dignidad humana: controversias y posibles soluciones]. *Revista Bioética*, *28*(2), 202–211. https://doi.org/10.1590/1983-80422020282381

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Tak and Contextual Performance. *Human Performance*, *10*(2), 71–83. http://jacksonfall14professionalissues.pbworks.com/w/file/fetch/106744134/Motowidlo %26 Borman %281997%29.pdf

Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennett, N., Lind, S., & Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of Goodness-of-Fit Indices for Structural Equation Models. *Psychological Bulletin*, *105*(3), 430–445. https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.3.430

Murphy, G., & Cullinane, N. (2021). Performance management technologies and trade union responses: A case study from banking. *New Technology, Work and Employment, 36*(3), 285-306. https://doi.org/10.1111/ntwe.12207

Nakamura, Y., Tsuno, Y. S., Wada, A., Nagasaka, K., Kawajiri, M., Takeishi,

Y., Yoshida, M., & Yoshizawa, T. (2022). Occupational stress is associated with job performance among pregnant women in Japan: comparison with similar age group of women. BMC Pregnancy and Childbirth, 22(1), 1–9. https://doi.org/10.1186/s12884-022-05082-3

Newman, A., Cooper, B., Holland, P., Miao, Q., & Teicher, J. (2019). How do industrial relations climate and union instrumentality enhance employee performance? The mediating effects of perceived job security and trust in management. *Human Resource Management*, *58*(1), 35–44. https://doi.org/10.1002/hrm.21921

Noroño, J., Nuñez, M., & Gonzalez, R. (2020). Ética Sindical Como Mecanismo Impulsor De Competitividad En Las Pequeñas Y Medianas Empresas. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, *25*(1), 154–173.

OCDE (2016), Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública: Perú: Gobernanza integrada para un crecimiento inclusivo, Éditions OCDE, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264265226-es

Ochoa Carrión, A. M. (2024). *Gestión del talento humano y la creatividad en las pequeñas y medianas empresas de la provincia de Loja – Ecuador 2020* [Tesis para obtener el grado de doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio tesis digitales UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/22232/Ochoa_ca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

O'Neill, J. W., & Davis, K. (2011). Work Estrés and Well-being in the Hotel Industry. *National Institues of Health*, *30*(2), 385–390. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.007.Work

O'Reilly, C. (1989). Corporations, Culture, and Commitment Motivation and

Social Control in Organizations. *California Management Review*, 25.

Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time Organizational Citizenship Behavior : It ' s Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, *10*(2), 85–97. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la C. (OEI). (2020). Educación superior, Productividad y Competitividad en Iberoamérica. *Pódium*, *3*(7), 1–40. https://cipyc.org/wp-content/uploads/2020/06/Podium7.pdf

Organización internacional del trabajo (2020). Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva. https://www.ilo.org/es/publications/tendencias-de-la-cobertura-de-la-negociacion-colectiva-estabilidad-erosion

Organización Internacional del Trabajo. (18 de octubre 2023). ¿Cómo se adaptan los sindicatos a las transformaciones en el mundo del trabajo? https://www.ilo.org/es/resource/news/como-se-adaptan-los-sindicatos-las-transformaciones-en-el-mundo-del-trabajo

Organización Mundial de la Salud. (2 de setiembre 2024). La salud mental en el trabajo. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

Overejo, A. (1993). La teoria de la disonancia cognoscitiva. *Psicothema*, *5*(1), 201–206. https://www.redalyc.org/pdf/727/72705116.pdf

Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. A. (2019). Exploring the Relationship between Contextual Performance and Burnout in Healthcare Professionalas. *Journal of Work and Organizational Psychology*, *35*(3), 115–121. http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003

Paliga, M., Kozusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships

of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. PLoS ONE, 17(8 August), 1–20. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0272412

Parent-Lamarche, A., & Boulet, M. (2021). Workers' Stress During the First Lockdown Consequences on Job Performance Analyzed With a Mediation Model. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 63(6), 469–475. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002172

Parlamento Europeo. (27 de julio 2024). Cómo mejora la UE los derechos y condiciones laborales de los trabajadores. https://www.europarl.europa.eu/topics/es/article/20190506STO44344/como-mejora-la-ue-los-derechos-y-condiciones-laborales-de-los-trabajadores

Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2022). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with indian evidence. Asia Pacific Journal of Management, 39(3), 1071–1096. https://doi.org/10.1007/s10490-021-09761-1

Peng, B., & Potipiroon, W. (2022). Fear of Losing Jobs during COVID-19: Can Psychological Capital Alleviate Job Insecurity and Job Stress? Behavioral Sciences, 12(6). https://doi.org/10.3390/bs12060168

Pinela Morán, N. A. (2022). *Entrepreneurial Leadership, Work Engagement, and Innovative Work Behavior: The Moderating Role of Gender* [Tesis para obtener el grado de doctor, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22518/Entrepreneurial%20Leadership%2c%20Work%20Engagement%2c%

20and%20Innovative%20Work%20-%20Pinela.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 122–141. https://doi.org/10.1037/a0013079

Presidencia de la República del Perú (25 de setiembre de 2021). *Presidente Pedro Castillo se reúne con más de 300 dirigentes de organizaciones sindicales*. Gob.pe. https://www.gob.pe/institucion/presidencia/noticias/528692-presidente-pedro-castillo-se-reune-con-mas-de-300-dirigentes-de-organizaciones-sindicales

Prieto, J., & Rodríguez, C. (2008). Efectos de la afiliación sindical sobre la satisfacción laboral de los trabajadores en los sectores público y privado. *Revista Asturiana De Economía - Rae*, *42*, 129–160.

Pyman, A., Teicher, J., Cooper, B., & Holland, P. (2017). The Predictors of Unmet Demand for Unions in Non-Union Workplaces: Lessons from Australia TT - Les prédicteurs de la demande non comblée pour la syndicalisation dans les milieux de travail non syndiqués : une perspective australienne Los predictores de l. *Relations Industrielles*, *72*(2), 270–293. https://www.proquest.com/scholarly-journals/predictors-unmet-demand-unions-non-union/docview/1914089596/se-2?accountid=8630%0Ahttps://birmingham-primo.hosted.exlibrisgroup.com/openurl/44BIR/44BIR_Services?genre=article&issn=0034379X&title=The+Predictors+o

Ramos A.B. (2015). Los Paradigmas de la Investigación Científica. *Avances en Psicología, 23*(1), 1-17. https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/download/167/159

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-Del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *35*(3), 195–205. https://doi.org/10.5093/jwop2019a21

Ravello Joo, A. A. (2023). *Moderación de la Distancia de Poder en la Relación entre el Empoderamiento Psicológico y la Resiliencia con el Desempeño Laboral* [Tesis para obtener el grado de doctor, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/25969/Moderaci%C3%B3n%20de%20la%20Distancia%20de%20Poder%20en%20la%20Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20Empoderamiento%20Psicol%C3%B3gico%20y%20la%20Resiliencia%20con%20el%20Desempe%C3%B1o%20Laboral_Ravello.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Redero San Román, M. (2008). Los sindicatos en la democracia: de la movilización a la gestión. *Historia y Politica - Ideas, Procesos y Movimientos Sociales*, *20*, 129–158.

Ríos-Avila, F. (2017). Unions and Economic Performance in developing countries: case studies from latin america. *Ecos de Economía*, *21*(44), 4–36. https://doi.org/10.17230/ecos.2017.44.1

Rodríguez Copé, M. L. (2022). *El difícil papel del sindicato de clase en la*

GIG-ECONOMY:Viejas y nuevas fórmulas para crear. *33*(February). https://www.researchgate.net/publication/358462219%0AEL

Rojas M, B., & Rodríguez, M. (2011). El Acoso Laboral, Como Irrespeto a La Dignidad Humana. *Revista Educacion En Valores*, *2*(16), 10–24. http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n16/art01.pdf

Rotundo, M., & Sackett, P. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, *87*(1), 66–80. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66

Saavedra-Chanduví, J., & Torero, M. (2002). Union Density Changes and Union Effects on Firm Performance in Peru. *SSRN Electronic Journal*, *September*. https://doi.org/10.2139/ssrn.1814723

Meruane, O., & Landea Balin, D. (2012). Descripción de las formas de justificación de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas. *ONOMÁZEIN*, *25*(1), 315–344.

Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel Selection. *Annual Review of Psychology*, *59*, 419–450. Sackett, P. R., & Lievens, F. (2008). Personnel Selection. Annual Review of Psychology, 59, 419–450.

Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational estrés, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, *28*(7), 8791–8801. https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8

Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Performance appraisal in the Public Administration of the Principality of Asturias: An analysis of psychometric

properties [Evaluaciön del desempeño en la Administraciön Pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas]. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, *27*(2), 75–91. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-80052406391&partnerID=40&md5=9432ab10d6c01d5e948801d4665af77d

Salvador Moreno, J. E. (2020). *Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano* [Tesis para obtener el grado de doctor, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de tesis digitales de UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11857/Salvador_mj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Samroodh, M., Anwar, I., Ahmad, A., Akhtar, S., Bino, E., & Ali, M. A. (2023). The Indirect Effect of Job Resources on Employees' Intention to Stay: A Serial Mediation Model with Psychological Capital and Work–Life Balance as the Mediators. Sustainability (Switzerland), 15(1). https://doi.org/10.3390/su15010551

Sánchez de Diego Fernández de la Riva, M. (2018). Apuntes sobre la Transparencia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, *27*, 194–209.

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., & Elbert, R. (2005). *Manual de Metodología; Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología.* Concejo Latinoamérciano de Ciencias Sociales. https://www.fceia.unr.edu.ar/geii/maestria/2014/DraSanjurjo/8mas/Ruth%20Sautu,%20Manual%20de%20metodologia.pdf

Schroeder, D. (2008). Dignity: Two riddles and four concepts [Dignidad. Dos acertijos y cuatro conceptos]. *Cambridge Quarterly of Healthcare Ethics*, *17*(2), 230–238. https://doi.org/10.1017/S0963180108080262

Shelton, S. A., & Renard, M. (2015). Correlating nurses' levels of psychological capital with their reward preferences and reward satisfaction. SA Journal of Industrial Psychology, 41(1), 1–14. https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1271

Shin, I., & Hwang, S. (2021). Do labour unions help or hurt firms to invest in the long run? Evidence from Korea. *Applied Economics Letters*, *28*(17), 1499–1504. https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1828565

Sinniah, S., Mohamed, R. K. M. H., Alam, S. S., Nadarajan, R., Shukor, S. F. A., & Aziz, C. N. B. S. A. (2019). Employee intention to join a union in private university. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, *8*(6 Special Issue 3), 962–972. https://doi.org/10.35940/ijeat.F1078.0986S319

Siqueira, M.M.M. & Gomide J. S. (2004), "Vínculos do Indivíduo com o trabalho e com a Organização", in Zanelli, J.C., Borges-Andrade, J.E. and Bastos, A.V.B. (Eds), Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, Artmed, Porto Alegre, pp. 134-149. https://portal.amelica.org/ameli/journal/154/154819006/html/

Smith, C., Organ, D., & Near, J. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, *68*(4), 653–663.

Solakis, K., Peña-Vinces, J., Lopez-Bonilla, J. M., & Aguado, L. F. (2021). From value co-creation to positive experiences and customer satisfaction. A customer perspective in the hotel industry. *Technological*

and Economic Development of Economy, *27*(4), 948–969. https://doi.org/10.3846/tede.2021.14995

Sudha, A., Azam, S. M. F., & Tham, J. (2024). The effectiveness of financial reward on improving the job performance of public sector employees through organisational commitment: the case of Maldives civil service employees. International Journal of Productivity and Performance Management. https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2023-0507

Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. Frontiers in Psychology, 13(June), 1–12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876

Talukder, A. K. M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. Personnel Review, 47(3), 727–744. https://doi.org/10.1108/PR-12-2016-0314

Tello Castrillón, C., & Mercedes Blanco Ospina, C. (2008). Estudiando el concepto de equilibrio organizacional. *Universidad & Empresa*, *7*(15), 67–104. https://www.redalyc.org/pdf/1872/187214457003.pdf

Trade Union Advisory Comitee. (17 de octubre 2023). La OECD constata que un mejor empleo da tanta satisfacción vital como aumentar la renta nacional en una cuarta parte. https://tuac.org/es/news/la-ocde-constata-que-un-mejor-empleo-da-tanta-satisfaccion-vital-como-aumentar-la-renta-nacional-en-una-cuarta-parte/

Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Ferreira, J. J. M. (2022). The effect

of collectivism-based organisational culture on employee commitment in public organisations. *Socio-Economic Planning Sciences*, *83*(May). https://doi.org/10.1016/j.seps.2022.101335

Triguero-Sánchez, R., Peña-Vinces, J., & Guillen, J. (2021). Hierarchical distance and employees' commitment as conditioning of team-based work in the Spanish public sector. *Scandinavian Journal of Psychology*, *62*(4), 537–551. https://doi.org/10.1111/sjop.12737

Valdenebro Campo, A. M. (2021). *The Relationship between Telework, Job Performance, Work-Life Balance, and Family Supportive Supervisor Behaviours in the Context of COVID-19* [Tesis para obtener grado de doctor, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20730/The%20Relationship%20between%20Telework%2C%20Job%20Performance%2C%20Work-Life%20Balance%20-%20DE%20VALDENEBRO.pdf?sequence=4&isAllowed=y

van Mol, M. M. C., Nijkamp, M. D., Bakker, J., Schaufeli, W. B., & Kompanje, E. J. O. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. Australian Critical Care, 31(4), 234–241. https://doi.org/10.1016/j.aucc.2017.05.001

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, *8*(4), 216–226. https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151

Wang, H., Zhao, S., Liu, Q., Wang, J., & Yuan, B. (2022). The Association Between Financial Incentives and Job Performance Among Primary Care Providers in Six Provinces of China. Risk Management and

Healthcare Policy, 15(December), 2323–2334. https://doi.org/10.2147/RMHP.S384114

Wels, J. (2020). The role of labour unions in explaining workers' mental and physical health in Great Britain. A longitudinal approach. *Social Science and Medicine*, *247*, 1–8. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.112796

Yang, D., Zheng, W., Li, N., Wang, X., Chen, W., Liu, Z., Fang, J., Wen, H., Feng, X., Heng, C., Zhang, Q., Wang, M., & Yan, Y. (2024). The mediating role of psychological capital on the relationship between perceived stress and self-directed learning ability in nursing students. BMC Nursing, 23(1), 1–12. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02094-6

Yan, Z., Bai, N., Mansor, Z. D., & Choo, W. C. (2022). Effects of Psychological Capital and Person-Job Fit on Hospitality Employees' Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Job Performance: The Moderating Role of Marital Status. Frontiers in Psychology, 13(May), 1–14. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.868971

Yang, C. H., & Tsou, M. W. (2018). Labour Unions and Firm Productivity: Evidence from China. *Manchester School*, *86*(6), 699–721. https://doi.org/10.1111/manc.12225

Xu, J., Xie, B., Yang, Y., & Maharjan, D. (2019). Facilitating newcomers' work engagement: The role of organizational socialization and psychological capital. International Journal of Mental Health Promotion, 21(2), 69–80. https://doi.org/10.32604/IJMHP.2019.010708

Xu, Q., Hou, Z., Zhang, C., Yu, F., & Li T. (2022). Career Capital and Well-Being: Configurational Perspective. *International Journal of*

Environmental Research and Public Health, 19(16), 1-10. https://doi.org/10.3390/ijerph191610196

Zhang, X., Chen, S., Zheng, Z., Zhao, M., Song, L., Zhao, Y., & Wang, Z. (2024). The relationship between psychological capital, burnout and perceived stress in junior nurses: a latent profile analysis. Frontiers in Public Health, 12(April), 1–10. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1374941

Zientara, P. (2007). 'How trade unions are a roadblock to Poland's Polish unions in social dialogue and workplace governance 319 r UNESCO 2011. economic renaissance. *Economic affairs,* 27 (1), 44–51. https://iea.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/upldeconomicAffairs331pdfSummary.pdf

Zientara, P. (2010). The involvement of Polish trade unions in social dialogue and workplace governance: Implications for reform. *International Social Science Journal*, 61(200–201), 303–320. https://doi.org/10.1111/j. 1468-2451.2011.01765.x

Zientara, P., Adamska-Mieruszewska, J., Bąk, M., (2021). Hotel employees' views on fairness, well-being and collective representation in times of the coronavirus crisis: evidence from Poland. *Industrial Relation Journal*. 52 (5), 458–475. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/irj.12345

Zientara, P., Adamska-Mieruszewska, J., & Bąk, M. (2023). Unpicking the mechanism underlying hospitality workers' intention to join a union and intention to quit a job. Evidence from the UK. *International Journal of Hospitality Management*, *108*(May 2022), 103355. https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103355

Zientara, P., & Kuczynski, G. (2009). Employees' Desire to join or leave a unión: Evidence from Poland. *Industrial Relations*, *48*(1), 185–192.

ANEXOS

Anexo 1: Validación del instrumento de Ramos-Villagrasa et al. (2019).

	Descriptives				Loadings		
Item	*M*	*SD*	Sk	K	Task	Cont	Coun
1. I managed to plan my work so that I finished it on time	3.20	0.89	−1.22	1.59	**.86**	−.11	.06
2. I kept in mind the work result I needed to achieve	3.13	0.83	−0.93	1.09	**.55**	.12	−.02
3. I was able to set priorities	3.14	0.83	−0.93	0.96	**.65**	.05	.04
4. I was able to carry out my work efficiently	3.27	0.73	−1.10	2.07	**.66**	.09	−.14
5. I managed my time well	3.12	0.80	−0.69	0.24	**.75**	−.01	.04
6. On my own initiative, I started new task when my old tasks were completed	2.75	1.09	−0.84	0.15	.08	**.54**	−.09
7. I took on challenging tasks when they were available	2.34	1.14	−0.43	−0.56	−.08	**.74**	−.04
8. I worked on keeping my job-related knowledge up-to-date	2.74	1.01	−0.59	−0.06	.11	**.55**	−.08
9. I worked on keeping my work skills up-to-date	2.93	0.92	−0.63	0.11	.18	**.46**	−.11
10. I came up with creative solutions for new problems	2.45	1.06	−0.45	−0.47	−.03	**.75**	.03
11. I took on extra responsibilities	2.49	1.15	−0.50	−0.63	−.05	**.76**	.05
12. I continually sought new challenges in my work	2.31	1.15	−0.31	−0.72	−.08	**.83**	.08
13. I actively participated in meetings and/or consultations	2.20	1.29	−0.31	−0.95	.10	**.56**	.10
14. I complained about minor work-related issues at work	1.13	1.13	0.76	−0.28	−.04	.18	**.61**
15. I made problems at work bigger than they were	0.42	0.83	2.12	3.84	−.05	.05	**.70**
16. I focused on the negative aspects of situation at work instead of the positive aspects	0.70	0.97	1.35	1.20	.02	−.11	**.72**
17. I talked to colleagues about the negative aspects of my work	1.55	1.17	0.41	−0.80	.05	−.10	**.45**
18. I talked to people outside the organization about the negative aspects of my work	1.34	1.20	0.61	−0.65	.04	−.02	**.59**

Note. *M* = mean; *SD* = standard deviation; Sk = skewness; K = kurtosis; Task = task performance; Cont = contextual performance; Coun = counterproductive behaviors. Bold loadings indicate loadings over |.30|. Loadings are those of the ESEM model with two pairs of correlated uniquenesses (M3).

Fuente. se observan los resultados de las cargas del análisis factorial, en donde las cargas de los ítems por constructo, en este caso desempeño orientado a las tareas (Task), desempeño contextual (Cont) y el comportamiento contraproductivo (Count) son todos mayores al valor esperado de 0.4. Extraído de Ramos-Villagrasa et al. (2019).

Anexo 2: Distribución de la población económicamente activa (PEA).

Sexo/ Grupo de edad	Primer trimestre				Variación	
	2022		2023		Absoluta (Miles de personas)	Porcentual
	Cifras absolutas	%	Cifras absolutas	%		
Total	**18 210,1**	**100,0**	**18 086,1**	**100,0**	**-124,0**	**-0,7**
Hombre	10 062,4	55,3	9 981,0	55,2	-81,4	-0,8
Mujer	8 147,7	44,7	8 105,1	44,8	-42,6	-0,5
Grupo de edad						
De 14 a 24 años	3 358,3	18,5	3 193,1	17,7	-165,2	-4,9
De 25 a 44 años	8 580,4	47,1	8 530,8	47,1	-49,6	-0,6
De 45 y más años	6 271,4	34,4	6 362,2	35,2	90,8	1,5

Fuente. ***PEA del Perú año 2023.*** Fuente y elaboración INEI (2023), las cifras en miles de personas.

Anexo 3: Distribución de la población económicamente activa (PEA) por lugar de residencia y condición de actividad.

Condición de actividad / Área de residencia	Primer trimestre				Variación	
	2022		2023		Absoluta (Miles de personas)	Porcentual
	Cifras absolutas	%	Cifras absolutas	%		
Población en Edad de Trabajar	**25 324,0**	**100,0**	**25 748,7**	**100,0**	**424,7**	**1,7**
Población Económicamente Activa	18 210,1	71,9	18 086,1	70,2	- 124,0	- 0,7
Población Económicamente No Activa	7 113,9	28,1	7 662,6	29,8	548,7	7,7
Urbana	**21 001,8**	**100,0**	**21 483,5**	**100,0**	**481,7**	**2,3**
Población Económicamente Activa	14 542,1	69,2	14 555,7	67,8	13,6	0,1
Población Económicamente No Activa	6 459,8	30,8	6 927,8	32,2	468,0	7,3
Rural	**4 322,2**	**100,0**	**4 265,2**	**100,0**	**- 57,0**	**- 1,3**
Población Económicamente Activa	3 668,0	84,9	3 530,4	82,8	- 137,6	- 3,8
Población Económicamente No Activa	654,2	15,1	734,8	17,2	80,6	12,3

Fuente. Fuente y elaboración INEI (2023), las cifras en miles de personas.

Anexo 4: Distribución de la población económicamente activa (PEA) según grado de instrucción.

Nivel de educación alcanzado	Primer trimestre				Variación	
	2022		2023		Absoluta (Miles de personas)	Porcentual
	Cifras absolutas	%	Cifras absolutas	%		
Total	**18 210,1**	**100,0**	**18 086,1**	**100,0**	**-124,0**	**-0,7**
Hasta primaria 1/	3 607,6	19,8	3 439,9	19,0	-167,7	-4,7
Secundaria	8 256,5	45,4	7 876,4	43,5	-380,1	-4,6
Sup. No universitaria	2 936,0	16,1	3 107,5	17,3	171,5	5,8
Sup. Universitaria	3 409,9	18,7	3 662,2	20,2	252,3	7,4

Fuente. Fuente y elaboración INEI (2023), las cifras en miles de personas.

Anexo 5: Distribución de la población económicamente activa (PEA) según grado de instrucción y tasa de actividad.

Sexo / Grupo de edad/ Nivel de educación alcanzado	Primer trimestre		Variación (Puntos porcentuales)
	2022	2023	
Total	**71,9**	**70,2**	**-1,7**
Sexo			
Hombre	80,5	78,6	-1,9
Mujer	63,5	62,1	-1,4
Grupo de edad			
De 14 a 24 años	55,0	52,9	-2,1
De 25 a 44 años	84,7	83,6	-1,1
De 45 a más años	68,9	66,9	-2,0
Nivel de educación alcanzado			
Hasta primaria 1/	69,0	66,5	-2,5
Secundaria	68,6	67,0	-1,6
Sup. No universitaria	81,3	78,0	-3,3
Sup. Universitaria	76,7	75,7	-1,0

Fuente. Fuente y elaboración INEI (2023), las cifras en porcentajes.

Anexo 6: Marco Legal – Constitución Política del Perú – DS N°011-092

Artículo 28. Derechos colectivos del trabajador.

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

La convención colectiva tiene fuerza vincula en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho a huelga para que se ejerza en armonía con el interés sociales. Señala sus excepciones y limitaciones.

2089459-7

TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

DECRETO SUPREMO
N° 014-2022-TR

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social;

Que, mediante Decreto Ley N° 25593, de fecha veintiséis de junio del año mil novecientos noventa y dos, se dicta la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;

Que, mediante Ley N° 27912, de fecha seis de enero del año dos mil tres, se introdujeron importantes modificaciones a diversos artículos del Decreto Ley N° 25593;

Que, mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, de fecha treinta de septiembre del año dos mil tres, se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el que contiene de modo integral la regulación referida a las relaciones colectivas de trabajo en nuestro país;

Que, en atención a las modificaciones normativas antes señaladas, resulta necesario actualizar y adecuar el Decreto Supremo N° 011-92-TR, de fecha catorce de octubre del año mil novecientos noventa y dos, que aprueba el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo;

Que, adicionalmente, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales, sobre las mismas materias, ratificados por el Perú;

[illegible] del Poder Ejecutivo; la Ley N° 29831, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; el Decreto Supremo N° 019-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; la Resolución Ministerial N° 285-2019-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; y, la Resolución Ministerial N° 308-2019-TR, que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo;

DECRETA:

Artículo 1.- Objeto

El presente Decreto Supremo tiene por objeto modificar el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Artículo 2.- Modificación de los artículos 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 16, 16-A, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 38, 46, 47, 55, 59, 61-A, 61-C, 65, 67, 68, 68-A, 70 y 71 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR

Modifícanse los artículos 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 12, 16, 16-A, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30, 38, 46, 47, 55, 59, 61-A, 61-C, 65, 67, 68, 68-A, 70 y 71 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, cuyos textos quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 1.- Referencia

Cuando el presente Reglamento haga mención a la Ley se entenderá que refiere al Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, o norma que lo reemplace".

"Artículo 2.- Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación de la Ley, los/as trabajadores/as sujetos al régimen laboral de la actividad privada, cualquiera fuera la naturaleza del/de la empleador/a o la duración o modalidad del contrato.

Asimismo, se encuentran comprendidos los/as trabajadores/as no dependientes de una relación de trabajo, en lo que les sea aplicable".

"Artículo 4.- Derecho de sindicación

El Estado reconoce y garantiza a los/as trabajadores/as, sin distinción ni autorización previa, los derechos a constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes, a afiliarse a ellas libremente, y a desarrollar actividad sindical para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

Anexo 7: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables investigación	Dimensiones de las Variables
¿Cuál es la influencia de los factores de intención de afiliación sindical en el desempeño y compromiso laboral de los trabajadores con educación superior de Lima metropolitana, en el año 2024?	El objetivo general de la investigación es determinar la influencia de los factores de la intención de afiliación sindical, en el compromiso laboral y el desempeño laboral individual de los trabajadores con educación superior de Lima Metropolitana, en el año 2024.	La hipótesis general del presente estudio es que; Los factores de intención de afiliación sindical tienen una influencia significativa en el desempeño y compromiso laboral de los trabajadores con educación superior de Lima Metropolitana, en el año 2024.	**Variable independiente** X: Factores de intención de afiliación sindical (Zientara et al. 2023) **Variable mediadora** Y1: Intención de afiliación sindical (Zientara et al. 2023) **Variables dependientes** Y2: Compromiso laboral (Triguero Sanchez et al. 2021) Y3: Desempeño laboral (Ramos Villagrasa et al. 2019)	X1: Capital psicológico X2: Premios e incentivos X3: Estrés ocupacional X4: El balance Trabajo - Vida Y1.1. Protección de los derechos Y1.2. Sentido de pertenencia Y2.1. Compromiso afectivo Y2.2. Compromiso normativo Y2.3. Compromiso por continuidad Y3.1. Habilidades actualizadas Y3.2. Aporte de soluciones

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
P.1.¿Cuál es la influencia de la intención de afiliación sindical en el compromiso laboral individual?	**O.1.:** Determinar la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el compromiso laboral.	**H.E.1:** La intención de afiliación sindical impacta positivamente en el compromiso laboral.
P.2.¿Cuál es la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el desempeño laboral individual?	**O.2.:** Determinar la influencia de la intención de afiliación sindical sobre el desempeño laboral.	**H.E.2:** La intención de afiliación sindical impacta negativamente en el desempeño laboral.
P.3.¿Cuál es la influencia del *estrés* en la intención de afiliación sindical de los trabajadores?	**O.3.:** Determinar la influencia del *estrés* en la empresa y la intención de afiliación sindical de los trabajadores.	**H.E.3:** El estrés laboral en la empresa motiva la intención de afiliación sindical de los trabajadores.
P.4.¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos laborales en la intención de afiliación sindical de los trabajadores?	**O.4.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos, proporcionados por la empresa, en la intención de afiliación sindical de los trabajadores.	**H.E.4:** Los premios e incentivos proporcionados libremente por la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.
P.5.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en la empresa en la intención	**O.5.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida en la empresa en la intención de	**H.E.5:** El balance trabajo-vida en la empresa disminuyen la intención de afiliación sindical de los trabajadores.

de afiliación sindical de los trabajadores?	afiliación sindical de los trabajadores.	
P.6.¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su intención de afiliación sindical?	**O.6.:** Determinar la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su intención de afiliación sindical.	**H.E.6:** El capital psicológico de los trabajadores afecta negativamente la intención de afiliación sindical.
P.7.¿Cuál es la influencia del estrés en el capital psicológico de los trabajadores?	**O.7.:** Determinar la influencia del estrés sobre el capital psicológico.	**H.E.7:** El estrés laboral influye negativamente en el capital psicológico de los trabajadores
P.8.¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos en el capital psicológico de los trabajadores?	**O.8.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos sobre el capital psicológico.	**H.E.8:** Los premios e incentivos influyen positivamente en el capital psicológico.
P.9.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el capital psicológico de los trabajadores?	**O.9.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida sobre el capital psicológico.	**H.E.9:** El balance trabajo-vida influye positivamente en el capital psicológico.
P.10.¿Cuál es la influencia de		

los premios e incentivos laborales en el compromiso laboral de los trabajadores?	**O.10.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos laborales en el compromiso laboral de los trabajadores.	**H.E.10:** Los premios e incentivos laborales incrementan el compromiso laboral de los trabajadores.
P.11.¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su compromiso laboral individual?	**O.11.:** Determinar la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su compromiso laboral individual.	**H.E.11:** El capital psicológico impacta positivamente en el compromiso laboral individual de los trabajadores.
P.12.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el compromiso laboral individual de los trabajadores?	**O.12.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida en el compromiso laboral individual de los trabajadores.	**H.E.12:** El balance trabajo-vida incrementa positivamente el compromiso laboral de los trabajadores.
P.13.¿Cuál es la influencia del estrés en el compromiso laboral de los trabajadores?	**O.13.:** Determinar la influencia del estrés en el compromiso laboral de los trabajadores.	**H.E.13:** El estrés laboral disminuye el compromiso laboral de los trabajadores.
P.14.¿Cuál es la influencia de los premios e incentivos en el desempeño laboral individual de	**O.14.:** Determinar la influencia de los premios e incentivos en el desempeño laboral individual de los trabajadores.	**H.E.14:** Los premios e incentivos tienen un impacto positivo en el desempeño laboral individual de los trabajadores.

los trabajadores?		
P.15.¿Cuál es la influencia del capital psicológico de los trabajadores en su desempeño laboral individual?	**O.15.:** Determinar la influencia del capital de psicológico de los trabajadores en su desempeño laboral.	**H.E.15:** El capital psicológico de los trabajadores influye positivamente en el desempeño laboral individual.
P.16.¿Cuál es la influencia del balance trabajo-vida en el desempeño laboral de los trabajadores?	**O.16.:** Determinar la influencia del balance trabajo-vida sobre el desempeño laboral de los trabajadores.	**H.E.16:** El balance trabajo-vida impacta positivamente en el desempeño laboral individual de los trabajadores.
P.17.¿Cuál es la influencia del estrés en el desempeño laboral?	**O.17.:** Determinar la influencia del estrés en el desempeño laboral individual de los trabajadores.	**H.E.17:** El estrés laboral tienen una influencia negativa en el desempeño laboral individual.

Fuente. Elaboración propia.

Anexo 8: Distribución de la población económicamente activa (PEA) según grado de instrucción y tasa de actividad.

Departamento	Total absoluto	Nivel de educación							
		Primaria 1/		Secundaria		No Universitaria		Universitaria 2/	
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Total	**15 677 384**	**3 618 718**	**23,1**	**6 325 042**	**40,3**	**2 442 750**	**15,6**	**3 290 873**	**21,0**
Amazonas	204 457	100 115	49,0	68 047	33,3	17 653	8,6	18 642	9,1
Áncash	553 966	172 369	31,1	216 215	39,0	65 988	11,9	99 395	17,9
Apurímac	211 564	79 475	37,6	77 770	36,8	19 722	9,3	34 597	16,4
Arequipa	785 646	107 507	13,7	305 870	38,9	164 539	20,9	207 730	26,4
Ayacucho	331 394	117 994	35,6	128 137	38,7	34 690	10,5	50 573	15,3
Cajamarca	755 983	397 463	52,6	223 810	29,6	59 771	7,9	74 939	9,9
Prov. Const. del Callao	508 626	41 668	8,2	239 020	47,0	118 528	23,3	109 410	21,5
Cusco	695 093	212 088	30,5	262 558	37,8	94 947	13,7	125 500	18,1
Huancavelica	181 111	81 351	44,9	66 385	36,7	14 120	7,8	19 255	10,6
Huánuco	378 662	160 361	42,3	131 251	34,7	28 093	7,4	58 957	15,6
Ica	435 145	48 868	11,2	196 019	45,0	88 875	20,4	101 383	23,3
Junín	672 511	173 756	25,8	283 002	42,1	87 929	13,1	127 824	19,0
La Libertad	951 093	293 811	30,9	354 370	37,3	127 085	13,4	175 826	18,5
Lambayeque	602 573	149 901	24,9	250 972	41,7	86 981	14,4	114 719	19,0
Lima	5 174 413	477 657	9,2	2 208 069	42,7	1 024 730	19,8	1 463 956	28,3
Loreto	427 176	149 921	35,1	176 466	41,3	46 538	10,9	54 251	12,7
Madre de Dios	81 819	16 278	19,9	39 943	48,8	11 308	13,8	14 290	17,5
Moquegua	94 355	13 752	14,6	34 486	36,5	21 584	22,9	24 532	26,0
Pasco	135 757	39 406	29,0	56 821	41,9	15 562	11,5	23 968	17,7
Piura	890 636	283 338	31,8	342 586	38,5	128 100	14,4	136 613	15,3
Puno	619 031	195 557	31,6	262 196	42,4	55 798	9,0	105 481	17,0
San Martín	429 802	183 943	42,8	153 118	35,6	47 163	11,0	45 578	10,6
Tacna	192 832	28 687	14,9	84 008	43,6	32 027	16,6	48 109	24,9
Tumbes	109 926	24 228	22,0	48 283	43,9	18 648	17,0	18 767	17,1
Ucayali	253 812	69 225	27,3	115 637	45,6	32 372	12,8	36 578	14,4
Provincia de Lima 3/	4 679 404	378 272	8,1	1 970 497	42,1	958 336	20,5	1 372 299	29,3
Región Lima 4/	495 009	99 385	20,1	237 573	48,0	66 395	13,4	91 657	18,5

Fuente. **Distribución de la PEA según departamentos del Perú**. Fuente y elaboración INEI (2017), las cifras en unidades de personas.

Anexo 9: Cuestionario inicial

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	Fuente
Capital psicológico								
Como calificas tu capacidad de autoeficacia								(Zientara et al., 2023)
Como calificas tu capacidad de resiliencia.								(Zientara et al., 2023)
Como calificas tu sentido de optimismo.								(Zientara et al., 2023)
Como calificas tu sentido de esperanza.								(Zientara et al., 2023)
Estrés								
No puedo ver el bosque por los árboles.								(Zientara et al., 2023)
Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho.								(Zientara et al., 2023) (Zientara et al., 2023)
Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo.								(Zientara et al., 2023)
Premios e incentivos								
Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa.								(Sinniah et al., 2019)
Mi empresa tiene salarios competitivos con los de otras empresas del sector.								(Sinniah et al., 2019)
Recompensas e incentivos son dados con frecuencia para motivar a los empleados.								(Sinniah et al., 2019)
Con los incrementos en las recompensas y compensaciones, habría menos empleados uniéndose a los sindicatos.								(Sinniah et al., 2019)
Balance Trabajo-Vida								
Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal.								(Sinniah et al., 2019)
Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora mi desempeño en el trabajo.								(Sinniah et al., 2019)
Las políticas de la empresa que apoyan al balance trabajo y vida personal son importantes.								(Sinniah et al., 2019)
Con una política flexible de balance trabajo y vida personal, yo sentiría un fuerte compromiso con la empresa.								(Sinniah et al., 2019)
Intención de afiliación sindical								
Tengo la intención de unirme a un sindicato.								(Zientara et al., 2023)
Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato.								(Zientara et al., 2023)
Yo necesito a los sindicatos para la protección de mis derechos laborales.								(Sinniah et al., 2019)
Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia.								(Sinniah et al., 2019)
Compromiso organizacional								

Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Los empleados se quedan en la organización, porque están conscientes de que al abandonarla perderían todos los beneficios y *seniority* acumulado hasta el momento.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
La mayoría de los empleados sienten una gran lealtad hacia la organización.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Desempeño laboral								
Por mi propia iniciativa, yo inicio una tarea nueva, tan pronto termino de completar la anterior.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
Yo trabajo tratando de mantener al día mis conocimientos y habilidades.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
Yo trato de aportar soluciones para resolver problemas.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
Yo trato de participar activamente en las reuniones o consultas.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)

Anexo 10: Validación del Instrumento de Recolección de Datos por Expertos.

ENCUESTA

Validación de Cuestionario de la Intención de Afiliación Sindical en el Desempeño y Compromiso Laboral

Por favor, con el objeto de validar el contenido temático de este instrumento de investigación, mucho se agradece su ayuda calificando en una escala de 1 (menos valorado) a 5 (mejor valorado) las preguntas listadas en el cuestionario. Para la evaluación se requiere calificar las preguntas según los criterios de relevancia (las preguntas son importantes para representar al constructo), pertinencia (las preguntas corresponden al constructo asignado) y claridad (Se entiende sin dificultad alguna el enunciado de la pregunta, es conciso, exacto y directo).

A continuación, se muestra el glosario de los constructos.

La distancia jerárquica, según Hofstede (1984) este es un elemento clave para la organización y es definida por la estructura interna de la compañía, así como también por sus relaciones (Hofstede, 1984 como se cita en Triguero-Sánchez et al., 2021).

El capital psicológico, el cual hace referencia a la autoconfianza que tiene el trabajador para lograr tener éxito en sus desafíos laborales (Mao et al., 2021, como se cita en Zientara et al., 2023).

El *estrés*, Zientara et al. (2023) señalan que un trabajador experimenta estrés cuando se siente menospreciado por su supervisor, aislado por sus compañeros, cuando percibe tener poco control sobre el trabajo que realiza o cuando siente que su remuneración es menor a lo que debería de ganar por el trabajo que realiza.

Los premios e incentivos, los cuales tienen una relación positiva con el compromiso de los trabajadores (Sinniah et al., 2019).

Las políticas de vida y trabajo, relacionadas con la flexibilidad laboral, tienen una importante relación con el compromiso organizacional (Grover et al., 1995, como se cita en Sinniah et al., 2019).

La intención de afiliación sindical, según Zientara et al. (2023) un trabajador solo tendría intención de afiliarse a un sindicato, cuando encuentra que los beneficios de estar afiliado superan a los de no estar afiliado.

El compromiso laboral, que ocurre cuando el trabajador se identifica a si mismo con la empresa, con sus objetivos y desea mantenerse trabajando en la misma (Robbins, 1998, como se cita en Triguero-Sánchez et al., 2021).

El desempeño laboral, el mismo que es clave para la consecusión de los objetivos de la empresa y se refiere al rendimiento o eficiencia del trabajador (Campbel & Wiernik, 2015, como se cita en Ramos-Villagrasa et al., 2019).

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Segundo Castro Gonzales**
Especialidad del validador: **Doctor en Administración de Empresas – Universidad de Puerto Rico.**

N°	Ítem	Relevancia	Pertinencia	Claridad	Sugerencia
	Capital psicológico				
5	Como calificas tu capacidad de autoeficacia	5	5	3	Las preguntas deben ser más dirigidas a una respuesta fácil: "El trabajador posee capacidad de autoeficacia".
6	Como calificas tu capacidad de resiliencia.	5	5	3	idem
7	Como calificas tu sentido de optimismo.	5	5	3	idem
8	Como calificas tu sentido de esperanza.	5	5	3	idem
	Estrés				
9	No puedo ver el bosque por los árboles.	5	5	3	Preguntas deben ser más dirigidas a una respuesta fácil: "El trabajador se concentra en temas personales en lugar de ver metas estratégicas generales".
10	Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho.	5	5	5	
11	Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo.	5	5	5	
	Premios e incentivos				
12	Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa.	5	5	5	

13	Mi empresa tiene salarios competitivos con los de otras empresas del sector.	5	5	5	
14	Recompensas e incentivos son dados con frecuencia para motivar a los empleados.	5	5	5	
15	Con los incrementos en las recompensas y compensaciones, habría menos empleando uniéndose a los sindicatos.	5	5	5	
	Políticas de balance Trabajo-Vida				
16	Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal.	5	5	5	
17	Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora mi desempeño en el trabajo.	5	5	5	
18	Las políticas de la empresa que apoyan al balance trabajo y vida personal son importantes.	5	5	3	Debería ser: La empresa tiene una política en apoyar el balance entre trabajo y vida del trabajador.
19	Con una política flexible de balance trabajo y vida personal, yo sentiría un fuerte compromiso con la empresa.	5	5	5	
	Intención de afiliación sindical				
20	Tengo la intención de unirme a un sindicato.	5	5	5	
21	Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato.	5	5	5	

22	Yo necesito a los sindicatos para la protección de mis derechos laborales.	5	5	4	Corregir a: el trabajador se afilia a los sindicatos porque les protegen sus derechos laborales.
23	Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia.	5	5	5	
	Compromiso organizacional				
24	Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios.	5	5	5	
25	Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización.	5	5	5	
26	Los empleados se quedan en la organización, porque están conscientes de que al abandonarla perderían todos los beneficios y *seniority* acumulado hasta el momento.	5	5	5	
27	La mayoría de los empleados sienten una gran lealtad hacia la organización.	5	5	5	
	Desempeño laboral				
28	Por mi propia iniciativa, yo inicio una tarea nueva, tan pronto termino de completar la anterior.	5	5	4	Trata de no individualizar las preguntas del 20 al 31: Por propia iniciativa el trabajador inicia una tarea nueva tan pronto termina la anterior.
29	Yo trabajo tratando de mantener al día mis conocimientos y habilidades.	5	5	4	
30	Yo trato de aportar soluciones para resolver problemas.	5	5	4	

31	Yo trato de participar activamente en las reuniones o consultas.	5	5	4	

Por favor, calificar en una escala de 1 a 5, en donde 1 es el menos valorado y 5 el mejor valorado, las preguntas en función a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Castro Gonzales Segundo

1.2. Grado académico del Informante: Doctor en Administración de Empresas – Universidad de Puerto Rico

1.3. Institución donde labora: Universidad de Puerto Rico

1.4. Título de la Investigación: Factores de Intención de Afiliación Sindical y su Influencia en el Compromiso y Desempeño Laboral Individual.

1.5. Tipo del Instrumento: Encuesta

1.6. Autor del Instrumento: Felipe Eduardo Yong Chung

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro.					88
2.OBJETIVIDAD	Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.					95
3.ACTUALIDAD	Adecuado al Estado del arte.					100
4.ORGANIZACIÓN	Existe coherencia en el manejo de la información					98
5.SUFICIENCIA	Relación de cantidad y calidad de la información.					98
6.INTENCIONALIDAD	La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica					98
7.CONSISTENCIA	La estructura de la investigación es sólida y verificable					95
8.COHERENCIA	Entre el problema , la hipótesis variables e indicadores					100
9.METODOLOGÍA	Es un conjunto formalizado de preguntas.					99
10. PERTINENCIA	Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación					100

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97.1

Lugar y fecha: San Juan-PR. 16/05/2025



Firma del Experto Informante.
DNI. Nº17823998

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Octavio Chon Torres**

Especialidad del validador: **Doctor en Filosofía – Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

N°	Ítem	Relevancia	Pertinencia	Claridad	Sugerencia
	Capital psicológico				
5	Como calificas tu capacidad de autoeficacia	5	5	5	
6	Como calificas tu capacidad de resiliencia.	5	5	5	
7	Como calificas tu sentido de optimismo.	5	5	5	
8	Como calificas tu sentido de esperanza.	5	5	5	
	Estrés				
9	No puedo ver el bosque por los árboles.	1	1	1	Evitar metáforas
10	Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho.	5	5	5	
11	Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo.	5	5	5	
	Premios e incentivos				
12	Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa.	5	5	3	Qué tipo de compensación
13	Mi empresa tiene salarios competitivos con los de otras empresas del sector.	5	5	5	
14	Recompensas e incentivos son dados con frecuencia para motivar a los empleados.	5	2	2	Qué tipo de incentivo

15	Con los incrementos en las recompensas y compensaciones, habría menos empleando uniéndose a los sindicatos.	1	1	1	La relación con los sindicatos no queda clara
	Políticas de balance Trabajo-Vida				
16	Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal.	5	5	5	
17	Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora mi desempeño en el trabajo.	5	5	5	
18	Las políticas de la empresa que apoyan al balance trabajo y vida personal son importantes.	5	5	5	
19	Con una política flexible de balance trabajo y vida personal, yo sentiría un fuerte compromiso con la empresa.	5	5	5	
	Intención de afiliación sindical				
20	Tengo la intención de unirme a un sindicato.	5	5	5	
21	Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato.	5	5	5	
22	Yo necesito a los sindicatos para la protección de mis derechos laborales.	5	5	5	
23	Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia.	5	5	5	
	Compromiso organizacional				

24	Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios.	5	5	5	
25	Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización.	5	5	5	
26	Los empleados se quedan en la organización, porque están conscientes de que al abandonarla perderían todos los beneficios y *seniority* acumulado hasta el momento.	5	5	5	
27	La mayoría de los empleados sienten una gran lealtad hacia la organización.	5	5	5	
	Desempeño laboral				
28	Por mi propia iniciativa, yo inicio una tarea nueva, tan pronto termino de completar la anterior.	5	5	5	
29	Yo trabajo tratando de mantener al día mis conocimientos y habilidades.	5	5	5	
30	Yo trato de aportar soluciones para resolver problemas.	5	5	5	
31	Yo trato de participar activamente en las reuniones o consultas.	5	5	5	

Por favor, calificar en una escala de 1 a 5, en donde 1 es el menos valorado y 5 el mejor valorado, las preguntas en función a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: **Chon Torres Octavio**

1.2. Grado académico del Informante: **Doctor en Filosofía – Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)**

1.3. Institución donde labora: Universidad de Lima - UNMSM

1.4. Título de la Investigación: Factores de Intención de Afiliación Sindical y su Influencia en el Compromiso y Desempeño Laboral Individual.

1.5. Tipo del Instrumento: Encuesta

1.6. Autor del Instrumento: Felipe Eduardo Yong Chung

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro.					X
2.OBJETIVIDAD	Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al Estado del arte.					X
4.ORGANIZACION	Existe coherencia en el manejo de la información					X
5.SUFICIENCIA	Relación de cantidad y calidad de la información.					X
6.INTENCIONALIDAD	La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica					X
7.CONSISTENCIA	La estructura de la investigación es sólida y verificable					X
8.COHERENCIA	Entre el problema , la hipótesis variables e indicadores					X
9.METODOLOGÍA	Es un conjunto formalizado de preguntas.					X
10. PERTINENCIA	Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación					X

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

(…) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

Lugar y fecha: 20 de mayo de 2025



Firma del Experto Informante.
DNI. Nº 70022085

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. Rosa María Fuchs**

Especialidad del validador: **Doctora en Ciencias de la Administración – Universidad ESAN**

N°	Ítem	Relevancia	Pertinencia	Claridad	Sugerencia
	Capital psicológico				
5	Como calificas tu capacidad de autoeficacia	3	3	3	Me parece que no es tan claro entender a qué se refiere y no lo veo tan relacionado con la definición presentada.
6	Como calificas tu capacidad de resiliencia.	3	3	4	No lo veo tan relacionado con la definición presentada. Tal vez habría que añadir algo relacionado al ambiente laboral.
7	Como calificas tu sentido de optimismo.	3	3	5	Lo mismo que en el caso anterior.
8	Como calificas tu sentido de esperanza.	3	3	5	Lo mismo que en el caso anterior.
	Estrés				
9	No puedo ver el bosque por los árboles.	1	1	1	No creo que sea fácil para el lector. Recomiendo utilizar frases directas.
10	Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho.	5	5	5	

11	Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo.	5	5	5	
	Premios e incentivos				
12	Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa.	5	5	5	
13	Mi empresa tiene salarios competitivos con los de otras empresas del sector.	5	5	4	Pondría: …competitivos comparados con…
14	Recompensas e incentivos son dados con frecuencia para motivar a los empleados.	5	5	3	No sé si el lector entenderá la diferencia entre recompensas e incentivos. En todo caso, utilizar solo un término.
15	Con los incrementos en las recompensas y compensaciones, habría menos empleando uniéndose a los sindicatos.	5	5	3	Nuevamente, recompensas y compensaciones pueden confundir. Utilizaría el término: compensación.
	Políticas de balance Trabajo-Vida				
16	Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal.	5	5	5	
17	Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora mi desempeño en el trabajo.	5	5	5	
18	Las políticas de la empresa que apoyan al balance trabajo y vida personal son importantes.	5	5	5	El término que se suele usar es balance trabajo-vida.

19	Con una política flexible de balance trabajo y vida personal, yo sentiría un fuerte compromiso con la empresa.	5	5	3	La política de balance trabajo-vida no es la flexible. Creo que lo que se busca es la flexibilidad (que es un tipo de política de balance trabajo-vida). O sea, sugiero: Con una política de flexibilidad, yo sentiría un fuerte compromiso con la empresa.
	Intención de afiliación sindical				
20	Tengo la intención de unirme a un sindicato.	5	5	5	
21	Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato.	5	5	5	
22	Yo necesito a los sindicatos para la protección de mis derechos laborales.	5	5	5	
23	Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia.	5	5	4	Tal vez no se entienda “sentido de pertenencia”.
	Compromiso organizacional				
24	Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios.	5	5	5	Solo me llama la atención que en esta parte se opine sobre “los empleados” y no se utilice el “yo” (o sea la opinión sobre lo que uno mismo

					siente) como en las secciones anteriores.
25	Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización.	5	5	5	
26	Los empleados se quedan en la organización, porque están conscientes de que al abandonarla perderían todos los beneficios y *seniority* acumulado hasta el momento.	5	5	4	No creo que se entienda el término *"seniority*".
27	La mayoría de los empleados sienten una gran lealtad hacia la organización.	5	5	5	Es "siente" y no "sienten" porque se refiere a la mayoría.
	Desempeño laboral				
28	Por mi propia iniciativa, yo inicio una tarea nueva, tan pronto termino de completar la anterior.	4	4	5	Mide proactividad, no necesariamente desempeño.
29	Yo trabajo tratando de mantener al día mis conocimientos y habilidades.	4	4	5	Mide aprendizaje continuo no necesariamente desempeño.
30	Yo trato de aportar soluciones para resolver problemas.	5	5	5	Se podría mencionar que son problemas laborales.
31	Yo trato de participar activamente en las reuniones o consultas.	5	5	5	Igualmente, aquí precisar que son reuniones laborales.

Por favor, calificar en una escala de 1 a 5, en donde 1 es el menos valorado y 5 el mejor valorado, las preguntas en función a los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad.

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: **Fuchs Angeles Rosa María**

1.2. Grado académico del Informante: **Doctor en Ciencias Administrativas – Universidad ESAN**

1.3. Institución donde labora: Universidad del Pacífico

1.4. Título de la Investigación: Factores de Intención de Afiliación Sindical y su Influencia en el Compromiso y Desempeño Laboral Individual.

1.5. Tipo del Instrumento: Encuesta

1.6. Autor del Instrumento: Felipe Eduardo Yong Chung

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro.					85
2.OBJETIVIDAD	Revela propiedades realmente existentes en los objetos materia de investigación.					95
3.ACTUALIDAD	Adecuado al Estado del arte.					100
4.ORGANIZACIÓN	Existe coherencia en el manejo de la información					100
5.SUFICIENCIA	Relación de cantidad y calidad de la información.					85
6.INTENCIONALIDAD	La intención del investigador es la objetividad propia de la ciencia y de la técnica					100
7.CONSISTENCIA	La estructura de la investigación es sólida y verificable					95
8.COHERENCIA	Entre el problema , la hipótesis variables e indicadores					100
9.METODOLOGÍA	Es un conjunto formalizado de preguntas.					85
10. PERTINENCIA	Es oportuno, adecuado y conveniente al propósito de la investigación					100

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado, y nuevamente validado.

4. PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....94.5.....

Lugar y fecha: Lima, 5 de noviembre de 2023



Firma del Experto Informante.
DNI. Nº 07759343

Anexo 11: Cuestionario modificado luego del juicio de expertos

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	Fuente
Capital psicológico del trabajador								
El trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
Estrés								
No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo.								(Zientara et al., 2023)
Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho.								(Zientara et al., 2023) (Zientara et al., 2023)
Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo.								(Zientara et al., 2023)
Premios e incentivos								
Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa.								(Sinniah et al., 2019)
Mi empresa tiene salarios competitivos comparado con los de otras empresas del sector.								(Sinniah et al., 2019)
Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados.								(Sinniah et al., 2019)
Los incrementos en las compensaciones, podrían generar que menos empleados se unan a los sindicatos.								(Sinniah et al., 2019)
Balance Trabajo-Vida								
Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal.								(Sinniah et al., 2019)
Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo.								(Sinniah et al., 2019)
Las políticas de la empresa que apoyan al balance trabajo-vida personal son importantes.								(Sinniah et al., 2019)
Con una política de flexibilidad laboral que promueva el balance trabajo-vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa.								(Sinniah et al., 2019)
Intención de afiliación sindical								
Tengo la intención de unirme a un sindicato.								(Zientara et al., 2023)
Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales.								(Sinniah et al., 2019)

Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia.								(Sinniah et al., 2019)
Compromiso organizacional								
Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Los empleados se quedan en la organización, porque están conscientes de que al abandonarla perderían todos los beneficios y posicionamiento acumulado hasta el momento.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Desempeño laboral								
El trabajador por su propia iniciativa, inicia una tarea nueva, tan pronto termina de completar la anterior.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
Indicadores demográficos								
Género								
Edad								
Distrito								
Sector en donde labora								
Tamaño de la empresa								
Posición								
Se encuentra afiliado a un sindicato								

Anexo 12: Cuestionario modificado luego del análisis de expertos y análisis factorial.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	Fuente
Capital psicológico del trabajador								
El trabajador debe tener confianza en su propia capacidad para lograr los objetivos en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador debe tener capacidad de adaptarse a situaciones adversas en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador debe tener sentido de optimismo en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador debe sentir confianza en el entorno laboral.								(Zientara et al., 2023)
Estrés								
No puedo ver el panorama completo del problema por invertir tanto tiempo resolviendo los detalles del trabajo.								(Zientara et al., 2023)
Algunas veces cuando pienso en mi trabajo, siento una sensación de opresión en el pecho.								(Zientara et al., 2023) (Zientara et al., 2023)
Tengo mucho trabajo que hacer y poco tiempo para hacerlo.								(Zientara et al., 2023)
Premios e incentivos								
Estoy satisfecho con la compensación que recibo de mi empresa.								(Sinniah et al., 2019)
Mi empresa tiene salarios competitivos comparado con los de otras empresas del sector.								(Sinniah et al., 2019)
Incentivos económicos son dados con frecuencia para motivar a los empleados.								(Sinniah et al., 2019)
Balance Trabajo-Vida								
Es importante lograr un balance entre el trabajo y la vida personal.								(Sinniah et al., 2019)
Tener un balance entre el trabajo y la vida personal, mejora el desempeño en el trabajo.								(Sinniah et al., 2019)
Las políticas de la empresa que apoyan al balance trabajo-vida personal son importantes.								(Sinniah et al., 2019)
Con una política de flexibilidad laboral que promueva el balance trabajo-vida, el trabajador sentiría un fuerte compromiso con la empresa.								(Sinniah et al., 2019)
Intención de afiliación sindical								
Tengo la intención de unirme a un sindicato.								(Zientara et al., 2023)
Si me dieran la oportunidad, me gustaría unirme a un sindicato.								(Zientara et al., 2023)
El trabajador necesita a los sindicatos para la protección de sus derechos laborales.								(Sinniah et al., 2019)
Los sindicatos ofrecen a los trabajadores un sentido de pertenencia.								(Sinniah et al., 2019)

Compromiso organizacional								
Los empleados perciben los problemas de la empresa como propios.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Los empleados realmente están preocupados por el destino de la organización.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
La mayoría de los empleados siente una gran lealtad hacia la organización.								(Triguero-Sánchez et al., 2021)
Desempeño laboral								
El trabajador debe tratar de mantener al día sus conocimientos y habilidades.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
El trabajador debe tratar de aportar soluciones para resolver problemas laborales.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
El trabajador debe tratar de participar activamente en las reuniones o consultas laborales.								(Ramos-Villagrasa et al., 2019)
Indicadores demográficos								
Género								
Edad								
Distrito								
Sector en donde labora								
Tamaño de la empresa								
Posición								
Se encuentra afiliado a un sindicato								

Anexo 13: Análisis factorial exploratorio del modelo de medida.

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.296	27.374	27.374	6.296	27.374	27.374	3.157	13.725	13.725
2	3.280	14.259	41.633	3.280	14.259	41.633	3.016	13.114	26.840
3	2.509	10.907	52.540	2.509	10.907	52.540	2.370	10.306	37.146
4	1.504	6.537	59.077	1.504	6.537	59.077	2.349	10.215	47.360
5	1.348	5.861	64.939	1.348	5.861	64.939	2.305	10.023	57.384
6	1.231	5.351	70.290	1.231	5.351	70.290	2.110	9.174	66.558
7	1.139	4.953	75.243	1.139	4.953	75.243	1.998	8.685	75.243
8	.591	2.571	77.814						
9	.508	2.208	80.021						
10	.500	2.173	82.194						
11	.469	2.038	84.232						
12	.449	1.954	86.186						
13	.443	1.926	88.112						
14	.389	1.691	89.803						
15	.348	1.514	91.316						
16	.342	1.485	92.801						
17	.310	1.349	94.151						
18	.300	1.306	95.457						
19	.257	1.116	96.573						
20	.255	1.109	97.682						
21	.238	1.034	98.716						
22	.170	.740	99.457						
23	.125	.543	100.000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente. **Análisis factorial exploratorio (calculado en SPSS).**

Anexo 14: Método del Sesgo Común (*Common Method Bias*)

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.296	27.374	27.374	6.296	27.374	27.374
2	3.280	14.259	41.633			
3	2.509	10.907	52.540			
4	1.504	6.537	59.077			
5	1.348	5.861	64.939			
6	1.231	5.351	70.290			
7	1.139	4.953	75.243			
8	.591	2.571	77.814			
9	.508	2.208	80.021			
10	.500	2.173	82.194			
11	.469	2.038	84.232			
12	.449	1.954	86.186			
13	.443	1.926	88.112			

14	.389	1.691	89.803			
15	.348	1.514	91.316			
16	.342	1.485	92.801			
17	.310	1.349	94.151			
18	.300	1.306	95.457			
19	.257	1.116	96.573			
20	.255	1.109	97.682			
21	.238	1.034	98.716			
22	.170	.740	99.457			
23	.125	.543	100.000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente. **Análisis del método del sesgo común (calculado en SPSS).**

Anexo 15: Matriz de Operacionalización de las Variables

Constructos	Cantidad de preguntas	Fuente	Items
Capital psicológico	4	(Zientara et al., 2023)	CP1, CP2, CP3, CP4
Estrés	3	(Zientara et al., 2023)	ST1, ST2, ST3
Premios e incentivos	3	(Sinniah et al., 2019) , (Zientara et al., 2023)	PI1, PI2, PI3
Balance trabajo-vida	4	(Sinniah et al., 2019) , (Zientara et al., 2023)	PBVT1, PBVT2, PBVT3, PBVT4

Intención de afiliación sindical	4	(Sinniah et al., 2019) (Zientara et al., 2023)	INTAS1, INTAS2, INTAS3, INTAS4
Compromiso laboral	3	(Triguero-Sánchez et al., 2021)	COMP1, COMP2, COMP4
Desempeño laboral	3	(Ramos-Villagrasa et al., 2019)	DESP2, DESP3, DESP4
Indicadores demográficos	7		
Total	31		

Fuente. Elaboración propia.