

Artigo submetido a 2 de Agosto 2021; versão final aceite a 2 de Março de 2022
Paper submitted on August 2, 2021; final version accepted on March 2, 2022

La Satisfacción Laboral en Tiempos de Pandemia del Sector Calzado en Guanajuato, México

Job Satisfaction on The Footwear Sector on the State of Guanajuato, Mexico, in Times of COVID-19 Pandemic

Lizbeth Pérez Rendón

lizbeth.pr@purisima.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México/ ITS Purisima del Rincón

Martha Ríos-Manríquez (corresponding author)

martha@ugto.mx

Departamento de Finanzas y Administración del Campus Celaya-Salvatierra, Universidad de Guanajuato, México

Julián Ferrer Guerra

julian.fg@celaya.tecnm.mx

Tecnológico Nacional de México en Celaya

Resumen

Esta investigación analiza la satisfacción laboral en el sector de calzado del estado de Guanajuato, México, ante el impacto de la pandemia por COVID-19 (SLTPscalzado). En el estudio se consideró la participación de 231 colaboradores, afectados por la pandemia del COVID; así como las variables de condiciones laborales, y empresa segura y saludable, como determinantes de SLTPscalzado. Para realizar el análisis, se modela un sistema de ecuaciones estructurales que arroja un buen ajuste para validar la dependencia entre las variables indicadas y SLTPscalzado. Determinando que los colaboradores perciben como elementos esenciales en sus condiciones laborales, la estabilidad económica, oportunidad de crecimiento y espacios de comunicación. También creen que una empresa segura y saludable implica una gestión e infraestructura adecuada, factores que influyen en su satisfacción laboral.

Palabras Clave: Satisfacción laboral en tiempos de pandemia; Condiciones laborales en tiempos de pandemia; Empresa segura saludable en tiempos de pandemia; Modelo SEM; Guanajuato-México

Códigos Jel: J28; J81; M12; M54

Abstract

This research analyzes the Job Satisfaction in the Footwear sector in the State of Guanajuato, Mexico, in Times of COVID-19 Pandemic (JSFTPfootware). A participation of 231 collaborators, affected by the COVID pandemic, were considered in the study; as well as the variables of “working conditions” and “a safe and healthy company”, as determinants of JSFTPfootware. To carry out the analysis, a system of structural equations was modeled that yielded a good fit to validate the dependence between the indicated variables and JSFTPfootware. It was determined employees perceive as essential elements in their working conditions, the economic stability, the growth opportunity and the communication spaces. Their also belief that to be in a safe and

healthy company, implies adequate management and infrastructure, being factors that influence their job satisfaction.

Keywords: Job satisfaction in times of pandemic; Working conditions in times of pandemic; Safe and healthy company in times of pandemic; SEM model; Guanajuato-Mexico

Jel Codes: J28; J81; M12; M54

1 INTRODUCCIÓN

La pandemia causada por COVID-19 ha transformando por completo la vida laboral (Shaw *et al.*, 2020). Las cadenas de producción se vieron afectadas por las medidas de distanciamiento social (Fajardo, 2019), afectando en aspectos psicológicos, social y laboral (Kumar, Arafat, Kabir, Sharma, & Saxena, 2020) a los colaboradores de las empresas. Las Mipymes que son indiscutiblemente un pilar de la economía y del desarrollo económico del país (INADEM, 2016; Senado de la República (2020); Valdés y Sánchez, 2012), han sido las más afectadas al contar con menos recursos propios y apoyos específicos para la situación precarizada y compleja a la que se enfrentan (Dussel y Pérez, 2020).

Ante la crisis del COVID-19, el Gobierno de México (2020) ha establecido los lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral, con adecuaciones de observancia obligatoria, que promueven el establecimiento de empresas seguras y saludables, lo que de manera insoslayable incita a la revisión de las condiciones laborales de los trabajadores; el retorno a las actividades bajo reglas extraordinarias, presenta desafíos que van desde la propia naturaleza de la salud hasta los factores psicológicos del capital humano, sin la certeza de que las medidas de sana distancia y la modificaciones al trabajo sean realmente eficaces, convirtiendo la reapertura de las empresas en un reto de múltiples facetas (Shaw *et al.*, 2020), evidenciando la vulnerabilidad de los trabajadores y de empresa.

Las condiciones de pandemia han afectado a todos los sectores económicos (Kramer y Kramer, 2020), particularmente la cadena industrial del calzado (Dussel & Pérez, 2020). El estado de Guanajuato ubicado en el centro de México, alberga la región más importante de producción de calzado en México (INEGI, 2014), concentrando el 76% de la producción y 72% de los empleos (INEGI, 2020), aportando el 3% del Producto Interno Bruto de Guanajuato (CANAICAL, 2020). Sin embargo, al no ser considerado dentro de las actividades esenciales (Dussel & Pérez, 2020) se enfrentó a la paralización obligada lo que causó pérdidas de 2 mil 800 mdp (millones de pesos) en este sector (Alegría, 2020), considerando que las empresas deben observar la satisfacción laboral. Desafortunadamente “*existe una abrumadora evidencia de que las tendencias actuales en el entorno laboral pueden tener efectos adversos sobre la satisfacción laboral*”¹ (Said & El-Shafei, 2021: 8792). Por lo que hoy más que nunca las empresas necesitan que sus colaboradores experimenten altos niveles de satisfacción laboral, que permea en óptimos resultados del mercado laboral (Sánchez-Sellero, 2021). Por ello, el presente artículo tiene por objetivo proponer un modelo de ecuaciones estructurales (SEM), de satisfacción laboral en tiempos de pandemia en colaboradores del sector calzado en Guanajuato México, desde la perspectiva de los colaboradores de este tipo de empresas.

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1 Empresa segura y saludable

Puede considerarse que una empresa saludable es aquella que instaura procesos de trabajo que suscitan un estado integral de bienestar físico, mental y social del capital humano y, a su vez,

¹ Traducido del idioma original “There is overwhelming evidence that current trends in working environment may have adverse effects on job satisfaction”

genera alta eficacia y rendimiento laboral (Bretones y Jáimez, 2011; Schulte, 2015), además de la seguridad de sus trabajadores (Reig-Botella y Rico, 2019; Schulte, 2015).

La salud y la seguridad en la empresa, hace referencia al bienestar del capital humano, considerando la satisfacción, la salud y cuidado a los riesgos, recayendo en los empresarios obligaciones en materia de salud y seguridad en el trabajo (Schulte, 2015), de acuerdo a la normativa de cada país.

El Gobierno de México (2020) en conjunto con las Secretarías de Salud; del Trabajo y Previsión Social; de Economía; y el Instituto Mexicano del Seguro Social, emitieron una serie de lineamientos técnicos que permitieran establecer estrategias de retorno para adaptarse a lo que se ha denominado “nueva normalidad” (Gobierno de México, 2020) que garantice el regreso laboral escalonado y responsable.

Dentro de los lineamientos se establecen cuatro principios rectores: Privilegiar la salud y la vida; No discriminación y solidaridad con todos; Economía moral y eficiencia productiva; Responsabilidad compartida (pública, privada y social). Así mismo se establecen como estrategias de control cuatro puntos: 1) Promoción de la salud; 2) Medidas de Protección en Salud (Seguridad e Higiene en el Trabajo), la cual considera: Sana distancia y Control de ingreso-egreso; 3) Medidas de prevención de contagios en la empresa y, 4) Uso de equipo de protección personal (EPP) (Gobierno de México, 2020).

Uno de los recursos más importantes con que cuentan las empresas para el logro de sus objetivos es el capital humano (Villa-Hernández, 2015), por ello, las empresas buscan que las capacidades, habilidades, creatividad y talento del capital humano (Pedraza, 2020), se viertan en beneficio de las organizaciones. De ahí que la percepción que tenga el capital humano de la empresa donde labora es sumamente importante (Mahoney & Kor, 2015), para ello es necesario proveerle de condiciones laborales apropiadas, que les permitan laborar en una empresa segura y saludable.

2.2 Condiciones laborales en tiempos de pandemia (COVID-19)

Condiciones laborales se refiere al conjunto de características que definen la ejecución de una tarea específica y su entorno, incluyendo características intralaborales y extralaborales que en conjunto influyen en el capital humano (Cogollo y Gómez, 2010), y están íntimamente relacionadas con el bienestar del capital humano (Cornejo, 2009).

De acuerdo con las disposiciones fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19 emitidas por la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2020), se deben de procurar la adopción de las medidas de prevención y protección que permitan reducir al mínimo los riesgos profesionales, así como mantener informado al personal, proporcionar atención médica, buscar la protección de riesgos biológicos del capital humano en el lugar de trabajo; cuidar y proteger la protección de la privacidad, evitar y prevenir la discriminación, licencia y promover modalidades de trabajo especiales en la medida de lo posible.

2.3 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es cuando una persona experimenta la satisfacción de haber realizado adecuadamente sus actividades, esa sensación de éxito le hará disfrutar de su trabajo y despertará el deseo de continuar haciendo bien (Amin, Mokhtar, Ibrahim y Nordin, 2021), incidiendo sobre la capacidad de producción, salud, calidad de vida, compromiso, intención de permanencia, satisfacción al cliente, entre otros (Moreno, Chang y Romero, 2018), siendo un elemento clave en la gestión de la empresa, el cuidado del capital humano (Marin y Placencia, 2017).

Tiene su origen en teoría previas (Ali y Anwar, 2021), como la teoría de las necesidades de Maslow (Agurto, Mogollón y Castillo, 2020), teoría de la expectativa de Vroom (Alfayad y Arif, 2017; Tripathy y Sahoo, 2018). Para su medición existen numerosos modelos e instrumentos (Brayfield y Rothe, 1951; Bullock, 1952; Locke, 1969; Hackman y Oldham, 1975; Hoppock, 1935; Macdonald y MacIntyre, 1997; Palma, 1999; Wanous y Lawler, 1972; Porter, 1962; Warr, Cook y Wall, 1979), así como el propuesto por Meliá y Peiró (1989) que ha sido utilizado en diversos estudios (Agurto, Mogollón y Castillo, 2020; Chiang, Salazar y Núñez, 2007; Espada, Costela, Arrabal y Collado, 2015; Magaña, Franco y Magaña, 2021; Manosalvas, Manosalvas y

Nieves, 2015; Morales, Benavides y Flores, 2017; Ríos, Vázquez, Alberto, Ramírez y Álvarez, 2018; Silva, Rodríguez y Avilés, 2019; Vega, Balderas, Montiel, Córdova y González, 2018).

2.4 Modelo Teórico

La estabilidad económica del colaborador, entendida como la posibilidad de cubrir las necesidades de forma equilibrada libre de angustias financieras (Hernández, 2011) se encuentra íntimamente ligada al salario que percibe el trabajador, así como a la estabilidad laboral. Vázquez y Garzón (2019) mencionan que usualmente quienes en sus condiciones de trabajo tienen contratos de largo plazo suelen tener una mayor estabilidad económica; a su vez se encuentra relacionada con el desempeño del trabajador (Castillo, Goya, Romero y Tipan, 2020), así mismo Limaymanta y Turpo-Gebera (2021), encuentran que la compensación se encuentra relacionada con la satisfacción laboral, contrario a Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero (2018) y Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002), indicando que la compensación es el último factor que explica la satisfacción. Sin embargo, todos reconocen que existe una relación entre la compensación y la estabilidad económica con la satisfacción laboral. Estableciendo la primera hipótesis de esta investigación *H₁. La estabilidad económica influye positivamente en las condiciones laborales en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.*

Las oportunidades de crecimiento y espacios de comunicación que percibe el colaborador es un elemento que se relaciona con la parte no económica de las condiciones laborales con la satisfacción laboral (Castillo, Goya, Romero y Tipan, 2020; Gazioglu & Tansel, 2006; Green, 2010; Limaymanta & Turpo-Gebera, 2021; Pandey & Asthana, 2017; Vuong, Tung, Tushar, Quan, & Giao, 2021), permitiendo establecer la segunda hipótesis de este estudio *H₂. La oportunidad de crecimiento y espacios de comunicación influye positivamente en las condiciones laborales en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.* A su vez, se plantea las hipótesis *H₃. Las condiciones laborales en tiempo de pandemia influye positivamente en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.*

En las condiciones extraordinarias a que se enfrentan las organizaciones existe el riesgo de que las empresas opten por una versión desfigurada de resiliencia que ponga en riesgo la integridad de la propia empresa (Fontrondona & Muller, 2020), con la intención de incrementar la productividad, la eficiencia, la rentabilidad y el control, puede llevar al colaborador a un estado de agobio, agotamiento y de burnout, (Briones-Jácome, 2020), con ello, el cierre temporal forzoso de las empresas, las obliga a tomar acciones que le permitan hacer frente a los compromisos financieros y acuerdos laborales que se vieron afectados por el corte del flujo de ingresos (Useche, Salazar, Barragán, & Sánchez, 2020), siendo importante prestar atención a las acciones que la empresa emprende para poder hacer frente a la pandemia, estableciendo la hipótesis *H₄. Las acciones de la empresa ante el COVID-19, influye positivamente en la empresa segura y saludable en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.*

La extensión de las estrategias empresariales en la actualidad, como respuesta a la crisis sistémica generada por la pandemia, se ha configurado a través de una gestión interactiva y competitiva conducente hacia la apertura de mercados, preservación de la salud y seguridad del ser humano, e independencia laboral (Useche, Salazar, Barragán y Sánchez, 2020), una adecuada gestión lleva a tener trabajadores con alta satisfacción laboral, siendo esto un factor determinante del éxito empresarial (Gargallo & Freundlich, 2010), por lo que se esperaría encontrar la misma condición ante una situación de pandemia, planteando la hipótesis *H₅. La gestión adecuada en tiempos de crisis influye positivamente en la empresa segura y saludable en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.*

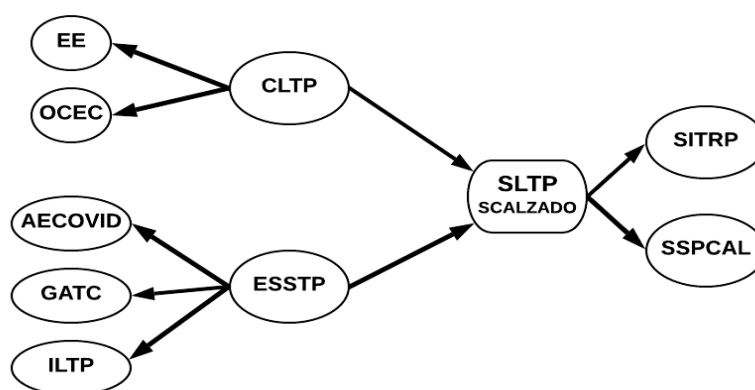
Existe evidencia de que contar con una adecuada limpieza e infraestructura se asocia a la satisfacción laboral (Bobbio & Ramos, 2010), los propios protocolos y guías nacionales e internacionales promueven la maximización de las condiciones de limpieza (Antolín *et al.*, 2021), por lo que se espera que esto impacte sobre la satisfacción laboral planteando dos hipótesis: *H₆. La infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia influye positivamente en la empresa segura y saludable en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.* Y la *H₇. La empresa segura y saludable en tiempos de pandemia influye positivamente en la*

satisfacción laboral en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.

Proponiendo un modelo teórico que explique la satisfacción laboral en tiempos de pandemia (SLTP) a través de las condiciones laborales en tiempo de pandemia (CLTP) conformadas por la estabilidad económica (EE) y las oportunidades de crecimiento y espacios de comunicación (OCEC); y la empresa segura y saludable en tiempos de pandemia (ESSTP) conformada por tres dimensiones: Acciones de la empresa ante el COVID-19; gestión adecuada en tiempos de crisis (GATC); y finalmente infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia (ILTP).

A su vez se pueden reconocer dentro de la satisfacción laboral en tiempos de pandemia, dos variables latentes, denominadas satisfacción intrínseca con el trabajo, con la remuneración y las prestaciones (SITRP) y satisfacción con la supervisión, con la participación y con el cumplimiento de los aspectos laborales (SSPCAL), tal como se muestra en la Figura 1.

Figura 1 Modelo teórico de satisfacción laboral en tiempos de pandemia



Fuente: Elaboración propia

3. MÉTODO

3.1. Población, Muestra y recolección de datos

Las empresas del zapato en Guanajuato son 4,698 (CANAICAL, 2020), las cuales albergan 93,746 colaboradores (INEGI, 2020), determinando una muestra de 267 colaboradores, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 6%. Los datos se recogieron de enero a julio 2021, a través de un cuestionario autoadministrado de las empresas del calzado en Guanajuato, México. La muestra final es de 231 lo que supone una tasa de respuesta del 86.52%. En la recolección de datos se siguió a Aguirre-Urreta & Hu (2019) verificando el Common Method Bias (CMB), aplicando el test de Harman single-factor. Los resultados muestran que no se detectó un factor único que pudiera explicar la mayor parte de la varianza total (>50%) y por tanto se puede confirmar la no existencia de sesgo común en esta investigación.

3.2. Instrumento de medición

La escala de condiciones laborales en tiempo de pandemia se compone de 20 ítems, 18 ítems considerados de la literatura (Álvarez y Ojeda, 2017; Bohnenberger, 2005; Flores, Abreu y Badii, 2008; OIT, 2017; Philips y Edwards, 2009; Rafiq y Ahmed, 2000) y 2 ítems de OIT-Américas (2017), a escala Likert a cinco puntos que va de 1, muy malo a 5 muy alto. La escala de empresa segura y saludable consta de 25 ítems, elaborados en base a los lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral emitidos por el Gobierno de México, (2020) y al manual de nueva normalidad emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2020) a escala Likert seis puntos que va de 1, fuertemente en desacuerdo a 6, fuertemente de acuerdo. Y para la escala de

satisfacción laboral se utilizaron 23 ítems adaptados del instrumento de Meliá & Peiró (1989), a escala Likert a seis puntos que va de 1, totalmente insatisfecho a 6, fuertemente satisfecho. Se adaptaron para aplicarlas en tiempo de pandemia, con un total de 67 ítems.

3.3. Análisis Estadístico

En el análisis de los datos, se utilizaron los software de los programas estadísticos “IBM SPSS 23” e “IBM SPSS AMOS 23”, realizando un análisis descriptivo, después, se validaron las propiedades de las tres escalas propuestas en esta investigación, a fin de obtener escalas robustas mediante el análisis factorial exploratorio (AFE) utilizando el método de extracción de Máxima Verosimilitud (Maximum likelihood), por el método de rotación oblicua Promax (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019), con cargas factoriales de cada indicador mayores a 0.500 (Hair, Black, Babin, y Anderson, 2014), Test de Esfericidad de Bartlett estimación de la prueba χ^2 valor elevado y significativo, inferior a 0.05 (Montoya, 2007), Test de la Adecuación de la Medida de Kaiser-Meyer-Okin (KMO), considerando que la consistencia interna tenga una fiabilidad mayor a 0.700 (George y Mallery, 2003; Hair, Black, Babin, y Anderson, 2014).

Para luego, proponer un modelo de ecuaciones estructurales de satisfacción laboral en tiempos de pandemia. Para lo cual se utilizó un Análisis factorial confirmatorio (AFC), a fin de garantizar la validez y fiabilidad de las escalas de medida, depurándolas, siguiendo los pasos de Hair *et al.* (2014), mediante el método de máxima verosimilitud. Analizando el ajuste del modelo de medida estructural se consideraron los siguientes criterios: el Ratio crítico de peso de regresión, que debe ser superior a ± 1.96 ; los pesos de regresión estándar (β), superiores en su mayoría a 0.500 (Byrne, 2014; Río-Rama, Ríos-Manríquez, Álvarez-García, Sánchez-Fernández, 2020); R^2 con valores por encima de 0.400 (Homburg y Pflesser, 2000; Río-Rama *et al.*, 2020). Para la evaluación del ajuste global de modelo, se consideró lo establecido por Bagozzi y Yi, (2012), y McNeish, An, y Hancock (2018), para muestras superiores a 200, considerando el estadístico χ^2 (chi-square) de bondad de ajuste con nivel de significancia ($p > 0.05$) (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016; Río-Rama *et al.*, 2020). Evaluando que el modelo sea aceptable, se consideraron que los siguientes índices tuvieran valores próximos a 0,9 (Byrne, 2014; Río-Rama *et al.*, 2020): Índice de bondad de ajuste (GFI), Índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI), índice de ajuste normado (NFI), Índice de Tucker Lewis (TLI). Índices de ajuste normado de parsimonia (PNFI) e Índice de bondad de ajuste de parsimonia (PGFI) estos últimos con valores aceptables entre 0.05 a 0.07. Buscando en el modelo un ajuste anticipado a la población se recurrió al Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA), considerando valores entre 0.08 (error razonable de acuerdo a Reeve *et al.*, 2007) a un valor 0.05 considerado un valor aceptable (Escobedo *et al.*, 2016; Río-Rama *et al.*, 2020). Posteriormente se utiliza el coeficiente de fiabilidad compuesta (CR) y varianza extraída (AVE), para verificar la fiabilidad de cada dimensión (Thoemmes, Rosseel, y Textor, 2018; y Hair *et al.*, 2014, establecen valores recomendables de 0.7 para CR y > 0.5 para AVE).

3.4 Características de la muestra

Los colaboradores participantes fueron 231, de los cuales el 31.2% son de edad entre 18 a 24 años, 29% entre 24 a 34 años, 22.9% entre 35 a 44 años, 12.1% entre 45 a 54 años, 3% entre 55 a 64 y el 4% con edad de más de 64 años. Por áreas de trabajo, 67.1% son de producción, 10.4% de calidad, 12.6% logística, 6.1% del área administrativa y 3.9% del área contable. Con estudios mayormente de secundaria (45.6%), seguido de preparatoria (23.7%), primaria (19.7%), licenciatura (6.1%), ingeniería (4.4%) y solo 0.4% con maestría, referente a 1 colaborador cuyo puesto es jefe de almacén.

4. RESULTADOS

4.1. Validación de las Escala. Análisis Factorial Exploratorio

En la validación de las escalas de condiciones laborales en tiempos de pandemia (CLTP), Empresa segura y saludable en tiempos de pandemia (ESSTP) y satisfacción laboral en tiempos de pandemia (SLTP), se eligió el método de extracción de máxima verosimilitud, con rotación Promax, para especificar correctamente el modelo (Schermelleh-Engel, Moosbrugger and Müller, 2003). Obteniendo en la escala CLTP una varianza explicada en 2 factores que explican el 56.133% >50% con cargas superiores al mínimo recomendado >0.500, y la rotación Promax ha convergido en 3 interacciones. La consistencia interna de la escala es $\alpha=0.808$, obtenida por el alfa de Cronbach, valor que es superior al mínimo recomendado por George y Mallery, 2003; Hair, Anderson, Tatham, y Black, 2014. Utilizando las pruebas de esfericidad de Bartlett y Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) (Hair *et al.*, 2014), se obtuvo un valor $\chi^2 = 463.591$ (sig=0.000) y KMO: 0.797 respectivamente, resultando valores significativos, al eliminar 15 observaciones con cargas menores a 0.500 (CLP1, CLP1, CLP4, CLP5, CLP6, CLP7, CLP8, CLP9, CLP10, CLP11, CLP12, CLP13, CLP14, CLP18, CLP19, CLP20), obteniendo una escala robusta (ver Cuadro 1).

Cuadro 1. Descriptivos y análisis factorial exploratorio (fiabilidad y validez de la escala “Calidad laboral en tiempos de Pandemia”.

		items ¹	Correlación Item-Total	Media	Desviación es- tándar	Análisis factorial explo- ratorio	
						(Cargas)	
						Factor 1	Factor 2
<i>Condiciones laborales en tiempos de Pande- mia</i> (Alfa de Cronbach: 0.808)	CLP1	Eliminado	2.75	.702		0.717 0.776	
	CLP2	.435	2.63	.762			
	CLP3	.434	2.67	.816			
	CLP4	Eliminado	2.48	.950			
	CLP5	Eliminado	2.82	1.079			
	CLP6	Eliminado	2.70	.989			
	CLP7	Eliminado	2.34	1.008			
	CLP8	Eliminado	2.81	.998			
	CLP9	Eliminado	2.89	1.005			
	CLP10	Eliminado	2.89	1.047			
	CLP11	Eliminado	3.01	1.028			
	CLP12	Eliminado	2.36	1.074			
	CLP13	.581	2.64	1.074			
	CLP14	Eliminado	3.06	1.045			
	CLP15	.638	2.85	1.045			
	CLP16	Eliminado	2.79	1.092			
	CLP17	Eliminado	2.92	1.094			
	CLP18	Eliminado	2.81	1.062			
	CLP19	.638	2.85	1.045			
	CLP20	Eliminado	2.79	1.092			
<i>Prueba de es- fericidad de Bartlett</i>	x²(sig.): 463.591 (.000)		<i>Índice Kaiser-Me- yer_Oklin² =0.797</i>		Total Varianza explicada ³ : 56.133		

¹ Los nombres de los ítems se presentan de acuerdo con su codificación, ver anexo.

² Las Pruebas que avalan que los datos obtenidos son adecuados para realizar el análisis factorial exploratorio (criterio: Prueba de esfericidad de Bartlett χ^2 (sig.) > 0.05, KMO > 0.8 adecuado).

³ La valoración global de los resultados obtenidos (criterio: el % de varianza total explicada > 60%).

Fuente: Elaboración propia.

En la validación de la escala de Empresa segura y saludable en tiempos de pandemia (ESSTP) la varianza explicada es en 3 factores y la rotación Promax ha convergido en 5 interacciones, que explican el 59.346% >50% con cargas superiores al mínimo recomendado >0.500. La consistencia interna de la escala es $\alpha=0.905$, valor aceptable (George y Mallery, 2003 y Hair, Anderson, Tatham, y Black, 2014). Utilizando las pruebas de esfericidad de Bartlett y Kaiser-Meyer Oklin (KMO) (Hair *et al.*, 2014), se obtuvo un valor $\chi^2 = 1823.605$ (sig=0.000) y KMO: 0.890 respectivamente, eliminando 12 observaciones con cargas menores a 0.500 (ES7, ES9, ES10, ES12,

ES14, ES19, ES20, ES21, ES22, ES23, ES24, ES25), obteniendo una escala robusta (ver Cuadro 2).

Cuadro 2. Descriptivos y análisis factorial exploratorio, fiabilidad y validez de la escala “Empresa Segura y Saludable en tiempos de Pandemia”

		ítems ¹	Correlación Item-Total	Media	Desviación es- tándar	Análisis factorial exploratorio (Cargas)		
						Factor 1	Factor 2	Factor 3
<div>Empresa segura y saludable en Tiem- pos de pandemia</div> <div>(Alfa de Cronbach: 0.905)</div>		ES1	.691	3.60	1.407	0.879	0.742	0.852
		ES2	.809	3.67	1.476		0.725	
		ES3	.761	3.80	1.479		0.597	
		ES4	.651	3.44	1.443		1.040	
		ES5	.711	3.56	1.425		0.737	
		ES6	.697	3.65	1.460			
		ES7	Eliminado	3.64	1.568	0.608	0.657	
		ES8	.585	4.01	1.688			
		ES9	Eliminado	3.41	1.417			
		ES10	Eliminado	3.35	1.436			
		ES11	.323	3.50	1.497		0.558	
		ES12	Eliminado	3.15	1.386			
		ES13	.743	3.55	1.434			
		ES14	Eliminado	3.59	1.791			
		ES15	.720	4.12	1.757	0.615		
		ES16	.580	3.48	1.633		0.654	
		ES17	.306	2.78	1.631		0.577	
		ES18	.552	3.52	1.734			
		ES19	Eliminado	3.68	1.687			
		ES20	Eliminado	3.07	1.655			
		ES21	Eliminado	3.32	1.599			
		ES22	Eliminado	3.67	1.622			
		ES23	Eliminado	4.03	1.668			
		ES24	Eliminado	3.05	1.614			
		ES25	Eliminado	3.03	1.563			
Prueba de es- fericidad de Bartlett	x²(sig.): 1823.605 (.000)			Índice Kaiser- Meyer_Oklin²=0.890		Total Varianza explicada ³: 59.346		

¹ Los nombres de los ítems se presentan de acuerdo con su codificación, ver anexo.

² Las Pruebas que avalan que los datos obtenidos son adecuados para realizar el análisis factorial exploratorio (criterio: Prueba de esfericidad de Bartlett χ^2 (sig.>0,05, KMO=0.797 adecuado).

³ La valoración global de los resultados obtenidos (criterio: el % de varianza total explicada > 60%).

Fuente: Elaboración propia.

En relación con la escala de satisfacción laboral en tiempos de pandemia (SLTP), la varianza explicada en 2 factores manifiestan el 67.285% >50% con cargas superiores al mínimo recomendado >0.500. La consistencia interna de la escala es α =0.956, valor superior al mínimo recomendado por George y Mallery, 2003; Hair *et al.*, 2014. Utilizando las pruebas de esfericidad de Bartlett y Kaiser-Meyer-Okin (KMO) (Hair *et al.*, 2014), se obtuvo un valor χ^2 = 91.232 (sig=0.000) y KMO: 0.941 respectivamente. El análisis factorial exploratorio, permitió obtener una escala robusta con 2 factores, eliminando 9 ítems que no se asociaron a ningún factor: SAF7, SAF8, SAF9, SAF10, SRP11, SIT12, SS14, SS15 (ver Cuadro 3).

Determinando 6 ítems para la escala de Calidad laboral en tiempos de pandemia (CLTP), 13 ítems para la escala empresa segura y saludable (EESTP) y 14 ítems para la escala satisfacción laboral en tiempos de pandemia (SLTP). Una vez determinadas las tres escalas objeto de esta investigación para determinar una propuesta de modelo de satisfacción laboral en colaboradores del sector del calzado en situación de pandemia (COVID-19), se procede a realizar el análisis factorial confirmatorio.

Cuadro 3. Descriptivos y análisis factorial exploratorio (fiabilidad y validez de la escala “Satisfacción laboral en tiempos de Pandemia”

	Ítems 1	Correlación Item-Total	Media	Desviación estándar	Análisis factorial exploratorio (Cargas)	
					Factor 1	Factor 2
Satisfacción laboral en tiempos de Pandemia (alfa de Cronbach: 0.956)	SIT1	.738	4.02	1.448	0.677	0.729
	SIT2	.801	3.93	1.453		0.949
	SIT3	.839	3.90	1.414		0.796
	SRP4	.525	3.39	1.478		0.634
	SRP5	.747	3.76	1.368		0.635
	SAF6	.661	3.92	1.444		0.553
	SAF7	Eliminado	3.90	1.358		
	SAF8	Eliminado	4.09	1.497		
	SAF9	Eliminado	3.64	1.508		
	SAF10	Eliminado	3.41	1.546		
	SRP11	Eliminado	3.65	1.425		
	SIT12	Eliminado	3.60	1.425		
	SS13	.770	3.90	1.455		
	SS14	Eliminado	3.77	1.458		
	SS15	Eliminado	3.83	1.410		
	SS16	Eliminado	3.85	1.532		
	SS17	.737	3.84	1.467	0.753	
	SS18	.842	3.87	1.421	0.827	
	SP19	.784	3.90	1.395	0.881	
	SP20	.790	3.84	1.465	0.830	
	SP21	.844	3.82	1.401	0.917	
	SRP22	.788	3.71	1.423	0.723	
	SRP23	.799	3.74	1.399	0.694	
Prueba de esfericidad de Bartlett	$\chi^2(\text{sig.}): 291.232 (.000)$		Índice Kaiser-Meier-Olkin ² = 0.941		Total Varianza explicada ³ : 67.285	

¹ Los nombres de los ítems se presentan de acuerdo con su codificación, ver anexo.

² Las Pruebas que avalan que los datos obtenidos son adecuados para realizar el análisis factorial exploratorio (criterio: Prueba de esfericidad de Bartlett χ^2 (sig.>0,05, KMO>0,8 adecuado).

³ La valoración global de los resultados obtenidos (criterio: el % de varianza total explicada > 60%).

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Modelo inicial de primer orden especificado. Análisis Factorial Confirmatorio

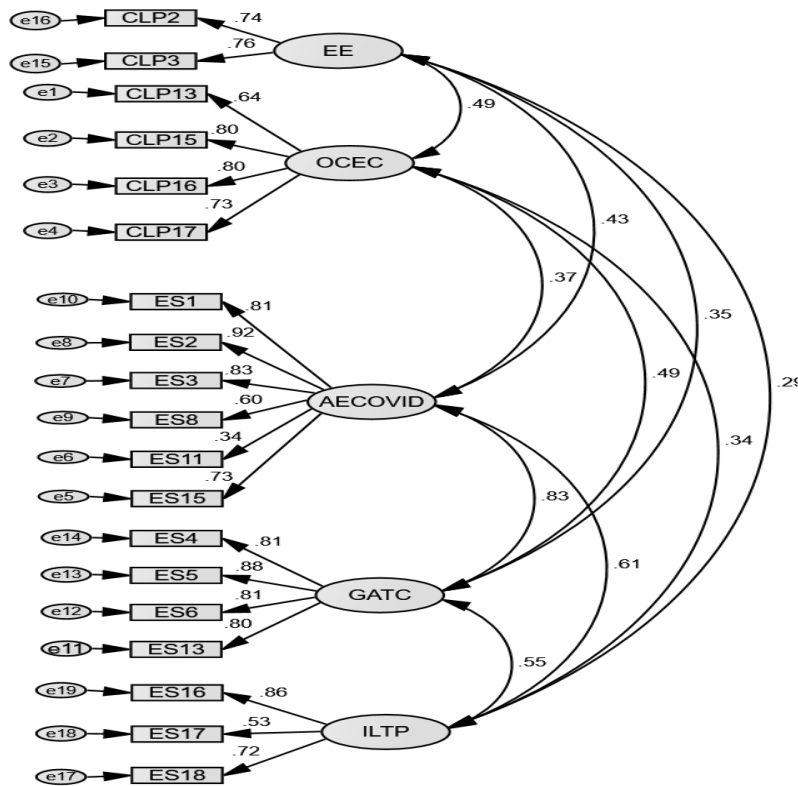
El objetivo de esta investigación es proponer un modelo de ecuaciones estructurales (SEM), de satisfacción laboral en tiempos de COVID en colaboradores del sector calzado en Guanajuato México, desde la perspectiva de los colaboradores de este tipo de empresas. Por tanto, se procede a modelar el análisis factorial confirmatorio. Fundamentado en la teoría y en las observaciones que arrojo el análisis factorial exploratorio (AFE) en las tres escalas (CLTP, EESTP, SLTP, ver Cuadros 1, 2 y 3).

El primer paso fue realizar el Análisis factorial Confirmatorio inicial de primer orden con los coeficientes estandarizados de cada una de las variables observadas a su variable latente o factor con los 231 ítems que se indican en la Figura 2, incorporando las dimensiones *estabilidad económica* (EE) y *oportunidad de crecimiento y espacios de comunicación* (OCEC) de la escala “condiciones laborales en tiempo de pandemia” y las dimensiones *acciones de la empresa ante el COVID-19* (AECOVID), *gestión adecuada en tiempos de crisis* (GATC) e *infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia* (ILTP) de la escala “empresa segura y saludable en tiempos de pandemia”.

En la variable condiciones laborales en tiempo de pandemia, el factor de Estabilidad económica (EE), con 2 ítems, la variable observable con más peso de regresión estandarizada es CLP3=0.76, mientras que para el factor *oportunidad de crecimiento y espacios de comunicación* (OCEC) con 4 ítems, las variables ser informado de los cambios (CLP15=.80) y tener el espacio para expresar necesidades (CLP16=.80) tienen el mayor peso de regresión estandarizada. Mientras que en la escala “empresa segura y saludable en tiempos de pandemia” en las variables *acciones de la empresa ante el COVID-19* (AECOVID), *gestión adecuada en tiempos de crisis* (GATC) e *infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia* (ILTP) con 6, 4 y 3 ítems

respectivamente. Las variables observables con más peso de regresión estandarizada son ES2=.92 (AECOVID), ES5=.88 (GATC) y ES16=.86.

Figura 2: Model AFC1. Análisis factorial Confirmatorio con coeficientes estandarizados



Notes: Muestra 231; $\chi^2=340.462$; $df(142)$; $p=0.000$ RMSEA= 0.078, $P_{close}=0.000$

Fuente: Elaboración propia.

El Análisis Confirmatorio AFC 1, muestran un mal ajuste del modelo, con un $\chi^2=340.462$ alto, $p=0.000$ (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003), con error de aproximación cuadrático media (RMSEA)=0.078, no aceptables (mayor a 0.070, Steiger, 2007), aunque $\chi^2(df) = 2.398$ es aceptable al ser menor a 3.00 (Kline, 2005), los índices de bondad de ajuste (NFI, TLI) así como las medidas de ajuste de parsimonia (PCFI, PNFI), están por debajo a 0.900 (Bentler y Bonett, 1980), solo CFI =.915, por lo que no ajusta bien el modelo (ver Cuadro 4). Analizando el comportamiento de los datos, se atendió a los criterios: distancia de Mahalanobis (D^2) para la depuración de las observaciones que estén más alejadas del centroide y que no generan valor a las variables del estudio con una probabilidad $\leq 0,001$ (Hair *et al.*, 2014; Kline, 2005), se analiza el ajuste del modelo de medida estructural (el Ratio crítico de peso de regresión, que debe ser superior a ± 1.96 , los pesos de regresión estandarizados o coeficientes (β), con cargas mayores a 0.500 (Garson2013; Raubenheimer, 2004), el parámetro R^2 debe tomar valores por encima de 0.4 (Homburg y Pflesser, 2000). Eliminando 20 ítems que estaban muy alejadas del centroide, quedando 211 observaciones. Observando las estimaciones estandarizadas de cada una de las variables observables con los factores o variables latentes, se elimina la E11 con carga menor a .500, además se eliminan E15, E13, porque en modificación de índices, indica que los pesos de regresión existen discrepancias entre estos ítems con su factor.

Analizando nuevamente los datos, se obtuvo el AFC 2, que muestra un ajuste bajo, con un $\chi^2=106.468$, $p=0.026$ (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003), con un error de aproximación cuadrático media (RMSEA)=0.040, aceptables (Steiger, 2007), $\chi^2(df) = 1.331$ es aceptable al ser menor a 3.00 (Kline, 2005), los índices de bondad de ajuste (CFI; NFI, TLI) son aceptables pues están por arriba de 0.900 (Bentler y Bonett, 1980), y las medidas de ajuste de parsimonia (PCFI, PNFI) son mayores a 0.700 (ver Table 5). Al observar la modificación de índices sugiere se unan los errores e12 con e14 y e13 con e14, dando como resultado el AFC 3, modelo con un buen ajuste $\chi^2=95.546$, $p=0.086$ (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003), con un error de aproximación cuadrático media (RMSEA)=0.040 y valores adecuados en CFI, PCFI, NFI, PNFI, y TLI.

Cuadro 4. Índices de ajuste del Análisis factorial confirmatorio

Análisis Factorial confirmatorio	χ^2	df	$\chi^2(df)$	P	CFI	PCFI	NFI	PNFI	TLI	RMSEA	Pclose
AFC 1	340.462	142	2.398	.000	.915	.760	.864	.718	.898	.078	0.000
AFC 2	106.468	80	1.331	0.026	0.983	0.749	0.934	0.712	0.977	0.040	0.802
AFC 3	95.546	78	1.225	0.086	0.988	0.734	0.941	0.699	0.984	0.033	0.912

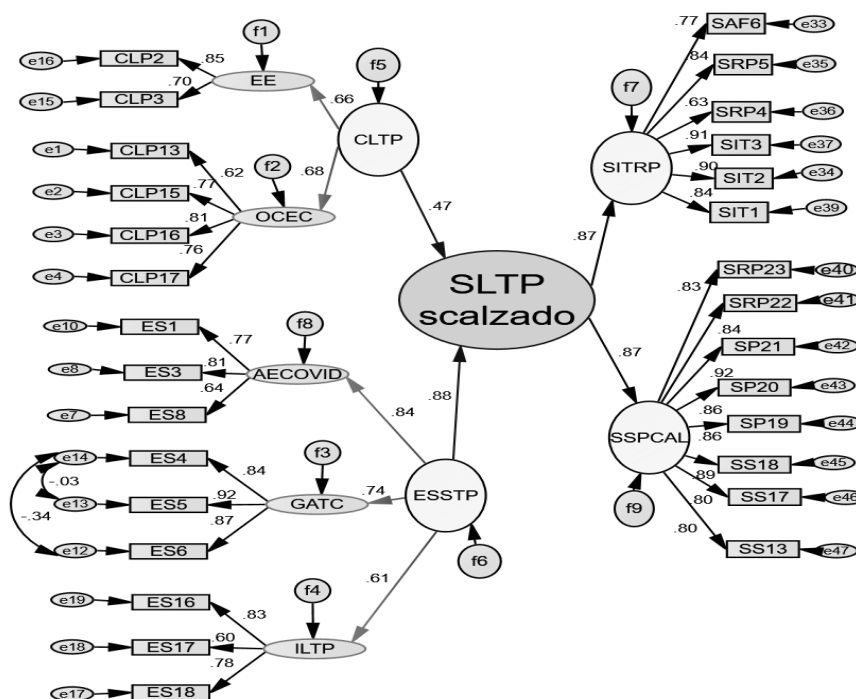
Fuente: Elaboración propia.

4.3. Modelos estructural inicial

Una vez determinado el Modelo factorial AFC 3 con ajustes aceptables en las medidas de bondad de ajuste, medidas de ajuste incremental y medidas de ajuste de parsimonia, se diseñan los modelos estructurales para determinar el modelo de Satisfacción laboral en los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato, México, formado por 4 variables (ver Figura 3).

El modelo 1 SLTPscalzado muestra mal ajuste, con un $\chi^2=848.8$ SR06 alto, $p=0.000$ (Scher-melleh-Engel *et al.*, 2003), con error de aproximación cuadrático media (RMSEA)=0.078, no aceptables (mayor a 0.070, Steiger, 2007), aunque $\chi^2(df) = 2.276$ es aceptable al ser menor a 3.00 (Kline, 2005), los índices de bondad de ajuste (NFI, TLI) así como las medidas de ajuste de parsimonia (PCFI, PNFI), están por debajo a 0.900 (Bentler y Bonett, 1980), solo CFI = .902, por lo que no ajusta bien el modelo ver Cuadro 5.

Al analizar los resultados de la modificación de índices, se observa en el modelo 2 que existen discrepancias en los valores entre los ítems SAF6, SIT2, con la variable SITRP y SRP23, SRP22 con la variable SSPCAL por lo que se decide eliminar estos ítems y se enlazan las variables CLTP a ESSTP, además sugiere repetir el análisis tratando las covarianzas en los errores e35 a e36, e37 a e39, e42 a e 43, e44 a e47, con un parámetro libre, la discrepancia entre los errores disminuirá, los resultados muestran mal ajuste $\chi^2=490.111$, $p=0.000$ (Scher-melleh-Engel *et al.*, 2003), con un RMSEA=0.063, aceptable (Steiger, 2007), ver Cuadro 5. Al analizar el modelo 2, en modificación de índices, los pesos de regresión muestra discrepancias en la ponderación de regresión de los ítems ES4, ES1 y ES3, decidiendo eliminarlos del modelo, y al eliminar ES1 y ES3 se elimina la variable AECOVID (Acciones de la empresa ante el COVID-19) al quedar solo el ítem ES8.

Figure 3. Model 1 SLTPscalzado. Estructura de factores de segundo orden


Notes: Muestra 211; $\chi^2=848.806$; $df= 373$; $p=0.000$ RMSEA= 0.078, CFI=0.902, NFI=0.839 e TLI=0.893.

Fuente: Elaboración propia.

Se corre el modelo 3 con los ajustes mencionados, obteniendo un ajuste bajo $\chi^2=180.986$, $p=0.011$ (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003), con un RMSEA=0.037, aceptable (Steiger, 2007), $\chi^2(df) = 1.293$ aceptable (Kline, 2005), con resultados aceptables en los índices de bondad de ajuste (CFI; NFI, TLI (Bentler y Bonett, 1980), y las medidas de ajuste de parsimonia (PCFI, PNFI) son mayores a .700 (ver Cuadro 5).

Cuadro 5. Índices de ajuste del Análisis factorial confirmatorio

Modelo	χ^2	df	$\chi^2(df)$	P	CFI	PCFI	NFI	PNFI	TLI	RMSEA	Pclose
1	848.806	373	2.276	.000	.902	.829	.839	.770	.893	.078	0.000
2	490.111	266	1.843	.000	.939	.833	.877	.778	.932	.063	0.007
3	180.986	140	1.293	.011	.985	.806	.937	.767	.981	0.037	0.918

Fuente: Elaboración propia.

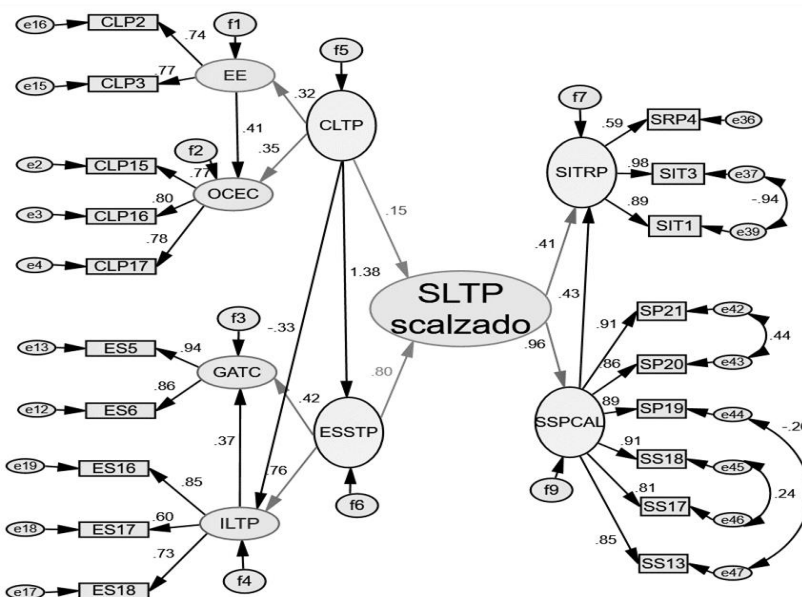
4.4. Modelos estructural de Segundo orden reespecificados

Una vez determinado el Modelo con ajustes aceptables aunque bajos en las medidas de bondad de ajuste, medidas de ajuste incremental y medidas de ajuste de parsimonia, se diseñan los modelos estructurales para determinar el modelo de satisfacción laboral en los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato, México, formado por 4 variables, mediante una estrategia de modelos rivales (Hair *et al.*, 2014). Proponiendo el modelo 4 y modelo 5 de 2^{do}. Orden reespecificados para mejorar su ajuste, con 4 variables y 19 ítems.

4.4.1. Modelo 4 SLTPscalzado

Las estimaciones estandarizadas, resultados del análisis de regresión normalizados entre las variables dependientes con la independiente, señalan la importancia de cada variable del modelo y corresponden a las variables X, Y estandarizados. En el Cuadro 6, se muestran los pesos de regresión estandarizados o coeficientes β de la relación de cada una de las variables observables con los factores o variables latentes. En la Figura 3, se muestra las variables latentes de 1^{er} orden, valores de cada factor, cargas de las variables y valores de la variable latente de segundo orden (SLTPScalzado). Además de los índices de bondad de ajuste $\chi^2 = 155.590$; df (139), p value = 0.159 y error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) 0.024, los índices de ajuste incremental (NFI, CFI e TLI) superan el valor recomendado de 0.900, mostrando un ajuste aceptable, (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003). Por lo tanto, el modelo de segundo orden proporciona un buen ajuste.

Figure 3. Model 4. La estructura de factores de segundo orden de la escala de Satisfacción laboral en el sector de la industria del calzado



Notes: Muetsra 211; $\chi^2=155.590$ df (139); $p=0.159$, RMSEA= 0.024, P_{close} 0.995, NFI=0.946, CFI=0.994 e TLI=0.992

Fuente: Elaboración propia.

Analizando el comportamiento de los datos utilizando estimaciones estandarizadas, se observa en el Cuadro 6, los pesos de los coeficientes β de la relación de cada una de las variables observables con los factores o variables latentes. Las estimaciones de pesos de regresión estandarizados entre los factores de las de variables independientes con la variable dependiente son: SLTPscalzado <--- CLTP .149; SLTPscalzado <--- ESSTP 0.805; SSPCAL <--- SLTPscalzado 0.958; SITRP <--- SLTPscalzado 0.413.

Cuadro 6. Estimaciones estandarizadas del modelo 4 SLTP scalzado de ecuaciones estructurales

Relación		Estimaciones	
ESSTP	<---	CLTP	1.377
SLTP_scalzado	<---	CLTP	.149
SLTP_scalzado	<---	ESSTP	.805
ILTP	<---	ESSTP	.761
SSPCAL	<---	SLTP_scalzado	.958
EE	<---	CLTP	.317
ILTP	<---	CLTP	-.331
OCEC	<---	CLTP	.354
GATC	<---	ESSTP	.420
GATC	<---	ILTP	.369
SITRP	<---	SLTP_scalzado	.413
OCEC	<---	EE	.411
SITRP	<---	SSPCAL	.431
CLP15	<---	OCEC	.766
CLP16	<---	OCEC	.795
CLP17	<---	OCEC	.782
ES6	<---	GATC	.862

Fuente: Elaboración propia.

Las Covarianzas residuales estandarizadas, son una matriz simétrica que contiene las diferencias entre las covarianzas de la muestra y las covarianzas implícitas. Si el modelo es correcto, estas diferencias deberán ser pequeñas. Cada covarianza residual, es dividida por una estimación de su error estándar (Jöreskog & Sörbom, 1984). Observando en el Cuadro 7, que a excepción de la covarianza residual entre CLP3 y SRP4 cuyo valor es superior a dos (2.14), el resto de los residuos es normalizado siendo inferiores a dos en valor absoluto, por ejemplo, 0.007 con una covarianza residual entre SP21 y SP20. Considerando que el modelo 4 tiene problemas de especificación.

Cuadro 7. Covarianzas residuales estandarizadas (modelo con problemas de especificación)

	SS13	SS17	SS18	SP19	SP20	SP21	SIT1	SIT3	SRP4	ES16	ES17	ES18	CLP2	CLP3	ES5	ES6	CLP1 7	CLP1 6	CLP1 5
SS13	0.03																		
SS17	0.03	0.01																	
SS18	0.05	0.01	0.01																
SP19	0.02	0.10	-	0.08	0.00														
SP20	0.21	-	-	0.05	0.01														
SP21	-	0.04	0.21	-	-	0.01	0.01												
SIT1	0.20	0.09	0.01	0.23	0.01	0.01	-												
SIT3	-	-	0.32	-	0.42	0.02	0.00												
SRP4	0.08	0.36	0.31	0.17	0.03	0.00	0.00	0.00											
ES16	0.28	0.07	0.10	-	0.03	0.00	0.00	0.00	-										
ES17	0.07	0.31	0.21	0.47	0.12	0.09	0.17	0.06	0.00	-									
ES18	0.07	0.31	0.21	0.47	0.12	0.09	0.17	0.06	0.00	-	0.03								
CLP2	-	0.08	-	-	-	-	-	0.19	1.25	-	-	-							
CLP3	0.47	-	0.16	0.42	0.41	0.21	0.13	-	-	-	-	-	-						
ES5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-					
ES6	0.63	1.30	0.89	0.62	1.19	0.74	0.74	0.41	1.60	0.21	0.02	-	-	-	-				
CLP1 7	0.64	1.63	0.56	0.13	1.24	1.03	1.40	1.48	1.26	0.13	0.22	0.05	-	-	-	-			

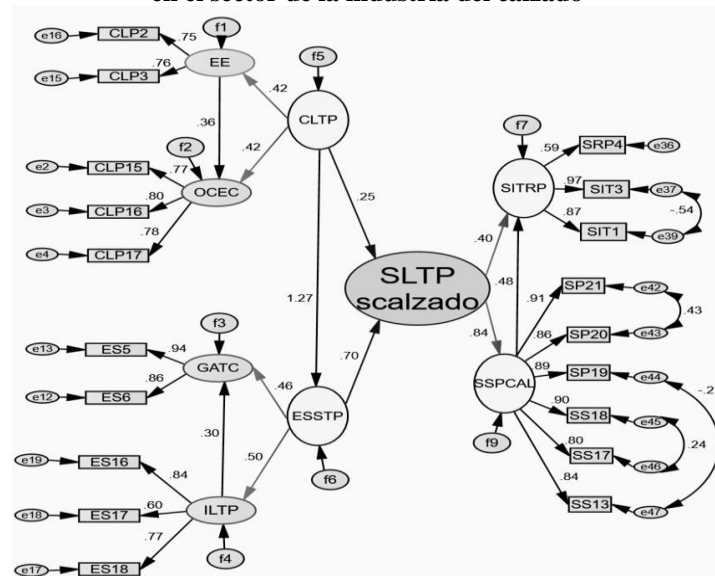
CLP2	-	0.45	-	-	0.20	-	-	0.15	1.49	0.46	-	0.07	-
	0.87	-	0.32	0.63	0.01	0.12	-	-	-	0.28	-	0.04	-
CLP3	0.08	-	-	-	0.61	0.18	0.24	0.80	2.14	0.60	0.35	-	-
	0.14	0.14	1.04	-	-	-	-	-	-	0.38	0.04	0.02	-
ES5	-	0.70	0.46	-	-	0.30	0.16	1.35	-	-	0.24	-	0.45
	0.03	-	-	0.43	0.35	0.26	-	-	0.29	0.49	-	0.05	0.01
ES6	-	0.84	0.22	-	-	-	-	1.58	0.05	-	1.29	-	0.54
	0.03	-	-	0.67	0.57	0.50	0.18	0.22	-	0.74	0.38	0.01	0.01
CLP1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	0.17	0.03	0.25	0.04	0.07	0.56	0.78	0.03	0.78	0.35	1.60	0.32	0.29
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.50	0.18
CLP1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	0.54	-	0.48	0.08	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	0.85	-	-	-	0.58	0.26	0.94	0.46	0.70	0.71	1.04	0.29	0.48
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.65
CLP1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5	0.09	0.40	0.53	0.05	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	0.75	0.22	1.07	0.46	0.40	0.44	0.24	0.50	0.27
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.03
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.98
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.70
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.25
	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.01

Fuente: Elaboración propia.

4.4.2. Modelo SLTPscalzado 5. modelo correctamente especificado

En referencia al modelo rival SLTPscalzado 5 mejora los valores que el Modelo SLTPscalzado 4. las medidas de bondad de ajuste del modelo 5, $\chi^2=163.592$ adecuado, $p=0.084$ aceptable, RMSEA= 0.028, aceptable (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003). Las medidas incrementales superan el valor recomendado de 0.900 (NFI, CFI e TLI), y las medidas de ajuste de parsimonia mejoran en ajuste (Schermelleh-Engel *et al.*, 2003). Por lo tanto, el Modelo SLTPscalzado 5 de segundo orden proporciona el mejor ajuste, correctamente especificado (Figura 4).

Figure 4. Model 5. La estructura de factores de segundo orden de la escala de Satisfacción laboral en el sector de la industria del calzado



Notes: Muestra 211; $\chi^2=163.592$; $df(140)$; $p=0.084$ RMSEA= 0.028, NFI=0.943, CFI=0.991 e TLI=0.989
Fuente: Elaboración propia.

Analizando el comportamiento de los datos utilizando estimaciones estandarizadas, se observa en el Cuadro 8, los pesos de los coeficientes β de la relación de cada una de las variables observables con los factores o variables latentes. Las estimaciones de pesos de regresión estandarizados entre los factores de las variables independientes con la variable dependiente son: SLTPscalzado <--- CLTP .248; SLTPscalzado <--- ESSTP 0.703; SSPCAL <--- SLTPscalzado 0.836; SITRP <--- SLTPscalzado 0.402, cabe mencionar que los residuos normalizados del modelo 5 SLTPscalzado, todos son cerca de cero.

Cuadro 8. Estimaciones estandarizadas del modelo 5 SLTP scalzado de ecuaciones estructurales

Relación			Estimaciones
ESSTP	<---	CLTP	1.273
SLTP_scalzado	<---	CLTP	.248
SLTP_scalzado	<---	ESSTP	.703
ILTP	<---	ESSTP	.503
SSPCAL	<---	SLTP_scalzado	.836
EE	<---	CLTP	.424
OCEC	<---	CLTP	.423
GATC	<---	ESSTP	.456
OCEC	<---	EE	.361
GATC	<---	ILTP	.305
SITRP	<---	SSPCAL	.481
SITRP	<---	SLTP_scalzado	.402
CLP15	<---	OCEC	.768
CLP16	<---	OCEC	.798
CLP17	<---	OCEC	.784
ES6	<---	GATC	.861
ES5	<---	GATC	.943
CLP3	<---	EE	.764

Fuente: Elaboración propia.

4.4.3. Comparación de modelos rivales

Los resultados entre los modelos rivales SLTP scalzado 4 y SLTP scalzado 5 de Segundo orden, muestran que el valor de Chi-cuadrado para el modelo SLTP scalzado 4 ($\chi^2=155.590$, $p=0.159$) tiene índices de bondad de ajuste mejor que el modelo SLTP scalzado 5 ($\chi^2=163.592$, $p=0.084$), al igual que el error de aproximación cuadrático medio RMSEA=0.024 (modelo 4) y modelo 5 RMSEA=0.028 mostrando un mejor valor con ajuste aceptable (0.05 al ser menor que 0.08, Schermelleh-Engel *et al.*, 2003). Ambos modelos muestran valores dentro de los límites generalmente aceptados >0.90, (Escobedo *et al.*, 2005; Schermelleh-Engel *et al.*, 2003), aunque el modelo 4 revela mayores índices de ajuste incremental CFI=0.994, NFI, 0.946, TLI, .992, el modelo 5 evidencia mejores valores en los índices de parsimonia PRATIO=0.819, PCFI=0.812, PNFI=0.772 (A> valor > parsimonia, Escobedo *et al.*, 2005). Esto indica que los datos son explicados de forma más concisa por el modelo SLTPscalzado 5. Señalando que, aunque en ambos modelos su estructura interna de la escala de 2^{do}. Orden muestra un buen ajuste, el modelo SLTPscalzado 5 no es necesario enlazar calidad laboral en tiempo de pandemia (CLTP) con infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia (ILTP), representando la mejor opción de propuesta de modelo de satisfacción laboral en tiempos de pandemia (ver Cuadro 9).

Cuadro 9. Evaluación de modelos de 2do. Orden. Índices de ajuste de Modelos especificados

Mo- delo SLTP scal- zado	χ^2	df	$\chi^2(df)$	P	CFI	PCFI	NFI	PNFI	TLI	RMSEA	PRA- TIO
4	155.590	139	1.119	0.159	0.994	0.808	0.946	0.769	0.992	0.024	0.813
5	163.592	140	1.169	0.084	0.991	0.812	0.943	0.772	0.989	0.028	0.819

Fuente: Elaboración propia.

4.4.4. Fiabilidad del modelo SLTPscalzado 5

Analizado la fiabilidad del modelo SLTP scalzado 5, se efectúa el análisis de validez convergente y discriminante para variable latente, utilizando la varianza extraída (AVE) y fiabilidad compuesta (CR) sugeridos por Bagozzi & Yi (2012) y Hair *et al.* (2014), confirmado que a través de estas dos pruebas las $\beta > 0.5$ y estadísticamente significativo ($t\text{-student} > \pm 1.96$) y Alpha de Cronbach mayor a 0.700, valor mínimo recomendado por George y Mallery, 2003; Hair, Anderson, Tatham, y Black, 2014.

En el Cuadro 10, se observa la consistencia interna de la escala global es de $\alpha=0.919$ con 19 elementos, valor muy superior al mínimo aceptable (George y Mallery, 2003; Hair, Anderson, Tatham, y Black, 2014), por factor, el constructo más alto es satisfacción con la supervisión, con la participación y con el cumplimiento de aspectos laborales (SSPCAL) $\alpha=0.951$, seguido de gestión adecuada en tiempos de crisis (GATC) $\alpha=0.894$, así mismo en la fiabilidad compuesta SSPCAL= 0.975, GATC=0.948. En relación con la varianza media extraída (AVE) GATC =0.902 y SSPCAL=0.866, verificando la fiabilidad de cada dimensión, con valores superiores a los recomendables de 0.7 para CR y > 0.5 para AVE (Thoemmes, Rosseel, y Textor, 2018; y Hair *et al.*, 2014), resultados que indican que los 6 constructos evidencian niveles satisfactorios de consistencia interna, validez convergente y validez discriminante. Determinando que estos factores miden de forma fiable el modelo SLTP scalizado 5.

Cuadro 10. Modelo SLTP scalizado 5. consistencia interna, varianza media extraída y fiabilidad compuesta.

Variables latentes o factores	Código	β	Varianza media extraída (AVE)	Fiabilidad compuesta (FC)	Alpha de Cronbach
Estabilidad económica (EE)	CLP2	0.755	0.760	0.863	0.721
	CLP3	0.764			
Oportunidad de crecimiento y espacios de comunicación (OCEC)	CLP15	0.768	0.783	0.916	0.824
	CLP16	0.798			
	CLP17	0.784			
Gestión adecuada en tiempos de crisis (GATC)	ES5	0.943	0.902	0.948	.894
	ES6	0.861			
Infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia (ILTP)	ES16	0.839	0.739	0.894	0.764
	ES17	0.604			
	ES18	0.773			
Satisfacción intrínseca con el trabajo, con la remuneración y las prestaciones (SITRP)	SIT1	0.873	0.813	0.928	.838
	SIT3	0.972			
	SRP4	0.594			
Satisfacción con la supervisión, con la participación y con el cumplimiento de aspectos laborales (SSPCAL)	SS13	0.841	0.866	0.975	0.951
	SS17	0.799			
	SS18	0.901			
	SS19	0.888			
	SS20	0.856			
	SS21	0.908			
Escala Global con un total de elementos	19				0.919

β : Peso estándar de regresión; FC: Fiabilidad compuesta; AVE: Varianza media extraída.

Nota: $p<0.001$

Fuente: Elaboración propia.

5. DISCUSIÓN

La vulnerabilidad de las personas, organizaciones y gobiernos quedaron evidentes ante la pandemia del COVID-19, dejando al descubierto, la problemática del sector salud, de los gobiernos y de las empresas para enfrentar esta crisis, además de la fragilidad del ser humano que amenaza su existencia. Con repercusiones sanitarias, sociales y económicas sin precedentes a nivel mundial en todos los ámbitos, sea a nivel personal, familiar, de los gobiernos, empresarial. Desde la óptica de la empresa, las dificultades que enfrenta todos los sectores con pérdidas económicas, endeudamiento y cierre parcial o total de las empresas. En el sector del calzado focalizado en esta investigación, la pandemia ha paralizado su actividad, con pérdidas por casi tres mil mdp en 2020 (Alegría, 2020), con tendencias similares para 2021 y más de 14,000 empleos perdidos según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (Horta, 2021), con el 7.56% menos para agosto del 2021, según INEGI (Milán, 2021), además ha sufrido un decremento en exportaciones por -4.7% INEGI (2020a). Estos datos, denotan la grave crisis económica que enfrenta este sector y de la necesidad de investigaciones que realicen propuestas los dueños y directivos de estos sectores empresariales y a los gobiernos que puedan incidir en políticas

públicas adecuadas en el sector salud, infraestructura, recursos y apoyos empresariales. Consecuentemente, las empresas deben adoptar procesos empresariales ágiles, métodos de trabajo inteligentes, invertir en infraestructura digital, creación de políticas correctas que apoyen a los trabajadores en temas de solidaridad, seguridad, prestaciones, salud y sueldo (Georgieva, 2020). Como la presente investigación que indaga sobre los factores que afectan la satisfacción laboral de los colaboradores, quiénes repercuten directamente en los resultados de las empresas e indirectamente en economía local, regional y nacional del país en el que laboran.

Los resultados a través del modelo SEM, mostraron evidencia robusta que permitió determinar el modelo estructural SLTP calzado 5 con buen ajuste estadístico, bajo condiciones de riesgo de salud por la pandemia, con cuatro factores (EE, OCEC, GATC e ILTP) que influyen en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia COVID-19 en el sector calzado de Guanajuato. Aceptando la hipótesis H1. *La estabilidad económica influye positivamente en las condiciones laborales en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.* Resultados respaldados en la literatura en condiciones normales (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002; Castillo, Goya, Romero y Tipan, 2020; Limaymanta y Turpo-Gebera, 2021; Sánchez-Sellero, 2021; Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero, 2018). Además, los resultados, hacen visible el aspecto económico de los colaboradores del sector calzado de esta región, al expresar que su nivel de vida, estabilidad económica, salario y prestaciones es regular (más del 70% en cada factor), revelando la situación precarizada que están viviendo los que laboran en este sector.

Los resultados de esta investigación permiten aceptar la hipótesis H2 *La oportunidad de crecimiento y espacios de comunicación influye positivamente en las condiciones laborales en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato*, en concordancia con estudios realizados por otros autores en condiciones normales (Castillo, Goya, Romeroy Tipan, 2020; Gazioglu & Tansel, 2006; Green, 2010; Limaymanta & Turpo-Gebera, 2021; Pandey & Asthana, 2017; Vuong, Tung, Tushar, Quan, & Giao, 2021), destacando la importancia de las características no económicas y que en algunos casos pueden llegar a tener más peso incluso que los factores económicos. En este estudio poco más de la mitad de los colaboradores del sector calzado de esta región, perciben que es regular su oportunidad de crecimiento; de la comunicación con la empresa y compañeros, además, poco más del diez por ciento considera que la empresa propicia un espacio para expresar sus necesidades, resultados que repercuten en su satisfacción laboral y por ende en los resultados de la empresa. Resultados que pueden ser de riesgo para la permanencia de la empresa en el mercado, pues son factores que pueden agravar la crisis que enfrentan las empresas del sector del calzado por no contar con recursos económicos para enfrentar la pandemia y por ende la desaparición de empresas (Fúndez, 2020).

Además, se acepta la hipótesis H3. *Las condiciones laborales en tiempo de pandemia influye positivamente en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia de los colaboradores del sector del calzado en Guanajuato.* Advirtiendo que es primordial para las empresas que los empleados encuentren dentro de sus condiciones laborales, estabilidad económica, así como oportunidades de crecimiento y espacios de comunicación, reflexionando sobre la teoría de las necesidades de Maslow, estos hallazgos tiene sentido lógico, pues a través del trabajo los colaboradores satisfacen sus necesidades, desde las fisiológicas y de seguridad, hasta la autorealización, situación que se mantiene ante el panorama catastrófico ocasionado por el COVID-19.

En materia de salud, las empresas están obligadas a seguir una serie de lineamientos de salud y seguridad de acuerdo a la normativa de cada país, las cuales tienen como propósito, que una organización sea o se convierta en *una empresa segura y saludable*. Aceptando las hipótesis H5, H6 y H7 que coincide con lo encontrado previamente en otros estudios (Bobbio & Ramos, 2010; Gargallo & Freundlich, 2010), en aspectos de *gestión adecuada en tiempos de crisis* y *“infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia”*, *“la empresa segura y saludable en tiempos de pandemia influye en la satisfacción laboral”*. Elementos que para los colaboradores son relevantes en las empresas donde laboran. Sin embargo, desde su percepción solo un tercio considera la actuación apropiada de su empresa frente a la crisis, que es gestionada correctamente, y la mayoría no está de acuerdo que la empresa en la que labora se preocupe por tener infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia, al no contar con lo establecido por el Gobierno de México (2020), como resultado de esta situación se rechaza la hipótesis H4. *Las acciones de la empresa ante el COVID-19, influye positivamente en la empresa segura y saludable en tiempos de pandemia de los*

colaboradores del sector del calzado en Guanajuato, al no encontrar evidencia que la sustente, y debido a que el modelo SLTP escalado 5, descarta los siguientes elementos: ES1 (acciones adecuadas que está llevando a cabo la empresa ante esta crisis); ES2 (adaptación a las exigencias sociales); ES3 (cumple con los requisitos sanitarios); ES8 (influencia del COVID-19, en los ingresos de los colaboradores); ES11 (ansiedad sobre el impacto del COVID-19, en los colaboradores); y ES15 (desinfección y sanitización en la empresa). Sin embargo, es importante recordar que la propuesta teórica del constructo empresa segura y saludable fue construida en una parte con base en los lineamientos técnicos de observancia obligatoria (Gobierno de México 2020), por lo que aunque el colaborador no lo perciba y no impacte sobre su satisfacción laboral, quizás por que lo consideren una obligación de la empresa. Los resultados encontrados en el presente estudio de ninguna manera deben de interpretarse como una justificación para que las empresas hagan a un lado la normativa legal, tal como lo advierten Briones-Jácome (2020) y Schulte (2015), deben evitarse versiones deformadas de resiliencia y buscar salvaguardar la integridad de la organización, tanto como la propia empresa. Por lo cual, las empresas están obligadas a seguir y ceñirse bajo la ley del Seguro Social, Ley Federal del Trabajo, establecidas por el Gobierno de México (2020).

Finalmente, se encontró similitud entre estudios previos realizados por otros autores antes de la pandemia del COVID-19, induciendo a la reflexión de que ante escenarios catastróficos e impredecibles la mejor manera de hacerle frente es a través de la satisfacción laboral y la propuesta realizada en esta investigación permite tener un mejor entendimiento de como se conforma, desde la percepción de la realidad que están viviendo los que laboran en las empresas y por lo tanto, que estos resultados sean de utilidad para que las empresas establezcan estrategias y políticas adecuadas que permitan promover la satisfacción laboral específicamente ante una emergencia sanitaria. Esperando que los resultados de esta investigación, propicien un aprendizaje que genere estrategias para prevenir futuras crisis de sanidad que repercuten en aspectos económicos no solo de las empresas sino de la región en la que se ubican.

6. CONCLUSIONES

Esta investigación analiza la satisfacción laboral en el sector de calzado del estado de Guanajuato, México, ante el impacto de la pandemia por COVID-19, con el objetivo de proponer un modelo de ecuaciones estructurales (SEM) de satisfacción laboral en tiempos de pandemia en colaboradores del sector calzado en Guanajuato México, desde la perspectiva de los principales actores: *los colaboradores*.

El modelo SLTP escalado 5, consta de seis constructos con buen ajuste estadístico para validar la dependencia entre la satisfacción laboral en tiempos de pandemia y las variables de condiciones laborales y empresa segura y saludable. Además el modelo evidencia niveles satisfactorios de consistencia interna, validez convergente y discriminante, determinando que estos factores miden de forma fiable el modelo SLTP escalado 5.

Los resultados evidencian dos variables. 1) Condiciones laborales en tiempos de pandemia (CLTP) con dos factores: a) estabilidad económica y b) oportunidad de crecimiento y espacios de comunicación. 2) Empresa segura y saludable (ESSTP). Con dos factores: a) Gestión adecuada en tiempos de crisis, y b) infraestructura y limpieza en tiempos de pandemia, elementos que influyen para que los colaboradores consideren trabajar o no en una “empresa segura y saludable (ESSTP)”. Y como estos factores influyen en la satisfacción laboral en tiempos de pandemia (SLTP) desde la perspectiva de los colaboradores del sector del calzado de Guanajuato México.

Otro resultado obtenido son los factores que influyen en la satisfacción laboral (SLTP): satisfacción intrínseca con el trabajo, con la remuneración y las prestaciones (SITRP), y la satisfacción con la supervisión, con la participación y con el cumplimiento de aspectos laborales (SSPCAL).

Esta investigación contribuye a la comprensión de los factores que influyen en la satisfacción laboral de un sector relevante en Guanajuato “El sector calzado”. La principal aportación de este estudio es la propuesta de un modelo SEM, metodológicamente reflexivo/formativo.

Otra aportación es la consideración que del modelo SLTP escalado 5, establece un precedente, al proporcionar información relevante para los dueños y gerentes de las empresas del sector del calzado no solo de Guanajuato, sino de otras áreas geográficas de México, y de otros sectores, en

las condiciones extraordinarias que enfrentan los colaboradores por los efectos del COVID-19, en sus condiciones laborales, empresa segura y saludable y como influyen estos factores en su satisfacción laboral.

Las limitaciones son que la investigación se focalizó a un área geográfica, por lo cual una futura línea de investigación es ampliar la muestra primero al sector calzado en México, posteriormente ampliar la investigación a todos los sectores a nivel local, regional y del país, además de ampliarlo por tamaño y tipo de empresa. Otra línea futura de investigación es profundizar en otros elementos que pueden influir en la satisfacción laboral como el liderazgo de los colaboradores, el empowerment y el compromiso organizacional, entre otros factores que puedan afectar a los resultados en el modelo SLTP scalizado 5.

Concluyendo que los resultados no solo son importantes en esta época que las empresas y sus colaboradores están padeciendo ante la pandemia del COVID-19, resultados que pueden servir de apoyo ante esta y otras crisis que enfrentan o pueden llegar a enfrentar las empresas mexicanas, pues uno de los principales elementos que tiene repercusión en los resultados de las empresas de cualquier sector es *la satisfacción laboral de sus colaboradores*

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre-Urreta, M. I. y Hu, J. (2019). Detecting Common Method Bias: Performance of the Harman's Single-Factor Test. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*, 45–70.

Agurto, K. P., Mogollón, F. S. y Castillo, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112

Alegría, A. (19 de Mayo de 2020). Industria del calzado suma pérdidas por 2 mil 800 mdp en 60 días. *La Jornada*. Obtenido de <https://www.jornada.com.mx/ultimas/economia/2020/05/19/industria-del-calzado-suma-2-mil-800-mdp-en-60-dias-de-paralizacion-9080.html>

Alfayad, Z. y Arif, S. M. (2017). 150 Employee Voice and Job Satisfaction: An Application of Herzberg's Two-factor Theory. *International Review of Management and Marketing*, 7(1), 150-156.

Ali, B. J. y Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. *International journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5(2), 21-30. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.22161/ijeem.5.2.3>

Álvarez, O. D. y Ojeda, H. F. (2017). Branding laboral un factor considerado para la atracción y retención de personal en Celaya Guanajuato. *Caderno Profissional de Marketing UNIMEP*, 5(2), 1-14.

Álvarez, G. y Miles, D. (2006). El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales. *Revista Galega de Economía*, 15(2), 1-20. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39115209>

Amin, F. A., Mokhtar, N. M., Ibrahim, F. A. y Nordin, N. M. (2021). A Review Of The Job Satisfaction Theory For Special Education Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(11), 5224-5228. Obtenido de <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/6737>

Antolín, E., Herrero, B., Rodríguez, R., Illescas, T., Duyos, I., Gimeno, A. y Hernández, A. (2021). Cómo reestructurar una Sección de Medicina Fetal en tiempos de pandemia COVID-19. Medidas de seguridad y limpieza de los equipos ecográficos. *Clínica e Investigación en Ginecología y Obstetricia*, 48(1), 3-13. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0210573X20300617>

Bagozzi, P. R. y Yi, Y. (2012). Specification, evaluation, and interpretation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40, 8–34. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0278-x>

Bentler, P. M. y Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88, 588-606. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>

Bobbio, L. y Ramos, W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Revista Peruana de Epidemiología*, 14(2), 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3987316>

Bohnenberger, M. (2005). Tesis doctoral. *Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional*. Palma de Mallorca, España: Universitat de les Illes Balears.

Brayfield, A. H. y Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0055617>

Bretones, F. D. y Jáimez, M. J. (2011). Organizaciones saludables: más allá de la prevención de riesgos laborales. En S. Garay y S. Vázquez, *El trabajo en diferentes grupos poblacionales* (págs. 165-190). Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 26(34), 26-34. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v6i3.1272>

Bullock, R. P. (1952). *Social factors related to job satisfaction: A technique for the measurement of job satisfaction*. Ohio State University: Bureau of Business Research, College of Commerce and Administration.

Byrne, B. M. (2014). *Structural Equation Modeling With Lisrel, Prelis, and Simplis: Basic Concepts, Applications, and Programming*. Multivariate Applications Series. Psychology Press.

CANAICAL. (2020). Informe. *Informe del Sector - CICEG*. Cámara Nacional de la Industria del Calzado.

Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S. y Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, VI(23), 143-160. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0718-221X201800040064100007&lng=en

Castillo, C., Goya, K., Romero, K. y Tipan, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(Extra 6-1), 59-70. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897649>

Chiang, M. M., Salazar, C. M. y Núñez, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. *Theoría: Ciencia, Arte y Humanidades*, 16(2), 61-76. Obtenido de <https://web.aebsohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=0717196X&AN=31446329&h=vy7s8cL0gi0o3rhi%2fXNYk9EhMkSyaKR4AK3ElbxTs03NGy3n9u2pfcvV49CLIECaVwtVAXCCB%2fsDO7WSzHrklw%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal>

Cogollo, Z. y Gómez, E. (2010). Condiciones laborales en enfermeras de Cartagena, Colombia. *Avances en enfermería*, XXVIII(1), 31-38.

Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação y Sociedade*, 30(107), 409-426. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>

Dussel, P. E. y Pérez, S. L. (2020). *Retos para la cadena de calzado en México en 2020: consumo interno y retos internacionales ante la pandemia del COVID-19*. Cámara Nacional de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (Ciceg). Obtenido de <https://dusselpeters.com/335.pdf>

Escobedo, P. M., Hernández, G. J., Estebané, O. V. y Martínez, M. G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>

Espada, E. M., Costela, M. A., Arrabal, P. R. y Collado, D. O. (2015). Nivel de satisfacción laboral según la categoría laboral. *Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (5), 200-205.

Fajardo, A. L. (2019). Gestión de crisis en la industria, asociada a la pandemia COVID-19. *Revista Internacional PIENSO en Latinoamérica*, 2(6), 45-55. Obtenido de

<https://www.academia.edu/download/64387742/REVISTA%20PIENSO%20No.%206%20Vol.%202.pdf#page=46>

Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-99.

Fontrondona, J. y Muller, P. (2020). *Reforzar la integridad empresarial ante la crisis del COVID-19*. IESE Business School-University of Navarra. Obtenido de <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-0333.pdf>

Gargallo, A. y Freundlich, F. (2010). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*(103), 33-58. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36715601002>

Gaziloglu, S. y Tansel, A. (2006). Job satisfaction in Britain: individual and job related factors. *Applied Economics*, 10, 1163-1171. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/00036840500392987>

George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS/PC + Step by: A Simple Guide and Reference* (Fourth Edition (11.0 update) ed.). Boston: Allyn y Bacon. Obtenido de <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>

Gobierno de México. (2020). *lineamientos técnicos de seguridad sanitaria en el entorno laboral*. Ciudad de México.

Green, F. (2010). Well-being, job satisfaction and labour mobility. *Labour Economics*, 17(6), 897-903. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2010.04.002>

Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0076546>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. y Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data Analysis* (Seventh Edition ed.). England: Pearson Education Limited.

Hernández, V. (2011). *Finanzas personales para dummies*. Grupo Planeta: Barcelona.

Homburg, C. y Pflesser, C. (2000). A multiple-layer model of market-oriented organizational culture: Measurement issues and performance outcomes. *Journal of marketing research*, 37(4), 449-462. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1509/jmkr.37.4.449.18786>

Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper y Row.

INADEM. (13 de Julio de 2016). Se difunden estadísticas detalladas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas del país. Boletín de prensa núm. 285/16. INADEM, SE, INEGI, BANCOMEXT, Obtenido de <https://docplayer.es/67822800-Se-difunden-estadisticas-detalladas-sobre-las-micro-pequenas-y-medianas-empresas-del-pais.html>

INEGI. (2014). *Estadísticas a propósito de la Industria del calzado*. CDMX: INEGI. Obtenido de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825068332.pdf

INEGI. (2020). Censos Económicos 2019. México: INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/saladeprensa/noticia.html?id=5818>

Jáimez, M. J. y Bretones, F. D. (2011). El empowerment organizacional: el inicio de una gestión saludable en el trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 344, 209-232.

Jöreskog, K. G. y Sörbom, D. (1984). *PRELIS 2 user's reference guide: A program for multivariate data screening and data summarization: A preprocessor for LISREL*. Scientific Software International.

Kline, R. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). Nueva York: Guilford.

Kramer, A. y Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 1-4. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>

Kumar, K. S., Arafat, Y. S., Kabir, R., Sharma, P. y Saxena, S. K. (2020). Coping with mental health challenges during COVID-19. En S. Saxena, *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). Medical Virology: From Pathogenesis to Disease Control*. (págs. 199-213). Springer: Singapore. Obtenido de https://doi.org/10.1007/978-981-15-4814-7_16.

Limaymanta, C. y Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. Obtenido de Doi. 10.15517/aie.v21i1.42494

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- López-Aguado, M. y Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *Revista d'innovació i Recrea en Educació REIRE*, 12(2), 1-14. Obtenido de <http://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Macdonald, S. y MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16.
- Magaña, I. S., Franco, F. D. y Magaña, W. M. (2021). Satisfacción Laboral en colaboradores de una cadena mexicana de supermercados. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 4-21. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7876706>
- Mahoney, J. T. y Kor, Y. Y. (2015). Advancing the human capital perspective on value creation by joining capabilities and governance approaches. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 296-308. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5465/amp.2014.0151>
- Manosalvas, C. A., Manosalvas, L. O. y Nieves, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-minister*, (5), 5-15.
- Marin, H. S. y Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. Obtenido de <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- McNeish, D., An, J. y Hancock, G. R. (2018). The Thorny Relation Between Measurement Quality and Fit Index Cutoffs in Latent Variable Models. *Journal of Personality Assessment*, 100(1), 43-52. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1281286>
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. caso de estudio. *Scientia et Technica*, XIII(35), 282-286. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwie8MbYjozyAhUFSzABHc2tCuIQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F4804281.pdf&usg=AOvVaw0h_VdIdDbH0dqDU_FEyVcZ
- Morales, M. C., Benavides, F. J. y Flores, A. L. (2017). Desgaste profesional (burnout) en relación con la satisfacción laboral en el área de ingeniería. *Tlatemoani: revista académica de investigación*, 8(25), 110-118. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7277119>
- Moreno, A. V., Chang, E. y Romero, J. (2018). Satisfacción Laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-Confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 392-404. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29056115009/29056115009.pdf>
- OIT. (2017). Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2017. *Resumen Ejecutivo*. Ginebra: OIT.
- OIT. (2020). *Las normas de la OIT y el COVID-19 (coronavirus)*. Organización Internacional del Trabajo.
- OIT-Américas. (2017). *El futuro del trabajo que queremos. La voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe*. Lima, Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Palma, C. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pandey, P. y Asthana, P. K. (2017). An empirical study of factors influencing job satisfaction. *Indian Journal of Commerce y Management Studies*, 8(3), 96-105. Obtenido de DOI:10.18843/ijcms/v8i3/11
- Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29. Obtenido de <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Philips, J. y Edwards, L. (2009). *Managing Talent Retention: An ROI Approach*. Ebook Academic Collection].

Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46(6), 375–384. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0047808>

Rafiq, M. y Ahmed, P. (2000). Advances in the internal marketing concept: definition, synthesis and extension. *Journal of Services Marketing*, 14(16), 449–462. Obtenido de [doi:10.1108/08876040010347589](https://doi.org/10.1108/08876040010347589)

Reeve, B. B., Hays, R. D., Bjorner, J. B., Cook, K. F., Crane, P. K., Teresi, J. A. y Cella, D. (2007). Psychometric evaluation and calibration of health-related quality of life item banks: plans for the Patient-Reported Outcomes Measurement Information System (PROMIS). *Medical Care*, 45(5), S22–S31. Obtenido de www.jstor.org/stable/40221455

Río-Rama, M. C., Ríos-Manríquez, M., Álvarez-García, J. y Sánchez-Fernández, M. D. (2020). An Empowerment Scale Analysis of Mexican MSMEs: Modeling with Covariance Structures. *Mathematics*, 8(10), 1817–1840. Obtenido de <https://doi.org/10.3390/math8101817>

Ríos, E. C., Vázquez, C. A., Alberto, M., R. N. y Álvarez, R. I. (2018). Relación y diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 21(2), 399–416. Obtenido de <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol21num2/Vol21No2Art2.pdf>

Said, R. M. y El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res*, 28, 8791–8801. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>

Sánchez-Sellero, M. C. (2021). Impacto del trabajo a turnos sobre la salud y la satisfacción laboral de los trabajadores en España. *Soc. estado*, 36(01). Obtenido de <https://doi.org/10.1590/s0102-6992-202136010006>

Sánchez-Sellero, M. C. y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 20(4), 641–660. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. y Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(4), 23–74.

Schulte, A. P., Guerin, J. R., Schill, L. A., Bhattacharya, A., Cunningham, R. T., Pandalai, P. S., Donald Eggerth, D. y Stephenson, M. C. (2015). Considerations for Incorporating “Well-Being” in Public Policy for Workers and Workplaces. *American Journal of Public Health*, 105(8), e31–e44. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2015.302616>

Senado de la República. (29 de Febrero de 2020). Pymes, importante motor para el desarrollo económico nacional: MC. Senado de la República. Coordinación de Comunicación Social. Obtenido de <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/47767-pymes-importante-motor-para-el-desarrollo-economico-nacional-mc.html>

Shaw, W. S., Main, C. J., Findley, P. A., Collie, A., Kristman, V. L. y Gross, D. P. (2020). Opening the Workplace After COVID-19: What Lessons Can be Learned from Return-to-Work Research? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30), 299–302. Obtenido de <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09908-9>

Silva, L. A., R. L. y Avilés, N. E. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. *PODIUM*, 35(87), 87–96. Obtenido de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322>

Steiger, J. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893–898. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.017>

Thoemmes, F., Rosseel, Y. y Textor, J. (2018). Local fit evaluation of structural equation models using graphical criteria. *Psychological Methods*, 23(1), 27–41. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/met0000147>

Tripathy, S. y Sahoo, F. M. (2018). Happiness and job satisfaction: An empirical study in public sector undertaking. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 130–134. Obtenido de <https://doi.org/10.15614/ijpp.v9i01.11757>

Useche, M., Salazar, F., Barragán, C. y Sánchez, P. (2020). Horizontes estratégicos empresariales en América Latina ante la pandemia generada por la COVID-19. *SUMMA*, 9-86. Obtenido de <https://doi.org/10.47666/summa.2.esp.07>

Valdés, J. A. y Sánchez, G. A. (2012). Las Mipymes en el contexto mundial: sus particularidades en México. *Iberofórum*, VII(14), 126-156. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/2110/211026873005/>

Vázquez, D. y Garzón, M. O. (2019). Condiciones laborales en trabajadores de una plaza de mercado; Ciudad Bolívar (Colombia). *Asoc Esp Med Trab*, 28(4), 236-343.

Vega, T. D., Balderas, V. V., Montiel, E. A., Córdova, L. E. y González, E. V. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones*, 9(13), 129-153. Obtenido de <http://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444>

Villa-Hernández, O. (2015). El Empowerment del nivel operativo desde la perspectiva del capital humano en la empresa maquiladora. *Nova Rua revista universitaria de administración*, 6(11), 49-59. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2015.11.3>

Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T. y Giao, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.8.014>

Wanous, J. P. y Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56(2), 95–105. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/h0032664>

Warr, P., Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148. 52(2), 129-148. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>

Anexo

Variables latentes y ítems de la investigación

Condiciones laborales en tiempos de pandemia		Empresa segura y saludable en tiempos de pandemia		Satisfacción Laboral en tiempos de pandemia	
Código	Ítems	Código	Ítems	Código	Ítems
CLP1	Nivel de vida.	SIT1	Satisfacción en el trabajo.	ES1	Acciones de la empresa.
CLP2	Estabilidad económica.	SIT2	Oportunidad de realizar sus actividades.	ES2	Adaptación de la empresa.
CLP3	Salario.	SIT3	Oportunidad para hacer las cosas que le gusta.	ES3	Cumple con los requisitos sanitarios.
CLP4	Reconocimiento.	SRP4	Salario.	ES4	Cumple con los derechos del trabajador.
CLP5	Seguridad social.	SRP5	Objetivos, metas y tasas de producción.	ES5	Gestión adecuada.
CLP6	Prestaciones.	SAF6	Limpieza, higiene y salubridad.	ES6	Actuación ante la crisis
CLP7	Sindicato.	SAF7	Entorno físico.	ES7	Relación empresa- gobierno.
CLP8	Horarios flexibles.	SAF8	Iluminación.	ES8	Preocupación por el COVID-19.
CLP9	Prestigio de la empresa.	SAF9	Ventilación.	ES9	Es fácil trabajar en crisis.
CLP10	Contrato indefinido	SAF10	Temperatura.	ES10	Comunicación
CLP11	Puesto.	SRP11	Formación.	ES11	Ansiedad de los colaboradores.
CLP12	Trabajar en lo que estudio.	SIT12	Oportunidad de promoción.	ES12	Sueldo y prestaciones adecuados.
CLP13	Instalaciones adecuadas.	SS13	Relación empleado-Supervisor	ES13	Flexibilidad de la empresa.
CLP14	Fácil acceso.	SS14	Supervisión.	ES14	Cuidado en la entrada y salida de la empresa.
CLP15	Comunicación.	SS15	Presión.	ES15	Desinfección.
CLP16	Espacio para expresar necesidades	SS16	Evaluación.	ES16	Desinfección de áreas comunes.
CLP17	Oportunidad de desarrollo.	SS17	Igualdad y justicia.	ES17	Adecuación de áreas.
CLP18	Capacitación.	SS18	Apoyo.	ES18	Adecuación en baños.
CLP19	Buen ambiente de trabajo.	SP19	Capacidad de decisión.	ES19	Toma de temperatura corporal.
CLP20	Importancia del capital humano.	SP20	Participación individual.	ES20	Personas de alto riesgo trabajan desde casa.
		SP21	Participación en grupo.	ES21	Limpieza frecuente.
		SRP22	Cumplimiento de leyes laborales.	ES22	Cumplimiento con el IMSS.
		SRP23	Forma de negociación.	ES23	Uso de cubre-bocas, etc.
				ES24	Molestia por medidas de seguridad.
				ES25	dificultad el trabajo.