


**CALIDAD DE VIDA DEL CAPITAL HUMANO EN LOS NEGOCIOS DEL COMERCIO AL POR MENOR**

**Martha Ríos-Manríquez <sup>\*A</sup>, Celina López-Mateo <sup>B</sup>, María Dolores Sánchez-Fernández <sup>C</sup>** 

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><b>Article history:</b>  <b>Received:</b> Jan, 22<sup>th</sup> 2025  <b>Accepted:</b> Mar, 21<sup>th</sup> 2025</p>	<p><b>Objetivo:</b> Analizar el nivel de calidad de vida del capital humano (CVCH) y la estabilidad económica desde la perspectiva de los propietarios de las empresas del comercio al por menor de Guanajuato, México</p>
<p><b>Keywords:</b>            Calidad de Vida;            Estabilidad Económica;            Flexibilidad Salarial;            Flexibilidad Interna;            Prestigio de la Empresa.</p>	<p><b>Marco Teórico:</b> En este tema se presentan los principales conceptos y teorías que sustentan la investigación en base a la calidad de vida de los trabajadores proporcionando un modelo base de estudio.</p> <p><b>Método:</b> La recolección de datos se realizó mediante cuestionario a los propietarios de las empresas del comercio al por menor. El análisis de los datos se ha realizado mediante los análisis factorial exploratorio, descriptivo y regresión lineal múltiple</p> <p><b>Resultados y Discusión:</b> Los resultados desvelan que más de la mitad de los propietarios de los negocios de comercio al por menor otorgan de buena a excelente CVCH. Revelando que la estabilidad económica y flexibilidad salarial, flexibilidad interna y prestigio de la empresa influyen en la CVCH.</p>
	<p><b>Implicaciones de la investigación:</b> Se discuten las implicaciones prácticas y teóricas de esta investigación, proporcionando información sobre cómo los resultados pueden aplicarse o influir en las prácticas en el campo laboral. Estas implicaciones podrían abarcar a diferentes sectores y distintas tipologías de empresas.</p> <p><b>Originalidad/Valor:</b> Este estudio contribuye a la literatura en la implementación del planteamiento de un modelo propio elaborando un instrumento denominado CVCH adaptado a esta investigación. La relevancia y valor de esta investigación se evidencian en el área laboral.</p> <p>Doi: <a href="https://doi.org/10.26668/businessreview/2025.v10i5.5438">https://doi.org/10.26668/businessreview/2025.v10i5.5438</a></p>

**QUALITY OF LIFE OF HUMAN CAPITAL IN RETAIL BUSINESSES**

**ABSTRACT**

**Objective:** To analyze the human capital quality of life (HCQL) and economic stability from the perspective of retail business owners in Guanajuato, Mexico.

**Theoretical Framework:** This topic presents the main concepts and theories that support research on workers' quality of life, providing a baseline model for the study.

**Method:** Data collection was conducted through a questionnaire among retail business owners. Data analysis was performed using exploratory factor analysis, descriptive analysis, and multiple linear regression.

<sup>A</sup> PhD in Accounting and Auditing. Universidad de Guanajuato. Celaya, Guanajuato, México.

Correo electrónico: [martha@ugto.mx](mailto:martha@ugto.mx) Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3752-9886>

<sup>B</sup> PhD in Competitiveness, Innovation and Development: Economic and Business Analysis". Universidad de Guanajuato. Celaya, Guanajuato, México. Correo electrónico: [celinalm@ugto.mx](mailto:celinalm@ugto.mx)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4472-0416>

<sup>C</sup> PhD in Economic and Managerial Sciences. Universidade da Coruña. A Coruña, Galicia, España.

Correo electrónico: [maria.sanchezf@udc.es](mailto:maria.sanchezf@udc.es) Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-9065-1699>

**Results and Discussion:** The results reveal that more than half of retail business owners rate their HCL from good to excellent. This reveals that economic stability and salary flexibility, internal flexibility, and company prestige influence HCL.

**Research Implications:** The practical and theoretical implications of this research are discussed, providing insights into how the results can be applied or influence practices in the workplace. These implications could span different sectors and different types of companies.

**Originality/Value:** This study contributes to the literature in the implementation of a model by developing an instrument called CVCH adapted to this research. The relevance and value of this research are evident in the labor market.

**Keywords:** Quality of life, Economic stability, Salary Flexibility, Internal Flexibility, Prestige of the Company.

## QUALIDADE DE VIDA DO CAPITAL HUMANO NAS EMPRESAS DE RETALHO

### RESUMO

**Objetivo:** Analisar o nível de qualidade de vida do capital humano (CVCH) e a estabilidade econômica na perspectiva dos proprietários de negócios varejistas em Guanajuato, México.

**Referencial Teórico:** Neste tópico, são apresentados os principais conceitos e teorias que embasam as pesquisas sobre qualidade de vida dos trabalhadores, fornecendo um modelo básico para estudo.

**Método:** A coleta de dados foi realizada por meio de questionário aplicado aos proprietários de estabelecimentos varejistas. A análise de dados foi realizada por meio de análise fatorial exploratória, análise descritiva e regressão linear múltipla.

**Resultados e Discussão:** Os resultados revelam que mais da metade dos proprietários de empresas de varejo dão à CVCH classificações de boa a excelente. Revelando que a estabilidade econômica e a flexibilidade salarial, a flexibilidade interna e o prestígio da empresa influenciam o CVCH.

**Implicações da Pesquisa:** As implicações práticas e teóricas desta pesquisa são discutidas, fornecendo insights sobre como os resultados podem ser aplicados ou influenciar as práticas no local de trabalho. Essas implicações podem abranger diferentes setores e diferentes tipos de empresas.

**Originalidade/Valor:** Este estudo contribui para a literatura na implementação da abordagem de um modelo proprietário ao desenvolver um instrumento denominado CVCH adaptado a esta pesquisa. A relevância e o valor desta pesquisa são evidentes no local de trabalho.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida, Estabilidade Econômica, Flexibilidade Salarial, Flexibilidade Interna, Prestígio da Empresa.

## 1 INTRODUCCIÓN

La calidad del empleo, también conocida como calidad en el trabajo, son los recursos que permiten al capital humano ser partícipe de la productividad de la empresa y, por tanto, contribuye en la rentabilidad de la organización. La calidad del empleo influye de manera directa en la competitividad del país, contribuyendo a las condiciones de vida de la comunidad. Aspectos que se vinculan con la calidad de vida de quienes colaboran en las empresas son: la estabilidad en el trabajo y la flexibilidad (Pineda y Acosta, 2011) tanto salarial como interna, la seguridad social, derechos laborales, salud, oportunidad en el trabajo, contrato indefinido (OIT, 2003). La Organización Internacional para el Trabajo (OIT, 2003) ha emitido una serie de recomendaciones sobre el empleo especialmente en el comercio al por menor, sobre los contratos indefinidos y trabajo de tiempo completo de las personas, protección social, y jurídica,

logrando un grado de aceptabilidad en este sector.

El sector del comercio detallista, también denominado comercio al por menor o minorista de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la compra-venta (sin transformación) de bienes para el uso personal para el hogar, para ser vendidos a personas y hogares (INEGI, 2020a).

Las características principales del comercio al por menor (CAPM) son (INEGI, 2020b):  
i) Atraen clientes por la ubicación y diseño del establecimiento; ii) Cuentan con una extensa exhibición de mercancías para facilitar a los clientes la selección de las mismas; iii) Hacen publicidad masiva por medio de volantes, prensa, radio, televisión, entre otros.

El CAPM en México, es un sector relevante, con una participación en el Producto Interno Bruto de 3.43 billones de pesos mexicanos, con un total de 2261,945 unidades económicas, en el Estado de Guanajuato son 107,516 unidades económica del CAPM y ocupa el octavo lugar de especialización (Gobierno de México, 2024). Aporta el 44% de las unidades económicas y 21% del personal ocupado; el 99% de las empresas del sector son de tamaño micro y pequeño y generan el 76% de los empleos (INEGI, 2020b).

La calidad de vida del capital humano es un aspecto fundamental en la subsistencia de las personas, de su familia y en el desarrollo económico de su comunidad, por otro lado, el CAPM tiene diversas oportunidades para mejorar la calidad de vida de las personas que laboran para ellos, como alinearse a la legislación laboral, flexibilidad laboral, contrato indefinido, contratar a tiempo completo, otorgamiento de prestaciones, derechos, salario justo, capacitación y seguridad social (OIT, 2015). Por consiguiente, esta investigación se enfoca en el CAPM ubicado en el Estado de Guanajuato.

## **2 MARCO TEÓRICO**

### **2.1 CALIDAD DE VIDA DEL CAPITAL HUMANO**

La calidad de vida laboral del capital humano (CVCH) es una característica indicativa de que el personal está comprometido o es fiel con la empresa en la que colabora. La CVCH “se refiere a la satisfacción de necesidades de los trabajadores quienes requieren reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio entre su empleo y familia, motivación, seguridad y una remuneración justa y equitativa” (Castro *et al.*, 2018, p.1), en este sentido Gallego-

Giraldo y Naranjo-Herrera (2020), indican que la CVCH abarca aspectos como el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la integración de los valores organizacionales.

Es un hecho que el capital humano no logra el equilibrio entre su empleo-vida personal-familia. México ocupa el lugar 13 en calidad del empleo y en el índice de mejores trabajos, tiene el octavo lugar en la dimensión cantidad del empleo de 18 países de América Latina y el Caribe en 2022 (Observatorio Laboral, 2024). Pero, tanto empresas privadas como públicas dedican poca atención a la CVCH (Castro *et al.*, 2018).

Consecuentemente, la CVCH está vinculada al bienestar sostenido que incluye el salario, otras remuneraciones, flexibilidad en el horario, seguridad laboral (Iglesias, Llorente y Dueñas, 2011), contrato indefinido, seguridad social (Mora y Ulloa, 2011), factores que construyen la estabilidad económica, la flexibilidad en el salario, la flexibilidad interna, infraestructura e instalaciones laborales, elementos que son claves que determinan la percepción de calidad de vida entre las personas que laboran en las empresas (González, Pérez y Ramírez, 2021).

Con base en la literatura se considera que, si las empresas se preocupan y ocupan de la calidad de vida de su capital humano, ellos tienen un nivel excelente de calidad de vida, por tanto, se plantean la siguiente hipótesis:

H1. El nivel de calidad de vida del capital humano en los negocios del comercio al por menor es excelente promoviendo su bienestar personal.

## 2.2 ESTABILIDAD ECONÓMICA

Para el capital humano es fundamental sentirse seguro y valorado en su trabajo (Hernández, Martínez y Torres, 2023), de ahí que la estabilidad económica debe ser prioridad para las empresas, las cuales también se ven beneficiadas en la productividad, satisfacción laboral, y el capital humano desarrolla un sentimiento de seguridad en la organización (González *et al.*, 2021), participa activamente en la vida social y económica, mejorando su calidad de vida y la de sus familias (Torres y López, 2022), además de bienestar mental, emocional y rendimiento (Martínez, 2023a). De ahí que la estabilidad económica promueve el bienestar del capital humano (Romero *et al.*, 2019), otros factores son el salario justo, contrato indefinido, reconocimiento por los logros, sindicato, trabajo relacionado con sus estudios y canales de comunicación, los cuales se detallan a continuación:

1) El salario justo, se refiere a que las empresas deben garantizar un nivel de ingreso adecuado para mejorar la calidad de vida en general del personal (Jati *et al.*, 2022; López-Martínez *et al.*, 2021; Stefana *et al.*, 2021). Está vinculado con el reconocimiento de logros, la satisfacción y compromiso en el trabajo (García, 2020). En el estudio de Rodríguez (2022) se encontró que el personal al recibir un salario adecuado lo hace sentir valorado y recompensado por su trabajo. 2) El reconocimiento por logros debe ser tangible a través de políticas que promuevan su bienestar económico y seguridad, que les permitan sentirse valorados, pero también comprometidos con la empresa (Gómez, 2020), leales, motivados y satisfechos (Morales, 2023; Rodríguez, 2022). 3) El contrato indefinido desempeña un papel de seguridad en la estabilidad económica, proporciona certidumbre, estabilidad y futuro laboral (Martínez, 2023a), otorga certeza de tener un empleo a largo plazo (Pérez, 2020), fomentando el sentido de pertenencia e incrementa la lealtad y productividad (Morales, 2023), mejorando su calidad de vida (Naem *et al.*, 2023; Stefana *et al.*, 2021). 4) La formación académica y profesional del capital humano contribuye de manera significativa a su estabilidad económica y con ello a su satisfacción laboral (López, 2023). Permite una trayectoria profesional más satisfactoria y mayor bienestar (Stefana *et al.*, 2021). 5) Canales de comunicación efectiva, los cuales permiten mantener informados de cambios y mejoras que realiza la empresa, les permite al capital humano adaptarse a las nuevas circunstancias y a la empresa a ser competitiva (Fernández, 2023, García 2020a), genera confianza, crea un buen ambiente laboral, fortalece la relación empresa- capital humano (Decyk y Rzeszutek, 2021). 6) Sindicato. la representación sindical, ofrece seguridad en el empleo mejorando la CVCH de varias maneras: negociación de mejores salarios y beneficios (Jati *et al.*, 2022), aseguran sus derechos laborales, protección y condiciones laborales justas y equitativas (Gómez, 2021, Torres y López 2022), cuyos representantes negocian mejores condiciones salariales y beneficios para el capital humano, contribuyendo directamente a su estabilidad económica (Rodríguez, 2022), además el sindicato preserva el equilibrio entre las necesidades del personal y los objetivos de la empresa (García, 2020), otorgando prestigio a la empresa, al facilitar a su personal la constitución de un sindicato.

### 2.3 FLEXIBILIDAD SALARIAL

La flexibilidad salarial, es la capacidad de otorgar salarios de acuerdo con la economía de la empresa y su situación actual, es el poder de ofrecerle al capital humano un paquete de beneficios, que son las prestaciones (vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y otras

compensaciones), seguro social y además beneficios adicionales como seguros médicos particulares (Pérez, 2021), beneficios que les proporcionen seguridad y estabilidad (Rodríguez, 2020), e incluso puede motivar a las personas a elegir cambiarse o seguir en la empresa. Las prestaciones contribuyen a mejorar la economía del personal de la empresa, apoya su salud y equilibrio en general (Decyk y Rzeszutek, 2021; Naem *et al.*, 2023; Stefana *et al.*, 2021). Aportando beneficios a las empresas, pues el salario y prestaciones adecuadas, contribuyen a la motivación, al compromiso, productividad (López, 2022) y a la rentabilidad de la empresa. Un paquete adecuado de prestaciones y flexibilidad salarial atrae y retiene talento de calidad, proporcionando ventajas competitivas a la empresa (Rodríguez 2020), y mejora la CVCH (Decyk y Rzeszutek, 2021; Dere, 2023; Montero *et al.*, 2020; Naem *et al.*, 2023).

Otorgar seguro social es un derecho de las personas que laboran en la empresa. Este constituye un indicador de formalidad del empleo, al representar el compromiso de la organización por el bienestar de su personal (Rodríguez 2020). Es un instrumento para la inclusión social, independientemente de su puesto o tipo de contrato (López, 2022), jubilación y contribuye al bienestar en la vida laboral del capital humano (Stefana *et al.*, 2021). En México se tiene obligación de otorgarles a los trabajadores de empresas privadas el seguro social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), que les cubre servicios médicos, con cobertura a servicios médicos por accidentes, invalidez, vejez, cesantía y muerte, así como protección a su familia e incluso a sus padres si dependen económicamente del trabajador.

El seguro médico particular forma parte de los beneficios adicionales a los que establece la ley. Es extremadamente valorado por el capital humano, al brindar seguridad en términos de salud, tranquilidad financiera y es un indicador decisivo para su permanencia en la organización (García, 2021). Las empresas que proporcionan seguro particular, son percibidas como empleadores que procuran el bienestar integral a su capital humano, valoran los beneficios que impactan directamente a la CVCH (Martínez, 2023b; Rodríguez, 2020; Stefana *et al.*, 2021), al apoyar al capital humano a mantener una buena salud y a prevenir enfermedades.

Las empresas deben considerar que la flexibilidad salarial es un factor que contribuye a la calidad de vida, así como los beneficios adicionales que complementan su salario (Pérez 2021; Rodríguez, 2020).

## 2.4 FLEXIBILIDAD INTERNA

La flexibilidad interna es la capacidad de la empresa para regular las condiciones de trabajo (Arancibia, 2011). Contempla ocho aspectos: horarios flexibles, contratos indefinidos, espacios de comunicación, ambiente laboral, puesto definido, oportunidad de desarrollo, capacitación y prestigio de la empresa. Estos indicadores impactan directamente a la productividad, compromiso, retención del capital humano (Fernández, 2022), motivación (Bhende *et al.*, 2020; Montero *et al.*, 2020) y satisfacción en el trabajo (Stefana *et al.*, 2021; Suri y Baber, 2019). A continuación, se detalla cada uno:

- a. Los horarios flexibles le permiten al capital humano a adaptar su jornada laboral a sus necesidades personales, para lograr el equilibrio entre su vida personal con su vida laboral (López-Martínez *et al.*, 2021; Martínez, 2020). Esta flexibilidad facilita la retención del talento (Stefana *et al.*, 2021; Montero *et al.*, 2020; Rodríguez 2020). Sin embargo, se debe cuidar que los horarios flexibles no afecten el trabajo en equipo, la colaboración (Pérez, 2021) y la carga de trabajo desigual para el personal (Gómez, 2020).
- b. Contrato indefinido, es un indicador tanto de la estabilidad económica como de la flexibilidad interna, pues contribuye a mejorar la calidad de vida del capital humano (Bhende *et al.*, 2020; Jati *et al.*, 2022; Montero *et al.*, 2020).
- c. Los espacios de comunicación deben abarcar todos los niveles de la empresa, fomentando la comunicación efectiva, apoya a la resolución de problemas oportunas (Rodríguez, 2021). Cuidando que la comunicación no dé lugar a malentendidos entre el personal, que afecte al equipo y a la confianza de la empresa. (Gómez, 2022), cuidando que el ambiente de trabajo sea menos conflictivo y más colaborativo (Caicedo Fandiño, 2019; Stefana *et al.*, 2021).
- d. Buen ambiente laboral, mejora la CVCH (Salas, 2019). El cual incluye el entorno físico, ambiente psicológico y social en el cual se desenvuelve el personal (Fernández, 2022). El buen ambiente laboral, promueve la creatividad, innovación (García, 2020), retención del talento, al sentimiento en el personal de que es valorado y respetado (Martínez, 2021), con impacto directo en la CVCH (Bhende *et al.*, 2020; Jati *et al.*, 2022; Montero *et al.*, 2020). Aunque no es fácil mantener un buen ambiente de trabajo, las empresas se deben esforzar de manera continua y constante en su gestión (Pérez 2020).

- e. Puesto definido. Es trascendental para el desarrollo profesional del personal (Tentama y Suwandi, 2020), implica claridad de las actividades, responsabilidad y compromisos del capital humano (López 2021), permitiéndoles identificar áreas de mejora y oportunidades de crecimiento (Martínez 2020) y mejora su productividad (Rodríguez, 2021). Sin embargo, para procurar el equilibrio y su calidad de vida, se requiere de flexibilidad que les permitirá su desarrollo profesional (López, 2023). Una empresa con puestos definidos promueve el crecimiento profesional y personal con impacto en su calidad de vida (López-Martínez *et al.*, 2021; Stefana *et al.*, 2021), lo que promueve el desarrollo en el puesto de las personas con oportunidades de crecimiento y mejora de sus habilidades, competencias (Bhende *et al.*, 2020; Naem *et al.*, 2023), compromiso y satisfacción laboral (Zayas, 2020).
- f. Oportunidad de desarrollo. Es la percepción de oportunidades de crecimiento en la empresa (Bhende *et al.*, 2020; Martínez, 2021; Naem *et al.*, 2023) y desarrollo profesional, mejorando su calidad de vida (Bhende *et al.*, 2020; Naem *et al.*, 2023, Salas, 2019). Contribuye al sentido de pertinencia, al percibir que la empresa valora su desarrollo e invierte en su futuro (Fernández, 2022; Stefana *et al.*, 2021), con el beneficio para la empresa en retener talentos y reducir la rotación de personal (Montoya-Cáceres *et al.*, 2020).
- g. La capacitación es fundamental para el desarrollo en el puesto y apoya el desempeño del capital humano (García, 2021), a través de talleres, cursos y formación en el trabajo, optimizando su desempeño, y su capacidad para asumir responsabilidades (Montero *et al.*, 2020; Naem *et al.*, 2023; Suri y Baber, 2019), otorgando herramientas al personal para que se adapte fácilmente a los cambios (López, 2022), mejorando la CVCH (Bayón y Arenas, 2019).
- h. Un factor especial es el prestigio de la empresa, al ser un activo intangible, apreciado por la competencia, la empresa y el capital humano. El prestigio de la empresa es considerado por el capital humano como un indicador determinante a la hora de elegir una empresa, es un elemento de estabilidad y seguridad laboral, porque una empresa con prestigio ofrece mayores beneficios y oportunidades de desarrollo (Fernández, 2022; García 2023).

## 2.5 INSTALACIONES LABORALES Y SANIDAD

Las instalaciones laborales y la sanidad son cruciales para la CVCH (Zayas, 2020; Bayón & Arenas, 2019). En este apartado se contemplan tres indicadores: instalaciones adecuadas, fácil acceso al trabajo y calidad de la sanidad.

1) Instalaciones adecuadas. son diseños y equipamiento ergonómicos que mejoran la productividad del personal, reduce el riesgo de lesiones y enfermedades relacionadas con las actividades que realizan las personas (Castillo, 2022; Begum y Azam, 2021; Montoya-Cáceres *et al.*, 2020), situaciones que motivan a las empresas a invierten en infraestructura adecuada para garantizar el bienestar de su personal a corto y largo plazo (Pérez, 2021). Pese a que la inversión es significativa, se compensa con los beneficios en productividad, satisfacción del personal y compromiso (Stefana *et al.*, 2021; Gómez, 2020; López 2021; Montoya-Cáceres *et al.*, 2020); 2) Fácil acceso al trabajo. El capital humano valora la reducción de tiempos en desplazamientos, favoreciendo el equilibrio entre sus responsabilidades laborales y personales (Navarro, 2021), para mejorar la CVL; 3) Calidad de la sanidad, es importante priorizar el trabajo saludable para prevenir enfermedades, a través de la higiene y sanidad en las instalaciones de la empresa (Begum y Azam, 2021; García, 2021), utilizando productos higiénicos y limpieza regular (Rodríguez, 2022). Cumpliendo las leyes laborales y regulaciones, lo cual contribuye a la reputación responsable de la organización (Stefana *et al.*, 2021; Tentama y Suwandi, 2020). Planteando la segunda hipótesis de esta investigación:

H2. Analizar si la estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna e instalaciones laborales y sanidad, influyen en el nivel de la calidad de vida del capital humano en los negocios del comercio al por menor ubicados en Guanajuato, México.

## 2.6 ESTUDIOS DE CALIDAD DE VIDA EN EL COMERCIO AL POR MENOR

En la literatura, se encontró el estudio de Ríos-Manríquez, Ferrer y Godínez (2023), dirigido a dueños de negocios del comercio al por menor ubicados en Celaya, Guanajuato, acerca de la estabilidad laboral considerandola buena y determinada por la estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna, desarrollo del negocio e instalaciones laborales y sanidad. Mientras que en el estudio de Pérez, Ríos-Manríquez y Ferrer (2022), sobre satisfacción laboral en el sector calzado en el estado de Guanajuato, se reportó

que la estabilidad económica, oportunidades de crecimiento, espacios de comunicación, infraestructura y limpieza influyen en las condiciones laborales.

### 3 METODOLOGÍA

Este artículo presenta una investigación no experimental sobre la calidad de vida del capital humano desde la perspectiva de los dueños de las empresas del comercio al por menor de Guanajuato, México. Con un enfoque cuantitativo, se realiza un análisis descriptivo, correlacional y una regresión múltiple utilizando el método de mínimos cuadrados ordinarios, para dar respuesta a los objetivos planteados en este estudio.

#### 3.1 INSTRUMENTO

El instrumento de CVCH consta de tres partes, la primera relacionada con la empresa, la segunda relacionada con la persona encuestada y la tercera relacionada con la calidad de vida del capital humano del comercio al por menor, la cual consta de 22 ítems a escala Likert 5 puntos: 1 Pésima, 2 Mala, 3 Regular, 4 Buena, y 5 Excelente (ver Tabla 1), adaptado de Pérez *et al.* (2022).

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>INDICADORES</b>
Variable dependiente		
<b>Calidad de vida/CVCH</b>	CLA1	Nivel de calidad de vida
Variables independientes		
<b>Estabilidad Económica/EE</b>	CLA2	Estabilidad económica
	CLA3	Salario justo
	CLA4	Reconocimiento por logros
	CLA7	Sindicato
	CLA12	Trabajo relacionado con estudios
	CLA15	canal
	CLA20	Importancia del capital humano
<b>Flexibilidad Salarial/FS</b>	CLA5	IMSS
	CLA6	Prestaciones
	CLA21	Seguridad social en la empresa
	CLA23	Seguro médico particular
<b>Flexibilidad Interna/FI</b>	CLA8	Horarios flexibles
	CLA10	Contrato indefinido
	CLA16	Canales de comunicación
	CLA19	Ambiente laboral
	CLA9	Prestigio de la empresa
	CLA11	Puesto definido

	CLA17	Oportunidad de desarrollo
	CLA18	Capacitación
<b>Instalaciones laborales y Sanidad/ILyS</b>	CLA13	Instalaciones adecuadas
	CLA14	Fácil acceso al trabajo
	CLA22	Calidad de la sanidad

Fuente: En base a Pérez *et al.* (2022).

### 3.2 MUESTRA DE LOS PROPIETARIOS Y DE LOS NEGOCIOS DEL COMERCIO AL PORMENOR

En el Estado de Guanajuato se identifican 107,516 unidades económicas del comercio al por menor (INEGI, 2020), obteniendo una muestra de 97 participantes con un nivel de confianza de 95% y 10% de margen de error. Los participantes en este estudio son propietarios de los negocios de comercio al por menor de Guanajuato, México. Entre las principales características de los propietarios por edad, género y estudios destaca que el 30% tienen edad entre 55 a 64 años, seguido de 45 a 54 (20%), de 25 a 54 a 44 (24%), de 18 a 24 (15%) y más de 64 años 11%. Por género el 40% son mujeres empresarias y 60% son empresarios. Por escolaridad, el 53% tienen estudios de secundaria, seguido de estudios de preparatoria 20%, 14% licenciatura, 6% primaria, 5% ingeniería y el 1% no contestó.

Las empresas del comercio al por menor que mayor participaron en la investigación son 27% Servicios de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas (7225), seguido del 21% Comercio al por menor de abarrotes y alimentos (4611); 18% empresas del Comercio al por menor de ropa, bisutería y accesorios de vestir (4632). Por antigüedad, el 60% son empresas jóvenes entre 10 o menos años funcionando y 40% Empresas maduras (más de 10 años funcionando), ver Tabla 2.

**Tabla 2**

*Muestra de los negocios comercio al por menor, por antigüedad y código de actividad SCIAN*

Código SCIAN del comercio al por menor de:	Antigüedad de la empresa		Total
	Empresas jóvenes (10 años o menos funcionando)	Empresas maduras (más de 10 años funcionando)	
4611 Abarrotes y alimentos	5%	16%	21%
4612 Bebidas, hielo y tabaco	0%	1%	1%
4631 Productos textiles, excepto ropa	4%	1%	5%
4632 Ropa, bisutería y accesorios de vestir	15%	3%	18%
4633 Calzado	2%	0%	2%
4641 Artículos para el cuidado de la salud	6%	0%	6%
4653 Artículos de papelería, libros, revistas y periódicos	2%	1%	3%
4659 Mascotas, regalos, artículos religiosos, desechables, artesanías y otros.	4%	0%	4%
4661 Artículos de papelería, libros, revistas y periódicos	1%	0%	1%
4662 Mobiliario, equipo y accesorios de cómputo, teléfonos y otros aparatos de comunicación	1%	0%	1%
4663 Artículos para la decoración de interiores	7%	0%	7%
4681 Automóviles y camionetas	1%	0%	1%
7139 Otros servicios recreativos	0%	1%	1%
7225 Servicios de preparación de alimentos y bebidas alcohólicas y no alcohólicas	10%	17%	27%
Total	60%	40%	100%

## 4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 4.1 ALFA DE CRONBACH Y ANÁLISIS FACTORIAL EXPLORATORIO (AFE)

Al analizar la consistencia interna del instrumento original con la prueba de Alfa de Cronbach obtuvo una consistencia inadecuada  $\alpha=0.657$  (Nunnally y Bernstein, 2005; Celina y Campo, 2005), con 22 ítems, observando en la Tabla 4, que las variables con valores más bajos son estabilidad económica  $\alpha=0.289$  y flexibilidad interna  $\alpha=0.399$ , por lo que se utiliza AFE, a fin de obtener una escala más precisa.

Los criterios utilizados en el AFE fueron el método de extracción de componentes principales, método de rotación varimax (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019) y varianza total explicada menor o igual a 60% (Wang, 2005), con cargas factoriales mayor a 0.5, KMO mayor a 0.5 (Wooldridge, 2010), y sig. menor a 0.05 (Lloret-Segura *et al.*, 2014).

**Tabla 3**

*Análisis Exploratorio KMO y prueba de Bartlett*

<b>KMO y prueba de Bartlett</b>				
<b>Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.</b>		Ch <sup>2</sup> apr.	0.839	
<b>Prueba de esfericidad de Bartlett</b>			906.921	
		Sig.	0.000	
<b>Varianza observada</b>			66.606%	
		<b>Componentes</b>		
<b>Código</b>	<b>Variable</b>	<b>EEyFS</b>	<b>FI</b>	<b>PE</b>
CLA2	Estabilidad económica		,859	
CLA3	Salario justo		,874	
CLA4	Reconocimiento por logros		,573	
CLA5	IMSS		,853	
CLA6	Prestaciones		,732	
CLA7	Sindicato			,827
CLA9	Prestigio empresarial			,831
CLA10	Contrato indefinido		,568	
CLA11	Puesto definido	,847		
CLA14	Fácil acceso al trabajo	,777		
CLA15	Canales de comunicación	,844		
CLA16	Espacio para expresar necesidades	,796		
CLA17	Oportunidad de desarrollo	,787		
CLA19	Ambiente laboral	,833		
CLA20	Importancia del capital humano	,677		
CLA21	Seguridad social en la empresa	,762		
Método de extracción: Análisis de componentes principales.				
Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser.a				
a La rotación ha convergido en 4 iteraciones.				

El análisis AFE, eliminó: seis ítems (CLA8, CLA12, CLA13, CLA18, CLA22, CLA23) y el factor Instalaciones laborales y sanidad uniendo los factores estabilidad económica con flexibilidad salarial (EEyFS) y obteniendo el factor Prestigio de la empresa (PE) con los ítems CLA9 y CLA7, observados en la Tabla 4, en la misma tabla se observa la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin con valor adecuado a  $KMO = 0.839$ , y una  $sig=0.000$ . Para verificar que las variables no estén relacionadas, se aplicó el test de esfericidad de Barlett, obteniendo un valor en  $ch2= 906.921$ , mostrando que la escala es capaz de reproducir 66.61% de 100% de la variabilidad de la varianza (ver Tabla 3).

En la Tabla 4, se observa la consistencia interna de la escala, de manera global, se obtuvo un alfa de Cronbach (AC) aceptable  $\alpha=0.842$  (Nunnally y Bernstein, 2005; Celina y Campo, 2005), con 16 ítems. La variable FI con 8 ítems obtuvo el grado de confiabilidad más alto  $\alpha=0.921$ , seguido de EEyFS con 6 ítems ( $\alpha=0.851$ ), valores adecuados y superiores a  $> 0.700$ , mientras que la variable PE obtuvo el valor más bajo de la escala ( $\alpha=651$ ), pero aceptable (Nunnally y Bernstein, 2005).

**Tabla 4**

*Análisis Alfa de Cronbach (AC)*

Variables Instrumento original	No. de elementos	de AC	Variables	No. de elementos	de AC	Ítems eliminados	Ítems conforman la variable
EE	7	,289	EEyFS	6	,851	CLA12, CLA23	CLA2, CLA3, CLA4, CLA5, CLA6, CLA10
FS	4	,681	PE	2	,651		CLA7, CLA9
FI	8	,399	FI	8	,921	CLA8, CLA13, CLA18, CLA22	CLA11, CLA14, CLA15, CLA16, CLA17, CLA19, CLA20, CLA21
ILyS	3	,731	Total	16	,842		
Total	22	,657					

#### 4.2 MODELO PROPUESTO DE CALIDAD DE VIDA DEL CAPITAL HUMANO

El objetivo de esta investigación fue determinar si la estabilidad económica, flexibilidad salarial, flexibilidad interna e instalaciones laborales y sanidad influyen en la CVCHENCAPM de Guanajuato, desde la perspectiva de los propietarios. La ecuación que se propone basada en la literatura es:  $CVCHENCAPM_i = \beta_i + \beta EEyFS_i + \beta PE_i + \beta FI_i + \varepsilon_i$

Donde: CVCHENCAPMi=Calidad de vida del capital humano en negocios del comercio al por menor; EEy FSi= Estabilidad Económica y Flexibilidad Salarial; PEi= Prestigio de la empresa; FIi= Flexibilidad interna;  $\varepsilon_i$ =Término de error aleatorio.

#### 4.3 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Analizando la Estabilidad económica y flexibilidad salarial (EEyFS) que los dueños de los negocios del comercio al por menor otorgan a su capital humano, se observa en la Tabla 5, que los dueños de estos negocios otorgan mayor importancia al reconocimiento de logros de su capital humano (4.06), preocupados por otorgarles a sus trabajadores un salario justo (3.84), estabilidad económica (3.66), y seguro social (3.65) en el rango de regular a alto de acuerdo con la escala Likert donde 3 es regular y 4 alto. Cabe señalar que en México es obligación de las empresas otorgarles seguridad social a través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS=3.18).

**Tabla 5**

*Descriptivos de la variable Estabilidad económica y Flexibilidad salarial*

<b>Codificación /Indicador</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Tip.</b>
CLA2/Estabilidad económica	97	3,66	1,032
CLA3/Salario justo	97	3,84	1,030
CLA4/Reconocimiento por logros	97	4,06	,982
CLA5/IMSS	97	3,65	1,189
CLA6/Prestaciones	97	3,45	1,419
CLA10/Contrato indefinido	97	3,50	1,501
N válido (según lista)	97		

En relación con la flexibilidad interna, los propietarios del comercio al por menor dan prioridad a que su capital humano tengan actividades y responsabilidades claramente definidas (4.61), seguido de que sean informados por los cambios (4.52), en un rango de alto a muy alto. Así como otorgarles seguridad en la empresa (4.47), en un rango alto, referente a la seguridad en su persona para realizar el trabajo, así como la infraestructura de la empresa (ver Tabla 6).

**Tabla 6**

*Descriptivos de la variable Flexibilidad interna*

<b>Codificación /Indicador</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Tip.</b>
CLA11/Puesto definido	97	4,61	,765
CLA14/Fácil acceso al trabajo	97	4,28	,944
CLA15/Canales de comunicación	97	4,52	,786
CLA16/Espacio para expresar necesidades	97	4,35	,799
CLA17/Oportunidad de desarrollo	97	4,35	,882
CLA19/Ambiente laboral	97	4,41	,809
CLA20/ Importancia del capital humano	97	4,21	,902
CLA21/Seguridad en la empresa	97	4,47	,743
N válido (según lista)	97		

En la variable Prestigio de la empresa, se observa en ambos ítems, los dueños de los negocios no dan importancia a la existencia de representación sindical (1.78) evaluando en el rango de muy malo a malo y de malo a regular, el tener una empresa de prestigio (2.69), ver Tabla 7.

**Tabla 7**

*Descriptivos de la variable prestigio de la empresa*

<b>Codificación/Indicador</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Tip.</b>
CLA7/Sindicato	97	1,78	1,873
CLA9/Prestigio empresarial	97	2,69	1,989
N válido (según lista)	97		

De manera general se observa en la Tabla 8 que los dueños de los negocios del comercio al por menor, dan prioridad a la estabilidad económica y flexibilidad salarial de sus trabajadores, (3.6933), seguido de flexibilidad interna (3.4424), y la variable que menos les preocupa es el prestigio de la empresa.

**Tabla 8**

*Descriptivos de las variables independientes*

<b>Variabes de estudio</b>	<b>N</b>	<b>Media</b>	<b>Desv. Tip.</b>
EEyFS	97	3,6933	,91493
PE	97	2,2340	1,66350
FI	97	3,4424	1,14261
N válido (según lista)	97		

Dando respuesta al primer objetivo de investigación que es establecer el nivel de calidad de vida del capital humano desde la perspectiva de los propietarios de las empresas del comercio al por menor de Guanajuato, México. Se observa que, el 36.17% de los empresarios considera que la calidad de vida de su capital humano es buena, seguido del 24.47% es excelente y en la misma proporción considera que es regular, mientras que el 4.26% de los empresarios considera que otorgan una pésima CVCH.

Analizando si la estabilidad económica, reconocimiento, flexibilidad salarial, flexibilidad interna e instalaciones laborales y sanidad, influyen en el nivel de la calidad de vida del capital humano del comercio al por menor ubicados en Guanajuato, México, con 97 observaciones. El primer análisis del modelo mostró que 7 observaciones tenían valores atípicos dispersos de la variable dependiente calidad de vida, por lo que se decide eliminarlos quedando 90 observaciones.

En este análisis se aplicaron diversas pruebas para determinar si el modelo CVCHENCAPM es adecuado. Con la prueba de bondad de ajuste se determino que el modelo explica el 71% de la varianza de la calidad de vida del capital humano (variable dependiente), con las variables independientes ( $R^2=0.710$ ). Utilizando la Prueba de significancia global (Prueba  $F=73.666$ ) con significancia  $p<0.000$ , desvelando que las variables independientes de

manera conjunta explican la CVCH. Analizando la normalidad de los residuos del modelo se utilizó la Prueba Kolmogorov-Smirnov (KS), aplicada para más de 50 observaciones. Obteniendo resultados que demuestran la normalidad de los datos  $KS=1.050$ , y una probabilidad  $Prob > Z=0.220$ .

**Tabla 9**

*Modelo Calidad de vida del capital humano en negocios del comercio al por menor CVCHENCAPM*

Variable	Modelo CVCHENCAPM	Estadísticos de colinealidad	
		Tolerancia	FIV
EEyFS	0.846***	0.921	1.086
PE	-0.040	0.929	1.077
FIyDP	0.151***	0.957	1.045

Modelo CVCHENCAPM

F= 73.666; Prob > F = 0.000; Kolmogorov-Smirnov = 1.050; Prob > Z= 0.220; Breusch-Pagan= 2.260; Prob > c2 = 0.1324; Prueba Ramsey = 0.750; Prob > F = 0.5259; Durbin-Watson = 1.573\*\*\* ; Observaciones = 90; R<sup>2</sup> ajustado = 0.710; *Constante* = 0.210

Con la Prueba Durbin-Watson (1.573) se descartó problemas de autocorrelación con significancia de 0.001. El modelo general no tiene problemas de heteroscedasticidad demostrado con la prueba de Breusch-Pagan BP=2.260, con una probabilidad  $Prob > c2 = 0.132$ . Aplicando la prueba Ramsey= 0.750, con una  $Prob > F=0.526$ , revelando que el modelo CVCHENCAPM no tiene variables independientes omitidas, indicando que el modelo no requiere incorporar más variables independientes, donde las variables EEyFS y FI son estadísticamente significativas al 99% e influyen de manera directa en el modelo. Por último, las pruebas de multicolinealidad de Factor de Inflación de Varianza (FIV) y Tolerancia (TOL), FIV menor a 10 así como un TOL cercano a 1 (Gujarati y Porter, 2010), ver Tabla 9.

## 5 DISCUSIÓN

Se acepta parcialmente la hipótesis 1: el nivel de calidad de vida del capital humano desde la perspectiva de los propietarios de las empresas del comercio al por menor de Guanajuato, México. Este es excelente promoviendo su bienestar personal, porque la percepción del capital humano es variada, los resultados determinaron que la mayoría la ubica entre excelente, buena y regular, pero hay capital humano que lo perciben mala o pésima, siendo un indicador en el estudio de Pérez *et al.* (2022), pero que estadísticamente no fue significativo eliminando este cuestionamiento en el AFE realizado por estos autores.

En el análisis de si la estabilidad económica, flexibilidad salarial, flexibilidad interna e instalaciones laborales y sanidad, influyen en el nivel de la calidad de vida del capital humano que laboran en negocios del comercio al por menor ubicados en Guanajuato, México. En el análisis factorial exploratorio, se eliminó la variable instalaciones laborales y sanidad, surgiendo el factor o variable prestigio de la empresa, mientras que la estabilidad económica se unió a la flexibilidad salarial. El modelo econométrico CVCHENCAPM es estadísticamente aceptable, revelando que no tiene variables independientes omitidas, y no requiere incorporar más variables independientes al modelo, determinando que las variables independientes EEyFS, PE y FIyDP influyen en la variable dependiente CVCHENCAPM, por lo que se acepta parcialmente la Hipótesis 2.

Resultados también relevantes son que la EEyFS que los dueños de los negocios del comercio al por menor, dan prioridad a la EEyFS de sus trabajadores a nivel de regular a alta, FI en el rango de regular y prestigio de la empresa la perciben mala, mientras que en el estudio de Ríos-Manríquez *et al.* (2023), el capital humano considera que su estabilidad económica está en el rango de mala a regular, coincidiendo con la FI en su postura de regular. Resultados interesantes porque coincide la percepción del capital humano y de los dueños de las empresas.

Finalmente, en el modelo CVCHENCAPM influyen la estabilidad económica como en el estudio de como Pérez *et al.* (2022) o en sus condiciones laborales como en el estudio de Ríos-Manríquez *et al.* (2023). Determinando que la calidad laboral es un enfoque que integra en conjunto a la estabilidad económica, flexibilidad en el salario, en la flexibilidad interna y en el prestigio de la empresa.

## 6 CONCLUSIÓN

La calidad de vida del capital humano va más allá de ser un aspecto fundamental para las empresas, es el valor ético al que las empresas deben comprometerse por la valía que el capital humano ejerce en el desarrollo de la empresa. Esta investigación permitió profundizar sobre la calidad de vida del capital humano, que trabajan en los negocios de comercio al por menor. Poco más de la tercera parte de los propietarios de los negocios del comercio al por menor consideran que el nivel de CVCH es bueno, seguida de regular. Lo relevante, en esta investigación es el reconocimiento de poco menos de cinco por ciento de los propietarios que consideran que otorgan una pésima calidad de vida a su capital humano.

Se determinó que las variables dependientes flexibilidad interna, prestigio de la empresa, estabilidad económica y flexibilidad salarial influyen en la CVCHENCAPM en negocios del comercio al por menor. La principal aportación de esta investigación fue determinar el modelo CVCHENCAPM, cuya evidencia estadística es suficiente para aceptar que el modelo no requieren incorporar más variables independientes. Otra aportación es desvelar los resultados de esta investigación a la comunidad académica para profundizar en investigaciones sobre la calidad de vida que aporten nuevo conocimiento. Al sector empresarial y gobierno, a fin de que tomen medidas para salvaguardar la CVCH.

En relación con las variables independientes se determinó lo siguiente. Para los propietarios de los negocios del comercio al por menor, es trascendental otorgar a sus colaboradores salario justo, seguro social y reconocer sus logros. En relación con la flexibilidad interna, los indicadores más importantes para los propietarios del comercio al por menor son: definir actividades y responsabilidades claras a su capital humano, informarles de los cambios, cuidar de la seguridad de las personas que laboran en la empresa, procurando tener un buen ambiente de trabajo, espacios para expresar sus necesidades y otorgarles oportunidad de crecimiento. Los propietarios consideran que el prestigio de la empresa es malo, y están conscientes que esta variable tiene una influencia negativa en la calidad de vida de los que colaboran con ellos.

Esta investigación tiene como limitación el tamaño de la muestra, por lo que las futuras líneas de investigación son ampliar la muestra, para refutar o aceptar las conclusiones descritas en esta investigación. Otra limitación, es el reconocimiento de los propietarios que consideran que otorgan una pésima calidad de vida a su capital humano, por lo que se propone realizar una investigación cualitativa, para profundizar en cuáles son las acciones que están realizando los propietarios para mejorar el nivel de CVCH. Concluyendo que la calidad de vida del capital humano se logra a través de la combinación equilibrada de la estabilidad económica, flexibilidad salarial, flexibilidad interna y prestigio de la empresa.

## REFERENCIAS

- Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad Laboral: Elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, 26,39-55.
- Bayón, J., y Arenas, A. J. (2019). Relaciones laborales ¿Una realidad estructural, coyuntural o un perjuicio instaurado a nivel mundial? *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 737–768. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i87.24635>

- Begum, B., y Azam, M. (2021). Workplace Environment and its Impact on the Quality of Life of Employees. *Journal of University of Shanghai for Science and Technology*, 23(2). <https://doi.org/10.51201/Jusst12610>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., y Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Caicedo F. H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 41–62. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Castillo, M. (2022). Ergonomics and workplace design: Enhancing productivity through environment. *Journal of Occupational Health*, 47(2), 120-135.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., K. L., Gatica, L. Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118-128
- Celina, O. H. y Campo A. A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach, *Revista colombiana de psiquiatría*, XXXIV (4), 572 – 580, <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Decyk, K., y Rzeszutek, A. (2021). Economic Aspects of the Quality of Life. *Olsztyn Economic Journal*, 6(2), 143–157. <https://doi.org/10.31648/oej.7269>
- Dere, G. (2023). The Effect of Quality of Life on Job Performance and Job Satisfaction of Sports Club Employees: Evidence from Ankara Province. *International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences*, 6, 319–329. <https://doi.org/10.33438/ijdsjs.1357558>
- Fernández, B. (2022). Seguridad laboral y compromiso organizacional: Un estudio en empresas tecnológicas. *Estudios Empresariales*, 12(2), 85-102.
- Fernández, S. (2023). Culture and employee satisfaction: A multi-dimensional approach. *Journal of Organizational Behavior*, 52(1), 75-90.
- Gallego-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. G. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. *Entramado*, 16(2), 70–89. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.6544>
- García, C. (2021). Flexibilidad en el lugar de trabajo: Implicaciones para la retención de talento. *Journal of Human Resources*, 25(1), 50-68.
- García, F. (2020a). Prácticas de comunicación efectiva en la gestión de equipos. *Revista de Comunicación Empresarial*, 7(4), 45-60.
- García, J. (2020). Contratos indefinidos y su influencia en la seguridad laboral. *Revista de Derecho Laboral*, 29(2), 87-99.
- García, J. (2023). Comprehensive workplace hygiene: Beyond physical health. *Global Health Journal*, 67(3), 89-105.

- Gobierno de México (2024). Comercio al por menor. Sector (46). Data México. Recuperado de: <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/industry/retail-trade?redirect=true>
- Gómez, D. (2021). Estrategias de flexibilidad interna en organizaciones globales. *Gestión Internacional*, 19(3), 75-89.
- Gómez, F. (2020). Reconocimiento y bienestar laboral: Un análisis empírico. *Journal of Human Resources*, 47(2), 111-125.
- Gómez, R. (2022). Retención de talento en el siglo XXI: Estrategias y desafíos. *Revista Internacional de Gestión Humana*, 9(4), 99-114.
- González, M., Pérez, L., & Ramírez, J. (2021). La estabilidad económica y su impacto en la lealtad de los empleados. *Revista de Economía y Trabajo*, 37(2), 98-112.
- Gujarati, D. y Porter, D. (2010). *Econometría*, México: McGraw-Hill.
- Hernández, S., Martínez, J., & Torres, R. (2023). Seguridad económica y satisfacción laboral: Un análisis desde la perspectiva del empleado. *Economía y Negocios*, 52(4), 204-218.
- Iglesias, F. C., Llorente, H. R., & Dueñas, F. D. (2011). Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid. *Investigaciones Regionales*, (19), 25-49. <https://bit.ly/3xKVoFr>
- INEGI (2020a). Censos Económicos 2019, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/#Informacion\\_general](https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/#Informacion_general)
- INEGI (2020b). Censos Económicos 2019, Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa, Estratificación de los Establecimientos, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Recuperado de: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/702825198657.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825198657.pdf)
- Jati, H., Harahap, A., Soz, D., y Mamoto, B. (2022). Quality of Work Life: A Literature Review. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, VI(XII)154-158. [www.rsisinternational.org](http://www.rsisinternational.org)
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- López-Aguado M. & Gutiérrez-Provecho L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovación i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14. Recuperado de: <http://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., y Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican institute of social security, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316–325. <https://doi.org/10.25176/RFMH.V21I2.3706>

- López, C. (2022). Organizational culture and workplace design: The missing link. *Journal of Business Strategy*, 29(2), 45-60.
- López, J. (2021). Modern workplace facilities: Enhancing employee engagement. *Journal of Corporate Real Estate*, 23(1), 105-120.
- López, P. (2023). El impacto de la estabilidad económica en la retención de talento. *Recursos Humanos en la Empresa*, 31(2), 98-114.
- Martínez, A. (2023a). Social security as a tool for employee retention. *Journal of Labor Relations*, 40(3), 320-335.
- Martínez, I. (2020). Horarios flexibles y productividad: Un enfoque basado en la evidencia. *Economía y Trabajo*, 16(4), 95-110.
- Martínez, J. (2021). Contratos indefinidos y su relación con el compromiso laboral. *Journal of Labor Studies*, 18(2), 115-130.
- Martínez, J. (2023b). Factores determinantes en la estabilidad económica de los empleados. *Gestión Empresarial*, 36(4), 175-190.
- Montero, V., Vizcaíno, A., y Montero, V. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 49(2), 364–374.
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., y Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y seguridad del trabajo*, 66(261), 220–229.
- Mora, J.J., & Ulloa, M.P. (2011a). El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia. *Borradores de Economía y Finanzas*, 26, 1-20. <https://bit.ly/3EzahnvS>
- Morales, L. D. H., López, T. G., y Tirado, M. P. (2023). Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública. *Revista Gestión I+ D*, 8(1), 45-77.
- Naem, N., Aldulaime, M., y Abas, A. (2023). The role of quality of work life in enhancing product quality. *Al Kut Journal of Economics and Administrative Sciences*, 15(47), 69–92. <https://doi.org/10.29124/kjeas.1547.4>
- Navarro Zamora, L. (2021). Condiciones de trabajo cotidiano de los periodistas de América Latina en la cobertura del fenómeno Covid-19, estudio descriptivo emergente. *Revista de estudios de comunicación*, 26(50), 223-240.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, H. (2005). *Teoría psicométrica*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Observatorio Laboral (2024). *Calidad del empleo en América Latina: entre la informalidad y salarios que no alcanzan*. Índice de mejores trabajos 2024, Observatorio Laboral, BID.
- OIT (2003). *Las consecuencias para el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector del comerci*. Organización Internacional del Trabajo. Programa de Actividades Sectoriales

- TMMAC/2003, Ginebra. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/publications/las-consecuencias-para-el-empleo-de-las-fusiones-y-adquisiciones-en-el>
- OIT (2015). *Relaciones de trabajo en el comercio al por menor y su impacto sobre el trabajo decente y la competitividad*. Departamento de Políticas Sectoriales GDFERRC/2015, Organización Internacional de Trabajo, Ginebra.
- Pérez, K. (2020). El ambiente laboral como factor determinante en el rendimiento organizacional. *Revista de Psicología Industrial*, 13(3), 70-85.
- Pérez, L. (2021). Compensaciones y beneficios: Claves para la retención del talento. *Revista Iberoamericana de Recursos Humanos*, 10(1), 34-52.
- Pérez, R. L., Ríos-Manríquez, M. y Ferrer, G.J. (2022). La satisfacción Laboral en tiempos de Pandemia del Sector calzado en Guanajuato, México. *Revista Portuguesa de Estudos Regionais*, 62, 177-201.
- Pineda, J. A. y Acosta, C.E. (2011). *Calidad del trabajo: aproximaciones teóricas y estimación de un índice compuesto*. Ensayos sobre Política Económica [online], 29(65), 60-105. <http://www.scielo.org.co/pdf/espe/v29n65/v29n65a03.pdf>
- Ríos-Manríquez, M., Ferrer, G.J. y Godínez (2023). Estabilidad laboral de los dueños de negocios del comercio al por menor. *Recherches en Sciences de Gestion*, 156, 177-201.
- Rodríguez, E. (2022). El trabajo alineado con la formación académica y su efecto en la calidad de vida laboral. *Estudios Empresariales*, 39(1), 78-92.
- Rodríguez, N. (2021). Ambiente laboral positivo: Claves para el éxito organizacional. *Estudios de Comportamiento Organizacional*, 14(2), 88-104.
- Rodríguez, P. (2020). La flexibilidad laboral y su impacto en la satisfacción del empleado. *Estudios de Gestión Empresarial*, 25(4), 230-249.
- Romero, J., López, V., & Martínez, M. (2019). El capital humano en México en el marco de la economía basada en el conocimiento: una revisión a los indicadores de ciencia y tecnología. *Revista de Coyuntura y Perspectiva*, 3(1), 1-36. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2415-06222018000100002](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222018000100002)
- Salas, I. A. (2019). La Calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la Educación Superior y las desigualdades interestatales. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 23, 381-411.
- Stefana, E., Marciano, F., Rossi, D., Cocca, P., y Tomasoni, G. (2021). Composite Indicators to Measure Quality of Working Life in Europe: A Systematic Review. *Social Indicators Research*, 157(3), 1047-1078. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02688-6>.
- Suri, D. and Baber, R. (2019). Review Paper on Quality of Work Life. Proceedings of 10th International Conference on Digital Strategies for Organizational Success, recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=3307722> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3307722>

- Tentama, F., y Suwandi, G. (2020). The Quality of Work Life Scale: A Psychometric Study and its Application for the Employee. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 50, 68–81.
- Torres, I. M. J., y López, W. H. (2022). Estabilidad laboral reforzada empleados provisionales en carrera administrativa y su efecto en la administración pública. *Inciso*, 24(1), 2-33. DOI: <https://doi.org/10.18634/incj.24v.1i.1235>
- Wang C H. (2005). Constructing multivariate process capability indices for short-run production. *The International Journal of Advanced Manufacturing Technology*, 26(11-12):1306-1311. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1007/s00170-004-2397-8>
- Wooldridge, J. M. (2010). *Introducción a la Econometría un enfoque moderno*. México: CENGAGE Learning.
- Zayas, I. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 1–22. <https://orcid.org/0000-0002-5643-5711>