

Políticas de innovación social aplicadas a las PYMEs de la República Dominicana: análisis de su impacto en las condiciones laborales y su influencia en la satisfacción del empleado

Garibaldy de Jesús Bonilla Matias

Universidad Tecnológica de Santiago, República Dominicana

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8055-4681>

garibaldybonilla1@doente.utesa.edu

Francisco Orgaz-Agüera

Universidad Tecnológica de Santiago, República Dominicana

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4240-8640>

franorgaz@utesa.edu

Cándida María Domínguez Valerio

Universidad Tecnológica de Santiago, República Dominicana

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0778-5579>

candidadominguez1@docente.utesa.edu

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo evaluar el impacto de dichas políticas en el bienestar de los empleados. Para esto, este estudio busca analizar las mejoras en las condiciones laborales y su impacto en la satisfacción de los empleados de la región noroeste de la República Dominicana. Se utilizó un enfoque cuantitativo basado en un cuestionario estructurado con escala Likert, validado mediante el método Delphi y prueba piloto. La muestra incluyó 391 empleados de PYMEs. Los datos se analizaron mediante PLS-SEM, evaluando la validez y confiabilidad de los constructos y probando hipótesis sobre la relación entre condiciones laborales y satisfacción laboral. Las condiciones laborales explican el 74,6% de la varianza en la satisfacción laboral, destacándose factores como la estabilidad, equidad, diálogo abierto y apoyo organizacional. El modelo mostró un alto poder explicativo ($R^2=0,746$) y relevancia predictiva ($Q^2=0,743$). Esto destaca la importancia de las condiciones laborales como determinantes críticos del bienestar y compromiso de los empleados. Los hallazgos resaltan la necesidad de mejorar las condiciones laborales en las PYMEs rurales, promoviendo políticas que garanticen equidad, seguridad y equilibrio laboral-personal. La implementación de estrategias de transformación digital y programas de desarrollo profesional puede potenciar el bienestar y la productividad. El estudio aporta evidencia empírica sobre la relación entre condiciones laborales y satisfacción en entornos rurales, un área poco explorada. Los hallazgos pueden guiar la formulación de políticas específicas para fortalecer la competitividad y sostenibilidad de las PYMEs, promoviendo el bienestar integral de sus empleados.

Palabras clave: Políticas, Innovación, Condiciones Laborales, Satisfacción, Empleados.

Social innovation policies applied to SMEs in the Dominican Republic: analysis of their impact on working conditions and their influence on employee satisfaction

ABSTRACT

This research aims to evaluate the impact of such policies on employee well-being. To this end, this study analyzes improvements in working conditions and their impact on employee satisfaction in the northwest region of the Dominican Republic. A quantitative approach based on a structured Likert-scale questionnaire, validated using the Delphi method and a pilot test, was used. The sample included 391 SME employees. Data were analyzed using PLS-SEM, assessing the validity and reliability of the constructs and testing hypotheses about the relationship between working conditions and job satisfaction. Working conditions explain 74.6% of the variance in job satisfaction, highlighting factors such as stability, equity, open dialogue, and organizational support. The model showed high explanatory power ($R^2=0.746$) and predictive relevance ($Q^2=0.743$). This highlights the importance of working conditions as critical determinants of employee well-being and engagement. The findings highlight the need to improve working conditions in rural SMEs by promoting policies that ensure equity, security, and work-life balance. The implementation of digital transformation strategies and professional development programs can boost well-being and productivity. The study provides empirical evidence on the relationship between working conditions and satisfaction in rural settings, an underexplored area. The findings can guide the formulation of specific policies to strengthen the competitiveness and sustainability of SMEs by promoting the comprehensive well-being of their employees.

Keywords: Policies, Innovation, Working Conditions, Satisfaction, Employees.

Políticas de inovação social aplicadas às PME na República Dominicana: análise do seu impacto nas condições de trabalho e sua influência na satisfação dos empregados

RESUMO

Esta pesquisa tem como objetivo avaliar o impacto dessas políticas no bem-estar dos funcionários. Para tanto, este estudo busca analisar as melhorias nas condições de trabalho e seu impacto na satisfação dos funcionários na região noroeste da República Dominicana. Foi utilizada uma abordagem quantitativa baseada em questionário estruturado com escala Likert, validado pelo método Delphi e teste piloto. A amostra incluiu 391 funcionários de PMEs. Os dados foram analisados usando PLS-SEM, avaliando a validade e confiabilidade dos construtos e testando hipóteses sobre a relação entre condições de trabalho e satisfação no trabalho. As condições de trabalho explicam 74,6% da variação na satisfação no trabalho, sendo fatores como estabilidade, equidade, diálogo aberto e apoio organizacional particularmente importantes. O modelo apresentou

alto poder explicativo ($R^2=0,746$) e relevância preditiva ($Q^2=0,743$). Isso destaca a importância das condições de trabalho como determinantes essenciais do bem-estar e do engajamento dos funcionários. As descobertas destacam a necessidade de melhorar as condições de trabalho nas PMEs rurais, promovendo políticas que garantam equidade, segurança e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Implementar estratégias de transformação digital e programas de desenvolvimento profissional pode aumentar o bem-estar e a produtividade. O estudo fornece evidências empíricas sobre a relação entre condições de trabalho e satisfação em ambientes rurais, uma área pouco explorada. As descobertas podem orientar o desenvolvimento de políticas específicas para fortalecer a competitividade e a sustentabilidade das PMEs, promovendo o bem-estar geral de seus funcionários.

Palavras-chave: Políticas, Inovação, Condições de Trabalho, Satisfação, Funcionários.

INTRODUCCIÓN

La evolución de las políticas de innovación social dirigidas a las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en la República Dominicana ha seguido un proceso de adaptación a las necesidades cambiantes del entorno empresarial y tecnológico (Bortagaray & Aguirre-Bastos, 2021). Inicialmente, con la promulgación de la Ley de Competitividad e Innovación Industrial en 2007, se establecieron bases estructurales para el fortalecimiento de las PYMEs mediante incentivos fiscales, la creación de parques industriales y tecnológicos, y la constitución de organismos como el Consejo Nacional de Competitividad (Gómez-Valenzuela, 2020). Esta ley sentó las bases para la incorporación de políticas que fomentaran la modernización de las PYMEs, con un enfoque en la productividad y la innovación tecnológica como motores de crecimiento. Posteriormente, con la implementación del Programa Nacional de Emprendedores y PYMEs en 2012, el Ministerio de Industria, Comercio y Mipymes (MICM) impulsó un conjunto de medidas que ofrecían apoyo técnico, financiero y formativo para las PYMEs. Dicho programa se orientó hacia la creación de capacidades empresariales y facilitó el acceso a mercados y financiamiento, mientras se fortalecían los mecanismos de cooperación público-privada para la promoción del emprendimiento y la competitividad en sectores estratégicos (Jiménez, 2023).

En los años siguientes, las políticas de innovación social continuaron avanzando con la creación de programas como el Fondo para el Desarrollo de la Microempresa (FONDOMICRO), que proporcionó apoyo financiero a micro y pequeñas empresas, y el establecimiento de los Centros MIPYMES, los cuales se enfocaron en la transformación digital y la adopción de nuevas tecnologías (Jiménez, 2023). En este sentido, el lanzamiento del programa República Digital significó un hito en la digitalización de las PYMEs, facilitando su acceso a plataformas de comercio electrónico y capacitación en competencias tecnológicas (Silverio, Suresh, Renukappa & Heesom, 2023). Más

recientemente, el Pacto Nacional para la Innovación y Emprendimiento consolidó un marco de acción colaborativo entre el gobierno y el sector privado, impulsando la adopción de innovaciones tecnológicas y la integración de la sostenibilidad como componente clave en las políticas de desarrollo empresarial (OGTIC, 2023).

La implementación de estas políticas de innovación social, enfocadas en las PYMEs, tenían como misión promover el incremento de la competitividad y sostenibilidad de las empresas, con la finalidad de fomentar un ecosistema de innovación orientado al crecimiento inclusivo, la mejora de las condiciones laborales de los empleados y la creación de empleos más decentes. Sin embargo, el desarrollo e implementación de las políticas no siempre llegan por igual a todas las regiones geográficas de un mismo país (Li, Wang, Sheng & Griffin, 2022), pudiendo no impactar favorablemente en el elemento clave interno de las empresas, los recursos humanos (Kumar, Ghimire & Budathoki, 2024). Por lo tanto, esta investigación tiene como objetivo evaluar el impacto de dichas políticas en el bienestar de los empleados. Para esto, este estudio busca analizar las mejoras en las condiciones laborales y su impacto en la satisfacción de los empleados de la región noroeste de la República Dominicana. Esta zona geográfica está formada por cuatro provincias rurales (Valverde-Mao, Santiago Rodríguez, Montecristi y Dajabón), donde se ha desarrollado la agricultura y la ganadería como el principal sustento socioeconómico de la población.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Condiciones laborales y bienestar

El bienestar en el lugar de trabajo ha ganado cada vez más atención en los estudios organizacionales como un factor clave que influye en la productividad de los empleados, la satisfacción y la salud mental en general (Khalid y Syed, 2024). En este contexto, algunos estudios (Cvenkel, 2021; Sorensen, Dennerlein, Peters, Sabbath, Kelly & Wagner, 2021) han indicado que las condiciones laborales adecuadas, que incluyen una compensación justa, cargas de trabajo manejables, entornos laborales saludables y apoyo social, son fundamentales para fomentar el bienestar en el lugar de trabajo. Así, en los últimos años, se ha destacado que el concepto de condiciones laborales adecuadas incluye, además de la seguridad física, la seguridad psicológica, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y la autonomía laboral (Emre & De Spiegeleire, 2021). De esta manera, algunos estudios (Li, Wang, Sheng & Griffin, 2022; Elsamani, Mejia & Kajikawa, 2023) han destacado la naturaleza multidimensional del bienestar, incluyendo componentes emocionales, psicológicos y sociales, y cómo las condiciones laborales apoyan o socavan estos factores.

Por otra parte, la digitalización de los procesos de trabajo ha reformulado las condiciones laborales tradicionales, con efectos tanto positivos como negativos en el bienestar (Palumbo & Cavallone, 2024; Sánchez-Vera & López-Vicent, 2024). Por ejemplo, Fastje, Mesmer-Magnus, Guidice y

Andrews (2023) destacan que, si bien las herramientas digitales facilitan procesos de trabajo más eficientes, también pueden llevar a una cultura de “siempre conectado” que contribuye al agotamiento. Por tanto, las condiciones laborales adecuadas en este contexto implican políticas claras en torno a la desconexión digital y una adecuada gestión de las cargas de trabajo digitales (Berg, Green, Nurski & Spencer, 2023).

Los estilos de liderazgo recibidos o desarrollados por los empleados pueden impactar en las condiciones laborales y, por consiguiente, en el bienestar laboral. De esta forma, se ha demostrado que el liderazgo transformacional influye positivamente en el bienestar en el lugar de trabajo, fomentando la confianza, la comunicación abierta y los sistemas de apoyo dentro de los equipos (Hannah, Perez, Lester & Quick, 2020). Esto está relacionado con la creciente comprensión de que un liderazgo de apoyo puede mitigar los efectos negativos de las altas demandas laborales (Tummers & Bakker, 2021). Igualmente, las organizaciones con estilos de liderazgo y políticas sólidas de bienestar obtienen mayores niveles de compromiso de los empleados (Mendoza-Ocasal, Navarro, Ramírez, García-Tirado & Román, 2024) y menores tasas de rotación (Santhanam & Srinivas, 2020). Por lo tanto, las condiciones laborales adecuadas son, además de un imperativo moral, una ventaja estratégica en la retención de talento y la optimización del rendimiento (Kwon & Jang, 2022).

Satisfacción de los empleados

La satisfacción de los empleados es un tema central en la investigación organizacional y de recursos humanos. Este concepto se refiere a cómo los empleados perciben su trabajo, sus condiciones laborales y el entorno organizacional en el que operan (Dziuba, Ingaldi & Zhuravskaya, 2020). La satisfacción de los empleados es fundamental para el bienestar individual de los trabajadores (Fox, Johnson, Berkman, Sianoja, Soh, Kubzansky & Kelly, 2022), pero también para el éxito a largo plazo de las organizaciones (Akdere & Egan, 2020). En este sentido, diversos estudios (Ali & Anwar, 2021; Riyanto, Endri & Herlisha, 2021) han demostrado que empleados satisfechos tienden a ser más productivos, comprometidos y leales a sus empleadores, lo que conduce a mejores resultados tanto a nivel individual como organizacional (Inayat & Jahanzeb, 2021).

Según Bhardwaj, Mishra y Jain (2021), hay varios factores que influyen en la satisfacción de los empleados, y estos pueden variar en función de la industria, el puesto de trabajo y las características individuales de los trabajadores. Una de ellas son las condiciones laborales, que incluye aspectos como la seguridad en el trabajo, el ambiente físico y las horas de trabajo. En este sentido, cuando estas condiciones laborales son adecuadas, aumentan la satisfacción (Díaz-Carrión, Navajas-Romero & Casas-Rosal, 2020; Kumar & Kumar, 2024). Otro de los factores más evidentes que influye en la satisfacción es la remuneración justa y competitiva, incluyendo los beneficios adicionales, como seguro médico, los planes de jubilación o la flexibilidad laboral (Mabaso & Dlamini, 2021).

El entorno social del lugar de trabajo también es importante para el bienestar y la satisfacción, puesto que las relaciones saludables y colaborativas entre compañeros de trabajo y supervisores podrían fomentar un clima de trabajo positivo (Hayat & Afshari, 2021) y esto, a su vez, incrementa la satisfacción (Basalamah, 2021). Asimismo, los empleados tienden a estar más satisfechos cuando sienten que tienen oportunidades para avanzar y mejorar sus habilidades (Indrayani, Nurhatisyah, Damsar & Wibisono, 2024). De esta forma, tanto la capacitación como el desarrollo profesional son vitales para mantener motivados a los empleados y promover su compromiso a largo plazo (Ferdiana, Khan & Ray, 2023). Con base a la literatura anterior se plantea la siguiente hipótesis:

H₁: Las condiciones laborales de los empleados influye en su satisfacción con la empresa.

METODOLOGÍA

Contexto del estudio

Esta investigación se desarrolla en la región noroeste de la República Dominicana, específicamente, en la provincia de Valverde-Mao. La principal actividad económica de esta zona es la agroindustrial, sobre todo, la agricultura de plátanos. Además, operan una gran cantidad de PYMES que ofrecen bienes y servicios en la región, relacionados con la agricultura, la ganadería, el turismo, telecomunicaciones, entre otras.

Diseño del cuestionario

El cuestionario tenía cinco partes diferenciadas. La primera parte mostraba ítems sobre el perfil sociodemográfico del encuestado (género, edad, nivel educativo, sector laboral); la segunda parte contenía ítems relacionados a diferentes aspectos sobre las condiciones laborales (tipo de contrato, ingreso mensual, horas de trabajo a la semana, beneficios recibidos); la tercera parte incluía cuestiones sobre el trabajo decente; la cuarta parte contiene los ítems del constructo condiciones laborales; y la quinta parte incluía los ítems del constructo satisfacción laboral.

En este estudio, los conceptos teóricos (condiciones laborales, y satisfacción laboral) se evaluaron mediante varios ítems en una escala tipo Likert de cinco puntos (1=totalmente en desacuerdo, 3=ni en desacuerdo ni de acuerdo, 5=totalmente de acuerdo), adaptando las escalas adecuadas en base a una revisión de la literatura relevante (Hussain & Endut, 2018; Chen, Jiang & Ma, 2020). El proceso de adaptación de las escalas originales al español constó de seis pasos. Primero, un traductor nativo de español (dominicano) realizó una traducción directa de inglés a español. En segundo lugar, se elaboró un borrador preliminar. Tercero, el borrador preliminar fue traducido del español al inglés por un traductor nativo de inglés. En cuarto lugar, se verificó la traducción realizada y se diseñó la versión final del cuestionario en español.

Quinto, la validación de los ítems del cuestionario adaptado se llevó a cabo mediante el método Delphi con la participación de tres expertos en investigación social y laboral, seleccionados por su experiencia en diseño de instrumentos y análisis de condiciones laborales y satisfacción laboral. En una primera ronda, los expertos evaluaron la claridad, relevancia y adecuación de los ítems en relación con los constructos teóricos, proporcionando retroalimentación detallada. A partir de sus observaciones, se realizaron ajustes al cuestionario, los cuales fueron revisados nuevamente en una segunda ronda para garantizar su pertinencia y validez. Finalmente, se alcanzó un consenso sobre la calidad de los ítems, generándose la versión final validada en español, adaptada al contexto cultural y metodológico del estudio. Este proceso aseguró la validez de contenido y la coherencia de las escalas utilizadas.

Sexto, se realizó una prueba piloto con veinte empleados de diferentes PYMES para verificar la comprensión del cuestionario y la idoneidad de su estructura, no encontrándose ningún problema en ninguno de los casos. Se utilizó un lenguaje claro y conciso, evitando la sintaxis compleja para reducir posibles sesgos (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012). Además, se garantizó el anonimato de los encuestados, se explicó que no había respuestas correctas o incorrectas y se mantuvo el cuestionario lo más breve posible, lo que favoreció las respuestas precisas (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012).

Recogida de datos y perfil de la muestra

La distribución del cuestionario se realizó utilizando un enfoque mixto. En primer lugar, se contactó telefónicamente a las empresas identificadas como PYMES en la provincia de Valverde-Mao. Durante estas llamadas, se explicó el objetivo del estudio y se solicitó un correo electrónico o un número de WhatsApp de una persona de contacto dentro de la empresa. Posteriormente, el enlace al cuestionario, creado en Google Form, fue enviado a través del medio proporcionado, con una solicitud para que dicha persona lo compartiera con los empleados de la empresa. Este procedimiento facilitó la distribución del cuestionario de manera directa y eficiente, garantizando que alcanzara a los empleados dentro del periodo de recolección de datos, entre julio y septiembre de 2024. La muestra final incluyó 391 cuestionarios válidos, recolectados desde julio a septiembre de 2024. La muestra estuvo compuesta por empleados de género femenino (73,3%), con edades predominantes entre los 30-39 años (37,9%) y los 40-49 años (25,6%). El 81,1% tenía estudios universitarios. Un 28,9% de los empleados trabajaban en PYMES de servicios, seguidas de empresas educativas (20,7%) y de comercio (8,8%).

Análisis de los datos

Los investigadores tabularon los datos en el paquete Microsoft Office 365 (Excel) y, antes de probar las hipótesis, se utilizó el software SPSS (v.28.0) para calcular las estadísticas descriptivas de la

muestra. Luego, con la finalidad de evaluar las hipótesis a través de un modelo de ecuaciones estructurales, se utilizó PLS-SEM, un enfoque basado en compuestos, que se basa en el método de mínimos cuadrados parciales para estimar los coeficientes de regresión y los pesos de los indicadores. Este enfoque es especialmente útil cuando se trabaja con muestras pequeñas, datos no normales o estructuras de modelo complejas, como es el caso de esta investigación. Se utilizó el software SmartPLS (v.4.1.), donde se obtiene un mayor poder predictivo con valores de R^2 y se presentan tamaños de efecto más precisos. En este sentido, se realizó el modelo de medición para probar la confiabilidad y validez de los constructos y, posteriormente, se ejecutó el modelo estructural para probar las hipótesis (Hair, Matthews, Matthews & Sarstedt, 2017).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Evaluación del modelo de medida

La evaluación del modelo de medida involucró la valoración a nivel de indicador, análisis de consistencia interna y evaluación de validez convergente y discriminante. Estos aspectos se desarrollaron de acuerdo con los criterios teóricos y prácticos establecidos en la literatura metodológica. Las cargas factoriales, presentadas en la Tabla 1, demostraron valores superiores a 0,60, cumpliendo así con los criterios establecidos (Sarstedt & Liu, 2024). Esto asegura que cada ítem mide de manera adecuada su constructo correspondiente. Para la consistencia interna, los coeficientes de fiabilidad, incluyendo el Alfa de Cronbach, Rho_A y Rho_C, excedieron el umbral mínimo aceptable de 0,60. En particular, el Alfa de Cronbach para Condiciones Laborales alcanzó 0,921, mientras que para Satisfacción Laboral fue de 0,840, indicando una excelente consistencia interna en ambos constructos. La Varianza Extraída Media (AVE), empleada para evaluar la validez convergente, superó el límite recomendado de 0,50 para ambos constructos. En el caso de Condiciones Laborales, el AVE fue de 0,562, y para Satisfacción Laboral, alcanzó 0,617, lo que sugiere que los ítems reflejan adecuadamente las dimensiones teóricas de cada constructo (Sarstedt & Liu, 2024).

Tabla 1.

Confiabilidad de constructo y validez convergente

| Constructo/ítem | Valoración media (1-5) | Asimetría | Curtosis | Cargas externas | Estadísticos t (valores p) |
|--|------------------------|-----------|----------|-----------------|----------------------------|
| Condiciones laborales - Alfa de Cronbach = 0,921; Rho_A = 0,926; Rho_C = 0,934; AVE= 0,562 | | | | | |
| Me siento seguro/a físicamente | 3,543 | -0,624 | -0,560 | 0,650 | 16,809 |

| | | | | | |
|--|-------|--------|--------|-------|-------------------|
| mientras interactúo con personas en el trabajo | | | | | (0,000) |
| Me siento recompensado/a de manera adecuada por mi trabajo | 3,152 | -0,254 | -0,993 | 0,683 | 22,160 (0,000) |
| Tengo tiempo suficiente para actividades no laborales | 3,701 | -0,805 | -0,412 | 0,706 | 21,560 (0,000) |
| Los valores de mi organización se alinean con mis valores familiares | 3,746 | -0,875 | -0,269 | 0,742 | 27,156 (0,000) |
| Mi puesto de trabajo ofrece estabilidad y seguridad | 3,433 | -0,542 | -0,778 | 0,768 | 35,277 (0,000) |
| Existe un diálogo abierto y respetuoso entre empleados y empleadores | 3,540 | -0,654 | -0,591 | 0,778 | 32,246 (0,000) |
| Me siento protegido/a de cualquier tipo de abuso verbal o emocional en el lugar de trabajo | 3,745 | -0,990 | -0,051 | 0,715 | 23,229 (0,000) |
| Mi empleo me proporciona opciones aceptables de atención médica | 3,878 | -1,199 | 0,496 | 0,763 | 27,975 (0,000) |
| Recibo un trato justo e igualitario en mi lugar de trabajo | 3,595 | -0,710 | -0,443 | 0,811 | 44,545 (0,000) |
| El entorno laboral mantiene estándares higiénicos aceptables | 3,705 | -0,826 | -0,260 | 0,840 | 52,251 (0,000) |
| Mi organización ofrece apoyo | 3,394 | -0,416 | -0,953 | 0,772 | |

| | | | | | |
|---|-------|--------|--------|-------|-------------------|
| durante situaciones de emergencia laboral | | | | | 35,925 (0,000) |
| Satisfacción laboral - Alfa de Cronbach = 0,840; Rho_A = 0,842; Rho_C = 0,887; AVE= 0,611 | | | | | |
| Mi organización ofrece apoyo durante situaciones de emergencia laboral | 3,143 | -0,241 | -1,042 | 0,756 | 35,142 (0,000) |
| La mayoría de los días, me siento entusiasta respecto a mi trabajo | 3,179 | -0,212 | -1,122 | 0,771 | 34,408 (0,000) |
| Mi empleo me permite mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal | 4,171 | -1,547 | 1,287 | 0,745 | 25,038 (0,000) |
| Siento que mi trabajo contribuye a mi desarrollo profesional y personal | 3,865 | -1,064 | 0,400 | 0,789 | 30,840 (0,000) |
| Siento que mi organización apoya mis objetivos laborales y personales | 3,982 | -1,219 | 0,663 | 0,844 | 47,476 (0,000) |

La validez discriminante fue evaluada utilizando la ratio Heterotrait-Monotrait (HTMT). Según este criterio los valores de HTMT deben estar por debajo del umbral crítico de 0,90. Para este estudio, el valor del HTMT fue de 0,877, indicando una adecuada validez discriminante (Dirgatmo, 2023).

4.2. Evaluación del modelo estructural

La evaluación del modelo estructural demostró un alto poder explicativo y predictivo de las relaciones estudiadas (tabla 2). Los resultados indican que las “Condiciones laborales” explican el 74,6% de la varianza de la “Satisfacción laboral” ($R^2 = 0,746$), lo que evidencia un poder explicativo sustancial, de acuerdo con los criterios establecidos por Hair, Matthews, Matthews y Sarstedt (2017). Además, el valor del $Q^2 = 0,743$, calculado mediante el criterio de Stone-Geisser, confirma la relevancia predictiva

del modelo, dado que valores positivos de indican que el modelo tiene capacidad para predecir de manera precisa la variable dependiente (Sarstedt y Liu, 2024). El coeficiente *path* ($b = 0,864$) muestra una relación positiva fuerte entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, respaldada por los intervalos de confianza al 95% (IC_{95%}: 0,830 – 0,883), que no incluyen el valor cero, reforzando así la significancia estadística del modelo. Por otro lado, el tamaño del efecto ($f^2 = 2,937$) clasifica el impacto de las condiciones laborales como sustancial (Fey, Hu & Delios, 2023). De esta forma, estos valores resaltan la importancia de las condiciones laborales como un determinante crítico de la satisfacción laboral, lo que tiene implicaciones tanto teóricas como prácticas.

Tabla 2.

Poder explicativo y tamaño de efecto

| | R ² | Q ² | β | Intervalo Confianza 2,5% | Intervalo Confianza 97,5% | Varianza Explicada | f ² (Sig.) |
|--|----------------|----------------|---------|--------------------------|---------------------------|--------------------|--|
| Satisfacción laboral Condiciones laborales | 0,746 | 0,743 | 0,864 | 0,830 | 0,883 | 74,6% | 2,937(0,000) – Sustancial y significativo |

4.3. Discusión

Los resultados sobre la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en la región noroeste de la República Dominicana presentan importantes similitudes y diferencias con los hallazgos reportados en la literatura. En primer lugar, nuestro estudio confirma que las condiciones laborales explican una proporción sustancial de la satisfacción laboral, lo que está alineado con investigaciones previas que destacan la influencia determinante de estas condiciones en el bienestar y satisfacción de los empleados (Díaz-Carrión, Navajas-Romero & Casas-Rosal, 2020; Mabaso & Dlamini, 2021). Particularmente, factores como la estabilidad laboral, el ambiente físico adecuado y las políticas de equidad en el trato, presentes en nuestro modelo, son consistentes con estudios que destacan su importancia para el aumento de la satisfacción y el compromiso organizacional (Ali & Anwar, 2021; Hayat & Afshari, 2021).

También, nuestro trabajo proporciona evidencia más específica en contextos rurales, como el de la

región noroeste de la República Dominicana, lo cual aporta una perspectiva diferenciada frente a estudios realizados en entornos urbanos o industriales. Por ejemplo, investigaciones como las de Hussain y Endut (2018), centradas en pequeñas empresas de Bangladesh, señalan que las condiciones laborales tienen un impacto significativo en el balance entre la vida personal y el trabajo, pero su análisis no aborda la interacción entre las políticas de desarrollo económico y las condiciones laborales en regiones predominantemente agrícolas. Nuestro trabajo sugiere que el efecto sustancial de las condiciones laborales en la satisfacción laboral puede ser potenciado por factores específicos de este entorno, como la dependencia de las economías locales en la agricultura y la ganadería, lo que refuerza la necesidad de contextualizar los modelos en función de las dinámicas locales.

Adicionalmente, nuestro hallazgo sobre la relación fuerte entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral está en línea con estudios que destacan cómo el liderazgo transformacional y los entornos de trabajo colaborativos aumentan la percepción positiva de los empleados hacia su trabajo (Hannah, Perez, Lester & Quick, 2020; Tummers & Bakker, 2021). Sin embargo, mientras que estos estudios destacan la importancia del liderazgo en mitigar demandas laborales, nuestro modelo se centra en factores estructurales como la equidad y la seguridad laboral, indicando que estos pueden tener un peso aún mayor en regiones rurales.

CONCLUSIONES

Nuestro estudio ha revelado que las condiciones laborales explican un 74,6% de la varianza en la satisfacción laboral, lo que indica una relación sustancial y significativa entre ambas variables. Entre los factores más influyentes destacan la estabilidad laboral, la equidad en el trato, el diálogo abierto en el lugar de trabajo y el apoyo durante situaciones de emergencia, que son clave para fomentar la satisfacción de los empleados en las PYMES rurales de la región noroeste de la República Dominicana. Estos resultados validan nuestra hipótesis y refuerzan la importancia de las condiciones laborales como un pilar fundamental en la gestión del bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Implicaciones teóricas y prácticas para la República Dominicana

Desde una perspectiva teórica, este estudio amplía el conocimiento sobre la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral en contextos rurales, específicamente en países en desarrollo. Los hallazgos confirman las teorías que subrayan la importancia de las condiciones laborales adecuadas para el bienestar de los empleados, como lo señalan autores como Díaz-Carrión, Navajas-Romero y Casas-Rosal (2020) y Mabaso y Dlamini (2021). Sin embargo, nuestra investigación va más allá al contextualizar estas dinámicas en una región rural donde la actividad

económica predominante es la agroindustria, lo que no ha sido ampliamente explorado en la literatura previa. De este modo, se aporta evidencia empírica que respalda la relevancia de los factores estructurales, como la equidad y la estabilidad laboral, en entornos menos industrializados.

Como implicaciones prácticas, estos resultados pueden fortalecer el diseño e implementación de políticas laborales y de desarrollo económico en la República Dominicana. En primer lugar, los responsables de políticas deben priorizar la mejora de las condiciones laborales en las PYMES, particularmente en regiones rurales como el noroeste. Esto implica garantizar estándares de seguridad laboral y equidad, y desarrollar programas específicos que refuerzen el diálogo social y el apoyo organizacional, elementos que se han identificado como determinantes en la satisfacción de los empleados. Es decir, implica desarrollar un enfoque de decisiones y políticas en favor de un mejor desempeño empresarial de sus recursos humanos (Agirre-Aramburo, Freundlich & Blázquez-Díaz, 2024). Además, es fundamental fomentar la adopción de tecnologías y estrategias de transformación digital, que podrían mejorar tanto la productividad como la calidad de las condiciones laborales, siguiendo modelos exitosos implementados en otras regiones (Palumbo & Cavallone, 2024).

Asimismo, las organizaciones deben adoptar un enfoque integral para abordar las necesidades de sus empleados, promoviendo un balance adecuado entre trabajo y vida personal, e implementando políticas que respondan a las características y demandas específicas del entorno local. Los programas de capacitación y desarrollo profesional también deben ser fortalecidos, ya que contribuyen significativamente al bienestar de los trabajadores y a su compromiso a largo plazo con la organización.

Por otro lado, las políticas públicas deben considerar el contexto rural y las características únicas de las PYMES en estas áreas. La inversión en infraestructura, acceso a financiamiento y programas de incentivos específicos para estas empresas pueden ser fundamentales para garantizar que las mejoras en las condiciones laborales sean sostenibles en el tiempo. Además, los programas educativos orientados a sensibilizar a empleadores y empleados sobre la importancia de las condiciones laborales podrían aumentar su compromiso con estas iniciativas.

Limitaciones y futuras líneas de investigación

Este estudio presenta ciertas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, el alcance geográfico se limitó a la región noroeste de la República Dominicana, lo que puede restringir la generalización de los hallazgos a otras regiones del país. Además, la metodología basada en encuestas autoinformadas podría haber introducido sesgos de deseabilidad social en las respuestas de los participantes. Por último, aunque nuestro modelo tiene un alto poder explicativo, otros factores externos, como las políticas gubernamentales o las condiciones macroeconómicas, podrían influir en la satisfacción laboral y no fueron abordados en esta investigación.

Futuras investigaciones podrían ampliar el alcance del estudio a otras regiones de la República Dominicana para evaluar si los resultados son consistentes en diferentes contextos socioeconómicos. Asimismo, se recomienda explorar el impacto de variables adicionales, como el liderazgo organizacional y la digitalización, que podrían complementar el análisis de las condiciones laborales. Finalmente, es recomendable realizar estudios longitudinales para evaluar cómo evolucionan las relaciones entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo, especialmente en un contexto de cambios económicos y tecnológicos rápidos.

REFERENCIAS

- Agirre-Aramburo, I., Freundlich, F., & Blázquez-Díaz, T. (2024). Job insecurity and moral disengagement in frontline employees: A moderated mediation effect of perceived organizational support and occupational regret. *Intangible Capital*, 20(2), 412-424.
- Akdere, M., & Egan, T. (2020). Transformational leadership and human resource development: Linking employee learning, job satisfaction, and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 31(4), 393-421.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Basalamah, S. A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Berg, J., Green, F., Nurski, L., & Spencer, D. A. (2023). Risks to job quality from digital technologies: Are industrial relations in Europe ready for the challenge? *European Journal of Industrial Relations*, 29(4), 347-365.
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2021). An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry. *Materials Today: Proceedings*, 37, 170-174.
- Bortagaray, I., & Aguirre-Bastos, C. (2021). Innovation Policies for Inclusive and Sustainable Development: Insights from the Central American Region. *Policy and Governance of Science, Technology, and Innovation: Social Inclusion and Sustainable Development in Latin América*, 55-79.
- Chen, S. C., Jiang, W., & Ma, Y. (2020). Decent work in a transition economy: An empirical study of employees in China. *Technological Forecasting and Social Change*, 153, 119947.

Cvenkel, N. (2021). Work-life balance and well-being at work: Employees' perspective to promote a psychologically healthy workplace. *The Palgrave handbook of corporate social responsibility*, 429-451.

Díaz-Carrión, R., Navajas-Romero, V., & Casas-Rosal, J. C. (2020). Comparing working conditions and job satisfaction in hospitality workers across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102631.

Dirgiantmo, Y. (2023). Testing The Discriminant Validity and Heterotrait–Monotrait Ratio of Correlation (HTMT): A Case in Indonesian SMEs. In *Macroeconomic Risk and Growth in the Southeast Asian Countries: Insight from Indonesia* (pp. 157-170). Emerald Publishing Limited.

Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1), 18-25.

Elsamani, Y., Mejia, C., & Kajikawa, Y. (2023). Employee well-being and innovativeness: A multi-level conceptual framework based on citation network analysis and data mining techniques. *Plos one*, 18(1), e0280005.

Emre, O., & De Spiegeleire, S. (2021). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2443-2467.

Fastje, F., Mesmer-Magnus, J., Guidice, R., & Andrews, M. C. (2023). Employee burnout: the dark side of performance-driven work climates. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(1), 1-21.

Ferdiana, S., Khan, Z., & Ray, S. (2023). Investigating the impact of career development, organizational commitment, and organizational support on employee retention. *Journal of Management Studies and Development*, 2(02), 117-128.

Fey, C. F., Hu, T., & Delios, A. (2023). The measurement and communication of effect sizes in management research. *Management and Organization Review*, 19(1), 176-197.

Fox, K. E., Johnson, S. T., Berkman, L. F., Sianoja, M., Soh, Y., Kubzansky, L. D., & Kelly, E. L. (2022). Organisational-and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review. *Work & Stress*, 36(1), 30-59.

Gómez-Valenzuela, V. (2020). STI policies in the Dominican Republic: the influence of economic

rationales from a context-development perspective. *Science and Public Policy*, 47(3), 371-383.

Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.

Hannah, S. T., Perez, A. L., Lester, P. B., & Quick, J. C. (2020). Bolstering workplace psychological well-being through transactional and transformational leadership. *Journal of leadership & organizational studies*, 27(3), 222-240.

Hayat, A., & Afshari, L. (2021). Supportive organizational climate: a moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel review*, 50(7/8), 1685-1704.

Hussain, A. B., & Endut, N. (2018). Do decent working conditions contribute to work-life balance: A study of small enterprises in Bangladesh. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(1), 90-104.

Inayat, W., & Jahanzeb Khan, M. (2021). A study of job satisfaction and its effect on the performance of employees working in private sector organizations, Peshawar. *Education Research International*, 2021(1), 1751495.

Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(1), 22-40.

Jiménez, P. A. (2023). *Optimizing the financing access in Latin America: the case of the Dominican Republic microenterprises* (Doctoral dissertation, Université de Bordeaux).

Khalid, A., & Syed, J. (2024). Mental health and well-being at work: A systematic review of literature and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 34(1), 100998.

Kumar Dahal, R., Ghimire, B., & Budathoki Magar, S. (2024). Human resources management practices and organisational performance in the Nepalese development banks: Insights from structural equation modelling. *Intangible Capital*, 20(3), 478-496.

Kumar Gautam, P., & Kumar Gautam, D. (2024). Job insecurity and moral disengagement in frontline employees: A moderated mediation effect of perceived organizational support and occupational regret. *Intangible Capital*, 20(2), 412-424.

Kwon, K., & Jang, S. (2022). There is no good war for talent: A critical review of the literature on talent management. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 94-120.

Li, K., Wang, D., Sheng, Z., & Griffin, M. A. (2022). A deep dive into worker psychological well-being in the construction industry: A systematic review and conceptual framework. *Journal of Management in Engineering*, 38(5), 04022051.

Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2021). Recent study on the impact of compensation and benefits on job satisfaction. *Insights into Economics and Management*, 7(1), 55-68.

Mendoza-Ocasal, D., Navarro, E., Ramírez, J., García-Tirado, J., & Román, F. (2024). The effect of subjective well-being at work in successful organizational management. *Intangible Capital*, 20(2), 361-375.

OGTIC (2023). *República Dominicana da primeros pasos hacia el pacto por la innovación*. Santo Domingo, Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC).

Palumbo, R., & Cavallone, M. (2024). Is work digitalization without risk? Unveiling the psycho-social hazards of digitalization in the education and healthcare workplace. *Technology Analysis & Strategic Management*, 36(6), 1136-1149.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452>

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162.

Sánchez-Vera, M. D. M., & López-Vicent, P. L. (2024). The competence of digital entrepreneurship in education: Analysis of the perception of university students. *Intangible Capital*, 20(2), 376-392.

Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499-516.

Sarstedt, M., & Liu, Y. (2024). Advanced marketing analytics using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Journal of Marketing Analytics*, 12(1), 1-5.

Silverio, A. K., Suresh, S., Renukappa, S., & Heesom, D. (2023). Status of BIM implementation in the

Dominican Republic construction industry—an empirical study. *Journal of Engineering, Design and Technology*, 21(2), 417-441.

Sorensen, G., Dennerlein, J. T., Peters, S. E., Sabbath, E. L., Kelly, E. L., & Wagner, G. R. (2021).

The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework. *Social science & medicine*, 269, 113593.

Tummers, L. G., & Bakker, A. B. (2021). Leadership and job demands-resources theory: A systematic review. *Frontiers in psychology*, 12, 722080.