

Universidad Nacional Autónoma de México



Facultad de Psicología



EMSET: Escala para Medir Salario Emocional en los Trabajadores

Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología

Presenta:

Sergio Campos Espinosa de los Monteros

Correo: sergecampos93@hotmail.com

Cuenta: 309018050

Celular: 5554730083

Directora: Juana Patlán Pérez

Revisor: Erika Souza Colín

CIUDAD UNIVERSITARIA

2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Índice:	Página
Resumen	4
Introducción	5
1. Capítulo 1: Psicología Organizacional y Salud Organizacional	7
1.1. Psicología	7
1.2. Psicología Organizacional	11
1.3. Psicología de la Salud Organizacional	14
2. El Recursos Humano y el Departamento de Recursos Humanos	17
2.1. Recurso Humano	17
2.2. El departamento de Recursos Humanos	23
2.3. Procesos del departamento de Recursos Humanos	26
3. Retribución del Personal y Salario Emocional	35
3.1. Retribución del Personal	35
3.1.1. Sueldos y Salarios	37
3.1.2. Prestaciones, Incentivos y Pagos Variables	40
3.1.3. Sistemas de Remuneración	43
3.2. Salario Emocional	46
4. Metodología de la Investigación	58
4.1. Planteamiento del Problema	58
4.2. Preguntas de Investigación	58
4.3. Objetivos	58
4.4. Justificación	59
4.5. Hipótesis	60
4.6. Tipo y diseño de la Investigación	60
4.7. Variables	60
4.8. Población Muestra	61

4.9. Procedimiento	62
5. Resultados	64
6. Discusión	182
7. Conclusiones	185
8. Recomendaciones	187
9. Referencias	188
10. Anexos	194

Resumen

La remuneración en el ambiente laboral es un factor importante para el bienestar de los trabajadores, sin embargo, no sólo la remuneración monetaria es la que influye en el comportamiento de los trabajadores. Tener un instrumento que mida los indicadores de salario emocional (remuneración no monetaria) en el campo de la psicología laboral nos muestra la importancia de crear ambientes laborales que no se basen en sistemas de remuneración monetaria. La EMSET es un instrumento que se construyó bajo los fundamentos teóricos del salario emocional y mide los factores no monetarios que una empresa brinda al trabajador, y en esta investigación se muestra el procedimiento por el cual pasó dicha escala para su construcción.

Palabras clave

Salario emocional, remuneración no monetaria, sistemas de remuneración, salario, EMSET, escala.

Introducción:

Desde que el hombre comenzó a compartir ideas y a educar a su descendencia ha acumulado conocimiento dando lugar a muchas disciplinas como: la medicina, la física, las matemáticas, la economía, etc. Se dice que cada una de las disciplinas existentes fueron surgiendo según la necesidad de la humanidad y están al servicio de la misma; se asume que algunas disciplinas son más necesarias en comparación a otras y se les da más crédito. No obstante, cada una de las ciencias que hoy en día conocemos son de vital importancia para la humanidad, por ese motivo surgieron y tienen un papel fundamental en la vida de las personas.

La psicología en particular tiene una reciente aceptación dentro de las ciencias fácticas, sin embargo, su origen es tan antiguo como el de la misma medicina pero desafortunadamente no fue hasta hace algunas décadas que se pudo incorporar al catálogo de ciencias, porque antiguamente su objeto de estudio era muy subjetivo; hoy en día la realidad es otra. Esta ciencia se ha vuelto de gran importancia para la humanidad, y mundialmente es reconocida, aprobada y tomada en cuenta para diversas labores: tratar problemas personales, apoyo dentro de campañas políticas y publicitarias, asuntos policiacos, recursos humanos, etc.

En México este proceso de aceptación ha sido un poco más lento comparado a Europa y Estados Unidos, donde la psicología es una profesión de gran peso; en nuestro país este cambio apenas está siendo incorporado a la cultura de los mexicanos, sin embargo, aún falta mucho camino de recorrer para que las labores de los psicólogos sean tomadas en cuenta con mayor seriedad.

Una labor de los psicólogos es como colaboradores en el departamento de Recursos Humanos en las organizaciones, aquí como especialistas de comportamiento humano se lleva a cabo labores de reclutamiento, selección, capacitación, relaciones laborales, clima laboral, remuneración, etc.; esta última la razón de esta investigación. La remuneración dentro de las empresas es de vital importancia porque refuerza las conductas que el trabajador tiene dentro de la empresa, de este proceso de remuneración se van derivar muchos otros fenómenos en los trabajadores como: satisfacción, compromiso, rotación de personal, estrés, y muchos otros más que influyen directamente en la conducta de los trabajadores dentro y fuera de la empresa. Es decir, la remuneración genera una serie de reacciones en el trabajador que pueden afectarlo tanto positivamente como de forma negativa, es labor del departamento de recursos humanos generar mayores reacciones positivas para generar menos costos al patrón y mayor satisfacción en el trabajador.

Uno de los temas de nueva generación dentro del departamento de recursos humanos es la remuneración no económica, antiguamente se creía que el trabajador solo podía obtener dinero o algún tipo de pago en especie a cambio de prestar sus servicios a una empresa; sin embargo, el trabajador obtiene mucho más que un simple pago monetario por parte de sus patrones y entre estas retribuciones entra el Salario Emocional.

El Salario Emocional son todas aquellas remuneraciones no monetarias del patrón al trabajador como intercambio por su labor y va más allá de lo que la ley dicta. Y aunque parece un poco pretencioso llegar a este nivel de salario dentro de las organizaciones en México, la realidad es que ya muchas empresas practican este tipo de retribuciones a los empleados y quien mejor para hablar de lo emocional dentro de las empresas que los psicólogos. Sin embargo, ¿Cómo saber si un trabajador está siendo emocionalmente bien retribuido por la empresa?, ¿Cómo medir algo que no es tangible a la vista del patrón?, para ello esta investigación tiene como objetivo desarrollar un

instrumento que mida los niveles de salario emocional que obtiene el trabajador de la empresa donde labora.

Esta investigación consta de 8 capítulos e inician con la definición de la psicología, sus ramas y un poco de su historia, y por supuesto nuestra rama de interés y área de desarrollo: la Psicología Organización y la Salud Organizacional (capítulo 1). Abordando a continuación un poco de la historia del Recurso Humano y del departamento que se encarga de su bienestar dentro de las empresas, así como sus labores en las empresas (capítulo 2). Por último, se profundiza en la retribución y el salario emocional como parte de las labores de un psicólogo dentro del departamento de recursos humanos (capítulo 3). Los siguientes 5 capítulos se presentan la investigación, procedimiento y resultado en la construcción del Instrumento para Medir Salario Emocional en los Trabajadores (EMSET), así como las conclusiones a las que se llegaron dentro de dicha investigación.

Por su contenido y resultado, este documento tiene como objetivo ampliar la visión que se tiene actualmente de la retribución del personal y sobre todo dar los fundamentos para poder evaluar de manera practica el estado de los trabajadores en cuestiones de salario emocional. Por lo tanto, el correcto uso de este documento brindara los materiales y herramientas para que el departamento de recursos humanos y más específicamente los psicólogos dentro del mismo hagan una evaluación detallada sobre la retribución del personal dentro de la organización.

1. Psicología Organizacional y Salud Organizacional

1.1 Psicología

La palabra psicología viene de las raíces psique, significa “mente”, y logos, significa conocimientos o estudio”. Sin embargo, resulta notoriamente difícil observar la “mente”. Por esto la psicología se define como el estudio científico del comportamiento humano y animal (Coon, 1999). Weiten (2006) menciona: “psicología es la ciencia que estudia la conducta, así como los procesos fisiológicos y cognoscitivos de donde proviene; es la profesión que aplica su acervo de conocimientos a problemas prácticos”; Statt (1980) argumenta... La psicología concentra su atención en la conducta de un solo individuo, los psicólogos también estudian la conducta de grupos pequeños, pero cuando el tamaño del grupo en estudio es superior a cierto número de personas (7 u 8), nos estamos alejando rápidamente del campo en donde la psicología es la ciencia más pertinente que podamos consultar para comprender la conducta implicada.

En suma, la psicología es una ciencia que tiene como objeto de estudio el comportamiento y la conducta humana o animal, basándose en los procesos fisiológico, cognitivos y sociales. Sin embargo, esto no siempre fue así; porque establecer la psicología como ciencia tomó un largo proceso a través del tiempo, y tuvo como resultado la diversificación de la misma.

Comparada con ciencias establecidas como la astronomía, la anatomía, la medicina, la química y la fisiología, la psicología de hecho tiene una "corta historia". Pero, como Ebbinghaus hizo notar, la "corta historia" de la psicología se complementa por un "largo pasado", en tanto que muchas de las cuestiones y referentes de la psicología se pueden proyectar hacia atrás hasta los mundos antiguos de Egipto, Grecia y Roma (Hothershall, 1997), pero no fue hasta 1879 cuando Wilhelm Wundt funda el primer laboratorio en investigación psicológica que la psicología fue considerada una disciplina científica, este hecho fue el sitio de partida para las diversas escuelas y planteamientos teóricos que más adelante volvieron esta disciplina un complejo científico con diversas áreas de estudio para la conducta humana.

Por psicología fisiológica Wundt no quería decir lo que significa hoy en día: el estudio de las bases fisiológicas de la conducta y la conciencia, para Wundt significaba una psicología que utilizaba técnicas experimentales análogas a las de la fisiología,(...). Los psicólogos, de acuerdo con Wundt, no estudian el mundo exterior per se, estudian los procesos psicológicos mediante los cuales experimentamos y observamos el mundo exterior. Es decir, mediante métodos puramente fisiológicos exploraba como percibimos el mundo físico, incorporando en sus investigaciones la introspección, y no se limitaba a autorreportes sino comprendía mediciones objetivas, como tiempos de reacción y asociación de palabras, y gracias al minucioso proceso de investigación que Wundt siguió es que la psicología tuvo un reconocimiento entre las demás ciencias.

Pocos años más tarde y tomando como base las enseñanzas de Wundt en Leipzig, Titchener inicia una nueva escuela, una psicología de la conciencia dividida en tres elementos fundamentales: sensaciones físicas que incluyen imágenes visuales y sonidos); afectos o

sentimientos (semejantes a las sensaciones, solo que son menos claros) e imágenes (como los recuerdos o los sueños). Cuando reconocemos un plátano, conforme a ese esquema combinamos una sensación física (lo que vemos) con sentimientos (gusto o aversión por esa fruta) con imágenes (memorias de otros plátanos. Incluso los pensamientos y sentimientos más intrincados, señaló Titchener, pueden reducirse a esos elementos simples (Morris, 1992). Este enfoque fue llamado estructuralismo ya que se hacía el análisis de las estructuras mentales (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, & Loftus, 2003). Para Titchener la psicología como ciencia de la mente tenía una tarea triple: analizar la suma total de los procesos mentales, identificar sus elementos y mostrar cómo se armonizan; descubrir las leyes determinantes de las conexiones entre estos elementos; y descubrir en detalle las correlaciones de la mente con el sistema nervioso. Para realizar esas tareas, la psicología debe convertirse en una ciencia experimental y los experimentos psicológicos consistían exclusivamente en una introspección o una serie de introspecciones hechas bajo condiciones normales (Hothershall, 1997).

Sin embargo, aunque el estructuralismo domino el campo de la psicología en Estados Unidos por muchos tiempo, su rigidez fue cuestionada y luego suplantada por movimientos nuevos, más amplios y más flexibles. El funcionalismo surge en oposición al estructuralismo de Wundt y Titchener, William James inicia esta controvertida escuela al estudiar los escritos estructuralistas a fondo y considerar un error en el enfoque. Llego a la conclusión de que los átomos de la experiencia (las sensaciones puras sin asociaciones) simplemente no existían. Nuestra mente teje sin cesar asociaciones, revisa experiencias, comienza, se detiene, pasa de una cosa a otra en el tiempo. En su opinión la consciencia es un fluir continuo. Las percepciones y asociaciones, las sensaciones y emociones, no pueden separarse. Cuando observamos un plátano, vemos un plátano y no un objeto largo y amarillo (Morris, 1992). El funcionalismo era entonces el estudio de cómo funciona la mente para permitir al organismo adaptarse y funcionar en el entorno (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, & Loftus, 2003), esta perspectiva no solo se ocupa del aprendizaje y la sensación o percepción, sino sobre todo de como un organismo se sirve del aprendizaje o de sus capacidades perceptuales para vivir en su ambiente; su método de análisis era el análisis introspectivo informal de su propia experiencia consciente, es decir, aunque en ambas escuelas su método era la introspección, la metodología de William James era más permisiva y su visión de la conciencia era y los procesos mentales difería en rigidez.

Mientras el Funcionalismo y el Estructuralismo dominaban el campo de la psicología, en 1920 John B. Watson publica por primera vez su teoría conductista. El conductismo tiene sus primeros avistamientos en 1913, cuando Watson enfrenta mediante un artículo publicado en "Psychology as the Behaviorist Views It", allí afirmó que el concepto de conciencia, de vida mental, es una superstición, una reliquia medieval. No es posible definir conciencia, como tampoco localizarla o medirla; por consiguiente, no puede ser un objeto de estudio científico. Para él, la psicología es el estudio del comportamiento observable, medible y solo eso (Morris, 1992). Para que la psicología se convirtiera en una ciencia, Watson creía que la información psicológica debía estar abierta a la inspección pública, al igual que la información propia de otras ciencias. La conducta es pública, la conciencia es privada(..). Y psicólogos no obtenían los resultados esperados con la introspección, la nueva escuela conductista tuvo una creciente y rápida aceptación (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, & Loftus, 2003); las investigaciones de Ivan Pavlov sobre el

Condicionamiento Clásico y las aportaciones acerca del reforzamiento años más tarde de B.F. Skinner al Condicionamiento Operante solidificaron el conductismo, es decir, los conductistas planteaban que toda conducta es resultado de un condicionamiento (Clásico u Operante) y el ambiente modela la conducta reforzando hábitos específicos. Este planteamiento conductual, no solo cambió la forma de ver al hombre, cambió la forma de ver la psicología, le dio el reconocimiento científico, la dote de materia de estudio y métodos de investigación propios.

Al mismo tiempo que el Conductismo tomaba fuerza en Estados Unidos, en Alemania una nueva psicología estaba naciendo y tuvo como padres a Max Wertheimer, Kurt Koffka y Wolfgang Köhler; la psicología Gestalt llegó al continente americano en 1930, Gestalt es una palabra alemana que significa forma o contorno. Los Gestálticos estaban interesados en la percepción, más tarde sus intereses se ampliaron hasta incluir aprendizaje, solución de problemas y cognición, pero dichos temas dentro de la psicología fueron tratados como hechos totales (Hothershall, 1997). Estos en comparación de los estructuralistas, no veían el marco psicológico como un conjunto de partes, ellos afirmaban que el producto de un fenómeno iba más allá que la mera suma de sus partes. También estaban interesados en la percepción pero a semejanza de James, los psicólogos gestaltistas creyeron que era un error dividir la percepción y el pensamiento en elementos. Cuando observamos un árbol, vemos precisamente: un árbol y no una serie de ramas. Su método fundamentalmente era la introspección y la observación, basados en el experimentalismo.

Paralelo al desarrollo de estas dos últimas escuelas surge una nueva visión psicológica llamada psicoanálisis, el psicoanálisis es tanto una teoría de personalidad como un método de psicoterapia generado por Sigmund Freud. El centro de la teoría de Freud se encuentra en el inconsciente –los pensamientos, las actitudes, los deseos, las motivaciones y las emociones de los cuales no somos conscientes-. Freud creía que los deseos infantiles inaceptables (prohibidos o castigados) se eliminan de la consciencia y pasan a formar parte del inconsciente, desde donde continúan ejerciendo su influencia sobre nuestro pensamiento, sentimientos y acciones. Los pensamientos inconscientes se manifiestan en sueños o gestos físicos. Durante la terapia Freud utilizaba el método de asociación libre, según el cual se instruí al paciente para que dijera lo primero que se le viniera a la mente, como forma de hacer conscientes los deseos inconscientes (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, & Loftus, 2003). Freud también desarrolló una teoría psicosexual en la cual se hace referencia al desarrollo del individuo por etapas (oral, anal, fálica, de latencia y genital) con sus respectivos fenómenos sexuales (complejo de Edipo y Electra), también estipula que en la estructura psíquica está compuesta por tres entidades: el Ello, el Yo y el Super Yo (Hothershall, 1997). Aunque la escuela freudiana no tiene un sustento científico puro, tuvo gran influencia en la psicología para el desarrollo de la psicología académica en especial a lo tocante al estudio de la personalidad y de la conducta anormal (Morris, 1992). Esta visión de la psicología es no solo una teoría, también es una técnica terapéutica y un método de estudio; esto llevó a la psicología a otro nivel dentro de la sociedad científica, tanto así que ciencias como la medicina la incorporan a su estudio.

Posteriormente también se desarrollaron psicologías como la humanística, existencial y cognitiva. La psicología existencialista como su nombre lo indica se basa en la filosofía existencial que en la década de 1940 alcanzó gran popularidad por la obra de Jean-Paul Sartre, entre otros. Los psicólogos existencialistas analizan sobre lo absurdo y la

enajenación de la vida moderna. Según ellos, estos sentimientos dan origen a la apatía, al miedo y a otros problemas psicológicos, también tratan de ayudar a la gente a encontrar un sentido interno de identidad de modo que alcancen la libertad y asuman responsabilidad de sus actos (Morris, 1992). Mientras que los psicólogos humanistas plantean que el comportamiento es guiado por la imagen de sí mismo de la personas, por percepciones subjetivas del mundo y por necesidad de crecimiento personal. Se concentra en la experiencia consciente y subjetiva, en los problemas, potenciales e ideales humanos; pone énfasis en la imagen de sí mismo y la autorrealización para explicar el comportamiento, y mantienen una opinión positiva de la naturaleza humana (Coon, 1999).

Y por último, la visión más actual es la psicología cognitiva, la cual es el estudio de los procesos mentales en su sentido más amplio: pensamiento, sentimiento, aprendizaje, memoria, percepción, atención, etc., conforme a esta perspectiva la conducta humana es algo más que una respuesta ante estímulos; así pues los psicólogos cognitivos tienen especial interés en las formas en que el hombre percibe, interpreta, almacena y recupera información. En contraste con los conductistas, están convencidos de que los procesos mentales pueden y deben ser estudiados con técnicas científicas (Morris, 1992). El planteamiento cognitivista juega un papel importante en la historia de la psicología, al punto que al definir el objeto de estudio la psicología no solo se queda con el planteamiento conductista, sino busca profundizar en los procesos mentales. Hoy en día tampoco existe la idea de un conductismo puro, aunque el objeto de estudio sigue siendo el comportamiento, de la palabra comportamiento derivan muchos otros procesos y que los neo conductistas han incorporado para una mejor visión de la psicología.

En la actualidad, la mayoría de las antes mencionada siguen su curso como una visión o teoría psicológica y adoptar una o más puntos de vista depende de cada psicólogo. Por otro lado, existen dentro de la psicología áreas en las que cada una de las escuelas ha tenido influencia para su aplicación en el mundo real. Las áreas más comunes son: Psicología del Desarrollo, Psicofisiología, Psicología Experimental, Psicología de la Personalidad, Psicología Clínica, Psicología Social y Psicología Organizacional/Industrial.

La psicología del desarrollo como su nombre lo dice se ocupa del desarrollo humano y de los factores que dan forma a la conducta desde el nacimiento hasta la vejez; estudia una capacidad específica, tales como la manera en que el lenguaje se desarrolla en los niños, o un periodo determinado de vida, como la infancia (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, & Loftus, 2003). La psicofisiología investiga en qué medida el comportamiento se debe a condiciones físicas del organismo, se concentra en el estudio del cerebro, el sistema nervioso y la bioquímica del cuerpo; está interesada sobre todo saber si las diferencias del comportamiento entre ambos sexos es atribuible a las que existen en el sistema nervioso o su bioquímica (Morris, 1992).

La psicología experimental suele realizar sus investigaciones desde una perspectiva conductista o cognitiva y utilizan métodos experimentales para estudiar el modo en que las personas (y otros animales) reaccionan ante estímulos sensoriales, perciben el mundo, aprenden y recuerdan, razonan y responden emocionalmente (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, & Loftus, 2003). La psicología de la personalidad estudia las diferencias en los rasgos de los individuos como ansiedad, sociabilidad estimación a sí mismo, necesidad

de logro, agresividad. Le interesa averiguar si los varones y las mujeres difieren en esas características y en otras como la inteligencia y autoconcepto (Morris, 1992).

La psicología aplica los principios psicológicos al diagnóstico y tratamiento de problemas emocionales y de conducta, incluidas enfermedades mentales. Las drogodependencias, conflictos conyugales y familiares. También está la psicología social, investiga la influencia mutua que las personas ejercen entre sí. ¿Cómo influyen en nosotros quienes nos rodean?, ¿Por qué unas personas nos simpatizan y porque sentimos versión por otras? , etc. Por esto mismo, la aplicación de la psicología es tan versátil en distintas áreas de la vida cotidiana de los individuos y los grupos.

1.2 Psicología Organizacional

La Psicología Organizacional es una de las múltiples ramas de la psicología, esta logra su consolidación después de la Segunda Guerra Mundial en 1970, aun no existe un acuerdo claro sobre cuál es el origen y campo de estudio de esta, aun así, en general se percibe como una disciplina que surge de las industrias y se expande hacia otro tipo de instituciones (organizaciones) (Zepeda, 1999), como su nombre lo dice la psicología organizacional aborda todos aquellos fenómenos que acontecen en las empresas. La psicología industrial/organizacional es una rama de la psicología que aplica o adapta los principios de ésta en el ámbito laboral. Su objetivo es acrecentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano (UNAD, 2016).

Según Morris (1992) la psicología organizacional aborda los problemas de capacitación de personal, mejoramiento de condiciones de trabajo y los efectos que la automatización produce en el ser humano. Se encarga de averiguar si las empresas operan de forma distinta bajo el liderazgo femenino y masculino; se interesa por conocer el efecto de los administradores de uno y otro sexo tienen el espíritu de equipo y en la productividad, es decir, aborda todos los tópicos que influyen en una organización, los procesos y la productividad. También, la psicología organizacional se ocupa de seleccionar las personas más idóneas para tareas determinadas o de diseñar estructuras que faciliten la colaboración y el trabajo en equipo, mejora la relación entre el hombre y la maquina (..) para generar una mayor rendimiento , así como mayor seguridad y comodidad (Smith, Nolen-Hoeksema, Fredrickson, & Loftus, 2003).

La Psicología Organizacional es el estudio científico del comportamiento humano en las organizaciones. Tiene como métodos principales la observación y la experiencia porque se pueden medir y registrar. Ello significa que sus procedimientos y resultados son objetivos y se requiere que los hechos observados sean públicos y confirmables (EcuRed, 2016). Esta área de la psicología se relaciona con el estudio de la conducta y la búsqueda del bienestar y progreso de las organizaciones, las cuales están compuestas de personas llenas de ideales, motivaciones, capacidades y potenciales (Orozco, y otros, 2013). En resumen, la psicología organizacional es un área de la psicología que estudia el comportamiento humano en las organizaciones, como este influye en las organizaciones y los fenómenos relacionados con el comportamiento dentro de las empresas.

Una organización es un sistema de extrema complejidad (Argyris, 1979), un sistema es un conjunto de diversos elementos, mismos que se encuentran relacionados. Existen dos grandes grupos de sistemas a) Determinísticos y b) Probabilísticos, los primeros son aquellos cuyo funcionamiento puede predecirse con toda certeza, mientras en los últimos existe incertidumbre al respecto, una organización es un sistema de tipo probabilístico, no obstante, los procedimientos, reglamentos, el aparato burocrático, etc., hacen creer que es un sistema determinístico y lo conduce a decisiones equivocadas. Este sistema tiene subsistemas y suprasistemas, los subsistemas son aquellos elementos que componen al sistema, un ejemplo de estos son las áreas de trabajo (contabilidad, ventas, reclutamiento, etc.) todas están relacionadas entre sí aunque la relación no sea notoria; los suprasistemas son aquellos sistemas en los que están inmersos los sistemas, es decir, la economía de un país, el mundo e incluso el universo son suprasistemas de las organizaciones (Arias & Heredia, 1999).

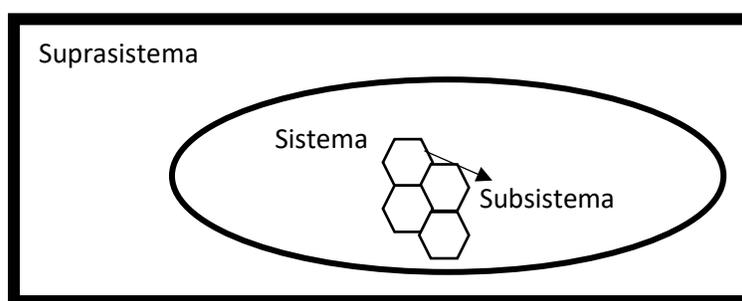


Figura 1.1 Vista gráfica de los conceptos Suprasistema, Sistema y Subsistema.

Fuente: Arias & Heredia (1999) Administración de Recursos Humanos

Por otro lado, un sistema también se clasifica por su relación con el suprasistema como abierto y cerrado, cuando existen una relación entre el sistema y el suprasistema puede denominarse este como un sistema abierto; en los sistemas cerrados no existe una relación de estos con el suprasistema, lo cual es mera ficción ya que este tipo de sistemas no existen en nuestro planeta (Arias & Heredia, 1999). En otras palabras, un sistema abierto tiene razón de ser por las interacciones que establece con el suprasistema (medio): inputs y outputs, los inputs son todos aquellos recursos que entran al sistema, en una organización la materia prima, los conocimientos, las aportaciones económicas, etc., son inputs con los que se inician procesos de transformación para generar outputs que generalmente son los servicios y productos que brindan de vuelta al suprasistema; mientras que el sistema cerrado no mantiene ninguna relación de input-output con el suprasistema.

“Entonces, se define una organización como un sistema abierto dinámico; esto es, que está caracterizado por un proceso continuado de input, transformación, e input. El input organizacional engloba, por regla general, a personas, materiales y energía; el output organizacional esta típicamente constituido por productos o servicios, aunque podría constituir básicamente en una gratificación psicológica recibida directamente de los miembros. La apertura de la organización como sistema significa que se halla en eterna

dependencia de su medio ambiente para la absorción de sus productos y servicios, y para recibir el necesario input que activara los procesos organizacionales de transformación, manteniendo así en existencia a la organización.” (Argyris, 1979)

Arias (1999) define que las empresas y las organizaciones constituyen, evidentemente, sistemas parcialmente abiertos, en virtud que existen múltiples interacciones entre ellas y su medio. Chiavenato (1997) establece a una organización como una unidad social intencionalmente construida y reconstruida, con el fin de alcanzar objetivos específicos, incluyéndose dentro de estas las corporaciones, los ejércitos, las escuelas, hospitales, iglesias y prisiones. Dentro de ellas las personas alcanzan relaciones estables entre sí, orientadas a lograr un conjunto de objetivos. Por otro lado, Llanos (2013) establece una distinción entre empresas y organización, menciona que una empresa o sociedad mercantil (término legal) se constituyen para obtener beneficios individuales, pero una organización no, este puede poseer objetivos diferentes de lucro, como las de beneficio colectivo: una iglesia, el ejército, un hospital, escuela, etc., no obstante, aunque en las dos últimas definiciones no mencionan la existencia explícita de un sistema, se da por hecho que se persigue un objetivo (output) el cual no se puede generar sin los recursos (input) y que existe una relación con el medio (subsistemas-sistema-suprasistema).

Estos complejos sistemas están cimentados, desarrollados y se mantienen por el recurso humano que es también objeto de estudio de la psicología y más específicamente en este campo, de la psicología organizacional. Son múltiples los campos de acción configurados para el psicólogo organizacional: análisis de puestos, selección, formación, evaluación, condiciones de trabajo, inducción, comunicación, salud ocupacional, motivación, construcción del bienestar y clima laboral, entre otras tantas funciones que se enmarcan en este contexto en donde la psicología organizacional se circunscribe también al campo de la gestión de los recursos humanos (Orozco, y otros, 2013).

Para Alfaro (2012):

Todo sistema organizacional es productivo, en el sentido más amplio de la palabra. Para una organización industrial los procesos fundamentales que le permiten conseguir sus objetivos son: 1. El proceso de producción o transformación de materiales. 2. El proceso de comercialización de sus productos y servicios. 3. El proceso de investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios. 4. El proceso de financiamiento. 5. El proceso de desarrollo de la organización. 6. El proceso de desarrollo del personal que integra la empresa. *Para la psicología de las organizaciones estos dos últimos son especialmente relevantes, (...)*. El proceso del desarrollo personal de la organización está constituido por dos subprocesos:

- 1) La atracción del personal para que llegue a formar parte de la institución
- 2) La retención y desarrollo del mismo, que implica tres elementos :
 - a) El desarrollo personal en cuantas habilidades, conocimientos, actitudes, visión y posibilidades de cada una de las personas que la integran;
 - b) El reconocimiento a las aportaciones, logros, los esfuerzos y los méritos de dichas personas;
 - c) El crecimiento, considerado como la posibilidad de la persona de realizar siempre actividades retadoras, novedosas y gratificantes

Aunque este último no hace mención específica sobre los procesos a los cuales un psicólogo organizacional se hace partícipe, implícitamente están inmiscuidas las acciones de la psicología organizacional dentro del planteamiento, es decir, no puede hablarse de atracción del personal sin antes haber llevado a cabo la planeación y análisis de puestos para la empresa, no existe retención y desarrollo del personal sin capacitación (inductiva y de desarrollo), clima laboral, salud organizacional, salarios, compensaciones y recompensas, o sin hablar de higiene, seguridad y motivación, entre otras cosas; por lo tanto, las actividades de la psicología organizacional en las empresas están íntimamente con el recurso humano y sobre todo con el desarrollo de la organización.

1.3 Psicología de la Salud Organizacional

Una de los múltiples procesos y fenómenos que toca la psicología organizacional es, como ya se mencionó, la Salud Organizacional o Salud en el Trabajo. En México, las condiciones de salud general de la población todavía dejan mucho a desear. Existen enfermedades que son un constante azote y restan mucha fuerza de trabajo al país, (enfermedades del aparato respiratorio, enfermedades del aparato digestivo son las principales) (Alfaro, 2012). Las poco saludables condiciones de trabajo como: jornadas exhaustivas, la incertidumbre laboral, las exigencias cognitivas y emocionales, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, los riesgos y el estrés laboral se ven reflejadas en crecientes problemas psicosociales laborales emergentes: el síndrome de burnout (agotamiento emocional), mobbing (acoso psicológico), presentismo (disfunción en el trabajo), karoshi (muerte súbita) y fatiga laboral, entre otros aspectos relacionados al estrés y la salud mental en el trabajo, los que vale la pena decir, están asociados a diversos problemas de salud crónicos tales como las enfermedades metabólicas y cardiovasculares han representado grandes problemas de salud pública en todo los países industrializados (Juárez, 2007).

Esta necesidad por dar solución a problemas de salud que provienen del trabajo abre paso a la Psicología de la Salud Organizacional, la cual ha sido definida por la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional como:

“La aplicación de los principios y prácticas de la psicología aplicada a los problemas de la salud ocupacional: el estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud” (Juárez, 2007).

Según el Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) la Psicología de Salud Ocupacional le concierne la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de vida laboral, proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (National Institute for Occupational Safety and Health, 2013). En otras palabras, la Psicología de la Salud Organizacional es la introducción de las teorías y conocimientos del campo de la psicología para tratar aquellos asuntos que conciernen a la salud de los trabajadores (burnout, estrés, presentismo, ausentismo, etc.) y que tienen impacto en su desempeño dentro de la organización.

Es importante señalar que el impacto de esta psicología no solamente tiene un impacto en la salud y bienestar de los trabajadores, también tiene influencia en aspectos económicos y productivos de las empresas. Es decir, un fenómeno de salud impacta de forma directa al trabajador pero indirectamente también afecta los aspectos productivos y por tanto económicos de una empresa. Por ejemplo: en 2007, Medibank Private comisiono a Econtech para identificar los costos e impactos del presentismo en la fuerza de trabajo y economía australiana. Se revelo que en 2005/06 el costo del presentismo en la economía estaba estimado en los 27.7 billones de dólares, cerca de cuatro veces el costo del absentismo (Medibank, 2011).

Sin embargo, si este fenómeno es prevenido, detectado o solucionado a tiempo las implicaciones pueden verse reducidas dependiendo la etapa en la que se encuentre la enfermedad; es importante, también aclarar, todo fenómeno medico es menos costoso prevenirlo a curarlo, en la salud ocupacional la situación no es diferente y por ellos es necesario contar con las investigaciones y herramientas necesarias para poder detectar este problema a tiempo y no genere costos mayores, sea el problema que se esté tratando .

Por otro lado, también es importante mencionar que el campo de la Salud Organizacional es muy amplio y no solo atañe a la psicología tratarlos; según Uribe (2014):

El origen de la definición se coloca en el campo de la salud ocupacional; sin embargo, diversas disciplinas integran su alcance: medicina general y sus áreas biomédicas, epidemiología, salud pública, estudios organizacionales, economía, ergonomía, sociología, ingeniería industrial y ambiental, antropología, psicología social, de la salud y ocupacional. A esta lista se agregan (...), medicina cortico visceral, medicina psicosomática, psicología médica, medicina conductual y psicología clínica. Dependerá del tópico y el fenómeno que se esté tratando para saber cuáles de las disciplinas puede tratar mejor el problema relacionado con salud en el trabajo, pero siempre se debe tomar en cuenta que un problema se puede tratar de mejor manera con una acción multidisciplinaria.

Finalmente, esta reciente subárea de la psicología es una herramienta que no solo beneficia y promueve la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores, también contribuye al desarrollo de la economía, la productividad de las empresas y se verán reflejados no solo en un aumento de utilidades para los patrones, también beneficia el crecimiento en la economía de los países y por lo tanto el desarrollo de las sociedades.

En suma, la psicología es una ciencia “joven” en comparación con otras disciplinas pero tiene una historia que parte paralelo al inicio de otras disciplinas tales como la medicina, no obstante, durante mucho tiempo no se le dio importancia y no logra establecerse como una ciencia hasta el siglo XX, a partir de allí la psicología se abrió paso hasta desarrollar las múltiples áreas que hoy se conocen, todas sustentadas en las numerosas escuelas que se desarrollaron a través del tiempo. Cada área en la psicología trata diversos tópicos desde una perspectiva diferente y cada una se interesa por el comportamiento humano en distintas situaciones y con diferentes variables, no obstante, todas buscan lo mismo explicarlo, medirlo y predecirlo (no necesariamente en ese orden); la psicología organizacional en especial se especializa en el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones para lograr un desarrollo dentro de las sociedades; dentro de esta existen

diversos campos de estudio y uno de ellos es la salud ocupacional. La psicología de la salud organizacional busca prevenir, detectar y solucionar todos aquellos problemas que afectan al trabajador y que tienen un impacto en la salud, esta sub-rama de la psicología es una herramienta y no solo beneficia directamente a los trabajadores sino también a las empresas, la economía y el desarrollo de las sociedades; por tanto, el desarrollo de investigaciones y la aplicación de los conocimientos de esta son de vital importancia para crear no solo trabajadores saludables, también empresas responsables y comprometidas con el recurso humano para que puedan desarrollarse como es debido entre las sociedades.

2. El Recurso Humano y El departamento de Recursos Humanos

2.1 Recurso Humano

Para que una organización lleve a cabo sus actividades y operaciones necesita recursos financieros, materiales, tecnológicos y por supuesto recursos humanos. La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones, 2007). Sin recurso humano es imposible se lleva a cabo cualquier actividad organizacional, es decir, a pesar que las revoluciones y avances tecnológicos-industriales nos han proveído de las herramientas para economizar en mano de obra (recurso humano) es imposible desistir totalmente de ella.

La humanidad conoce el trabajo desde su origen sobre la tierra, pues nuestros ancestros cazaban animales y recolectaban frutos, es decir, trabajaban para garantizar su subsistencia desde los principios de la historia. Esta actividad, con muchas y diversas variaciones, se repite hasta la actualidad (Varela, 2006). Las personas dentro de las organizaciones continúan realizando actividades que de forma indirecta les sigan proporcionando alimento, refugio y los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades y garantizar su subsistencia; al mismo tiempo contribuyen a que las empresas lleven a cabo sus actividades y procesos a favor de sus objetivos organizacionales.

Civilizaciones como la Egipcia, Griega y Mesopotámica retribuían la mano de obra humana en especie con trigo, aceite, cebada, pan, etc. Se asignaba una unidad de trigo como forma de pago por jornal, entendiéndose este último como la paga o salario que ganaba un trabajador por cada día de labor. Un trabajador recibía mensualmente como promedio cuatro medidas equivalentes a 380 litros de trigo y una medida y media de cebada, algo más de 140 litros. Según los periodos en los cuales trabajaba, estas remuneraciones, convertidas al patrón cobre, correspondían a una salario que variaba entre 7 y 28 debens (Varela, 2006).

La Edad Media trajo consigo una mejor retribución para el recurso humano, pero aun así, injusta e insuficiente comparados con las condiciones laborales que se prestaban en ese tiempo. En aquellos tiempos, abundaban las ordenanzas que fijaban los salarios, por ejemplo, la ordenanza que expidió el rey de Francia en 135, a causa de la peste, fijo el salario de los trabajadores en su casa en 12 denarios (0.74 Dólar por denario) al día, y seis si se les daba comida, las sirvientas cobraban 30 sueldos anuales. Estos salarios representaron una tercera parte de aumento con respecto a los que regían antes de la peste (Varela, 2006).

Durante este periodo preindustrial la mano de obra era muy valiosa pero pobremente retribuida, si nos remontamos al pasado los ejemplos de este hecho son innumerables. En el mundo romano del trabajo, el ejercicio de las actividades laborales dependía directamente del estatus del personal trabajador. Así quienes carecían de toda libertad jurídica se veían obligados a prestar su trabajo forzosamente (esclavos). (...). Los esclavos eran considerados como cosas, y su trabajo como fruto físico natural. Su relación con el

dueño no era propiamente laboral, sino de tipo posesional, pues este podía enajenarlos o adquirirlos e, incluso, imponerles trabajos indignos y exigirles jornadas exhaustivas de trabajo(...). Los esclavos eran propiedad del estado trabajaban en servicios públicos (Varela, 2006).

Sin embargo, aunque el recurso humano es irrenunciable para las empresas no fue el foco de atención por mucho tiempo para las mismas. Antes del siglo XX la situación para los trabajadores en las organizaciones era en la mayoría de las ocasiones injusta e insalubre, sin embargo, después de la Primera Guerra Mundial, el 28 de junio de 1919 se firmó el Tratado de Versalles para de manera oficial dar fin a este conflicto bélico; mismo que fue olvidado con rapidez frente a la llegada de Adolf Hitler. No obstante lo anterior, se promovieron por primera vez una serie de derechos y principios universales respecto a la clase trabajadora con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Uribe, 2014). Este último hecho estableció un punto de partida para mejorar las condiciones laborales y por tanto promover una nueva visión sobre los recursos humanos.

Por otro lado, es importante que se tome en cuenta que antes de este hecho las sociedades humanas atravesaron por una serie de cambios, entre ellos dos Revoluciones Industriales, que modificaron la dinámica de estas mismas. Es decir, antes de la Primer Revolución Industrial las sociedades pre-industrializadas presentaban los siguientes rasgos:

- La población crecía lentamente: las tasas de mortalidad eran muy elevadas, aunque se compensaban con altas tasas de natalidad
- La economía era agraria: la principal fuente de riqueza provenía de la agricultura y la ganadería. La industria tenía poca importancia y era de carácter artesanal. Los excedentes alimentarios eran escasos
- Los intercambios comerciales eran limitados, predominando los realizados a larga distancia, por barco. Las comunicaciones terrestres eran malas y escasas. Los medios de transporte lentos y primitivos
- El desarrollo urbano era escaso. Predominaba el hábitat rural y las ciudades grandes y medias eran poco numerosas (CIDEAD, 2010)

La Primera Revolución Industrial tiene su comienzo y paradigma en la Inglaterra de mediados del siglo XVII, a partir y a través de antecedentes y bases que se van dando y acumulando desde la época isabelina y el siglo XVII. Es la primera de una serie que sigue desplegándose hoy y proyectándose hacia futuro (Kaplan, 1993); la humanidad pasó de unas formas de vida tradicionales basadas en la agricultura, la ganadería y la producción artesanal, a otras fundamentadas en la producción industrial y la mecanización (CIDEAD, 2010). Este hecho tuvo un impacto en cuatro principales sectores: agrario, demográfico, industrial y comercial.

Las transformaciones en el sector agrario y demográfico se observaron de la siguiente manera: en el primero permitiendo incrementar los excedentes alimentarios y disminuir la mortalidad catastrófica; y para el segundo implicó un constante incremento de la población y la emigración del campo a la ciudad (CIDEAD, 2010). Las transformaciones del campo

industrial fueron de los más destacados, la fuerza humana y animal fue sustituida por la mecánica gracias a la aplicación de una serie de innovaciones técnicas. La introducción de máquinas liquidó la industria artesanal, que fue sustituida por fábricas donde se agrupaban numerosos obreros (CIDEAD, 2010). La aparición de las máquinas en la producción capitalista tuvo repercusiones importantísimas en la historia del mundo. En primer término, la máquina al desplazar al hombre, creó el problema del desempleo; los salarios pagados a los obreros se depreciaron por el exceso de la oferta de trabajo. Además, para pagar salarios más bajos, y en vista de la sencillez del manejo de algunas máquinas, los industriales ocuparon numerosas mujeres y niños, acentuando el problema de los hombres desocupados (Varela, 2006).

Por último, las transformaciones comerciales dieron pie a que los intercambios internacionales se intensificaran y se creó un mercado nacional interno gracias al desarrollo de las comunicaciones y los transportes.

Hasta este punto la Primera Revolución industrial trajo consigo grandes consecuencias para las sociedades de ese entonces, no solo trajeron sin duda avances tecnológicos e impulsaron a la humanidad, también arrastró una serie de problemas sociales y laborales que no beneficiaron en absoluto a los recursos humanos dentro de las organizaciones. Y aunque las máquinas llegaron a sustituir el trabajo artesanal, no sustituyó completamente la intervención del hombre, pero aun con los grandes avances tecnológicos y científicos hechos en el momento, nadie percató al recurso humano subvalorado y mal retribuido.

El proceso de industrialización siguió su curso hasta 1875 donde este se intensificó, lo que ha llevado a los historiadores a hablar de una "Segunda Revolución Industrial". Esta etapa durará hasta el estallido de la Primera Guerra Mundial en 1914. Varios rasgos caracterizaron esta etapa:

- Se emplearon nuevas fuentes de energía que sustituyeron al vapor: petróleo (fundamental para la automoción) y electricidad
- La industria textil fue desbancada por otras, como la química o la alimentaria. El ferrocarril siguió estimulando la siderurgia
- La organización del trabajo en la fábrica cambió, surgiendo la producción en cadena (fordismo) y la máxima especialización
- Surgieron enormes corporaciones empresariales
- Las relaciones económicas se globalizaron (CIDEAD, 2010).

Este segmento en la historia de la humanidad no solo trajo consigo una mar de nuevas tecnologías y fuentes de energía como el petróleo y la electricidad; las nuevas formas de organización del trabajo como el Taylorismo y el Fordismo no solo facilitó la producción y agilizo los procesos de una organización, también cambió la forma en que los patrones retribuían y trataban a sus trabajadores. El obrero, reducido a la exasperación, veía en la máquina su primer competidor y contra ella desataba su indignación. Las incesantes huelgas que ocurrieron a finales del siglo XVIII y finales del XIX iban acompañadas comúnmente del incendio de las fábricas y de la consiguiente destrucción de las máquinas. Estos movimientos se extendieron más y más, tanto, que el propio Parlamento inglés

intervino para promulgar una ley castigando a los que destruyesen las máquinas, imponiéndoles la pena de muerte. En el transcurso de esta lucha de obreros contra patrones, y a partir del siglo XIX, aparecieron las primeras organizaciones obreras propiamente dichas (Varela, 2006).

La agrupación de obreros dio origen a los sindicatos, esto trajo consigo un nuevo panorama para los trabajadores porque las condiciones laborales mejoraron por los acuerdos de los patrones con los sindicatos, por ejemplo: En 1914, Ford duplicó el salario diario en sus fábricas, llevándolo de 2,5 a 5 dólares. Pero para acceder al aumento, los obreros debían cumplir los siguientes requisitos: ser hombre, tener 6 meses de antigüedad en el trabajo, no fumar, ni beber, ni frecuentar bares y ser mayor de 21 años. De esta manera, el trabajo en las fábricas Ford implicaba el respeto a pautas morales cuyo principal objetivo era eliminar el ausentismo y asegurar que el salario se invirtiera en la compra de artículos para sostenerla demanda interna (Abdo, 2001).

La apertura del siglo XX comenzó con Guerras y Revoluciones Sociales en muchos países. Este periodo no solo trajo consigo conflictos políticos, territoriales, sociales, destrucción y muerte, también fue un espacio en la historia donde los avances tecnológicos y científicos tuvieron lugar para agilizar su desarrollo hasta nuestros tiempos, y el recurso humano no quedo desamparado. En 1913 Münsterberg publica su libro llamado Psicología y Eficiencia Industrial, este libro dividido en tres secciones principales: nueve capítulos sobre “el mejor hombre posible para el trabajo” constituyen la sección concerniente a las selección de trabajadores; seis capítulos sobre “el mejor trabajo posible” en los cuales se analizan los factores que afectan la eficiencia del trabajador; y seis capítulos sobre “los mejores efectos posibles”, que tratan sobre comercialización, ventas y técnicas de publicidad (Hothershall, 1997).

El 6 de abril de 1917, el día que el presidente Woodrow Wilson firmó la declaración de guerra y Estados Unidos entró a la Primera Guerra Mundial, la Sociedad de Psicólogos Experimentales estaba reunida en Harvard. Yerkes organizó una sesión especial para analizar cómo podían contribuir los psicólogos a la guerra. (...). El grupo decidió concentrarse en el desarrollo de métodos de examinación psicológica adaptados especialmente a las necesidades militares. Por invitación de Goddard, un grupo de psicólogos que incluía a Terman y Yerkes pasó dos semanas a principios de junio en el Instituto de Entrenamiento Vineland. Allí prepararon pruebas psicológicas y exámenes que se probaron aplicándolos primero en algunas instituciones y después en bases del Ejército y Navales seleccionadas (Hothershall, 1997). Las técnicas de selección en el ejército muy pronto permeaban al sector empresarial y con ello se asegurarían que el recurso humano no solo fuera el más apto para las actividades, también beneficio a los trabajadores otorgándoles puestos que podían desempeñar.

Sin embargo, no fue hasta el término de la Primera Guerra Mundial con la firma del Tratado de Versalles que se establecieron lineamientos universales y esenciales respecto del hombre que trabaja. Los principales son (Uribe, 2014):

- 1) El trabajo humano no es una mercancía ni puede ser objeto de actos de comercio
- 2) Derecho de asociación de los trabajadores y de los empresarios
- 3) Pago de salarios dignos
- 4) Jornadas de 48 horas semanales
- 5) Descanso semanal, de un mínimo de 24 horas
- 6) Abolición del trabajo infantil
- 7) Limitación en el trabajo de los jóvenes para permitir su normal desarrollo
- 8) Igual salario o igual valor de trabajo para ambos sexos
- 9) Tratamiento equitativo para los trabajadores de cada país
- 10) Servicio de inspección laboral en cada estado con participación de la mujer.

Al término de la Primera Guerra Mundial, como parte del Tratado de Versalles se constituyó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre enero y abril de 1919 (Uribe, 2014); la OIT es la única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Lo cual funda las bases para el actuar del departamento de Recursos Humanos dentro de las organizaciones, con políticas que respetaran los lineamientos establecidos por el nuevo “orden mundial”.

Este último acontecimiento fue un gran salto para los recursos humanos, porque desde este punto, a nivel internacional, se establecerían áreas a mejorar en el sector laboral como:

- 1) Reglamentación de las horas de trabajo, donde se incluyen la duración máxima de la jornada de trabajo a la semana.
- 2) Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno.
- 3) Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes como consecuencia de su trabajo.
- 4) Protección de niños, jóvenes y mujeres.
- 5) Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero.
- 6) Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones.
- 7) Reconocimiento del principio de libertad sindical.
- 8) Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares (Uribe, 2014).

Por otro lado, aunque en el marco internacional se establecen lineamientos bajo los cuales se establece la relación laboral hasta la consolidación de la OIT, algunos países comenzaron a redactar las primeras normas laborales antes de esto. En Alemania Alfred Huek y H.C.Nipperdey invocan la Ley de protección al obrero en 1881, la protección al menor en 1903 y la Ley del trabajo a domicilio en 1911. Estas leyes fueron precedidas de las leyes que establecieron el Seguro Social implantado en 1880 (De Buen Lozano, Biblioteca

Jurídica Virtual del Instituto de investigaciones Jurídicas UNAM, 2016). En Colombia se distingue que de 1900 a 1915 en diversas leyes se consagra el descanso en días de fiesta religiosa sin remuneración (1905) y el mismo año se regula la jubilación de los magistrados principales de la Suprema Corte, en 1908 la Junta de Higiene dicta reglas para proteger a los trabajadores de las fábricas de jabón y en 1913 se otorga la jubilación a los maestros de escuelas primarias con veinte años de servicio (De Buen Lozano, 2016).

En 1910 México se levanta en armas (Revolución Mexicana) por las injustas condiciones que se vivían durante el Porfiriato (1877-1911), con ello los trabajadores tuvieron entre sus conquistas la de incorporar en su constitución nacional el salario mínimo y otras condiciones laborales, con la finalidad de evitar que este cayera por debajo del mínimo necesario para satisfacer sus necesidades y las de su familia (Reyes M. S., 2011). De hecho, las primeras leyes laborales son obra de los gobernadores Vicente Villada (1904, para el estado de Veracruz) y Bernardo Reyes (1906, para el estado de Nuevo León) en los finales difíciles de la dictadura porfirista, pero además refieren de manera exclusiva a los accidentes de trabajo, ambas inspiradas en la Ley de Leopoldo II de Bélgica (De Buen Lozano, 2016).

El 22 de octubre de 1916 se celebraron las elecciones para diputados al Congreso Constituyente, el cual se dedicó a elaborar la actual Constitución en el estado de Querétaro, la Constitución de 1917, cuyo nombre oficial es Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que reforma la del 5 de febrero de 1857. En realidad fue una nueva Constitución que marcó nuevas rutas no sólo en México, sino en el mundo. Fue la primera que completó los derechos humanos con la protección de los grupos menos favorecidos de la sociedad (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2012). A partir de aquí, con la incorporación del artículo 123 en la constitución de 1917, fue que los derechos de los trabajadores en México fueron tomados en cuenta. Sin embargo, fue en 1928 que se dieron los primeros pasos firmes en materia de legislación laboral y hasta 1931 que se aprobaría la primera Ley Federal del Trabajo en México, misma que sería derogada y sustituida en 1970 por la actualmente vigente, con sus posteriores modificaciones hasta la fecha (Grupo Alianza Empresarial, 2016) Pero, no solo México logro la incorporación del derecho laboral dentro de su constitución, muchos otros países que se integraron a la OIT siguieron los lineamientos internacionales en materia laboral.

Desde este punto hasta nuestros días la retribución del Recurso Humano ha mejorado notablemente comparado con las condiciones que vivía ante los patrones tiempo atrás. Hoy en día podemos ver los frutos que el siglo XX dejó para los trabajadores: leyes, reformas, códigos, lineamientos, etc., que favorecen las condiciones de trabajo y benefician a los que laboran; aunado a un sin número de investigaciones de diversas ramas de la ciencia con respecto al establecimiento de mejores condiciones laborales en pro de los trabajadores y las organizaciones u empresas. Aunque en México y otros países aún existen casos del maltrato hacia el recurso humano, muchos otros países y organizaciones luchan por que las condiciones mejoren, en busca de mejores sociedades de empleados.

La historia del recurso humano al paso de la humanidad ha ido desde un esclavismo con nula retribución por la prestación laboral, condiciones laborales que violentaban la salud de los trabajadores y una notable desventaja ante los patrones; hasta la redacción de leyes a favor de los derechos de los trabajadores, una regularización y establecimiento de normas

a favor de la salud de los trabajadores, así como una posición más igualitaria de los patrones y trabajadores ante la ley. Esto logrado a pequeños cambios al paso de la historia; hoy en día hasta se cuenta con un departamento dedicado a los Recursos Humanos dentro de las empresas que no solo se interesa por los objetivos organizacionales, sino vela por los derechos y el bienestar de los empleados.

2.2 El Departamento de Recursos Humanos

El departamento de Recursos Humanos tiene su origen en determinados trabajos de naturaleza administrativa que se llevan a cabo en las empresas, como los tramites de selección de los trabajadores, la realización de contratos, nóminas y seguros sociales, etc. A medida que una empresa crece, surge la necesidad de crear un departamento que no solo se ocupe de cuestiones administrativas, si no aspectos relacionados con la psicología, sociología y las técnicas de organización de los recursos humanos (McGraw-Hill Interamericana España, 2016)

Este departamento dentro de una empresa es el encargado de llevar a cabo y supervisar el largo camino de cada uno de los empleados que transitan por la organización a través del tiempo; es decir, lleva a cabo todas las tareas correspondientes al Empleo (selección, contratación, promoción, etc., de los trabajadores), Educación y Formación (inducción , aprendizaje, supervisión, etc.), Salarios, Relaciones laborales, Salud y Seguridad en el trabajo y Bienestar de los trabajadores (Sainz, 1994).

Otros autores como Perea (2006) plantean la sistematización de la gestión del departamento de recursos humanos en una perspectiva más psicológica, cuya secuencialidad de ejecución a nivel de procesos no debe ser rígida, puede variar, sea por política de la organización y/o por la característica de temporalidad de la ejecución de sus programas que son cíclicos-eventuales como continuos-permanentes. Los procesos son cuatro: Captación, Habilitación, Calificación y Potenciación, cada uno con sus respectivos programas:

Procesos	Programas
Captación	Reclutamiento, Selección e Inducción.
Habilitación	Formación y Capacitación
Calificación	Evaluación de personal
Potenciación	Desarrollo personal

Procesos	Programas		Objetivo usuario
	Cíclicos- eventuales	Continuos- permanentes	
Potenciación	----->	▶ Desarrollo	Directivos-Gerentes Supervisores
Calificación	-----> Evaluación ----->	↗	Desempeño- Rendimiento Actuación- Méritos
Habilitación	----->	▶ Capacitación	Perfeccionamiento Especialización Actualización
	----->	▼ Formación	Tecnificación Entrenamiento Adiestramiento
	-----> Inducción		Acogida/Orientación
	-----> Selección		Evaluación técnica Evaluación Psicológica
Captación	-----> Reclutamiento	◀	Fuentes internas Fuentes externas

Figura 2.1 Procesos y programas del departamento de recursos humanos

Fuente: Perea, J.L. (2006) Gestión de Recursos Humanos

Sin embargo, aunque el enfoque psicológico es más estructurado y conciso sobre la temporalidad, así como en la intervención de los psicólogos en las organizaciones. El enfoque administrativo abarca un número más amplio de funciones para el departamento de recursos humanos. Por tanto, queda decir que en cuestiones generales el departamento de recursos humanos lleva a cabo sus funciones en cinco fundamentales áreas: Empleo Educación y Formación, Salarios, Relaciones laborales, Salud y Seguridad en el trabajo, y Bienestar de los trabajadores, cada una con sus respectivos programas a desarrollar.

Cada uno de los programas se lleva a cabo en cierto espacio y tiempo dentro de la organización, y la participación de todo el departamento conformado por administradores, contadores, psicólogos, abogados, etc., es fundamental para que cada una de las funciones globales se cumpla bajo las mejores condiciones tanto para la empresa como para el recurso humano.

La gestión de Recursos Humanos es aquella parte del proceso de dirección que se encarga del mantenimiento de las relaciones entre los diversos grupos que componen la organización y que asegura el bienestar físico de los trabajadores, para que éstos a su vez trabajen de forma eficiente. Por tanto, está muy relacionado con el proceso de dirección

global o total, esto es, es esencial que el director de cada departamento tenga en cuenta los principios de la GRH y mantenga una relación cercana al Departamento de Recursos Humanos (Sainz, 1994). Es decir, toda la empresa depende del departamento de Recursos Humanos en gran medida, por tanto, la gestión de este departamento y del capital humano debe ir de la mano con la dirección general dentro de las organizaciones.

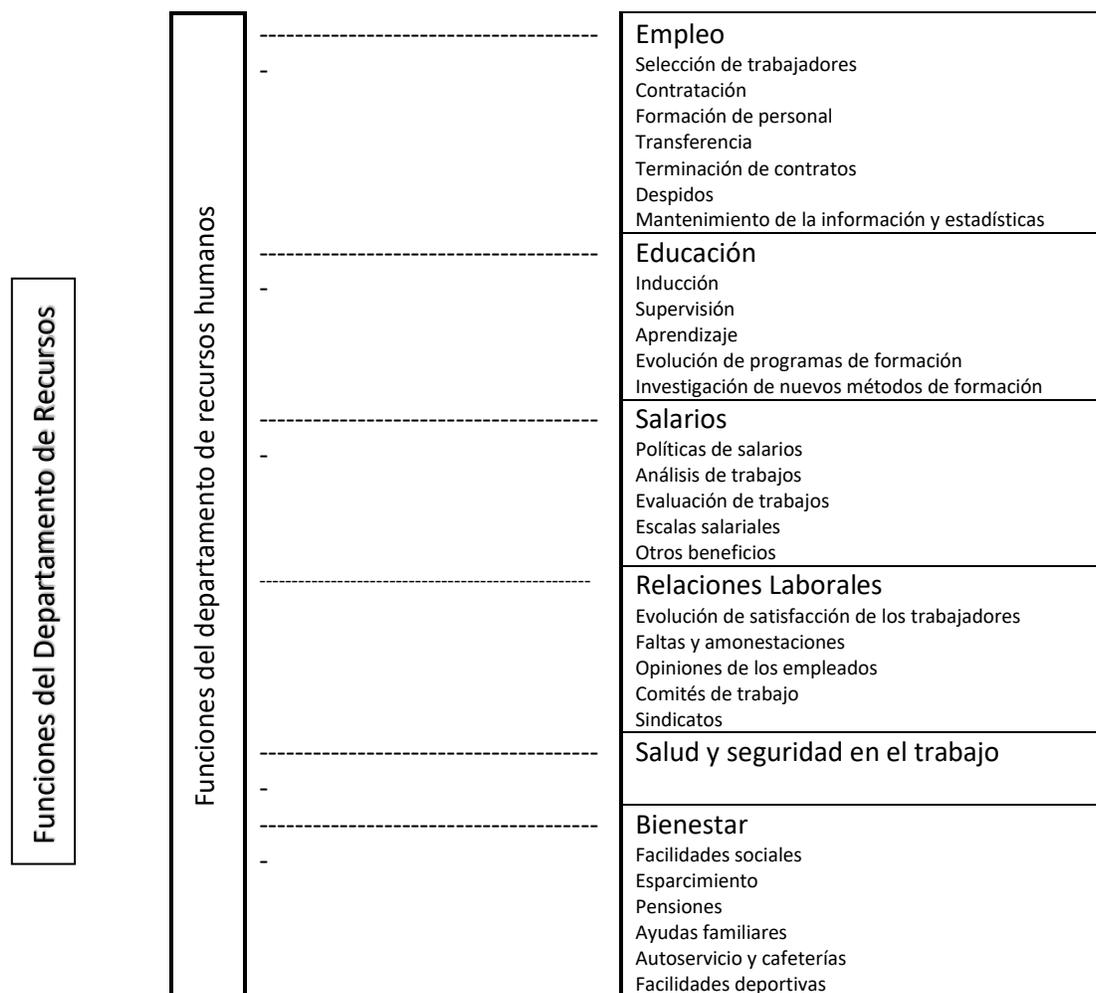


Figura 2.2 Funciones del Departamento de Recursos Humanos enfoque administrativo
Fuente: Sainz, A. (1994). La Gestión de Recursos Humanos en la Empresa

Las funciones del departamento de recursos humanos abarcan varias áreas dentro de la empresa como: el empleo, la educación y formación de los trabajadores, salarios, relaciones laborales, salud, seguridad y bienestar tanto de los trabajadores como de la organización misma. Cada una de estas funciones es de vital importancia para que la organización funcione de manera óptima y los trabajadores lo hagan de la misma forma.

2.3 Procesos del Departamento de Recursos Humanos

I) Empleo

Este proceso dentro de una empresa es el primero y engloba todos aquellos aspectos relacionados a la adquisición de personal para las empresas. Sus programas son: Reclutamiento y Selección de trabajadores, contratación, promoción, transferencias entre departamentos, terminación de contratos, despidos, mantenimiento de información y estadísticas.

a) Reclutamiento y Selección de los trabajadores

El reclutamiento se hace a partir de las necesidades de recursos humanos presentes y futuras de la organización. Consiste en la investigación e intervención sobre las fuentes capaces de proveer a la organización del número suficiente de personas que son necesarias para la consecución de sus objetivos. Es una actividad que tiene como objeto inmediato atraer candidatos, para que de ellos se elija a los futuros integrantes de la organización (Chiavenato, 2007). El reclutamiento es la etapa previa a la selección del personal, en este paso se analizan los perfiles de puesto para poder contactar a los posibles candidatos e iniciar su proceso para el siguiente paso, que es la selección. En la selección, la tarea básica es escoger, entre los candidatos reclutados aquellos que tengan más probabilidades de adecuarse al puesto y desempeñarlo bien. Así, el objetivo básico del reclutamiento es abastecer al proceso de selección de su materia prima: los candidatos. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización (Chiavenato, 2007).

El reclutamiento y la selección de recursos humanos deben ser considerados como dos fases de un mismo proceso: el ingreso de recursos humanos a la organización. Si el reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamar la atención, de incrementar la entrada y, por lo tanto, una actividad positiva de invitación, la selección es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones, 2007).

Esta actividad dentro de la organización es de vital importancia porque buscar y seleccionar a los candidatos aptos para la empresa genera costos y sobre todo afecta directamente a la productividad, es decir, si el reclutamiento y la selección del personal se hace de forma errónea los resultados podrían ser desde altas índices en la rotación del personal hasta una baja de productividad en la empresa al seleccionar a un candidato no apto para el puesto. Esta tarea es llevada principalmente por administradores, comunicólogos y psicólogos, estos últimos con una gran ventaja por el manejo de pruebas psicológicas para la selección.

b) Contratación

En el contrato de trabajo se manifiesta la voluntad de las partes (empresario y trabajador) y se puede definir de la siguiente manera:

Es el acuerdo entre dos partes por el cual una de ellas, el trabajador, se compromete a prestar determinados servicios por cuenta ajena bajo la dirección de la otra, el empresario, recibiendo a cambio una retribución (Jareño, 2016).

Según la LFT, Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014). Existen diferentes tipos de contrato y todos deben estar regulados al margen de las leyes donde la empresa hace la contratación. Por lo tanto, para las leyes mexicanas existen solo tres tipos de contrato:

- Contrato por tiempo determinado
- Contrato por tiempo indeterminado
- Contrato por obra

El Contrato por tiempo determinado es el contrato por virtud del cual se establece en forma precisa la fecha de su duración, entendiéndose que tiene fecha de inicio y de término; solamente existirá cuando la naturaleza del trabajo así lo exija: es el caso de todos los trabajos temporales, promocionales, etc. (García, 2012)

Contrato por tiempo indeterminado es el contrato que se conoce comúnmente como de planta o de base: tiene fecha de inicio, pero no de término y se presume que es por un periodo de tiempo largo, aunque la ley laboral, en su artículo 40, señala que los trabajadores sólo tienen como obligación laborar como máximo un año, quedando bajo su potestad si laboran más de este tiempo (García, 2012).

Contrato por obra es el contrato que surge cuando su naturaleza así lo exija; normalmente van encaminados a la industria de la construcción, puentes, caminos, etc. Se entenderá que el contrato de trabajo tendrá su vigencia todo el tiempo que dure la obra, más, si subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por el tiempo que dure dicha circunstancia (García, 2012).

La contratación de un empleado en una empresa es procesada directamente por el de Recursos Humanos, este expedirá el documento oficial (contrato) bajo el cual se hace la prestación laboral y también será el encargado de procesar la retribución del empleado como veremos más adelante. Por otro lado, es necesario puntualizar que en el contrato se establecerán las condiciones de trabajo bajo las cuales se hace la prestación, es decir, la jornada laboral, actividades, salario, etc., estarán plasmados en el contrato del trabajador.

c) Promoción

Una promoción es el cambio de puesto a otro de mayor rango sin ser necesariamente en la misma línea de jerarquía (CONAPRED, 2015). Ejemplo de promociones

- Vendedor (a) a cajero (a).
- Cajero (a) a Auxiliar contable

Un ascenso consiste en un cambio de las funciones inicialmente contratadas, con una mejora profesional y económica para el trabajador (a). El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior. Este acceso a un puesto superior es definitivo, quedando el trabajador (a) consolidado en esta posición hasta acabar su relación laboral o hasta el siguiente ascenso (CONAPRED, 2015). Ejemplo de ascensos:

- Vendedor (a) a Encargado (a)
- Encargado (a) de Estación a Gerencia de Estación
- Gerencia de Estación a Gerencia de Operaciones

Ambos movimientos son supervisados por el departamento de recursos humanos, ellos también modificaran su base de datos para expedir los documentos oficiales del ascenso o promoción, así el trabajador pueda gozar de las retribuciones que conlleva su nueva responsabilidad.

d) Transferencias

Dentro de una organización existen muchos departamentos que llevan a cabo todas las actividades para mantiene la empresa a flote en el mundo comercial o en el sector al de desarrollo. En muchas ocasiones los empleados son transferidos de un departamento a otro, sin necesariamente ser ascendidos o promovidos.

La transferencia es el cambio del trabajador de la plaza asignada, a otra, de igual o distinto puesto, sin que exista modificación salarial. La transferencia puede darse al interior de la dependencia en que presta sus servicios, o hacia dependencia distinta y ésta puede originarse por a) Necesidades de la dependencia; o b) Solicitud del servidor público (Gobierno del Estado de México , 2013).

e) Terminación de contratos

La terminación del contrato laboral puede darse por distintas formas: Suspensión, Recisión u Terminación.

Suspensión es la interrupción temporal de la relación laboral. La característica principal de la suspensión es que afecta los derechos y obligaciones fundamentales que nacen con motivo de la relación contractual, pero mantiene la vigente, lo que provoca que sigan surtiendo efecto determinadas consecuencias secundarias (García, 2012). Dicha

suspensión puede ser absoluta o relativa, y debe hacerse bajo los estatutos del artículo 42 de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Rescisión de las relaciones de trabajo es el acto mediante el cual una de las partes da por concluida de manera unilateral la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento por parte de la otra. Esto significa que, cuando alguna de las partes que conforman la relación laboral incumple con alguna o algunas de las obligaciones consignadas en la ley, a partir de ese momento nace el derecho de la parte afectada para rescindirle la relación laboral a la infractora sin ninguna responsabilidad (García, 2012). Esta rescisión al ser unilateral tiene consecuencias legales para una de las partes, es decir, no hay responsabilidad por algunas de las causas que dicta el artículo 47 de la LFT y no existirá responsabilidad para el trabajador por alguna de las causas del artículo 51 de la misma.

Terminación individual de la relación de trabajo es el acto mediante el cual se extinguen de manera natural las relaciones de trabajo. La LFT y la doctrina han preferido referir la terminación de las relaciones de trabajo sólo a aquellas situaciones que no derivan de un conflicto (García, 2012). Y las cuales se apegan a las dictadas en el artículo 53 de la LFT.

La terminación de contratos es una labor de staff del departamento de Recursos Humanos, porque es aquí donde se administran las negociaciones con el trabajador para concluir con su periodo en la empresa de la mejor manera posible y sin problemas legales.

f) Despidos

Existen dos tipos de despidos: el justificado y el injustificado. En el primero el patrón deberá de cuidar siempre lo estipulado por el art. 47 de la Ley Laboral, debiendo entregar al trabajado el aviso correspondiente y en el cual se indicará las causas que le motivan para sí hecho, y dentro del término correspondiente deberá de dar aviso a la Junta de Conciliación que le corresponde al patrón (García, 2012). Mientras que en el segundo, el patrón incurre en un despido injustificado el trabajador queda en libertad de defenderse conforme a lo estipulado en la Ley de la materia, debiendo presentar su demanda por escrito ante autoridad laboral dentro de los siguientes sesenta días a partir del día del injustificado despido (García, 2012).

g) Mantenimiento de información y estadísticas

La expresión rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente está definido por el volumen de personas que ingresan y que salen de la organización (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones, 2007). Esta labor en el área de recursos humano

es de vital importancia para la organización, mantener las estadísticas de rotación de personal en un nivel que implique costos menores para la organización es imperante.

Por otro lado, el manejo de platilla y documentos que guardan información sobre los empleados y los puestos de trabajo es otra de las funciones del departamento de RH. Es de aquí donde toda la información sobre los empleados es extraída para generar contratos, constancias cualquier documento necesario, también es donde se mantiene actualizada el estatus de cada uno de los empleados dentro de la organización para poder llevar a cabo el proceso de retribución.

II) Educación y formación

Según el artículo 132 párrafo XV de la LFT es obligación del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, siguiendo los lineamientos del capítulo III BIS de la misma. Es decir, es por cuenta de la empresa que los trabajadores reciban la suficiente educación para realizar las tareas del puesto a desempeñar, por tanto, proporcionar Inducción, Capacitación, Supervisión de los trabajadores, dar mantenimiento a los programas y actualizar los métodos educativos para los trabajadores es una tarea del Departamento de Recursos humanos lo cual proporciona grandes ventajas a las empresas y no solo a los trabajadores.

a) Inducción

La Inducción de Personal también llamada Integración en la Empresa u Orientación a la Empresa, es el proceso que proporciona a los empleados nuevos información básica de los antecedentes de la organización, información que necesitan para realizar sus actividades de manera satisfactoria (Turró, 2016).

Durante el proceso de inducción se introduce el nuevo elemento a la empresa, es decir, no solo se le proporcionan los datos relevantes sobre la empresa para que tenga mayor conocimiento del lugar donde estará empleado, también se le brinda la educación necesaria para que desempeñe sus actividades sin problema, en caso de ser necesario porque en ocasiones no es necesaria la capacitación técnica y solo la inducción a la empresa .

b) Capacitación

La capacitación como todo proceso educativo cumple una función eminente; la formación y actualización de los recursos humanos, reditúa en el individuo como progreso personal y en beneficio de sus relaciones con el medio social (SEGOB, 2016) . La capacitación propiamente tal consiste en : 1) explicar y demostrar la forma correcta de realizar la tarea, 2) ayudar al personal a desempeñarse primero bajo supervisión; 3) luego dejar permitir que el personal se desempeñe solo, 4) evaluar el desempeño laboral; y 5) capacitar al personal según los resultados de la evaluación (Billikopf, 2003).

El proceso de Capacitación consta de 6 pasos y todo ellos los realiza el departamento de Recursos Humanos con el fin de mantener a su personal actualizado para que este desempeñe sus actividades de forma efectiva. Los pasos en la capacitación son: A) Análisis Situacional, B) Detección de Necesidades, C) Plan y Programas de Capacitación, D) Operación de las Acciones de Capacitación, E) Evaluación y Seguimiento de la Capacitación (SEGOB, 2016).

Según la LFT es obligación del patrón mantener capacitado a su personal, pero también es obligación del trabajador asistir a los cursos de capacitación según lo dicta el artículo Artículo 153-D:

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- i. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- ii. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- iii. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Dentro de las labores de la capacitación esta la evolución de los programas de formación y la actualización de los métodos de formación, es decir, es labor del área de Recursos Humanos mantener actualizadas las necesidades de capacitación conforme a las evaluaciones que se hacen, de este modo siempre se mantendrá al personal actualizado; y no solo eso también implementar las mejores técnicas que hagan posible los objetivos de la capacitación.

c) Supervisión

La supervisión es la verificación continua del estado de un elemento y el análisis de los registros para asegurar que los requisitos especificados están siendo cumplidos. La supervisión puede incluir controles de observación y supervisión que prevengan errores o accidentes en el trabajo (Universidad de Sonora, 2002). Aunque el departamento de Recursos Humanos no supervisa directamente a cada uno de los empleados, si es responsable de dar seguimientos a los reportes o quejas de los supervisores sobre el personal bajo el que esta cargo.

Esto último con el fin de poder prevenir problemas o solucionar todos aquellos inconvenientes respecto al personal. Solo de esta forma se garantiza que la organización llegue a desarrollar niveles óptimos de productividad.

III) Relaciones laborales

Otra más de las laborales del departamento de Recursos Humanos es mantener las negociaciones y por ende las relaciones patrón-trabajador y patrón-sindicato en orden, con el fin de lograr que la empresa esté libre de conflictos que pongan en riesgo la actividad de la empresa. Es decir, mirar sobre la satisfacción de los empleados, las faltas y

amonestaciones, las opiniones de empleados, así como procurar las relaciones con los comités de trabajo y los sindicatos, es de vital importancia para que las empresas lleven a cabo sus actividades.

a) Satisfacción de los empleados

La satisfacción laboral es definida como las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo (Spector citado en Uribe, 2014). Procurar que la satisfacción de los trabajadores sea positiva hacia la organización es una labor del área de Recursos Humanos, porque de este modo no solo aseguran que los empleados realicen sus actividades de forma efectiva y positiva, también previenen algunos fenómenos como la alta rotación de personal, el absentismo, el presentismo, etc.

b) Las faltas y amonestaciones

Dentro de las actividades del departamento de Recursos Humanos están las de supervisar la presencia y ausencia de los trabajadores, así como de los reportes o quejas que tienen del personal para poder solucionar los problemas que se pueden suscitar.

El absentismo consiste en el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo (Boada, Vallejo, Agulló, & Mañas, 2005), la ausencia del personal significa costos para a organización, por lo tanto mantener este fenómeno del absentismo el mínimo es una labor del departamento de recursos humanos.

Por otro lado, existen otros fenómenos presentes en las organizaciones como el presentismo. En el presentismo laboral tenemos a unos empleados que acuden a su puesto de trabajo pero dejan pasar las horas sin hacer nada productivo (Fernandez, 2011), esto implica un costo a un mayor , ya que en muchas ocasiones no es visible este tipo de fenómenos, por lo tanto, atender los reportes de los supervisores, la amonestaciones y las quejas sobre los empleados son de vital importancia para detectar este tipo de fenómenos y minimizar sus costos, y esto es una tarea del departamento de recursos humanos.

c) Las opiniones de empleados

Una de las responsabilidades del área de recursos humanos es establecer un sistema de quejas y sugerencias, este proporcionara las herramientas necesarias para mejorar las condiciones de la organización y mirar más allá de los ojos del departamento de recursos humanos.

Quejas son todas las formas de inconformidad, incluso las que se presentan en una empresa sin sindicato y sugerencias son insinuaciones, consejos, inspiraciones ideas (IPN, 2016). Se recomienda nunca dar solución inmediata a cualquier problema.

Primero hay que investigar perfectamente todo el entorno. Antes de prejuzgar una queja es necesario investigar ampliamente.

Esta investigación comprenderá: a. Oír por separado a los interesados o afectados. b. Presentar un proyecto de resolución. c. Notificar al jefe correspondiente. d. Decidir sobre la solución a la queja e implementar dicha solución (IPN, 2016).

El sistema de quejas y sugerencias es muy útil y efectivo para mejorar las condiciones laborales y mantener a los empleados satisfechos dentro de la organización. Sin embargo, es necesario que se tomen medidas para seleccionar las quejas y sugerencias que se tomaran en cuenta porque en muchas ocasiones no es posible que todas lleven a cabo su cometido o llegan a no ser relevantes como pretenden.

d) Relaciones con los comités de trabajo y los sindicatos

Podemos entender la coalición como el derecho que tiene todo ciudadano para agruparse y realizar un fin común de cualquier naturaleza. La asociación profesional tanto de los trabajadores como de los patrones tiene su sustento en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 que, en su fracción XVI, que dice: “Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera.” (García, 2012)

La LFT en su artículo 356 señala que Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses (García, 2012). Procurar y dar seguimiento a las negociaciones que se hace con los sindicatos de trabajadores es una labora del departamento de recursos humanos, es decir, negociar los contratos colectivos de trabajo y las condiciones laborales es una tarea ardua y necesaria para llevar a cabo las actividades de una organización.

Es decir, negociar un salario justo, mejores condiciones de trabajo, un empleo seguro y estable, mejoramiento de las reivindicaciones sociales y económicas, así como una permanente democratización son algunos de los objetivos que tiene el sindicato; y mantener óptimas negociaciones con las coaliciones es la tarea del departamento. Por otro lado, siempre es necesario que estas negociaciones sean convenientes para ambas partes y no se inclinen solo por el bien de alguna parte.

a) Salud y Seguridad en el Trabajo

La Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

La OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2015). Estas normas son pautas que las empresas deben seguir como protección a los trabajadores, ya que es su responsabilidad procurar a los mismos de los peligros que representan sus tareas.

En suma, desde la antigüedad hasta nuestros días las condiciones para el Recursos Humanos ha cambiado notoriamente y aunque en ocasiones parece no ser suficiente, aún sigue evolucionando el curso del Recurso Humano. Es decir, en la antigüedad no se tenía en cuenta que la justa retribución de la mano de obra era fundamental para su desempeño y para la evolución de las sociedades; hoy en día se trabaja por que se labore bajo mejores condiciones de trabajo tanto para los trabajadores como para los patrones.

Las leyes, las organizaciones y las numerosas investigaciones sobre fenómenos como presentismo, absentismos, burnout, salario emocional, compromiso laboral, etc., son solo algunos ejemplos que respaldan el gran paso que dio la humanidad respecto a la retribución de los trabajadores. Por otro lado, es necesario recordar que la mano de obra es irrenunciable por muy avanzada que se la tecnología pero también es necesario tomar en cuenta las obligaciones que tiene los trabajadores para con los patrones, para que la balanza este correctamente equilibrada.

La creación de un departamento dedicado a recursos humanos es otro de los ejemplos a contar para respaldar la gran responsabilidad que sea tomado para procurar a los trabajadores. Todas y cada una de las funciones realizadas por este departamento no solo beneficia a los trabajadores, sino, también a los patrones dado que procurar a los trabajadores va en pro de la actividad en las empresas y por tanto en pro de los empresarios.

Para finalizar, existen otras funciones que realiza este departamento especializado en recursos humanos, son tantas las labores que la cantidad de elementos como: abogados, contadores, psicólogos, administradores, etc., es necesaria para poder realizar funciones. De hecho, existen dos labores más que hace falta mencionar acerca de la retribución al recurso humano, pero por razones de este escrito se dedicara todo un capitulo a estas dos últimas: Bienestar y Salarios o que es similar a la Retribución del personal.

3. Retribución del Personal y Salario Emocional

3.1 Retribución del personal

La última de las funciones de la administración de recursos humanos es la retribución del capital humano. Retribuir al personal después de desempeñar sus labores tendrá un efecto reforzador para empleado, que hará que la conducta se replique. Aunque en la vida real, existen más variables en juego que se deben tomar en cuenta para que esta retribución tenga un efecto positivo en el empleado.

Se puede definir la retribución como la compensación económica percibida directamente por el empleado en el puesto desempeñado, la labor realizada y la continuidad en el trabajo, cualesquiera que sean los factores tenidos en cuenta, los sistemas seguidos y la modalidad de pago que se emplee (Publicaciones Vértice S.L., 2007). La retribución o compensación hecha al personal estará siempre sujeta a la situación económica, legal y social del país donde la empresa reside, es decir, no podrá estar por debajo del salario mínimo establecido en el área y los trabajadores deberán recibir los beneficios que la ley demande como mínimos dentro del marco legal nacional.

Esta retribución total puede descomponerse en tres elementos:

- a) Salario Base o cantidad que recibe el empleado regularmente
- b) Incentivos salariales o programas destinados a recompensar a aquellos empleados con altos niveles de rendimiento
- c) Prestaciones/ retribuciones indirectas, que abarcan seguro médicos, prestaciones o subsidios por desempleo, o retribuciones en especie (Publicaciones Vértice S.L., 2007).

Según Varela (2006), desde un enfoque administrativo y considerando al área de recursos humanos como un área funcional, la compensación debe contemplarse con tres componentes: el primero lo constituye la forma en que se administran los sueldos y salarios; la segunda las prestaciones, los incentivos y los pagos variables; y la tercera la forma en que se paga, sus registros para efectos contables y fiscales y los servicios al personal.

Por otro lado, diversos autores dividen la retribución en dos partes:

- La retribución directa: que generalmente se percibe en dinero, es aquella que recibe el trabajador por el mero hecho de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo.

- La retribución indirecta: es la que recibe el asalariado por la sola circunstancia de colaborar en la compañía. En nuestro país, suele constituir una parte importante del sueldo percibido por el trabajador. Se trata de un complemento del salario, no obstante no tener el mismo objetivo. Es similar a beneficio, prestación o estipendio (Nazario, 2006).

Como en un principio lo mencioné la retribución tiene un efecto reforzador en la conducta de los trabajadores, esto es porque influye en algún grado en la motivación de los mismos. Conviene recordar que la retribución tuvo un papel muy poco relevante en las primeras teorías clásicas de la motivación (Pujol, 2003). Es decir, no se tomaba en cuenta que la retribución tuviera un papel más importante que el de secundar una necesidad económica. Esta aparente irrelevancia de la remuneración desde el punto de vista de las teorías académicas chocó desde el principio con la vivencia claramente discrepante, cuando no radicalmente opuesta, que surge de la aplicación práctica de la política retributiva de las empresas, lo que obligó a realizar la revisión del marco teórico para resolver esta aparente contradicción (Pujol, 2003). Con lo que pudieron concluir lo siguiente:

1. La remuneración solo satisface necesidades económicas, incorpora otros valores en el rango de necesidades como la seguridad, el reconocimiento, estatus, indicador de éxito, autoestima, etc.
2. El impacto motivador de la retribución no depende tanto de “cuánto se paga” como de los criterios de remuneración (cómo y en función de qué se paga).
3. El sistema de retribución debe ser entendido como una parte del sistema de reconocimiento que debe incluir elementos tanto económicos como no económicos.
4. La compensación es un elemento clave en la satisfacción y la motivación, pero si efectividad puede perderse si no se integra en una política que incluyan: desarrollo, participación y reconocimiento.

Llegado a este punto, está de más señalar la importancia de las buenas prácticas dentro de la administración de la retribución/compensación. Por otro lado, es necesario explicar cada uno de los componentes de la retribución y como estos afectan el bienestar de los trabajadores, para ello se tomara el modelo administrativo de Varela (2006)(figura 3.1), para usos prácticos.

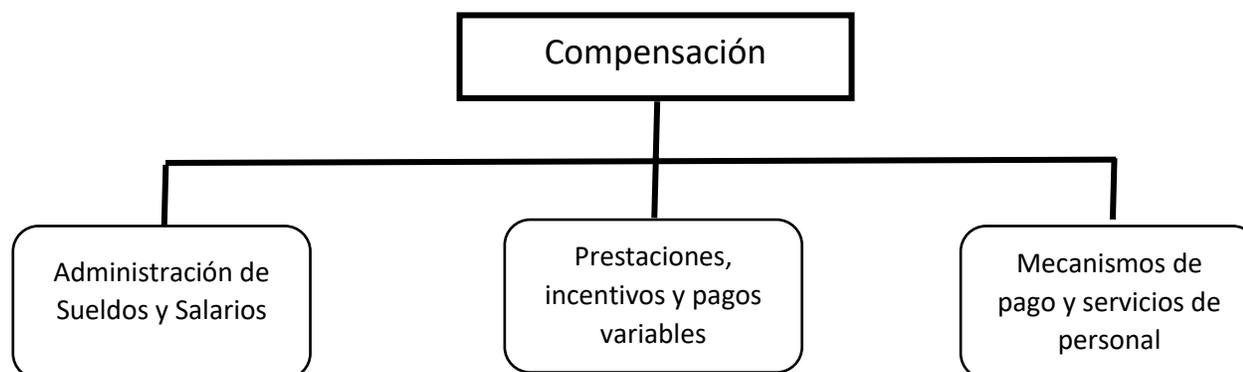


Figura 3.1 Modelo administrativo sobre las funciones del área de compensación.

Fuente: Varela, R. (2006). Administración de la Compensación: sueldos, salarios y prestaciones.

Este modelo permitirá que el abordaje sobre la retribución tenga un mejor entendimiento desde los tres bloques que se mencionan, ya que divide a la compensación en: Administración de sueldos y salarios, Prestaciones, incentivos y pagos variables y Mecanismos de pago y servicio de personal.

3.1.1 Sueldos y Salarios

La retribución del personal se divide en tres partes, Sueldo y Salario es la primera de este conglomerado, pero para definir el sueldo y el salario que percibirá el trabajador es necesario como antecedente determinar la cantidad, es decir valorar el puesto que desempeña el empleado.

Este proceso consiste en establecer los criterios de valuación y establecer una clara jerarquía entre los puestos de una empresa. De ello emana la elaboración de políticas para definir las compensaciones y guías de incrementos de sueldos (Varela, 2006). Es decir, antes de retribuir al empleado se deben hacer los cálculos de que cantidad debe pagarse, para ello se realiza la valuación de puestos que consiste en seis pasos fundamentalmente:

- a) Selección del modelo de valuación de puestos
- b) Descripción y análisis de los puestos
- c) Formación y capacitación del comité de valuación
- d) Valuación de puestos
- e) Elaboración de la estructura salarial
- f) Elaboración de guías de aumentos con base en la valuación de desempeño (Varela, 2006).

Es necesario señalar que la valuación lanzará una cifra determinada, que es igual al total que se deberá retribuir, sin embargo, el sueldo y el salario solo es una parte de esta cifra.

La LFT establecida bajo los lineamiento de la Constitución Mexicana de 1917, en su artículo 82 establece que “Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo”, este no puede ser negado ni rechazado por el trabajador. El salario también puede ser definido como todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo (Pasco, 1986). Desde el punto de vista propio del saber económico, el salario es un rédito o ingreso: el que corresponde al trabajador subordinado por la prestación de su trabajo (López, 1988).

Existen diferentes tipos de salario, según la LFT artículo 83:

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

- i. Por unidad de tiempo: se establece en común acuerdo entre trabajador y patrón, debe ser un salario remunerados, debe pagarse cada hora de prestación de servicio, no debe exceder la jornada laboral máxima legal, se deben respetar los derechos laborales, la seguridad social y en ningún caso deberá ser inferior al que corresponda a una jornada diaria
- ii. Por unidad de obra: se fija especificando la naturaleza de este, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto de desgaste natural que sufre una herramienta como consecuencia del trabajo. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014)
- iii. Por unidad de obra: su cuantía se establece en atención al número de piezas, mediciones, trozos o conjuntos determinados, sin atender el tiempo que tarde en su realización. La retribución que se pague será tal, que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultados un monto del salario mínimo, por lo menos.
- iv. Por comisión: consiste en la participación personal de los beneficios derivados de una operación o negociación en la que ha mediado el trabajador. Este tipo de salario, se aplica normalmente en la venta de seguros, de afores, de autos, etc.
- v. A precio alzado: este tipo de salario es similar al determinado por unidad de obra, es decir, por productor terminados. La diferencia es que mientras en el salario por unidad de obra, el patrón aporta los materiales y herramientas, en la determinación a precio alzado, el trabajador aporta tanto los materiales como herramientas para la realización de la obra.
- vi. De cualquier otra forma: otra forma de pagos de salarios son los que cubren a los trabajos especiales como lo son actores, músicos, deportistas, etc. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014)

Los sueldos son los pagos hechos a un empleado por sus servicios personales de trabajo prestados, estos incluyen comisiones, bonos y el valor razonable monetario de todo pago hecho a un empleado por cualquier tipo de medio que no sea en efectivo (por ejemplo, alojamiento y alimentos).

Los Sueldos Incluyen, Pero No Se Limitan A Lo Siguiente:

- Los salarios, el pago por hora, el salario por pieza (por contrato), o los pagos hechos a un empleado por un trabajo ejercido en particular.
- Las comisiones y los bonos.
- El valor razonable en efectivo de cualquier tipo de compensación que no sea pagada en efectivo.
- Alimentos y alojamiento (Employment Development Department, 2016).

En otras palabras, los sueldos es la cantidad total de percepciones monetarias que el trabajador va a recibir por su labor dentro de la empresa, y el salario solo es una parte de esta cantidad, es decir, solo la parte que corresponde al igual de sus actividades sin alguna otra percepción como: comisiones, bonos, etc. Sin embargo, aunque teóricamente la distinción entre sueldo y salario es muy clara, ante la ley mexicana solo existe el salario que según el artículo 143, se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, y las gratificaciones, percepciones, alimentación, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014).

Por otro lado, como antes ya se mencionó el salario debe estar dentro del marco legal del país donde reside la empresa, por lo tanto, es necesario definir el termino Salario Mínimo que según la LFT es la cantidad menor que debe recibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, este debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Cada país fija una cantidad que depende de su política laboral, económica y el costo que tiene vivir en esa región; en México los salarios mínimos se establecen por áreas geográficas, por rama determinada de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas. El Salario no puede ser fijado por debajo de este -la cantidad es fijada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos- porque el artículo 85 de la LFT establece que el salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo con las disposiciones de esta Ley (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014).

Por último, es importante señalar que esta primer parte de la retribución de sueldos y salarios solo corresponde a la percepción económica monetaria (retribución directa) que se hace al trabajador en consecuencia de sus labores dentro de la empresa, para completar el total de la retribución deben añadirseles las prestaciones, los incentivos y los pagos (retribución indirecta) variables que representaran la percepción económica no monetaria.

3.1.2 Prestaciones, incentivos y pagos variables

En el ámbito laboral se entiende por prestaciones los derechos de los trabajadores, con origen y fundamento en la relación de trabajo. El diccionario de la Real Academia las define como “Cada uno de los servicios que el Estado, instituciones públicas o empresas privadas debe dar a sus empleados”

Las prestaciones económicas o sociales son concebidas como salario indirecto se distinguen del salario directo entendido este como el pago periódico, en dinero por la cantidad nominal establecida. El pago indirecto (prestación) repercute en acciones auxiliares para la superación de las condiciones de vida del trabajador y de su familia (Kurczyn, 1997). No obstante, es necesario que para fines prácticos de este capítulo se defina las prestaciones como todas aquellas retribuciones no monetarias que hacen la empresa u organización al empleado por su trabajo.

De acuerdo a Kurczyn (1997), las prestaciones pueden ser de tres tipos: a) económicas, relacionadas con el patrimonio; b) sociales, para la superación personal, familiar y social del trabajador y su familia y, c) las asistenciales identificadas con la seguridad social. Y existen un sin número de clasificaciones de las prestaciones: por su origen –legales y contractuales-, por su contenido –económicas y sociales, por su motivación –restitutivas, preventivas y protectoras-, por su rango –principales y secundarias-, por su duración – permanentes o transitorias-, por su régimen- público o privado-, etc.

Sin embargo, aunque las clasificaciones y la cantidad de prestaciones son inmensa, en la realidad la delimitación legal reduce estos beneficios a los postulados en la ley, en el caso mexicano al de la Ley Federal del Trabajo. En México las prestaciones que se perciben por parte del trabajo están condicionadas al régimen de contratación, es decir, dependiendo de la organización (gubernamental o privada), el tipo de contrato, el nivel jerárquico, etc., las prestaciones varían de empleado a empleado, por otro lado, las prestaciones que se tomaran en cuenta como mínimas bajo el marco legal para esta investigación son las siguientes:

Según el Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en su artículo 15 inciso B, las prestaciones se clasifican en dos categorías: A) por Mandato de Ley y B) por Mandato del Ejecutivo Federal.

A. Prestaciones por Mandato de Ley

- La Prima Quinquenal es una remuneración por antigüedad que hace la organización al trabajador sobre base mensual, en forma quinquenal y dependiendo a la antigüedad que lleva en la empresa, en oficinas gubernamentales la prestación se lleva a cabo de la siguiente forma:

Importe mensual en pesos		Antigüedad
I	160	De 5 a menos de 10 años
II	185	De 10 a menos de 15 años
III	235	De 15 a menos de 20 años
IV	260	De 20 a menos de 25 años
V	285	De 25 en adelante

Tabla 3.1. Remuneración mensual a los trabajadores según su antigüedad

Fuente: Diario Oficial de la Federación 2019

- La Prima Vacacional es una compensación que hace la organización a sus empleados en los periodos de vacaciones a los que tiene derecho durante el año laboral. Para servidores públicos equivale al 50 por ciento de 10 días de sueldo base tabular, es necesario tomar en cuenta que a los servidores públicos se les otorga 10 días hábiles de vacaciones al año. Por tanto, la remuneración que se hace por prima vacacional equivale a medio día de salario extra por día de vacación.
- Un aguinaldo anual, que recibirán los trabajadores por un monto equivalente a 40 días de salario cuando menos, que deberá cubrirse en un 50 por ciento antes del 15 de diciembre y el 50 por ciento restante a más tardar el 15 de enero, en los términos de las disposiciones que correspondan.

B. Prestaciones por disposición del Ejecutivo Federal

- El seguro de vida institucional tiene por objeto cubrir únicamente los siniestros por fallecimiento o por incapacidad total, invalidez o incapacidad permanente total, de conformidad con las disposiciones aplicables. La suma asegurada básica será el equivalente a 40 meses de percepción ordinaria bruta mensual y la prima correspondiente será cubierta por las dependencias y entidades.
- El seguro de retiro se otorga en favor de los trabajadores que causen baja de las dependencias y entidades y se ubiquen en los años de edad y de cotización al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o del Instituto Nacional del Seguro Social, con el propósito de hacer frente a las contingencias inherentes a la separación del servicio público. Para el otorgamiento de esta prestación,

el pago de la prima correrá a cargo del Servidor Público en un 29.10 por ciento y el otro 70.90 por ciento por parte del Tribunal. Cuando por el comportamiento de la siniestralidad se requiera modificar los porcentajes antes señalados, se solicitará la autorización de la Secretaría.

- El seguro de gastos médicos mayores cubre a los trabajadores, así como a su cónyuge e hijos o, en su caso, su concubina o concubinario o pareja del mismo sexo, en términos de las disposiciones aplicables, ante la eventualidad de un accidente o enfermedad que requiera tratamiento médico, cirugía u hospitalización. La suma asegurada básica conforme al anexo 4 del Manual tiene un rango de 74 a 333 salarios mínimos generales mensuales vigentes, dependiendo del puesto que ocupe el trabajador, cuya prima, así como las de su cónyuge e hijos o, en su caso, su concubina o concubinario o pareja del mismo sexo, en términos de las disposiciones aplicables, son cubiertas por las dependencias y entidades. El empleado puede voluntariamente con cargo a sus percepciones, incrementar la suma asegurada de manera limitada conforme a las disposiciones aplicables en la materia.
- El seguro de separación individualizado es un beneficio del seguro de vida correspondiente, el cual tiene como finalidad fomentar el ahorro de los trabajadores, para el momento de causar baja o separación del servicio en la dependencia o entidad en que laboren, así como disponer de un apoyo económico para atender necesidades eventuales. Las dependencias y entidades cubrirán un monto equivalente al 2, 4, 5 ó 10 por ciento del importe total de sueldos y salarios brutos mensuales del empleado que se incorpore al mismo, según corresponda, en función de la aportación ordinaria que éste haga de acuerdo a su elección (Diario Oficial de la Federación, 2019).

Lo anterior descrito son solo algunas de las prestaciones básicas otorgadas a los trabajadores en México, no obstante, es importante aclarar, las prestaciones que se percibe dependerá ampliamente del nivel y puesto desempeñado dentro de la organización; es decir, muchos de los trabajadores mexicanos no perciben el total de las prestaciones antes mencionadas, otros perciben algunas más adicionales por la importancia de su puesto, y en otras ocasiones no se perciben prestaciones por parte de la empresa, lo cual es una desafortunada pero real situación en nuestro país.

En suma, la retribución a los trabajadores se conforma de dos partes: la primera es la retribución económica, consiste únicamente del pago en moneda hecha por la empresa al trabajador en contraprestación por su labor desarrollada; la segunda, consiste en las prestaciones (beneficios) recibidas por el trabajador a derecho y que la empresa se encarga de facilitarle de alguna u otra forma. Esta última en muchas ocasiones también puede retribuirse de forma monetaria, sin embargo, gran parte

de ella es representada por beneficios, seguros y prestaciones que aunque tienen características económicas, la percepción que tiene el trabajador y los patrones de estas, son diferentes.

3.1.3 Sistemas de Remuneración

Los mecanismos por los cuales se retribuye al empleado van a tener un impacto en el desempeño del mismo, recordemos que el sueldo tiene como objetivo reforzar la conducta del trabajador, es decir, cuando este realiza cierto periodo de trabajo el patrón retribuye su conducta para que en el futuro la replique. Generalmente, los mecanismos de retribución o sistemas de retribución son fijos y rígidos, lo cual trae consigo algunos problemas de improductividad; sin embargo, en la actualidad los sistemas de remuneración están cambiando y se espera que con ello se solvete parcialmente algunos problemas de productividad.

Debemos tener claro que el propuesto es un Sistema de remuneración, y por ser un Sistema está sujeto a los requerimientos de este concepto en la filosofía de Calidad, expresados por el Dr. W. Edwards Deming:

- Un Sistema es una red de componentes interdependientes que trabajan juntos para tratar de lograr la meta de la Organización.
- Un Sistema debe tener una Meta y debe ser Optimizado.
- Optimización es el proceso de orquestar los esfuerzos de todos los componentes del Sistema para el logro de la meta propuesta.
- Un Sistema debe ser Gerenciado y requiere Cooperación (Carrillo, 2007).

Un sistema de remuneración debe contemplar los siguientes puntos para ser aplicado:

1. Garantizar Equidad (Fairness).
2. Reflejar la Política Empresarial.
3. Contar con la participación del Trabajador.
4. Asegurar la Fuente de Ingreso mediante la Rentabilidad sostenida de la empresa.
5. Ser Equilibrado.
6. Estar acorde con la Visión de la Compañía.
7. Fortalecer el Trabajo en Equipo.
8. Ser más Justo y Permanente.
9. Obedecer a una Visión de Largo Plazo.
10. Ser Adaptable al Cambio.
11. Su Responsabilidad recae en la Gerencia.
12. Remover la Frustración del Trabajador.
13. Recompensar el Cumplimiento, la Iniciativa, y la Capacidad de Ejecutar y Contribuir.
14. Evitar decisiones de corto plazo que pudieran afectar negativamente al sistema.

15. Enlazar al método de remunerar con la Satisfacción del Cliente.
16. Ayudar a concentrarnos en lo que debemos hacer, y no a proteger las "vacas sagradas" (Carrillo, 2007).

Existen diversos tipos de Sistemas de Remuneración y cada uno tiene sus características particulares que depende de la organización en la que es aplicado, sin embargo, podemos clasificar dos tipos de sistemas desde nuestro punto de vista psicológico: Sistemas de Remuneración Fijos y Sistemas de Remuneración Variables. Una empresa puede elegir entre pagar una alta proporción de la retribución en forma de salario base (es decir con un salario mensual predecible), o pagar una cantidad variable que fluctúa en función de un criterio de rendimiento previamente establecido (Grupo JENASA, 2000).

A. Sistemas de Remuneración por Intervalo Fijo

Estos sistemas son de los más sencillos que una empresa puede desarrollar, y obedecen los principios del reforzamiento de intervalo fijo, un programa de intervalo fijo requiere que transcurra una cantidad constante de tiempo para que se aplique el reforzador (Slocum, 2009), en el caso de la remuneración este tipo de sistema es el más común en México, se fija un plazo de pago (cada 15 o 30 días comúnmente) y se realiza la retribución en la fecha programada. Cuando las retribuciones son administradas con base a este tipo de programa se suele presentar un patrón asimétrico de comportamiento. Antes del reforzamiento, el comportamiento es frecuente y enérgico. Justo después del reforzamiento, el comportamiento se torna menos frecuente y pierde energía (Slocum, 2009).

Es decir, antes de la fecha de pago los empleados tienen un desempeño con mayor productividad que desciende después de recibir el pago por su trabajo. Esto porque el individuo se da cuenta muy pronto que no habrá otra recompensa inmediatamente después de la anterior, sino que tiene que transcurrir cierta cantidad de tiempo para que le otorguen otra (Slocum, 2009).

Obviamente el intervalo de tiempo solo determina cuando estará disponible el reforzador, no cuando será entregado. Para recibir el reforzador después de que se ha hecho disponible, el sujeto todavía tiene que dar la respuesta instrumental (Domjan, 2010). Esto último traducido a las empresas indica que el pago del sueldo solo estará disponible a los 15 o 30 días, según sea el intervalo, no obstante, si el trabajador se ausenta, su productividad disminuye o tiene alguna sanción económica, el sueldo (reforzador) se verá afectado de alguna forma (retención o descuentos) según la ley lo establezca.

Un Sistema de Remuneración donde los salarios son fijos, independientemente del desempeño. Un trabajador recibe lo mismo así haga el mínimo o trabaje 80 horas a la semana. La única vía de escape de este sistema es botar a los empleados improductivos. El trabajador se da cuenta que mientras él o ella cubra el nivel mínimo de desempeño, nadie se preocupará del tipo de trabajo que se está realizando ...por lo menos no para cambiar los sueldos y salarios (Carrillo, 2007). Los empleados dejan de interesarse por el progreso de su compañía porque su bienestar no está relacionado con su desempeño en la Empresa o los logros de esta. El sitio de trabajo se transforma en un lugar donde se va a pasar un número de horas a la semana y cobrar un cheque. Sin embargo, la solución no es crear un Sistema de Remuneración donde la evaluación del desempeño y los estándares sean un misterio para los trabajadores (Carrillo, 2007).

B. Sistemas de Remuneración Variables

Los sistemas de remuneración variable o sistemas de remuneración por desempeño obedecen los principios de los programas de razón fija o variable, es decir, en este tipo de sistemas se deben presentar cierto número de conductas para ser aplicado el reforzador, el número de conductas puede ser fijo o variar de acuerdo a un promedio según el programa (Slocum, 2009). Es necesario mencionar, este tipo de sistema debe ir acompañado de algún otro sistema de remuneración fija para obtener mejor efectividad. En otras palabras, este sistema retribuye al empleado por los objetivos que lleva a cabo dentro de la organización, si este los completa satisfactoriamente hay un efecto remunerativo para dicha labor.

La retribución variable se define como cualquier forma de retribución monetaria directa que no se incluye dentro de la remuneración fija, y que varía de acuerdo con un rendimiento o consecución de resultados determinados. Desde este punto de vista de la empresa, estos sistemas permiten retribuir a los empleados no solo de acuerdo a los logros alcanzados sino según la capacidad financiera que tenga la empresa para financiar el pago de la misma (Prat & Muñoz, 2002).

La característica distintiva de un programa de razón es que el reforzamiento solo depende del número de respuestas realizadas por el organismo. Lo único que requiere un programa de razón es el conteo del número de respuestas emitidas y la entrega del reforzador cada vez que se cumple el número exigido. Si el número que se pide es uno, cada emisión de la respuesta instrumental resulta en la entrega del reforzador (Domjan, 2010). Es decir, este tipo de programa aplicados en las empresa favorece el trabajo sobre objetivo y llegan a influir en la motivación de los empleados para realizar las tareas que se les encomiendan, aunque es necesario que este tipo de programas este aplicado con otro tipo de programa fijo para aportar mayores resultados.

Para ambos sistemas de compensación, la retribución al empleado es fundamental para que este lleve cabo sus tareas. El reforzamiento es una contingencia conductual que incrementa la frecuencia del comportamiento particular que le antecede (Slocum, 2009), en las empresas tanto el salario como las prestaciones cumplen una función reforzadora en el empleado.

Existen dos tipos de relaciones entre una respuesta y un reforzador (conducta del empleado y la retribución). Una es la relación temporal, que se refiere al tiempo entre la respuesta y el reforzador. Un caso especial de relación temporal es la contigüidad temporal, que se refiere a la entrega del reforzador inmediatamente después de la respuesta. El segundo tipo de relación entre una respuesta y el reforzador es la relación causal o contingencia entre respuesta y reforzador. Ésta se refiere al grado en que la respuesta instrumental es necesaria y suficiente para la presentación del reforzador (Domjan, 2010). En las empresas la primera relación se aplicara al tipo de sistema retributivo que tenga y las políticas que mantenga para retribuir a sus empleados por sus metas alcanzadas, es decir, comisiones, incentivos, bonos, beneficios adicionales permisos ,etc. En la relación causal es donde la condición humana y los procesos mentales funcionan para darle un significado a la retribución, es decir, si un empleado recibe un bono por puntualidad, la relación causal será que están retribuyendo su compromiso para llegar a tiempo a la empresa y por tanto la conducta que se intenta reforzar es la misma.

Tanto el tiempo como la forma de retribución al empleado es importante para las empresas, porque solo aplicando sistemas de retribución efectivos se logrará no solo que el empleado replique su conducta productiva o favorable para la empresa, sino, psicológicamente trabajara con otra visión acerca de sus tareas. Obviamente como en un principio se plateó, la retribución hacia los trabajadores no debe ser- en teoría- menor a lo que la ley federal del trabajo refiere; y aunque muchas empresas comenten el grave error de no cumplir con los estatutos mínimos, algunas otras con políticas más saludables no solo brindan la compensación bajo la ley, sino le dan a sus trabajadores mayores beneficios de los por derecho merecen, es decir, aplican políticas para promover el salario emocional en la organización.

3.2 Salario Emocional

Los sistemas de Remuneración han ido evolucionando. Hace algún tiempo los trabajadores aceptaban suplir necesidades determinadas como básicas, sin embargo hoy sus deseos van más allá de la superación profesional(...). Si estamos en un mundo, en donde todo va evolucionando, la forma de remuneración del talento humano también debe renovarse (Arias, Portilla, & Castaño, 2008). Por ello, las empresas hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello han incursionado en fórmulas – más allá de los requisitos legales – como el salario emocional y el conocimiento de cómo implementarlo en su empresa (Gómez, 2011).

El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy (Poelsman, 2006). Este término engloba cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación...no monetaria, que recibe el empleado a cambio de su aportación laboral (Gay, 2006).

Ángel Baguer (2010) lo define como la retribución intangible que desea percibir el empleado. El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral (AEC, 2016).

Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia. Se califica emocional porque, con independencia del satisfactor que se trate – vacaciones, atención a necesidades personales, etc.- se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos (Gay, 2006) .

En suma, el salario emocional es el valor percibido por los empleados de todas aquellas retribuciones no monetarias que van más allá de los requisitos legales, cuyo fin es satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador; para mejorar las condiciones laborales y conciliar otras áreas de la vida del trabajador.

En una sola palabra, las remuneraciones no monetarias significan reconocimiento, y no es más que un premio emocional en recompensa por un trabajo bien hecho (EkosNegocios, 2011). Pero, ¿Qué tipo de recompensas, premios, beneficios, o reconocimientos son los que esperan los trabajadores?

Las personas trabajan cada vez más por alternativas de compensación diferentes a la económica. El Valor percibido por los Empleados (VPE) o Salario Emocional se ve influido positivamente por el salario, desarrollo profesional, reconocimiento de un proyecto atractivo y desafiante, variedad de actividades en el sitio de trabajo, así como desafíos en el mismo, y por los diferentes contactos profesionales que se les pueda otorgar (Arias, Portilla, & Castaño, 2008). En la actualidad los empleados valoran más un entorno saludable y matizado con incentivos no monetarios que un salario mensual elevado. Se sienten más cómodos y productivos cuando sienten que su familia, tiempo personal, el reconocimiento por el trabajo bien hecho y el desarrollo profesional son tomados en cuenta (EkosNegocios, 2011).

Diversos estudios llegan a cinco puntos de convergencia y de alto interés entre los colaboradores:

- a) La familia y el tiempo personal: planes de pensión, servicios accesibles para los empleados, posibilidad de permisos y tiempo para la familia otorgan tranquilidad al empleado.
- b) Desarrollo profesional: el bienestar laboral a través de un espacio de buenas relaciones entre pares y superiores.
- c) Compensaciones psicológicas: autonomía en el desempeño sumado al sentimiento de utilidad y reconocimiento construyen sentido de pertenencia.
- d) Valor añadido: las metas de la empresa, su filosofía, misión y visión suman puntos extra del empleado hacia su empresa.
- e) Retribución variable y fija: la retribución en pago por objetivos (EkosNegocios, 2011).

Por otro lado, la teoría de las cuatro C's del Salario Emocional, esta refiere que para identificar el satisfactor que se aplicara se deben tomar en cuenta cuatro áreas:

- I) Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto.
- II) Condiciones ambientales del espacio de trabajo.
- III) Compañerismo en las relaciones de trabajo.
- IV) Conciliación trabajo familia (Gay, 2006).

Se puede dividir el salario emocional en.

1. Elementos Intrínsecos: todos los elementos que son percibidos de manera subjetiva por el trabajador como una recompensa. Por ejemplo, Satisfacción en el trabajo, Delegación de responsabilidad, Reconocimiento en el trabajo, Otorgar tareas de mayor importancia, etc.
2. Elementos Extrínsecos: Elementos con un coste cuantificable para la organización que el trabajador percibe como un beneficio objetivo. En esta categoría tienen cabida las nuevas fórmulas de retribución flexible o a la carta, medidas de conciliación vida personal/laboral, servicios complementarios, etc. (Poelsman, 2006)

La aplicación de políticas que incluyan prácticas sobre salario emocional en una empresa trae consigo diversos beneficios, tanto para los patrones como para los trabajadores. Lo anterior, debido a que este tipo de contraprestaciones llevan una relación estrecha con la motivación.

La motivación representa las fuerzas que operan sobre o en el interior de una persona y que provocan se comporte de una manera específica para dirigirse hacia las metas (Slocum, 2009). Usualmente, los sistemas de remuneración como programas de reforzamientos luchan por influir en la motivación de los individuos para que actúen de la forma más

conveniente para la empresa; sin embargo, no es tan fácil motivar a las personas para que realicen comportamientos deseados, para ello no solamente se debe tener en cuenta un sistema de remuneración, hay muchas otras variables que se deben valorar para que un sistema de reforzamiento en una empresa de los resultados que se esperan. El reforzador y la demora del reforzador son solo algunas variables que se deben tener en cuenta dentro del sistema de remuneración.

Para comprender qué tipo de reforzadores son los más adecuados y en qué momentos deben ser utilizados es importante conocer algunas teorías motivacionales. El modelo más conocido es el de la Jerarquía de Necesidades por Abraham H. Maslow el cual sugiere que las personas tienen un conjunto completo de necesidades muy fuertes que se pueden ordenar en forma de niveles jerárquicos. Los supuestos básicos que subyacen esta teoría son:

- Cuando una necesidad queda satisfecha, disminuye su potencial para motivar. Sin embargo otra necesidad surge de manera gradual para ocupar el lugar de la anterior y por lo cual las personas siempre luchan por satisfacer alguna necesidad.
- La red de necesidades de casi todas las personas es muy compleja y distintas necesidades afectan el comportamiento en un momento determinado; y cuando alguien enfrenta una urgencia (sed desesperada), esa necesidad será la dominante hasta que quede satisfecha.
- En general, se deben satisfacer las necesidades de niveles más bajos antes que las necesidades de niveles más altos estén activas como para motivar un comportamiento.
- Existen más formas de satisfacer las necesidades de niveles más altos que las de niveles más bajos (Slocum, 2009).

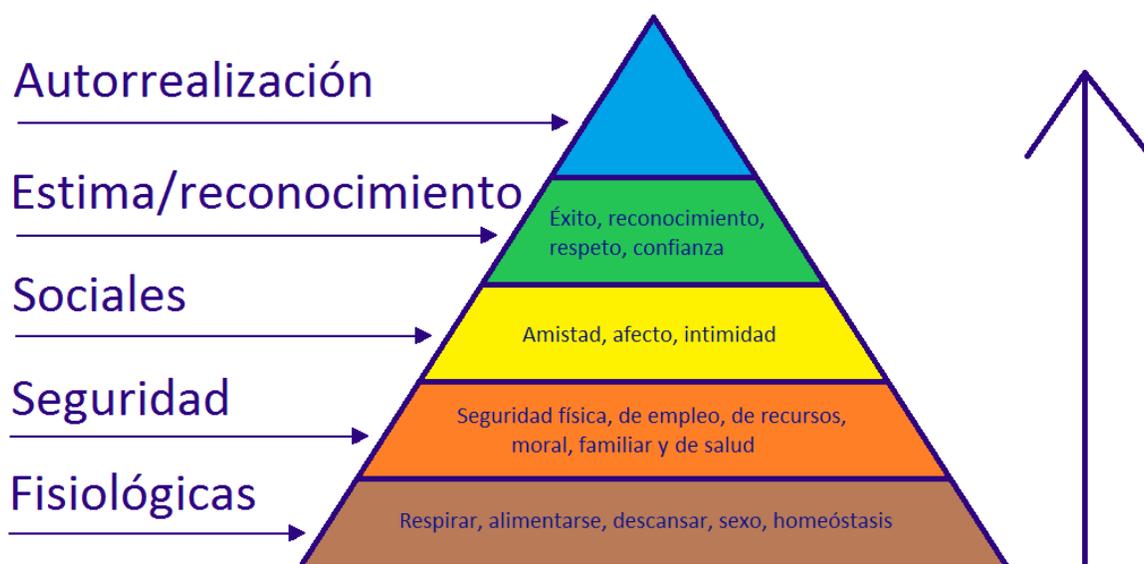


Figura 3.2 Pirámide de necesidades según Abraham H. Maslow.

Fuente: https://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow

Por otro lado, esta teoría aunque muy reconocida y aceptada, presenta algunos inconvenientes ante la ponderación de las necesidades y como unas se anteponen a otras contradiciendo la teoría de Maslow. En el terreno laboral Maslow le otorga a la retribución una función secundaria de mero satisfactor de “necesidades económicas” las situadas en la parte inferior de su famosa pirámide. De ello parecía deducirse que una vez cubiertas las necesidades básicas, la retribución dejaba de ser importante (Pujol, 2003).

Otros modelo motivacional es el de Frederick Herzberg conocido como Modelo de Factores Higiénicos y Motivadores, el cual propone que dos conjuntos de factores (los motivadores y lo higiénicos) son la causa básica de ña satisfacción e insatisfacción en el puesto. Los factores motivadores son el trabajo mismo, el reconocimiento, el avance y la responsabilidad, es decir, son todos aquellos factores intrínsecos que se relacionan directamente con el trabajo y en gran parte pertenecen al fueron interno de la persona. Los factores higiénicos incluyen la política y la administración de la empresa, la supervisión técnica, el sueldo, las prestaciones, las condiciones de trabajo y relaciones interpersonales, es decir, los factores extrínseco o factores externos al trabajo (Slocum, 2009).

Sin embargo, el modelo de F. Herzberg desterraba la remuneración al campo de los factores de higiene por tratarse de una recompensa extrínseca. Si se acepta como valido este planteamiento, lo máximo que puede aspirar una política retributiva es a eliminar o reducir los factores de insatisfacción, ya que la creación de motivaciones positivas es campo de los factores intrínsecos (Pujol, 2003).

Un último modelo por revisar acerca de motivación es el Modelo de la Equidad, este se enfoca en los sentimientos de una persona respecto a si ha percibido un trato justo en comparación de otras. Este modelo parte de dos supuesto: el primero que supone que las relaciones son un proceso de intercambio en el cual las personas hacen aportaciones y esperan obtener ciertos resultados, el segundo supuesto considera que las personas no operan en el vacío, sino que comparan sus situaciones con las de otras personas de las organización para determinar si son justas o no (Slocum, 2009). La aplicación de esta teoría sugiere que la remuneración es satisfactoria cuando el sujeto percibe que existe una relación de igualdad entre los dos términos de la siguiente ecuación (Pujol, 2003):

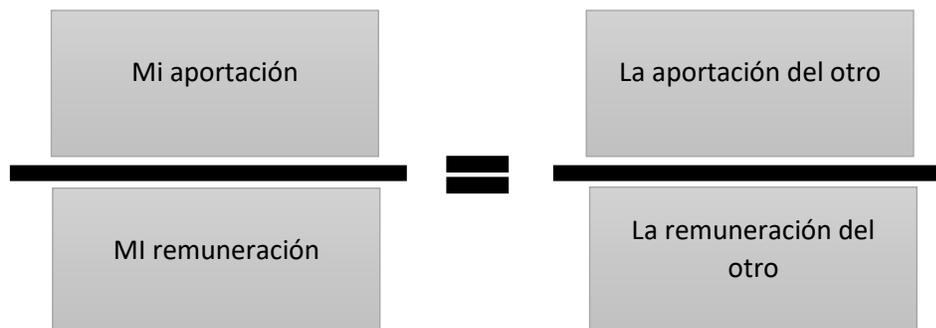


Figura 3.3. Modelo de equidad de Slocum

Fuente: Slocum, H. (2009). Comportamiento organizacional.

Es necesario mencionar que bajo los supuestos de esta teoría, la percepción de inequidad bajo la anterior ecuación provoca tensión en y entre las personas, y por consecuencia tener un impacto en la conducta de las personas dentro de la organización, conductas que son poco favorables para la productividad de la empresa.

Por lo tanto, aunque ninguna de los modelos motivacionales anteriormente mencionados encaja al cien por ciento con los sistemas de remuneración, y cada uno tiene sus fallas para la aplicación en las políticas retributivas, se pueden destacar los siguientes puntos:

- Se debe tomar en cuenta que si existe una jerarquía en las necesidades de los individuos y que debe ser tomada en cuenta para aplicar cada uno de los reforzadores (incentivos, prestaciones, compensaciones, beneficios, etc.) dentro de los sistemas de compensación.
- Por diferencias individuales la ponderación de necesidades también varía por individuo, por lo tanto, conocer que es lo que valoran los empleados es de suma importancia para los sistemas de remuneración.
- Es importante tomar en cuenta los factores intrínsecos y extrínsecos (motivadores e higiénicos) en los que debemos apoyarnos para políticas retributivas eficaces, es decir, para que cumplan su cometido los sistemas de remuneración se deben tomar en cuenta factores que van más allá de la compensación monetaria, clima laboral, puesto de trabajo, factores psicosociales, etc.
- Todo sistema de remuneración o política retributiva, dígame: Salario emocional, prestaciones, salario, reconocimientos, beneficios etc., debe considerar la percepción de equidad que el individuo tiene. Porque aunque el sistema de compensaciones sea muy atractivo, si el individuo tiene una percepción de inequidad conforme a sus demás compañeros de trabajo, el reforzador no beneficiará la conducta del empleado.

Al reconsiderar el impacto que tiene la remuneración dentro de motivación, es comprensible que las buenas prácticas de remuneración trae consigo beneficios para la

organización y los trabajadores. Por buenas practicas refiero: a todas aquellas requisiciones que por ley las empresas están obligadas a otorgar a sus empleados, y que por desgracia no todas cumplen en nuestro país. Por otro lado, existen muchas otras empresas que ajustan sus políticas de retribución a los márgenes que la ley maneja y algunas otras que no solo se ajustan al marco legal, también adoptan nuevas implementaciones en la retribución como el salario emocional.

Retomando, el salario emocional es el valor percibido por los empleados de todas aquellas retribuciones no monetarias que van más allá de los requisitos legales. Adoptar políticas de salario emocional beneficia tanto a trabajadores como patrones. Según Puyal (2006) el salario emocional es clave para reducir el estrés ya que lleva consigo un proceso conciliador entre la vida de oficina y la personal del trabajador. Nazario (2006) concluye que los beneficios al personal tienen un impacto en la motivación, que un desarrollo deficiente o mezquino de los planes de beneficios puede desmotivar al personal. Arias, Portilla y Cataño (2008) mencionan que el salario emocional es una herramienta que no solo funciona para la retención del personal, sino una forma de atraer nuevo talento. Y aunque, las investigaciones sobre salario emocional son muy limitadas por lo reciente que parece el tema, las que se han hecho han arrojado resultados positivos tanto para los empleados (satisfacción, motivación, etc.) como para las organizaciones (productividad, retención de personal, etc.).

Por otro lado, la revista Forbes (2019) indica que:

Al empleado el salario emocional le crea vínculos emocionales con la empresa, generando un deseo de permanencia en la organización. Ya se ha demostrado estadísticamente que la gente feliz es más productiva, lo cual lo respalda la frase que dice “La Afectividad genera Efectividad”. Y lo cierto es que cuando la gente disfruta lo que hace, por definición, es mucho más efectiva en su labor cotidiana. Adicionalmente, la posibilidad de encontrar amigos dentro de la organización, a partir de una visión de empresa, es otro de los beneficios o implicaciones positivas. Y todo ello beneficia de manera directa también a la organización (Sosa, 2019).

Sin embargo, aunque el salario emocional es una herramienta valiosa para las empresas parece ser que en México hay poco conocimiento del mismo, así como poca oferta. Una publicación del periódico Excelsior del 2018 refiere: “La bolsa de trabajo vía internet en México expuso en un comunicado que la mitad de los profesionistas no sabe qué es el “salario emocional”, sin embargo, al darles una definición del concepto, ocho de cada 10 afirman que no le ofrecieron este tipo de salario en su proceso de reclutamiento y selección” (Excelsior, 2018).

Forbes por otro lado comenta:

Actualmente, empiezo a ver una innovación disruptiva en términos de lo que las empresas están ofreciendo a sus empleados, al combinar el salario económico con el salario emocional, lo cual genera modelos laborales sin precedentes. Empresas como Netflix, por ejemplo, empieza a ofrecer

vacaciones ilimitadas a sus empleados “esto es lo que tienes que lograr en este tiempo ... y te puedes ir de vacaciones cuantas veces quieras. Yo te invito a vivir la experiencia de los valores de mi compañía y te pago por el resultado al que tienes que llegar; si lo haces bien y con 6 meses de trabajo lo resuelves: Be my guest”. Ciertamente, eso habla de una empresa que tiene muy bien definidos los resultados que quiere lograr y los métricos con los que los mide (Sosa, 2019).

De acuerdo con un estudio de Ranstad México (Q3, 2015), las ocho razones por las que los trabajadores cambiaron de compañía en los últimos 6 meses fueron:

1. Circunstancias organizacionales
2. Mejores condiciones de empleo
3. Circunstancias personales
4. Deseo personal de cambio
5. Ambiciones personales en el campo actual
6. Ambiciones personales en el campo gerencial
7. Insatisfacción con el empleador
8. Insatisfacción del empleador con el colaborador

De las 8 razones que tuvieron los empleados para dejar un puesto (mencionadas líneas arriba) más de la mitad de ellas se relacionan con una cuestión personal; y en todas ellas, aunque el salario emocional no es cuantificable, podría ser un factor que aminorara considerablemente la rotación de las plantillas (OCC, 2016).

La rotación en las empresas implica costos que en la mayoría de los casos se podría evitar implementando programas de salario emocional, es decir, implementar programas que se ajusten a las necesidades de las generaciones actuales y beneficien a todos los trabajadores por igual.

Aunque el dinero es todavía uno de los motores principales para que las personas valoren o no un empleo, hay otros factores que actualmente pesan mucho: las oportunidades de desarrollo profesional, las prestaciones y el balance de la vida dentro y fuera de la oficina (OCC, 2016). Los jóvenes de hoy en día buscan no tener en primer lugar el dinero, sino temas como su salud y su balance entre la vida personal y de trabajo, por lo que las empresas que ofrezcan estas prestaciones tendrán más posibilidades de tener al mejor talento (Rodríguez, 2018).

Dejando a un lado las compensaciones monetarias –que cualquier otra empresa puede brindar–, hacer un plan a la medida de cada colaborador hará única a tu marca. No es lo mismo ofrecer seguros de vida o planes médicos que días libres entre semana o la oportunidad de hacer home office (OCC, 2016). Obviamente cada empresa tiene sus lineamientos para aplicar o no los programas que sin duda fortalecerán la relación laboral

que tienen con sus empleados, pero es importante tomar en cuenta lo que realmente valoran los empleados.

Según la encuesta realizada por la bolsa de trabajo vía internet en México:

En cuanto al salario emocional que les gustaría recibir de parte de las empresas, los encuestados seleccionaron los siguientes aspectos: capacitación o actualización constante, con 67 por ciento; desarrollo de carrera, 64 por ciento; y permisos para ausentarse en situaciones especiales con 57 por ciento.

A estas facilidades también se suman la flexibilidad de horarios con 54 por ciento; comedor o cafetería con 46 por ciento; y Home office con 43 por ciento, de acuerdo con el sondeo realizado a 900 usuarios de OCC Mundial el mes en curso (Excelsior, 2018).

La empresa OCC Mundial en su portal web menciona que las recompensas que los empleados aman son: 1) Flexibilidad de tiempo (horarios flexibles, jornadas reducidas, salidas temprano los viernes), 2) Lugar de trabajo (salas de descanso, cafetería, refrigerios), 3) Balance vida/trabajo (vacaciones extras, cumpleaños libre, espacios de relajación), 4) Desarrollo profesional (plan de carrera, coaching, programas de reconocimiento) y 5) Otros beneficios (vestimenta casual, regalos, convenios de nómina) (OCC, 2016).

En un terreno generacional más específico, en Conecta el sitio oficial de noticias del Tec de Monterrey se hizo una publicación sobre el INCMty, el festival de emprendimiento más grande de América Latina, donde hablaron sobre salario emocional y los 5 aspectos laborales que los millenials sí valoran. Según esta publicación esto es lo que esta generación en específico más valora:

1. Salario Emocional: "Un millennial prefiere ganar menos dinero, si cuenta con más comodidades".
2. Inclusión e Impacto: "Los millenials tienen más perros que hijos, es una oportunidad de negocio que debe aprovecharse", explicó Moska, mencionando así que hasta el concepto de familia está cambiando.
3. Flexibilidad al mil: "Si llegara tu empleado y te dijera que quiere trabajar a la una de la mañana, ¿qué harías?".
4. Lifestyle donde quiera que vayan: "Los millenials buscan sentirse cómodos e integrados a la comunidad".
5. Mindset emprendedor: Capacita a tus empleados como si no se fueran a ir, pero déjalos que sigan sus sueños", concluyó (Rodríguez, 2018).

Aunque las organizaciones en México aún tienen bastantes áreas de oportunidad en este campo, lo cierto es que la evolución del área de recursos humanos hoy en día es una transformación que al menos ya tiene la mira en las organizaciones. Actualmente en las organizaciones cada vez hay más conciencia de la importancia del salario emocional que se brinda a los empleados, lo cual se traduce en diferentes tipos como:

- Un buen clima laboral. Llegar a un lugar donde no solamente no me sienta amenazado, sino que me sienta animado, motivado y contento de que voy a llegar a un área, empresa u oficina donde me la paso bien con la gente con la que estoy y nos divertimos.
- Un proceso de transformación a la cual la empresa me invita a participar. La empresa en sí misma me está apoyando y me está permitiendo medir cómo he ido creciendo y cómo me he ido desarrollando dentro de la organización.
- El entorno de la felicidad como el centro del contexto laboral. Actualmente, existen empresas que tienen un puesto llamado “Gerente de la felicidad”, visualizando la felicidad como una relación sana conmigo mismo y con mi entorno, y que da pie a un crecimiento armónico como ser humano en la parte física, emocional, intelectual y espiritual (Sosa, 2019).

Por supuesto, hay campos dentro de las organizaciones que por su trayectoria han tenido un mayor avance dentro de las empresas, como el clima organizacional, sin embargo, según temas como el salario emocional no han tenido gran impulso dentro de las organizaciones y es por eso que llevar a cabo planes para promoverlo abrirá la pauta para seguir investigándolos. La EMSET busca no solo abrirle camino y poner sobre la mesa de las empresas al salario emocional, también brinda una herramienta en las cuales cuantificamos el salario emocional para brindar soluciones antes problemáticas relacionadas con este tema.

Como aplicar el salario emocional dependerá única y exclusivamente de cada empresa y de la plantilla laboral que maneje, por otro lado, si se respeta la teoría de las 4Cs con base en las teorías motivacionales ya mencionadas se obtendrán algunas ideas sobre salario emocional como:

Comedor	Integración de familias
Transporte	Vales alimentarios
Descuentos	Vivienda
Seguros	Vacaciones mayores a las legales
Aportes jubilatorios mayores	Guardería
Escuelas para adultos	Balance entre trabajo y vida privada
Auto de empresa, celular.	Cumpleaños libre
Obsequios	Otros

Tabla 3.2. Ejemplos de salario emocional.

Fuente: Elaboración propia

Es indispensable tomar en cuenta la cultura dentro de las organizaciones, y añadir a la fórmula factores como la generación, el país, la región, etc., porque simplemente no todos los trabajadores le añaden el mismo valor a las cosas.

En la VIII Encuesta Adecco sobre Felicidad en el trabajo, que recientemente ha presentado The Adecco Group. Esta encuesta ha hecho notar un rasgo reciente en las organizaciones españolas porque “por primera vez en todas las ediciones del estudio, la mayoría de los trabajadores encuestados (3.500, en total) han elevado como primera prioridad “para ser felices en el trabajo” un horario que permita conciliar su vida personal y profesional. En concreto, han calificado –de media- con 8,17 puntos sobre 10 la importancia que tendría la conciliación en sus vidas. En segundo lugar aparece un buen ambiente laboral (8,10 sobre 10) y, tercero, tener un buen jefe (7,85 puntos)” (Candeley, 2019).

En suma, el salario emocional cumplen una función reforzadora dentro de los sistemas de remuneración, al igual que en la remuneración económica este cumplirá las reglas aplicadas a los programas de retribución fija, variable o al que sea establecido, es decir, también influirán en el individuo en una dependencia del tiempo y el reforzador. El salario emocional tiene como objetivo influir en la conducta de las personas de forma positiva, siempre y cuando se tomen en cuenta las teorías motivacionales y las pertinentes a salario emocional (teoría de las 4C's). al tener un impacto en la reducción de estrés y la satisfacción del personal este juega un papel dentro de la psicología de la salud organizacional, papel que según estudios mencionados anteriormente puede dar solución a algunos de los problemas cotidianos en las organizaciones (ausentismo, alta rotación, compromiso, etc.). Sin embargo, el salario emocional no es la solución a todos los males y se deben tomar en cuenta muchos otros factores que pueden pasar desapercibidos y que aunque se mantengan políticas favorables de retribución, si las condiciones como: clima laboral, factores psicosociales, relaciones laborales, etc., no son óptimas, las prácticas adecuadas de retribución serán obsoletas.

Por último, aunque aparentemente la psicología no tiene asunto en el campo de la remuneración, esto es pura apariencia, porque los sistemas de compensación son, en un sentido más básico programas de reforzamiento que intentan influir en la conducta de los individuos. Claramente en México, las políticas retributivas no toman mucho en cuenta este punto, y aunque la retribución no es el único punto o tarea dentro de los recursos humanos, si es una de la más importante y que es clave para que los empleados adquieran conductas benéficas para la organización; sin tomar en cuenta que simultáneamente las organizaciones están procurando mejor a sus empleados con mejores prácticas retributivas. Implementar programas de retribución fija y variable, claramente tiene resultados óptimos para los empleados y la organización, si hablamos conductualmente. Sin embargo, la historia nos ha mostrado que los seres humanos no operan como máquinas conductuales de Reforzadores y Respuestas, políticas de salario emocional combinadas con programas de retribución óptimos, atan ese cabo suelto: lo emocional. Y que trae consigo no solo mayor compromiso, empatía, productividad, etc., también generan un ambiente más saludable para el empleado que lo mantiene sano y que refleja en sus labores de oficina.

Hablar de salario emocional, parece un poco simple y para algunos poco importante. Sin embargo, si tomamos en cuenta que dentro de la historia del recurso humano la retribución a los empleados ha sido turbulenta, injusta y en algunos casos inexistente, podemos valorar que pequeños pasos como la implementación de políticas de salario emocional son un gran salto para las organizaciones del mañana, que no solo procuran sus ganancias, sino que procuran a sus empleados; dicha imagen contrasta con la de hace algunas décadas donde la explotación y los derechos de los trabajadores eran nulos. Por ello, fomentar desde el ángulo de la psicología mejores prácticas laborales dígame: salario emocional, clima laboral, compromiso laboral, prevención de burnout, etc., no solo crean una mejor calidad de vida en el trabajo, si no fomentan la productividad de las empresas y por tanto las ganancias de los empresarios, es decir, una mejor práctica de la psicología laboral es un arma que protege tanto a empleados como a patrones.

4. Metodología de la Investigación

4.1. Planteamiento del problema

La retribución económica o monetaria a los trabajadores es un tema que a primera vista parece bastante simple, las empresas solo realizan pagos vía nomina, escriben cheques o simplemente pagan a los empleados en efectivo por prestar sus servicios. La cantidad que se paga a cada trabajador varía según su puesto y las condiciones laborales bajo las cuales se contrató al sujeto, sin embargo, los trabajadores no solo reciben un pago monetario y prestaciones de ley por sus servicios. Recientemente se ha observado que reciben además algo llamado Salario Emocional e influye directamente en el bienestar psicológico de los trabajadores dentro de las empresas, es decir, este tipo de remuneración va más allá de lo que la ley dictamina como los mínimos a retribuir y al parecer tienen un gran impacto en los trabajadores.

El salario emocional es el valor percibido por los empleados de todas aquellas retribuciones no monetarias que van más allá de los requisitos legales, cuyo fin es satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador; para mejorar las condiciones laborales y conciliar otras áreas de la vida del trabajador. Hasta la fecha no existe dato alguno de instrumentos que intenten medir el nivel de salario emocional recibido por los empleados. Contar con un instrumento para ayudar a identificar qué tan retribuidos están los empleados en el ámbito emocional ayudaría mucho a las empresas para tener trabajadores en mejores condiciones laborales, por lo tanto en esta investigación se plantea construir un instrumento para medir salario emocional. Trabajadores en mejores condiciones laborales, son trabajadores felices, satisfechos y con mejores condiciones de salud laboral, y por tanto trabajadores más productivos.

4.2. Preguntas de investigación

- ❖ ¿Cómo medir el Salario Emocional?
- ❖ ¿Cuáles son los significados psicológicos que le atribuye una muestra de trabajadores mexicanos al salario emocional?
- ❖ ¿Qué factores conforman la Escala para Medir el Salario Emocional en los Trabajadores (EMSET)?

4.3. Objetivos de Investigación

4.3.1 Objetivo general

- ❖ Elaborar un instrumento para medir el nivel de salario emocional en trabajadores, así como pilotear el instrumento y estimar sus propiedades psicométricas (validez y confiabilidad).

4.3.2 Objetivos específicos

- ❖ Realizar la revisión a la literatura para definir el constructo, analizar sus antecedentes y evolución.
- ❖ Identificar los significados psicológicos que atribuyen al salario emocional en una muestra de trabajadores mexicanos.
- ❖ Construir el banco de reactivos del instrumento.
- ❖ Someter a piloteo la escala de salario emocional.
- ❖ Realizar el análisis y discriminación de reactivos.
- ❖ Validar y confiabilizar el instrumento de medición.
- ❖ Integrar el instrumento que mide el nivel de Salario Emocional

4.4 Justificación

En el pasado, no se tomaba en cuenta el bienestar de los empleados dentro de las organizaciones; no existía investigación alguna donde el bienestar de un trabajador afectara la productividad de una empresa. En la actualidad, se tiene por entendido que un trabajador en buen estado: física y psicológicamente, tiene una mejor productividad dentro de las organizaciones, por lo tanto, toda investigación en pro de la salud y bienestar de los trabajadores es de gran importancia, tanto para los patrones así como para los mismos trabajadores, sin contar el impacto que también podría tener en la sociedad.

Esta investigación plantea una visión donde el trabajador no solo recibe un pago en efectivo por el préstamo de sus servicios, si no, que frecuentemente es retribuido “emocionalmente” por la empresa. Esta retribución afecta tanto el desempeño de un trabajador dentro de la empresa como fuera de esta.

El objetivo de la EMSET (Escala para Medir Salario Emocional) es identificar los niveles de retribución emocional que recibe un empleado de la empresa donde labora; esta herramienta será útil para que una empresa pueda retribuir mejor a sus empleados desde el aspecto “emocional” o simplemente identificar errores dentro de la retribución emocional que puedan mejorar. Debemos recordar que si un patrón cuida de sus empleados, estos cuidarán de sus clientes.

4.5. Hipótesis

Las hipótesis de trabajo a someter en este proyecto son:

- **H₀₁**: El significado psicológico y teórico de salario emocional que respalda la construcción del EMSET es el mismo.
- **H_{a1}**: El significado psicológico y teórico de salario emocional que respalda la construcción del EMSET es diferente.
- **H₀₂**: La EMSET tiene validez
- **H_{a2}**: La EMSET no tiene validez
- **H₀₃**: La EMSET tiene confiabilidad
- **H_{a3}**: La EMSET no tiene confiabilidad.

4.6. Tipo de Estudio

Esta investigación es de tipo exploratoria, porque existe poca literatura y estudios al respecto.

Descriptiva porque se describen las características fundamentales en que se presenta el Salario Emocional.

Se llevó a cabo una investigación con diseño No Experimental de encuesta, pues no es objetivo de la investigación la manipulación y control de variables, y Transversal (ya que la recolección de datos se hizo en un solo corte en el tiempo). Con el fin de elaborar un instrumento que mida la el Salario Emocional que los trabajadores reciben de las empresas.

4.7. Variables

- Salario Emocional
 - **Definición conceptual:** el salario emocional es el valor percibido por los empleados de todas aquellas retribuciones no monetarias que van más allá de los requisitos legales, cuyo fin es satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador; para mejorar las condiciones laborales y conciliar otras áreas de la vida del trabajador.
 - **Definición operatoria:** Puntaje obtenido a la respuesta de los reactivos de la EMSET.

4.8. Población y muestra

En la etapa de recolección de significados psicológicos por redes semánticas se aplicaron dos versiones por estrategia de muestreo. Con un total de 60 participantes como se muestra en la tabla 4.1, todas fueron de tipo incidental y con las características mostradas a continuación:

		Hombres	Mujeres	Total aplicaciones
Versión 1		16	14	30
Versión 2		13	17	30
Total aplicaciones		30	30	60
Rango de edades (años)	20-29	46.6%		
	30-38	23.3%		
	39-47	21.6%		
	47-58	8.3%		
Nivel Educativo	Secundaria	5%		
	Preparatoria	25%		
	Licenciatura	61.6%		
	Posgrado	8.3%		

Tabla 4.1. Aplicación para la versión 1 y 2 de redes semánticas

Para el piloteo del instrumento se hicieron 134 aplicaciones con las características mostradas en la tabla 4.2, todas las aplicaciones fueron de tipo incidental.

		Hombres	Mujeres	Total aplicaciones
Total aplicaciones		73	61	134
Rango de edades (años)	19-30	106 (79.1%)		
	30-58	28 (20.8%)		
Nivel Educativo	Primaria	1 (0.7%)		
	Secundaria	3 (2.2%)		
	Preparatoria	23 (17.2%)		
	Licenciatura	97 (72.4%)		
	Posgrado	10 (7.5%)		
Tipo de puesto	Operativo	83 (61.9%)		
	Mando medio	42 (31.4%)		
	Mando alto	7 (5.2%)		
Tipo de empresa	Propietario	2 (1.4%)		
	Privada	105 (78.4%)		
	Pública	29 (21.6%)		
	Tiempo determinado	29 (21.6%)		

Tipo de contrato	Tiempo indefinido	68 (50.7%)
	Oral	27 (20.1%)
	Temporal	10 (7.4%)

Tabla 4.2. Características de la muestra del piloteo de la EMSET

4.8. Procedimiento para la construcción del EMSET

Para la construcción del EMSET se requirieron seis etapas, las cuales se mencionan a continuación:

4.8.1 Revisión a la literatura

En esta etapa se realizó la revisión a la literatura y procedió lo siguiente:

- Se identificaron cerca de 6 definiciones de Salario Emocional -tomando en cuenta que la literatura del concepto es poca-, se analizaron y se elaboró una sola definición.
- Durante la revisión a la literatura no se identificaron escalas que midieran el constructo como tal; por lo tanto, se hizo una revisión acerca de las teorías de Salario Emocional existentes. Se seleccionó la teoría con mejor estructura y más adecuada para el proyecto.
- Por último, de la teoría seleccionada se identificaron posibles factores y se hicieron ajustes.

4.8.2 Determinación de factores y estructuras del EMSET

Esta etapa continuó así:

- Se designó la Teoría de las 4 C's de Gay (2006) para dar estructura y determinación de factores del EMSET
- Se obtuvieron 4 grupos de factores globales, así como los 14 factores que darían estructura al instrumento.

4.8.3 Obtención de significados psicológicos mediante la técnica de redes semánticas para el EMSET

En esta etapa se diseñaron estímulos -con base en la revisión de la literatura- para la aplicación de redes semánticas naturales. Para cada uno de los 14 factores se diseñaron dos estímulos (un positivo y otro negativo); en total se obtuvieron 28 estímulos 14 positivos y 14 negativos. Se diseñaron dos formatos de aplicación donde se distribuyeron los 28 estímulos, ambas se presentan en el Anexo 1. La aplicación de redes semánticas se realizó en una muestra de 60 sujetos.

4.8.4 Contrastación entre los resultados de las redes semánticas y la revisión a la literatura

En este punto se analizó la conceptualización de cada uno de los factores con base en la teoría y los datos obtenidos en el análisis de las redes semánticas, se hizo una contrastación para obtener mejores definiciones psicológicas.

4.8.5 Elaboración de reactivos y construcción del banco de reactivos

A partir de los resultados obtenidos en las etapas anteriores se hizo la construcción del banco de reactivos que se conformó de 50% de reactivos teóricos (obtenidos de la revisión a la literatura) y el otro 50% de los resultados obtenidos de las redes semánticas naturales. Además, el 50 % del total de los reactivos fueron creados de naturaleza positiva y el 50% de negativa connotación. Es decir, del 50% de los reactivos obtenidos de la literatura, la mitad eran positivos y la otra mitad negativos, el 25% del total de la prueba para cada caso; y de igual forma se procedió para los reactivos culturales (redes semánticas). En total se elaboraron 168 reactivos para los 4 grupos y los 14 factores que dan estructuras al EMSET.

4.8.6 Elaboración de la escala EMSET

Por último, se integraron los 168 reactivos y 7 más clasificatorios de forma aleatoria en un cuadernillo con cuadernillo de respuesta integrado en la misma prueba.

5. Resultados

En este capítulo se reportan los resultados obtenidos en la investigación para la construcción de la EMSET

5.1. Resultados de la revisión a la literaria

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la revisión a la literatura sobre salario emocional. Este se conforma de dos secciones: a) Análisis de la definición conceptual del salario emocional y b) Análisis de las teorías de salario emocional para la construcción de la EMSET.

5.1.1 Análisis de la definición conceptual de Salario Emocional

En esta etapa se identificaron 6 definiciones de Salario Emocional las cuales se presentan en la tabla 5.1

Tabla 5.1. Definiciones de Salario Emocional

Autor	Año	Definición	Página
Gómez C.	2011	hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello han incursionado en fórmulas – más allá de los requisitos legales – como el salario emocional y el conocimiento de cómo implementarlo en su empresa	6
Poelsman S.	2006	El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy	1
Gay P.	2006	Cualquier forma de compensación, retribución, contraprestación... no monetaria, que recibe el empleado a cambio de su aportación laboral (Gay, 2006).	45
Baguer A:	2009	La retribución intangible que desea percibir el empleado.	181
AEC	2016	El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral	Online
Gay P.	2006	Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad, frecuencia. Se califica emocional porque, con independencia del satisfactor que se trate – vacaciones, atención a necesidades personales, etc.- se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos	45

Con base en lo anterior, se realizó una definición que adecuara los puntos más importantes del Salario Emocional, y sobre todo diera estructura al EMSET:

- El salario emocional es el valor percibido por los empleados de todas aquellas retribuciones no monetarias que van más allá de los requisitos legales, cuyo fin es satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador; para mejorar las condiciones laborales y conciliar otras áreas de la vida del trabajador.

5.1.2 Análisis de las teorías de Salario Emocional para la construcción del EMSET

Durante la revisión de la literatura llevada a cabo se identificó que la investigación sobre salario emocional es muy limitada, mucho se dice de salario emocional en las fuentes de información, sin embargo, la mayoría de la información es de procedencia meramente popular y sin bases científicas. Dicho lo anterior, durante la investigación destacaron tres teorías, y se analizaron para poder llevar a cabo la construcción de la EMSET:

La primera es la Teoría EKOS. La revista ecuatoriana EKOS Negocios es una revista especializada en publicar información de importancia para los empresarios de Ecuador; en 2011 publicó un artículo en su revista “Grandes Empleadores” llamado “La remuneración no -monetaria”, aquí plantea los 5 factores de importancia dentro de la retribución no monetaria (Salario Emocional), que son:

- La familia y el tiempo personal
- Desarrollo profesional
- Compensaciones psicológicas
- Valor añadido
- Retribución variable y fija

La segunda teoría es la denominada Teoría de las 4C’s. La revista española Gestión Práctica de Riesgos Laborales enfocada en la difusión de buenas prácticas en seguridad y salud laboral en 2006 publica un artículo de Francisco Gay Puyal llamado “El salario emocional clave para reducir el estrés”. En dicho artículo Gay plantea que la Teoría de las 4C’s se compone de cuatro factores principales:

- Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto
- Condiciones ambientales del espacio de trabajo
- Compañerismo en las relaciones de trabajo
- Conciliación trabajo y familia

La última de las teorías analizadas es la planteada por Steven Poelsman en 2006, esta plantea que el Salario Emocional lo componen dos partes importantes:

- Los elementos intrínsecos

- Los elementos extrínsecos

En la siguiente tabla se muestra el análisis completo de las teorías mencionadas:

Tabla 5.2. Teorías sobre Salario Emocional

Teoría	Descripción	Factores	Descripción
Teoría EKOS	Las remuneraciones no económicas significan reconocimiento, que no es más que un premio emocional que nace en recompensa por un trabajo bien hecho.	1.La familia y el tiempo personal	Planes de pensión, servicios accesibles para los empleados, posibilidad de permisos y tiempo para la familia otorgan tranquilidad al empleado.
		2.Desarrollo profesional	El bienestar laboral a través de un espacio de buenas relaciones entre pares y superiores.
		3.Compensaciones Psicológicas	Autonomía en el desempeño sumado al sentimiento de utilidad y reconocimiento construyen sentido de pertenencia.
		4. Valor añadido	Las metas de la empresa, su filosofía, misión y visión suman puntos extra del empleado hacia su empresa
		5.Retribución variable y fija	La retribución en pago por objetivos.
Teoría de las 4C's	Salario emocional es cualquier forma de compensación, retribución o contraprestación...no monetaria que recibe un empleado a cambio de su aportación laboral.	1.Condiciones suficientes para que el colaborador <u>trabaje a gusto</u> 2.Condiciones ambientales del espacio de trabajo 3.Compañerismo en las relaciones laborales 4.Conciliación trabajo familia	En un enfoque salarial de cada una de ellas, se trata de encontrar herramientas que aporten satisfacción a las necesidades de los colaboradores. Por tanto, es preciso conocer estas necesidades. Con esta premisa, no sirve aportar satisfactores a necesidades inexistentes o no identificadas como tales, o aquellas que lo fueron y ya no lo son.
Teoría de Poelsman	El salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que el trabajador recibe de su organización y que complementan el sueldo tradicional con nuevas fórmulas creativas que se adaptan a las necesidades de las personas de hoy.	1.Elementos Intrínsecos	Todos los elementos que son percibidos de manera subjetiva por el trabajador como una recompensa. Por ejemplo, la satisfacción en el trabajo, la delegación de responsabilidad, el reconocimiento del trabajo, etc.
		2.Elementos Extrínsecos	Elementos con un coste cuantificable para la organización que el trabajador percibe como un

beneficio objetivo. En esta categoría tienen cabida las nuevas fórmulas de retribución flexible o a la carta, las medidas de conciliación vida personal/laboral, los servicios complementarios, etc.

Con lo anterior, se designó que la Teoría de las 4C's era la apropiada para la construcción del EMSET. La Teoría EKOS a pesar de tener su buena estructura, tiene dentro de su rango de visión a la retribución monetaria y conforme a la definición de salario emocional, la retribución monetaria no forma parte del concepto.

La Teoría de Poelsman tiene un buen trasfondo psicológico, al separar lo subjetivo del trabajador con lo objetivo, también toma en cuenta la percepción del trabajador que es de suma importancia para esta investigación, además, tiene de trasfondo una definición de salario emocional enteramente no-monetario; sin embargo, carece de la estructura para darle mayor organización a la investigación.

En contraste, la Teoría de las 4C's está basada en el concepto de un salario emocional de naturaleza puramente no-monetaria, tiene una estructura más clara permitiendo que el instrumento tenga bases organizadas para su desarrollo, además es una teoría basada en las necesidades del trabajador, por tanto, ampliamente ligada a la percepción del mismo; este tipo de teoría es ideal para poder elaborar un instrumento para diagnosticar los fenómenos, porque su estructura es concisa y flexible para la EMSET.

5.2 Determinación de factores y estructura conceptual de la EMSET

Con base en lo anterior, la Teoría de las 4C's dio estructura al instrumento y se tomó la decisión de tomar como punto de partida los 4 factores globales que plantea en su teoría. Debido a la flexibilidad de la teoría se dio paso a determinar los 14 factores que darían mayor solidez al EMSET, cada uno elaborado con base en la revisión a la literatura y tomando como punto de partida la investigación de Francisco Puyal en 2006.

Es importante mencionar que por motivos de investigación se renombraron los factores globales quedando de la siguiente manera:

Tabla 5.3. Equivalencias de teoría vs factores de la EMSET

Nombre según Gay 2006	Nombre para el EMSET
Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto	Suficiencias para el trabajo
Condiciones ambientales del espacio de trabajo	Ambiente físico en el trabajo
Compañerismo en las relaciones de trabajo	Relaciones laborales
Conciliación trabajo y familia	Beneficios y prestaciones adicionales

Por último, se determinaron y definieron los factores para cada grupo de factores de la siguiente forma:

Tabla 5.4. Definición de grupos de factores de la EMSET

Grupo de factores	Definición	Factor	Definición
G1.Suficiencias para el trabajo	La cantidad de recursos suficientes para realizar las actividades en el puesto de trabajo.	F1. Insumos para laborar	Son todos los recursos necesarios que debe recibir todo sistema (trabajador) del ambiente externo para su operación y consolidación. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones, 2007)
		F2. Mobiliario de la oficina	Conjunto de muebles e instalaciones compradas por la empresa para su operación. (INEC, 2016)
		F3. Ornamentos de la Organización	Es un elemento o composición que sirve para embellecer personas o cosas. Es un adorno, compostura o atavío que hace vistosa una cosa. (Real Academia Española, 2014)
		F4. Iluminación en la Oficina	la cantidad de energía, en forma luminosa, emitida por una fuente que permite que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular por los mismos y desarrollar en ellos sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud (Alvarez, 2015).
		F5. Ventilación en la Oficina	Control del flujo del aire para la renovación del aire por medios naturales o mecánicos, con el fin de reducir la emisión de olores
G2.Ambiente físico en el trabajo	Condiciones físicas ambientales adecuadas para realizar el trabajo cómodamente.		

			<p>molestos , remover un contaminante, diluir la concentración de contaminantes dispersos y mantener condiciones físicas de temperatura y humedad (BVSDE, 2016).</p>
		F6. Naturaleza urbana	<p>La visibilidad de contenido vegetal apreciable a través de ventanas, los jardines y macetas con plantas, imágenes de naturaleza y la proximidad de áreas verdes exteriores Fuente especificada no válida.</p>
		F7. Ergonomía del lugar de trabajo	<p>Las dimensiones óptimas (ergonómicas) para adoptar las posturas y realizar los movimientos corporales necesarios para llevar a cabo un trabajo eficaz Fuente especificada no válida.</p>
G3. Relaciones laborales	Compañerismo en las relaciones de trabajo	F8. Red de Comunicación en el Trabajo	<p>Es el patrón de los flujos de comunicación, la forma en que se transmite la información, se proporciona retroalimentación a otros, se escucha y se interpreta la información dentro de la organización, ya sea de forma verbal, no verbal o escrita (Slocum, 2009).</p>
		F9. Trabajo en Equipo Dentro de la Empresa	<p>Capacidad de la empresa para determinar, desarrollar, apoyar y facilitar grupos de modo que alcancen las metas organizacionales (Slocum, 2009).</p>
		F10. Estatus del Puesto	<p>La valoración que un grupo le concede a un puesto de trabajo, por la posición de su puesto en el sistema de trabajo y las actividades que desempeña dentro de la empresa Fuente especificada no válida..</p>
G4. Beneficios prestaciones adicionales	y Todos aquellos beneficios y prestaciones que van en pro de la conciliación entre el trabajo y la familia	F11. Conciliación Trabajo- Personal Vida	<p>Licencia o consentimiento durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con el fin de realizar actividades de interés</p>

	personal. (Real Academia Española, 2014)
F12. Conciliación Familia- Trabajo	Licencia o consentimiento durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con el fin de dedicar ese tiempo a su familia. (Real Academia Española, 2014)
F13. Conciliación Trabajo-Familia	Licencia o consentimiento durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con la única condición de darle continuación en el hogar. (Real Academia Española, 2014)
F14. Beneficios y Prestaciones	Son todas aquellas prestaciones o beneficios que el patrón retribuye a los empleados y que están fuera del marco legal como: Comedor, transporte, descuentos, auto, guardería, vacaciones mayores a las legales, celular, obsequios, etc.

5.3 Resultados del análisis de las redes semánticas naturales

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de redes semánticas naturales. Se presentan en dos secciones: a) Características de la muestra (n=60), b) Resultados de los estímulos positivos y negativos para cada factor.

5.3.1 Características de la muestra

Para la aplicación de redes semánticas naturales se tomaron en cuenta tres variables de inclusión: la primera fue que debían ser trabajadores activos, la segunda fue mínimo tuvieran seis meses en su puesto actual y por último tuvieran mínimo 18 años cumplidos. .

La muestra encuestada fue de 60 personas, 29 hombres y 31 mujeres. La muestra fue seleccionada sin importar sexo, nivel socioeconómico, puesto, edad, escolaridad, religión, tipo de empresa donde laboraba o tipo de contratación; únicamente se procuró que la muestra estuviera equilibrada entre el número de hombres y mujeres encuestados.

A continuación se presentan los resultados de las características sociodemográficas de los participantes:

Sexo: la muestra se conformó de 51.6% de mujeres y 48.3% de hombres (figura 5.1)

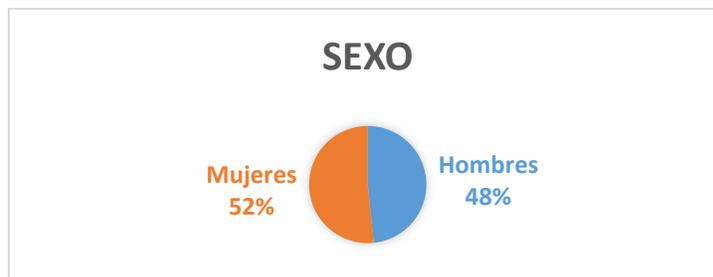


Figura 5.1. Sexo de la muestra

Fuente: Elaborado con base en los resultados de las redes semánticas naturales

Edad: el rango de edad encuestado fue desde los 20 hasta 58 años, quedando el 46.6% de los participantes entre los 20 y los 29 años (Figura 5.2).

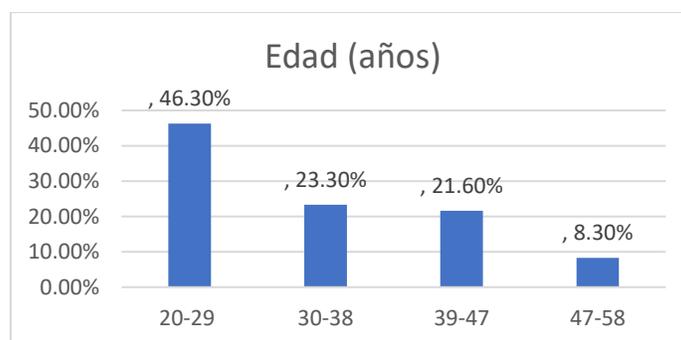


Figura 5.2. Edad de la muestra

Fuente: Elaborado con base en los resultados de las redes semánticas naturales

Escolaridad: la muestra en su mayoría (61.6%) tenían un nivel educativo de licenciatura.



Figura 5.3. Escolaridad de la muestra

Fuente: Elaborado con base en los resultados de las redes semánticas.

5.3.2 Resultados de los estímulos positivos y negativos de cada factor

A continuación se presentan los resultados obtenidos de la recolección de datos por redes semánticas; la información se presenta por factor global y por factor individual, así como de cada estímulo (positivo y negativo).

Grupo factorial 1: Suficiencias para el trabajo

Factor 1. Insumos para laborar

Estímulo positivo: Si cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo, yo me siento...

Para el primer estímulo se generaron 54 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.4). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “bien”.

Tamaño de la RED

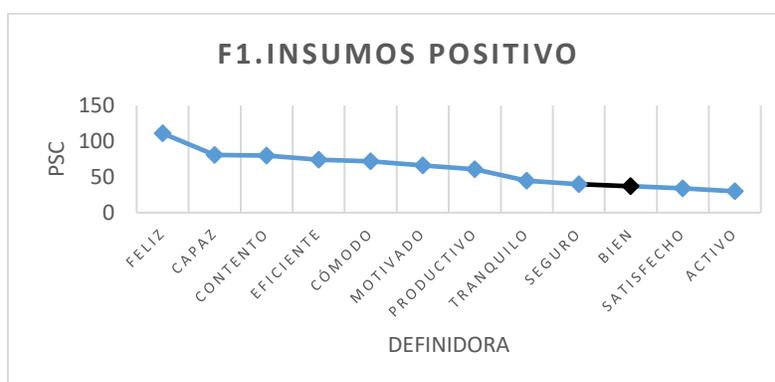


Figura 5.4. Tamaño de la red del factor insumos para laborar (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.5) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

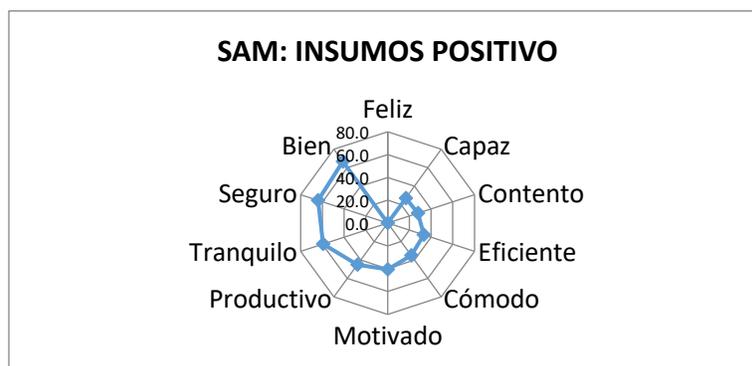


Figura 5.5. Conjunto SAM del factor insumos para laborar (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales.

Estímulo negativo: Cuando la empresa no me brinda los recursos necesarios para desempeñar mi labor me siento:

Los resultados de este estímulo generaron 49 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.6). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “desanimado”.

Tamaño de la RED

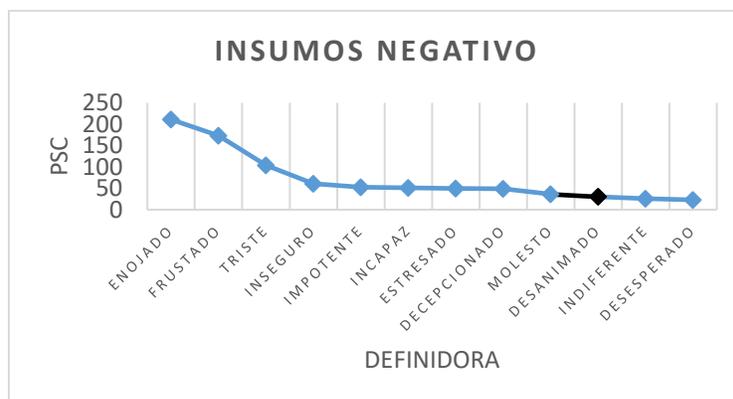


Figura 5.6. Tamaño de la red del factor insumos para laborar (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.7) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

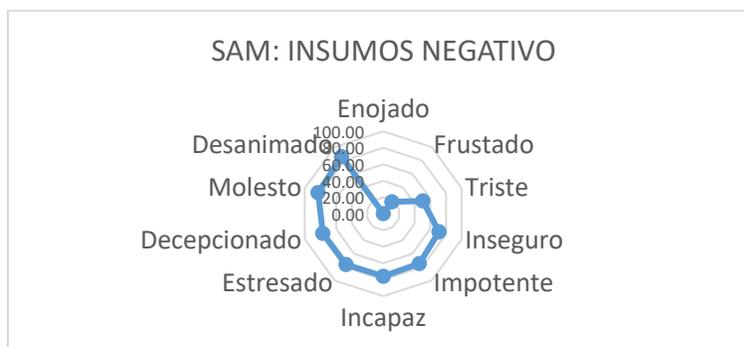


Figura 5.7. Conjunto SAM del factor insumos para laborar (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Factor 2. Mobiliario de la oficina

Estímulo positivo: Contar con el mobiliario, equipo y las instalaciones apropiadas para laborar me hace sentir:

En el tercer estímulo se generaron 43 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.8). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Motivado”.

Tamaño de la RED

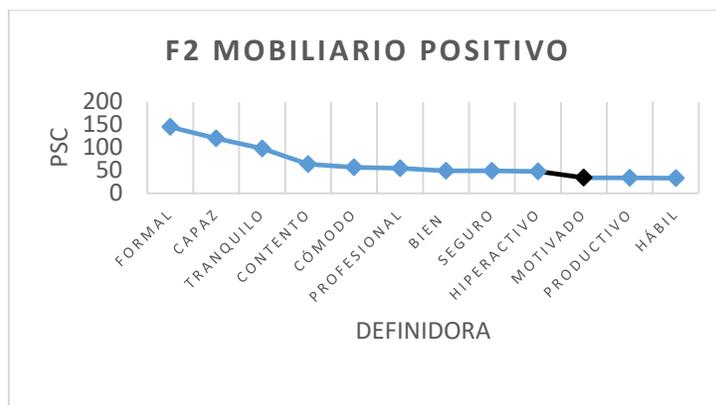


Figura 5.8. Tamaño de la red del factor mobiliario de la oficina (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.9) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

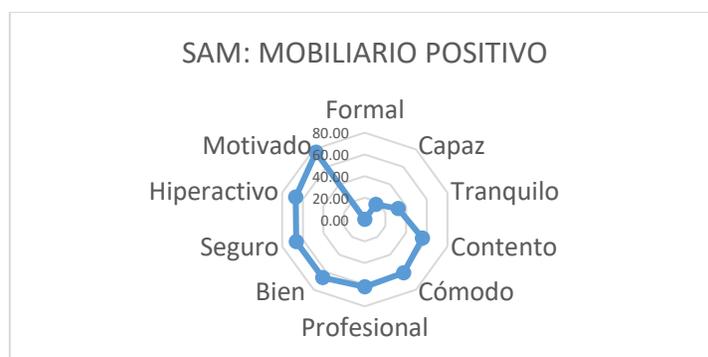


Figura 5.9. Conjunto SAM del factor mobiliario de la oficina (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Si la empresa NO cuenta con el mobiliario, equipo y las instalaciones necesarias para trabajar, yo me siento...

Los resultados de este estimulo generaron 53 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.10). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “improductivo”.

Tamaño de la RED

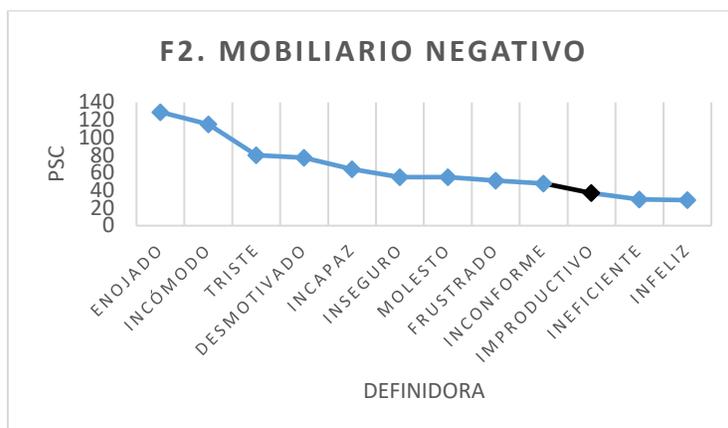


Figura 5.10. Tamaño de la red del factor mobiliario de la oficina (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.11) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

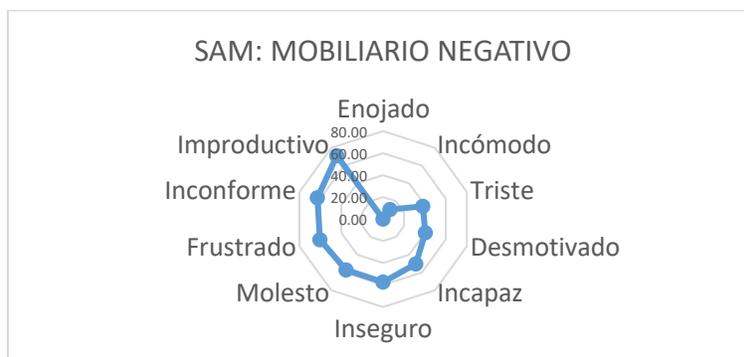


Figura 5.11. Conjunto SAM del factor mobiliario de la oficina (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Factor 3. Ornamentos de la Organización

Estimulo positivo: Tener decoración que embellece el lugar de trabajo me hace sentir...

En el quinto estímulo se generaron 62 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.12). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Confortable”.

Tamaño de la RED

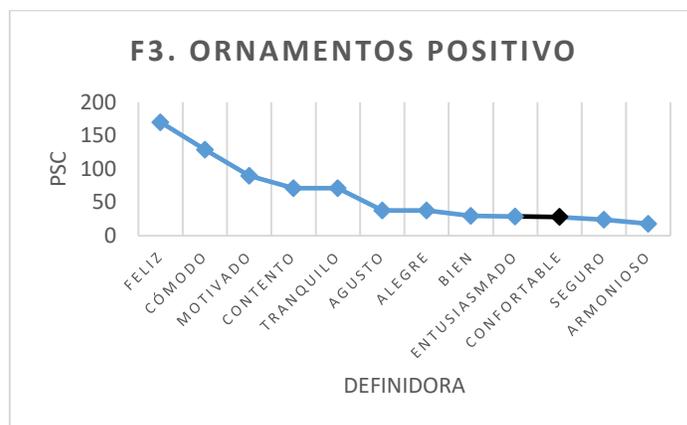


Figura 5.12. Tamaño de la red del factor ornamentos de la organización (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.13) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

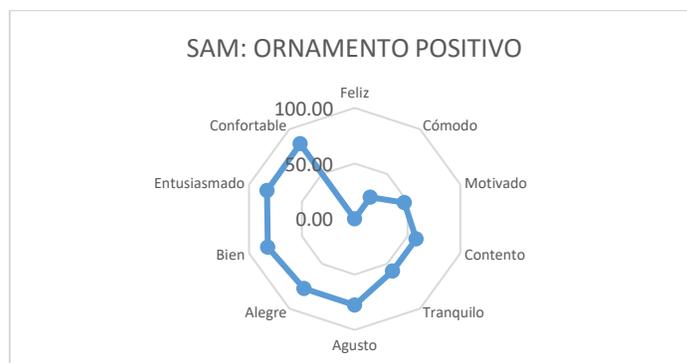


Figura 5.13. Conjunto SAM del factor ornamentos de la organización (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: No contar con una decoración que embellece el lugar de trabajo me hace sentir ...

Los resultados de este estimulo generaron 65 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.14). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “frustrado”.

Tamaño de la RED

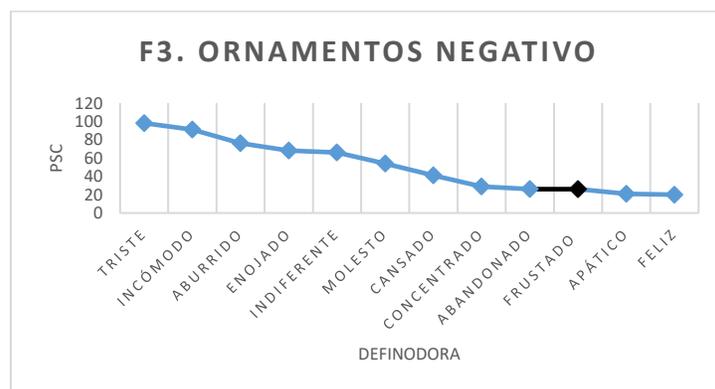


Figura 5.14. Tamaño de la red del factor ornamento de la organización (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.6) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

Grupo factorial 2: Ambiente físico en el trabajo

Factor 4. Iluminación en la oficina

Estimulo positivo: Contar con la iluminación adecuada para realizar mis actividades en el trabajo me hace sentir:

Para el séptimo estímulo se generaron 63 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.15). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “relajado”.

Tamaño de la RED

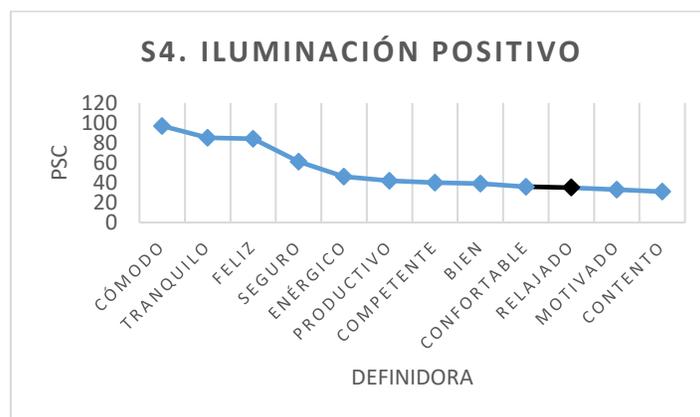


Figura 5.15. Tamaño de la red del factor iluminación en la oficina (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.16) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

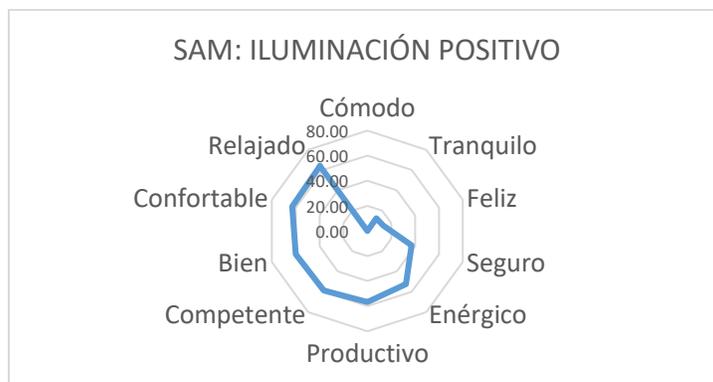


Figura 5.16. Conjunto SAM del factor iluminación en la oficina (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Que la iluminación en el trabajo no sea la apropiada para laborar me hace sentir:

Los resultados de este estímulo generaron 56 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.17). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “temeroso”.

Tamaño de la RED

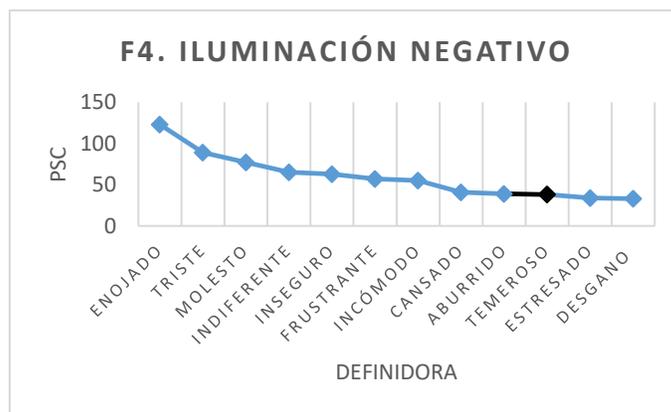


Figura 5.17. Tamaño de la red del factor iluminación en la oficina (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.18) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

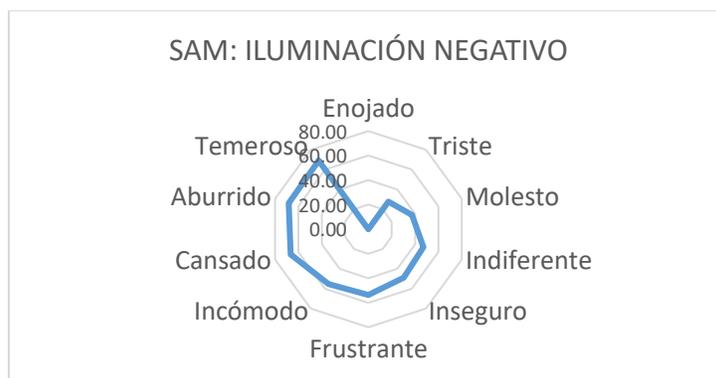


Figura 5.18. Conjunto SAM del factor iluminación en la oficina (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales.

Factor 5. Ventilación en la oficina

Estimulo positivo: Si el flujo del aire en mi lugar de trabajo es adecuado. yo me siento...

En el noveno estímulo se generaron 48 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.19). El punto negro señala el punto de corte en la palabra "Hábil".

Tamaño de la RED

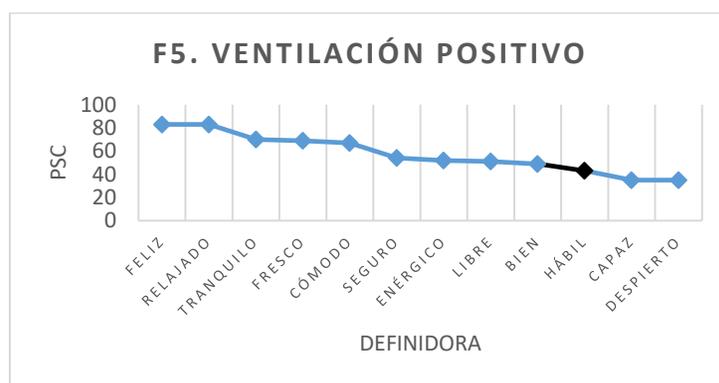


Figura 5.19. Tamaño de la red del factor ventilación en la oficina (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.20) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

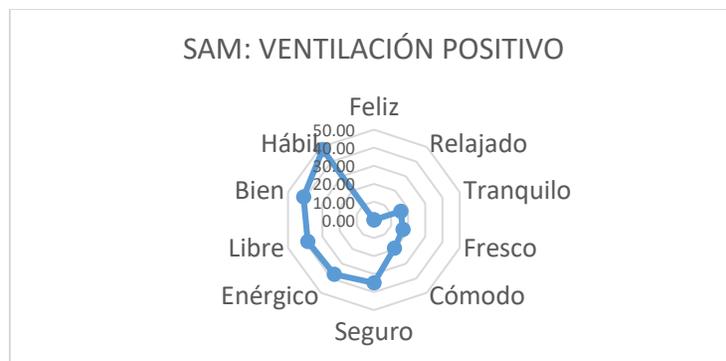


Figura 5.20. Conjunto SAM del factor ventilación en la oficina (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Cuando el lugar de trabajo no está ventilado apropiadamente (mal olor o temperatura inapropiada), yo me siento...

Los resultados de este estímulo generaron 59 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.20). El punto negro señala el punto de corte en la palabra "irritante".

Tamaño de la RED

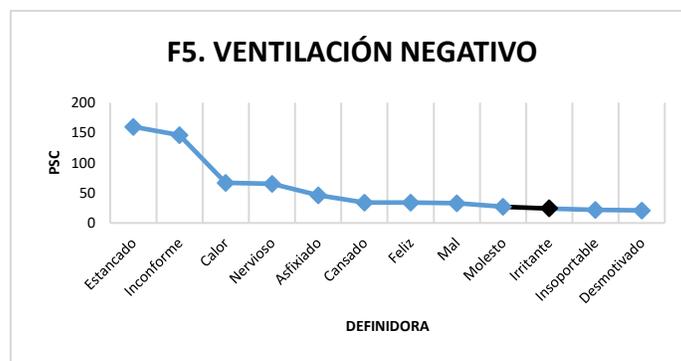


Figura 5.20. Tamaño de la red del factor ventilación en la oficina (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización)

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.21) conformado de un total de 10 palabras definidoras.



Figura 5.21. Conjunto SAM del factor ventilación en la oficina (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales.

Factor 6. Naturaleza urbana

Estimulo positivo: Tener a la vista plantas, jardines, imágenes de naturaleza en el trabajo, me hace sentir:

En el estímulo once se generaron 57 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.22). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Contento”.

Tamaño de la RED

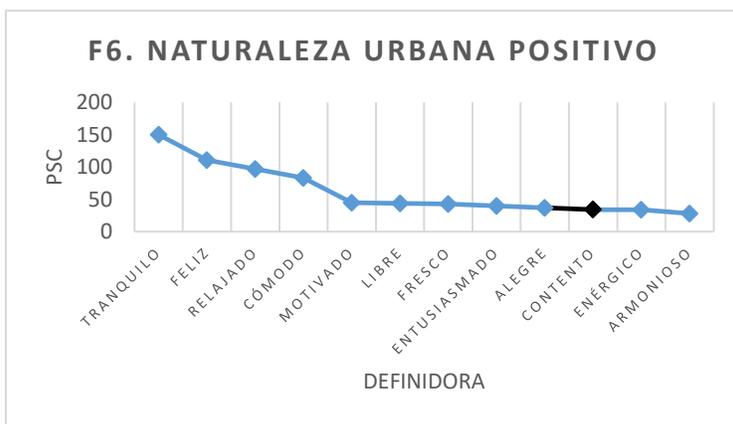


Figura 5.22. Tamaño de la red del factor naturaleza urbana (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.23) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

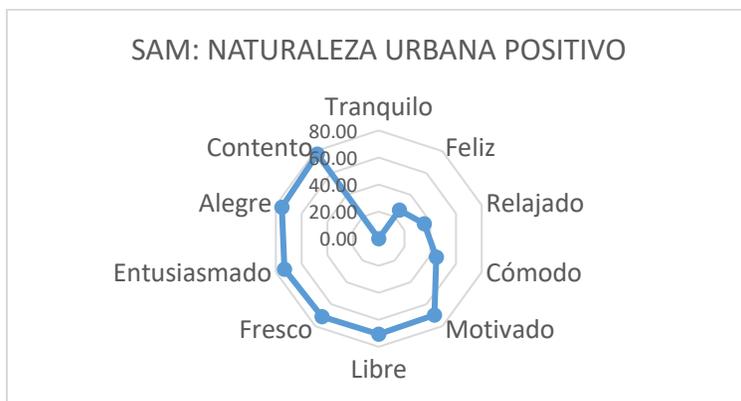


Figura 5.23. Conjunto SAM del factor naturaleza urbana (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: No contar con plantas, jardines o imágenes de naturaleza a la vista en el trabajo, me hace sentir:

Los resultados de este estímulo generaron 71 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.24). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “atrapado”.

Tamaño de la RED

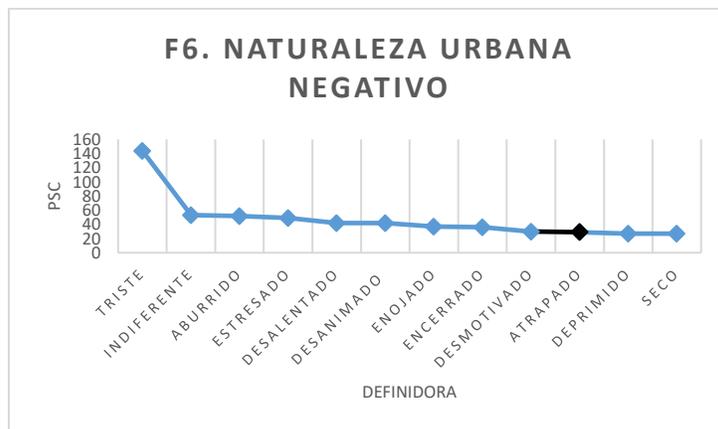


Figura 5.24. Tamaño de la red del factor naturaleza urbana (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.25) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

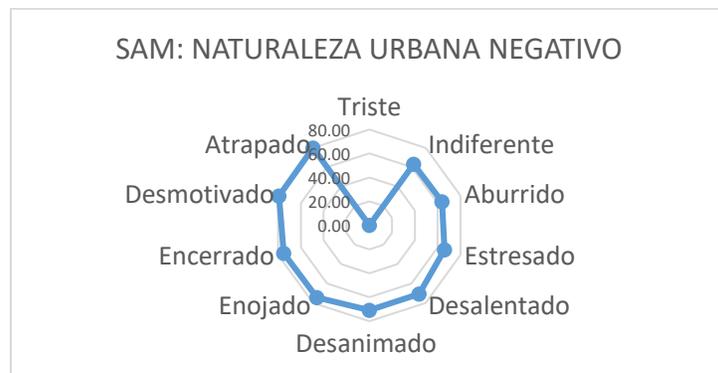


Figura 5.25. Conjunto SAM del factor naturaleza urbana (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Factor 7. Ergonomía del lugar de trabajo

Estímulo positivo: Si cuento con el espacio óptimo para llevar a cabo un trabajo eficaz me siento...

En el estímulo trece se generaron 42 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.26). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Contento”.

Tamaño de la RED

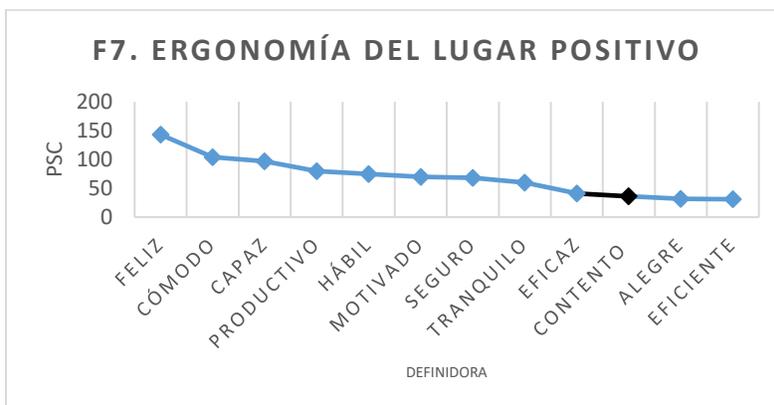


Figura 5.26. Tamaño de la red del factor ergonomía en el lugar de trabajo (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.27) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

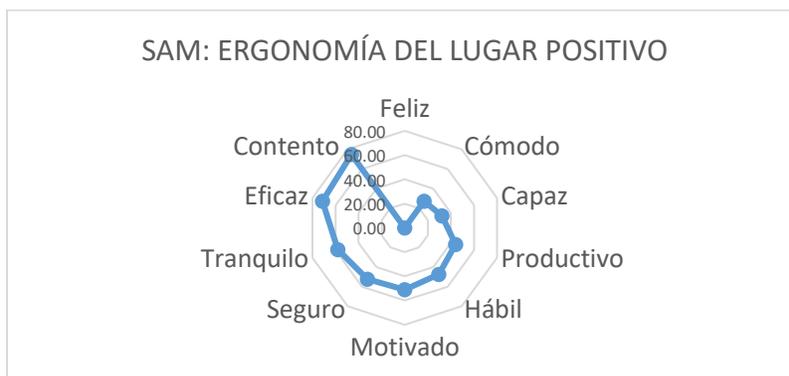


Figura 5.27. Conjunto SAM del factor ergonomía del lugar de trabajo (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Cuando el espacio que tengo en el trabajo es reducido para poder laborar de forma eficaz, yo me siento...

Los resultados de este estímulo generaron 72 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.28). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “invadido”.

Tamaño de la RED

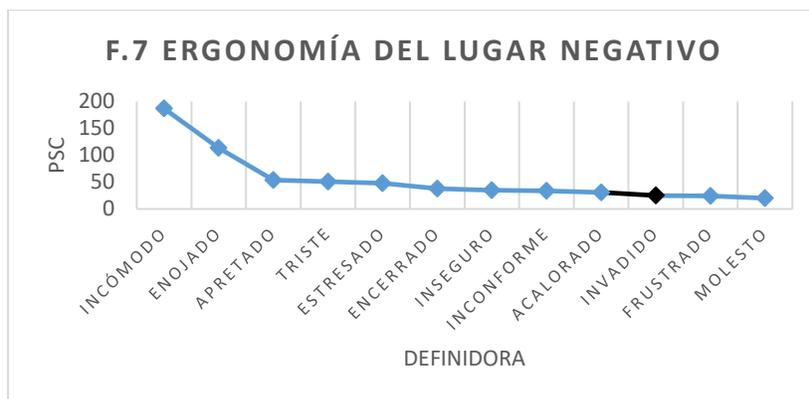


Figura 5.28. Tamaño de la red del factor ergonomía del lugar de trabajo (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.29) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

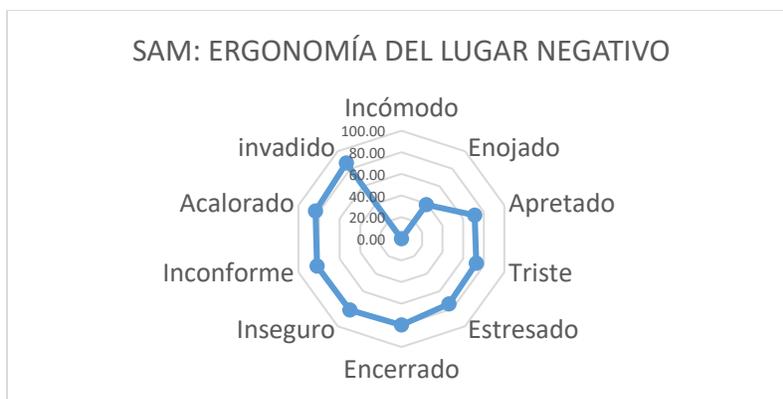


Figura 5.29. Conjunto SAM del factor ergonomía del lugar de trabajo (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Grupo factorial 3: Relaciones laborales

Factor 8 Red de comunicación en el trabajo

Estimulo positivo: Si puedo transmitir mis ideas libremente con mis compañeros y superiores, me siento...

Para el estímulo número quince se generaron 65 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.30). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “confiado”.

Tamaño de la RED

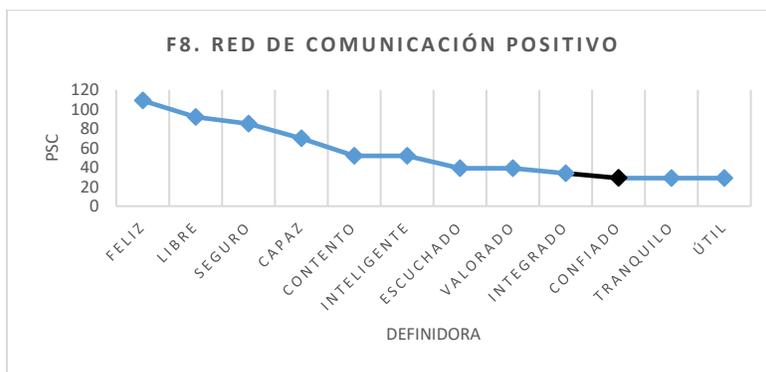


Figura 5.30. Tamaño de la red del factor red de comunicación en el trabajo (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.31) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

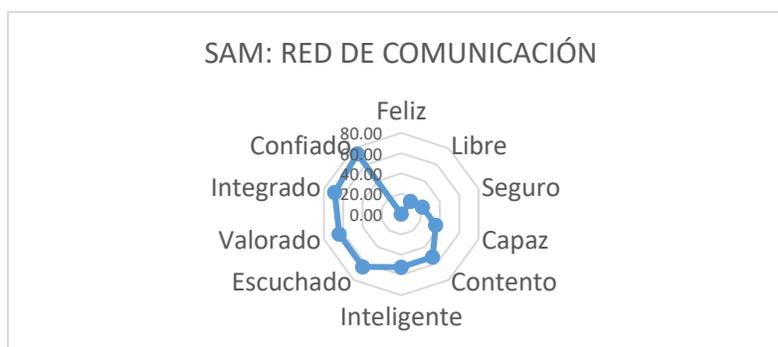


Figura 5.31. Conjunto SAM del factor red de comunicación en el trabajo (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Cuando no puedo dar mi opinión libremente con mis compañeros y superiores, me siento...

Los resultados de este estímulo generaron 66 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.32). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “desanimado”.

Tamaño de la RED



Figura 5.32. Tamaño de la red del factor red de comunicación en el trabajo (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.33) conformado de un total de 10 palabras definidoras.



Figura 5.33. Conjunto SAM del factor red de comunicación en el trabajo (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Factor 9. Trabajo en equipo dentro de la empresa

Estimulo positivo: Cuando la empresa donde trabajo apoya el trabajo en equipo me hace sentir:

En el estímulo número 17 se generaron 54 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.34). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Proactivo”.

Tamaño de la RED

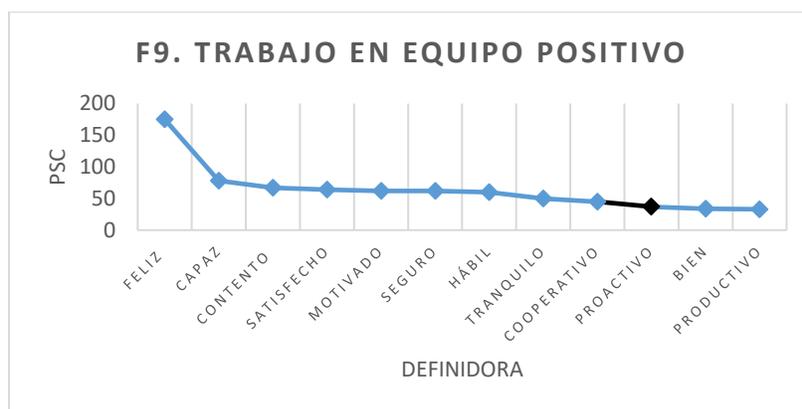


Figura 5.34. Tamaño de la red del factor trabajo en equipo dentro de la empresa (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.35) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

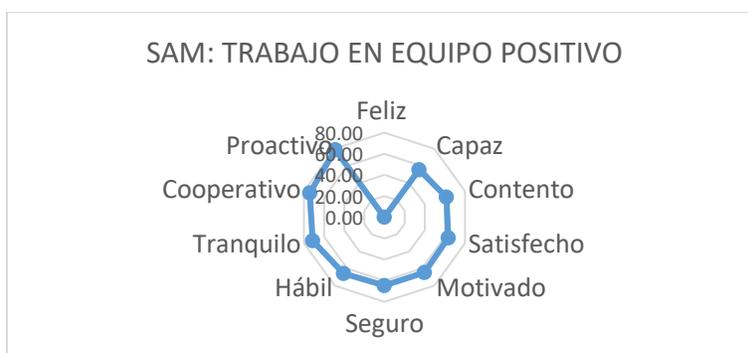


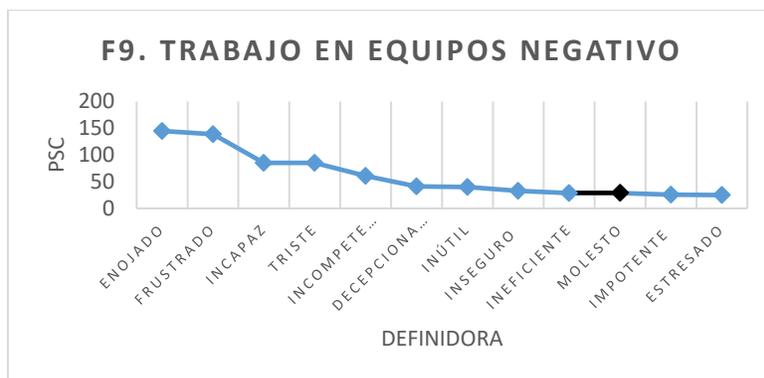
Figura 5.35. Conjunto SAM del factor trabajo en equipo dentro de la organización (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: No poder componer equipos de trabajo para las metas de la empresa me hace sentir:

Los resultados de este estímulo generaron 56 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.36). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “molesto”.

Tamaño de la RED



Gráfica 5.36. Tamaño de la red del factor trabajo en equipo dentro de la empresa (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización)

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.37) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

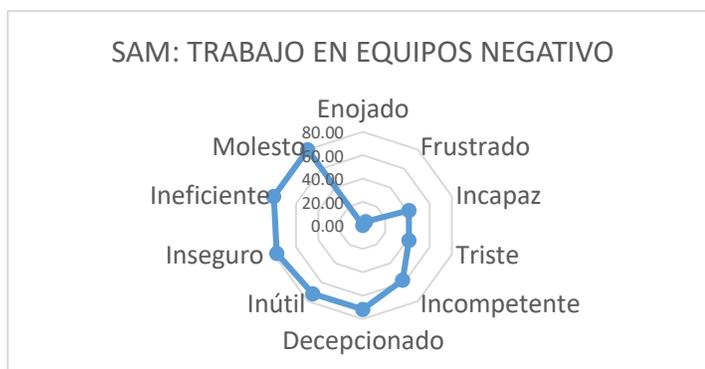


Figura 5.37. Conjunto SAM del factor trabajo en equipo dentro de la empresa (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales.

Factor 10. Estatus del puesto

Estimulo positivo: Tener un puesto de alto nivel jerárquico dentro de la organización me hace sentir:

En el estímulo número 19 se generaron 58 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.38). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Comprometido”.

Tamaño de la RED

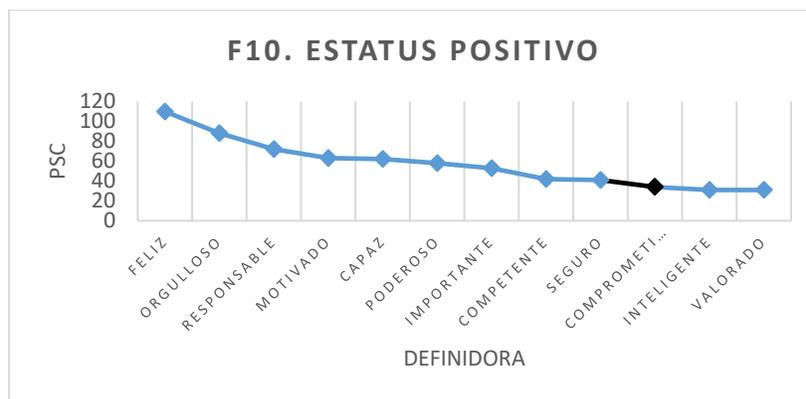


Figura 5.38. Tamaño de la red del factor estatus del puesto (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.39) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

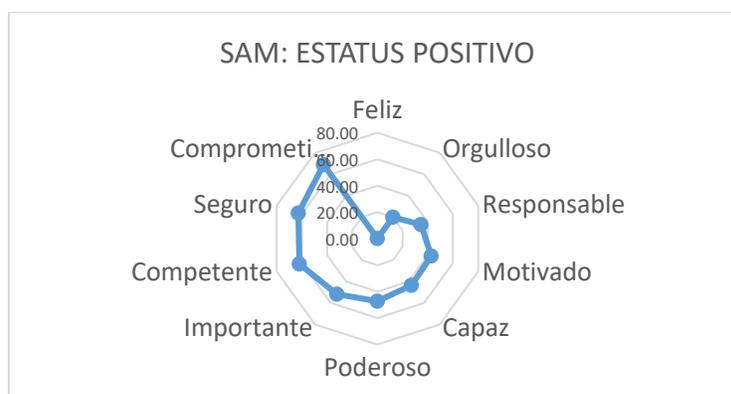


Figura 5.39. Conjunto SAM del factor estatus del puesto (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Desempeñar un puesto de bajo nivel jerárquico en la empresa me hace sentir:

Los resultados de este estímulo generaron 70 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.40). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “tranquilo”.

Tamaño de la RED

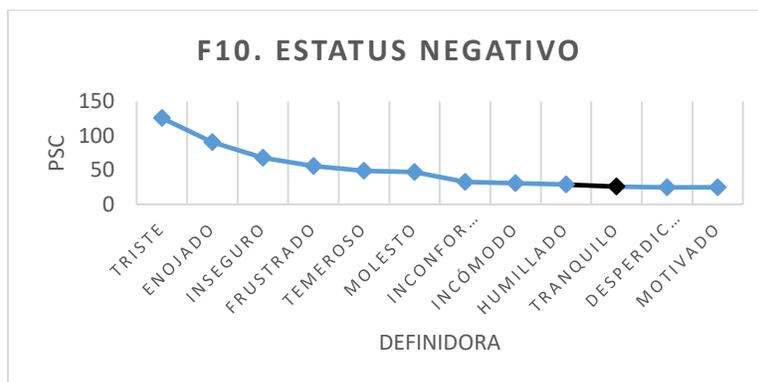


Figura 5.40. Tamaño de la red del factor estatus del puesto (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.41) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

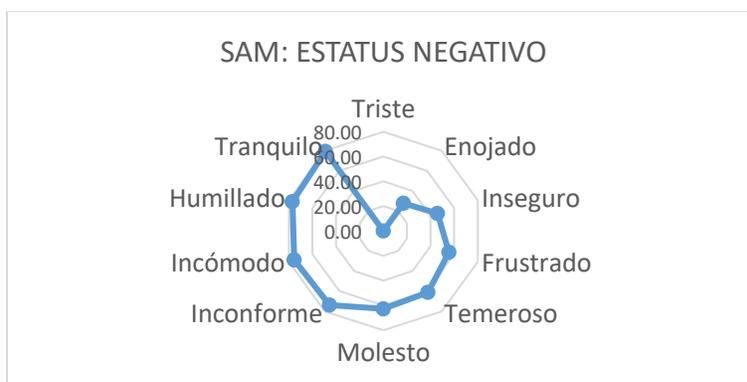


Figura 5.41. Conjunto SAM del factor estatus del puesto (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Grupo factorial 4: Beneficios y prestaciones adicionales

Factor 11. Conciliación Trabajo-vida personal

Estimulo positivo: Cuando mi jefe me da consentimiento para dejar el trabajo para realizar actividades personales me hace sentir:

Para el estímulo número 21 se generaron 51 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.42). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “motivado”.

Tamaño de la RED

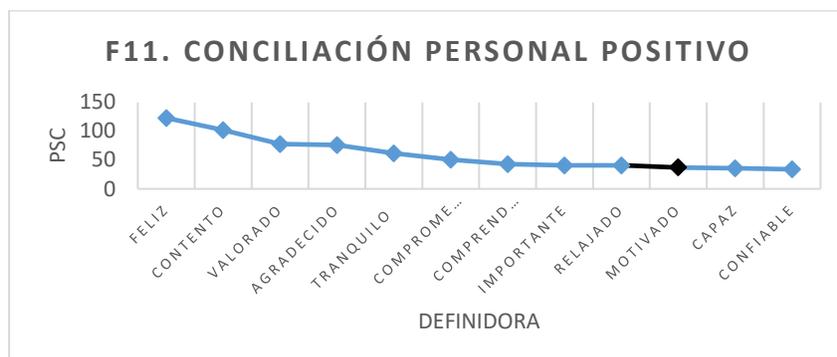


Figura 5.42. Tamaño de la red del factor conciliación trabajo-vida personal (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.43) conformado de un total de 10 palabras definidoras.



Figura 5.43. Conjunto SAM del factor conciliación trabajo-vida personal (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: No contar con autorización para dejar mis obligaciones con el fin de realizar actividades personales me hace sentir:

Los resultados de este estímulo generaron 67 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.44). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “angustiado”.

Tamaño de la RED

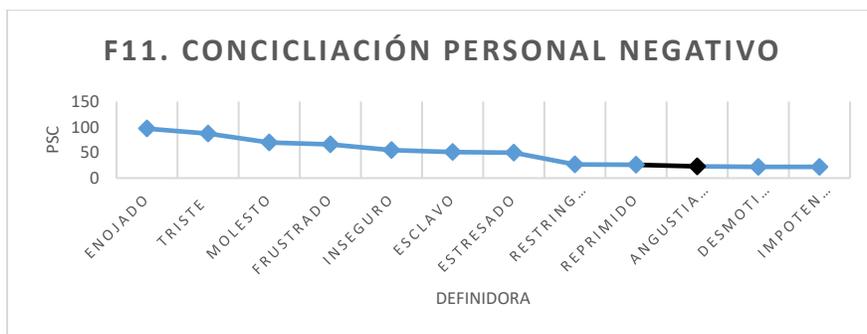


Figura 5.44. Tamaño de la red del factor conciliación trabajo-vida personal (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.45) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

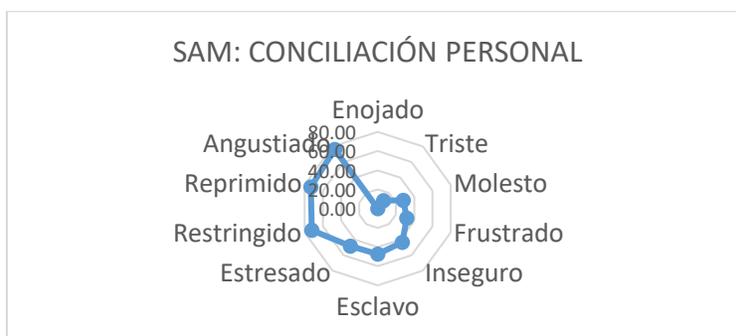


Figura 5.45. Conjunto SAM del factor conciliación trabajo-vida personal (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Factor 12. Conciliación Familia-Trabajo

Estimulo positivo: Que mi jefe me permita dejar el trabajo para dedicar tiempo a mi familia me hace sentir:

En el estímulo número 23 se generaron 50 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.46). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Seguro”.

Tamaño de la RED

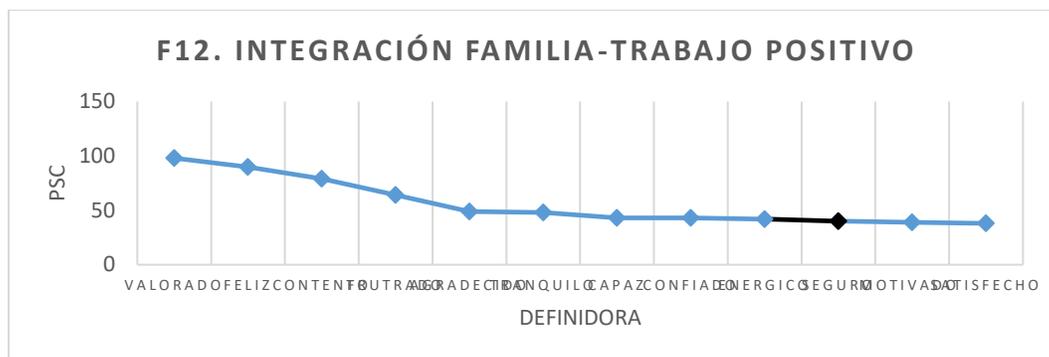


Figura 5.46. Tamaño de la red del factor conciliación familia-trabajo (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.47) conformado de un total de 10 palabras definidoras.



Figura 5.47. Conjunto SAM del factor conciliación familia-trabajo (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Cuando en mi trabajo no me permiten dejar mis obligaciones para pasar tiempo con mi familia, yo me siento...

Los resultados de este estímulo generaron 57 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.48). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “inseguro”.

Tamaño de la RED

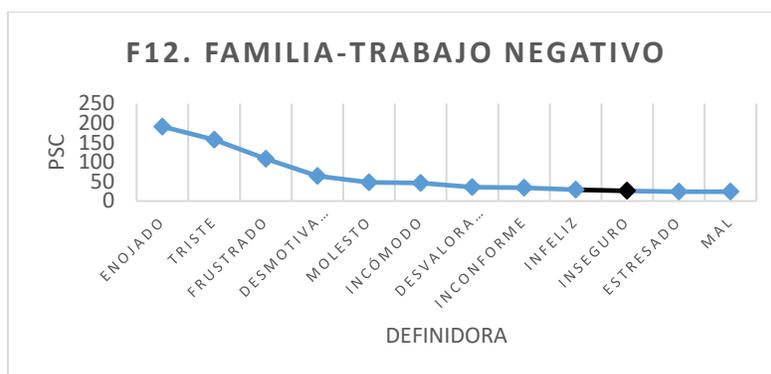


Figura 5.48. Tamaño de la red del factor conciliación familia-trabajo (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.49) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

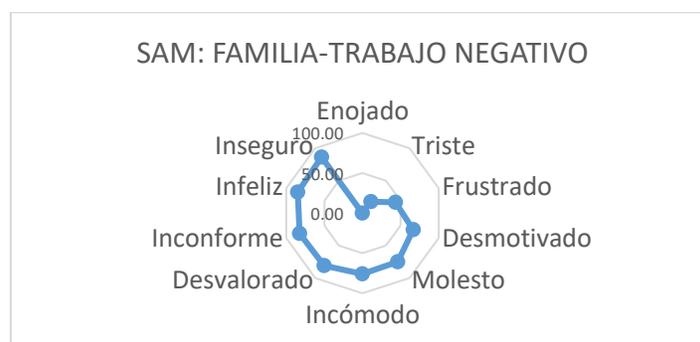


Figura 5.49. Conjunto SAM del factor conciliación familia-trabajo (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales.

Factor 13. Conciliación trabajo-familia

Estimulo positivo: Que mi jefe me permita continuar mi trabajo desde casa me hace sentir:

En el estímulo 25 se generaron 61 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.50). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Valorado”.

Tamaño de la RED

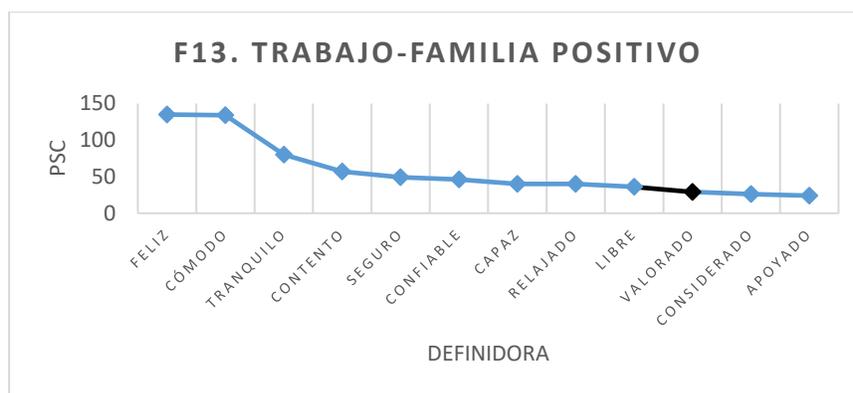


Figura 5.50. Tamaño de la red del factor conciliación trabajo-familia (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.51 conformado de un total de 10 palabras definidoras).



Figura 5.51. Conjunto SAM del factor conciliación trabajo-familia (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: No tener autorización para continuar mi trabajo desde el hogar me hace sentir:

Los resultados de este estímulo generaron 65 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.52). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “desanimado”.

Tamaño de la RED

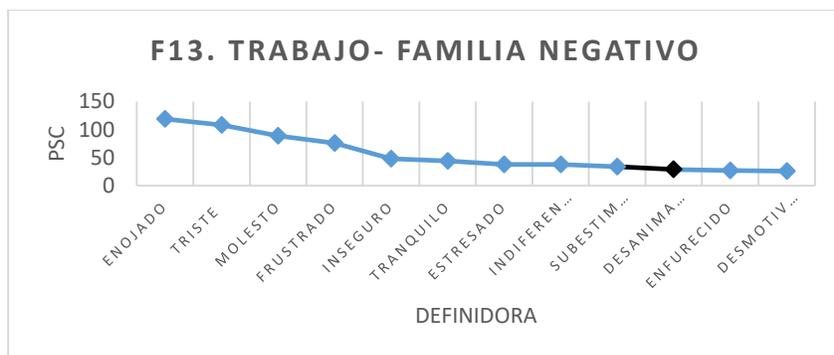


Figura 5.52. Tamaño de la red del factor conciliación trabajo familia (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.53) conformado de un total de 10 palabras definidoras.



Figura 5.53. Conjunto SAM del factor conciliación trabajo familia (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Factor 14. Beneficios y prestaciones adicionales

Estimulo positivo: Que la empresa donde trabajo me brinde beneficios mayores a los legales (comedor, transporte, celular, obsequios) me hace sentir...

En el estímulo 27 se generaron 52 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.54). El punto negro señala el punto de corte en la palabra "Respetado".

Tamaño de la RED

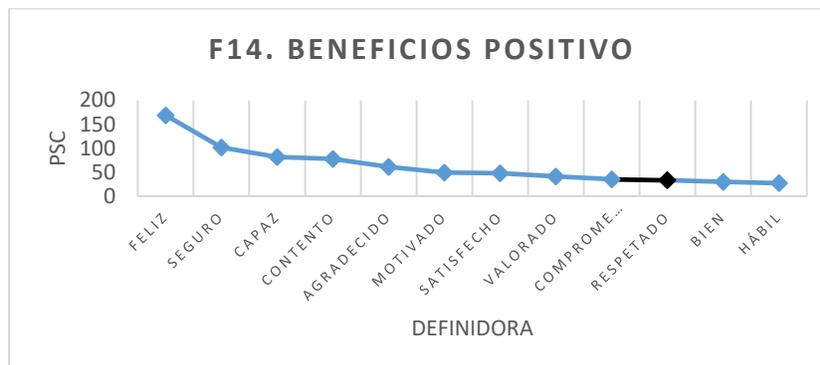


Figura 5.54. Tamaño de la red del factor beneficios y prestaciones adicionales (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.55) conformado de un total de 10 palabras definidoras.



Figura 5.55. Conjunto SAM del factor beneficios y prestaciones adicionales (+).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

Estimulo negativo: Si la empresa donde trabajo no me otorga beneficios mayores a los mínimos legales (comedor, transporte, celular, obsequios), yo me siento...

Los resultados de este estímulo generaron 68 palabras definidoras, lo cual se conoce como el Tamaño de la Red (Figura 5.56). El punto negro señala el punto de corte en la palabra “Desilusionado”.

Tamaño de la RED

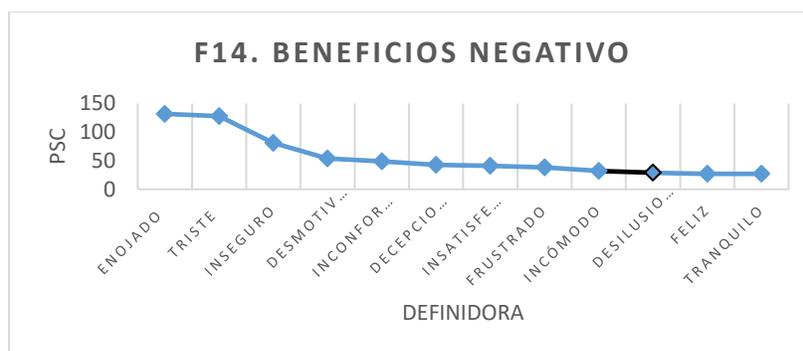


Figura 5.56. Tamaño de la red del factor beneficios y prestaciones adicionales (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales (Se omitieron palabras para mejor visualización).

A continuación se presenta el conjunto SAM (Figura 5.57) conformado de un total de 10 palabras definidoras.

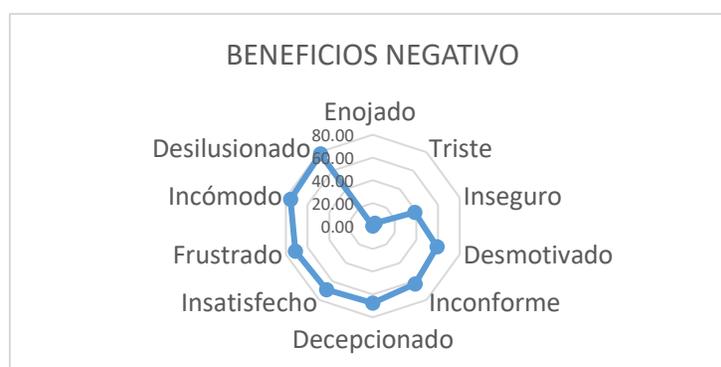


Figura 5.57. Conjunto SAM del factor beneficios y prestaciones adicionales (-).

Fuente: Elaborado de la base de resultados de las redes semánticas naturales

5.4 Contratación de los resultados de la revisión a la literatura y las redes semánticas naturales.

En esta etapa se contrastó la definición teórica de cada factor con la definición elaborada a partir de los resultados de las redes semánticas, para obtener una definición que integre ambos procesos. Esto dio como resultado la definición Teórico-Cultural para cada uno de los factores que conforman la EMSET. Tal como se presenta desde la tabla 5.5 hasta la tabla 5.18 a continuación:

Tabla 5.5. Definición teórico-cultural del F1: Insumos para laborar

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 1				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Insumos para laborar:	Feliz	100	Enojado	100	Positivo	Insumos para laborar: Son todos los recursos necesarios que debe recibir todo trabajador por parte de la empresa para que labore a gusto y se sienta feliz, contento, capaz, eficiente, cómodo, motivado productivo, tranquilo, seguro, bien , etc., mientras realiza sus actividades; y así, evitar sentirse enojado, frustrado , triste, inseguro, impotente, incapaz, estresado, decepcionado, molesto o desanimado por la falta de recursos.
Son todos los recursos necesarios que debe recibir todo sistema (trabajador) del ambiente externo para su operación y consolidación	Capaz	73	Frustrado	82	Un trabajador con los recursos necesarios para laborar a gusto, se siente: feliz, capaz, contento, eficiente, cómodo, motivado, productivo, tranquilo, seguro.	
	Contento	72	Triste	49		
	Eficiente	67	Inseguro	29		
	Cómodo	65	Impotente	25	Negativo	
	Motivado	59	Incapaz	24	Un trabajador sin los recursos necesarios para laborar gusto, se siente: enojado, frustrado, triste, inseguro, impotente, incapaz, estresado, decepcionado, molesto, desanimado.	
	Productivo	55	Estresado	24		
	Tranquilo	41	Decepcionado	23		
	Seguro	36	Molesto	17		
	Bien	33	Desanimado	14		

Tabla 5.6. Definición teórico-cultural del F2: Mobiliario de la oficina

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 2				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Mobiliario de la oficina: Conjunto de muebles e instalaciones compradas por la empresa para su operación.	Formal	100	Enojado	100	Positivo Un trabajador con el mobiliario e instalaciones necesarias para laborar a gusto, se siente: capaz, formal, tranquilo, contento, cómodo, profesional, bien, seguro, hiperactivo, motivado. Negativo Un trabajador que no le brindan el mobiliario y las instalaciones necesarias para laborar a gusto, se siente: enojado, incómodo, triste, desmotivado, incapaz, inseguro, molesto, frustrado, inconforme, improductivo.	Mobiliario de la oficina : Son el conjunto de muebles e instalaciones compradas por la empresa para que el trabajador labore a gusto y se sienta capaz, tranquilo, formal, contento, cómodo, profesional, bien, seguro, hiperactivo y motivado; y así, evitar que se sienta enojado, incómodo, triste, desmotivado, incapaz, inseguro, molesto, frustrado, inconforme e improductivo mientras labora.
	Capaz	83	Incómodo	89		
	Tranquilo	68	Triste	62		
	Contento	44	Desmotivado	60		
	Cómodo	39	Incapaz	50		
	Profesional	38	Inseguro	43		
	Bien	34	Molesto	43		
	Seguro	34	Frustrado	40		
	Hiperactivo	33	Inconforme	37		
	Motivado	23	Improductivo	29		

Tabla 5.7. Definición teórico-cultural del F3: Ornamentos de la organización

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 3				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Ornamentos de la organización	Feliz	100	Triste	100	Positivo	Ornamentos de la organización: Son todos los elementos o composiciones que sirven para embellecer o adornar las instalaciones de la organización y que hacen sentir al trabajador: feliz, cómodo, motivado, contento, tranquilo, a gusto, alegre, bien, entusiasmado y confortable durante su trabajo; en lugar de sentirse triste, incómodo, aburrido, enojado, indiferente, molesto, cansado, concentrado, abandonado, frustrado por una decoración inadecuada.
Es un elemento o composición que sirve para embellecer personas o cosas. Es un adorno, compostura o atavío que hace vistosa una cosa.	Cómodo	76	Incómodo	93	Un trabajador con la decoración adecuada en su lugar de trabajo se siente feliz, cómodo, motivado, contento, tranquilo, a gusto, alegre, bien, entusiasmado y confortable mientras trabaja.	
	Motivado	53	Aburrido	78		
	Contento	42	Enojado	69		
	Tranquilo	42	Indiferente	67		
	A gusto	22	Molesto	55		
	Alegre	22	Cansado	42		
	Bien	18	Concentrado	30		
	Entusiasmado	17	Abandonado	27		
	Confortable	16	Frustrado	27		

Tabla 5.8. Definición teórico-cultural del F4: Iluminación en la oficina

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 4				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Iluminación en la oficina: La cantidad de energía, en forma luminosa, emitida por una fuente que permite que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular por los mismos y desarrollar en ellos sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud					Positivo	Iluminación en la oficina: La cantidad de energía luminosa emitida por una fuente que permite que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para desarrollar sus actividades sin riesgos y se sientan cómodos, tranquilos, feliz, seguros, enérgicos, productivos, competentes, bien, confortables y relajados; y así evitar sentirse enojado, triste, molesto, indiferente, inseguro, frustrante, incómodo, cansado, aburrido y temeroso durante su trabajo.
	Cómodo	100	Enojado	100	Un trabajador con una iluminación adecuada que le brinde condiciones óptimas de visibilidad, se siente: cómodo, tranquilo, feliz, seguro, enérgico, productivo, competente, bien, comfortable, relajado mientras labora.	
	Tranquilo	88	Triste	72		
	Feliz	87	Molesto	63		
	Seguro	63	Indiferente	53		
	Enérgico	47	Inseguro	51		
	Productivo	43	Frustrante	46	Negativo	
	Competente	41	Incómodo	45	Un trabajador con una iluminación inadecuada que proporcione una visibilidad ineficiente, se siente: enojado, triste, molesto, indiferente, inseguro, frustrante, incómodo, cansado, aburrido y temeroso mientras labora.	
	Bien	40	Cansado	33		
	Confortable	37	Aburrido	32		
Relajado	36	Temeroso	31			

Tabla 5.9. Definición teórico-cultural del F5: Ventilación en la oficina

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 5				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Ventilación en la oficina: Control del flujo del aire para la renovación del aire por medios naturales o mecánicos, con el fin de reducir la emisión de olores molestos, remover un contaminante, diluir la concentración de contaminantes dispersos y mantener condiciones físicas de temperatura y humedad	Feliz	100	Estancado	100	Positivo Un trabajador con adecuadas condiciones de ventilación en su lugar de trabajo, se siente feliz, relajado, tranquilo, fresco, cómodo, seguro, enérgico, libre, bien y hábil mientras labora..	Ventilación en la oficina: El control del flujo del aire por medios naturales o mecánicos con el fin de reducir la emisión de malos olores y mantener condiciones físicas de temperatura y humedad adecuadas para que el trabajador labore feliz, relajado, tranquilo, fresco, cómodo, seguro, enérgico, libre, bien y hábil; y así evitar sentirse estancado, inconforme, calor, nervioso, asfixiado, cansado, infeliz, mal, molesto e irritante por las inadecuadas condiciones de ventilación en su lugar de trabajo.
	Relajado	100	Inconforme	91		
	Tranquilo	84	Calor	42		
	Fresco	83	Nervioso	41		
	Cómodo	81	Asfixiado	29		
	Seguro	65	Cansado	21	Negativo Un trabajador con condiciones desfavorables de ventilación en su lugar de trabajo, se siente estancado, inconforme, calor, asfixiado, cansado, infeliz, mal, molesto e irritante durante sus actividades.	
	Enérgico	63	Infeliz	21		
	Libre	61	Mal	21		
	Bien	59	Molesto	17		
	Hábil	52	Irritante	15		

Tabla 5.10. Definición teórico-cultural del F6: Naturaleza Urbana

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 6				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Naturaleza Urbana: La visibilidad de contenido vegetal apreciable a través de ventanas, los jardines y macetas con plantas, imágenes de naturaleza y la proximidad de áreas verdes exteriores					Positivo	Naturaleza Urbana : La visibilidad de contenido vegetal apreciable desde el lugar de trabajo (natural o artificial) que lo hace sentir tranquilo, feliz, relajado , cómodo, motivado, libre, fresco, entusiasmado, alegre y contento; en lugar de sentirse triste, indiferente, aburrido, estresado, desalentado, desanimado, enojado, encerrado, desmotivado y atrapado por la falta de naturaleza urbana a la vista.
	Tranquilo	100	Triste	100	Negativo Un trabajador sin visibilidad de naturaleza urbana desde su lugar de trabajo; se siente: triste, indiferente, aburrido, estresado, desalentado, desanimado, enojado, encerrado, desmotivado y atrapado mientras trabaja.	
	Feliz	74	Indiferente	37		
	Relajado	65	Aburrido	36		
	Cómodo	55	Estresado	34		
	Motivado	30	Desalentado	29		
	Libre	29	Desanimado	29		
	Fresco	29	Enojado	26		
	Entusiasmado	27	Encerrado	25		
	Alegre	25	Desmotivado	21		
Contento	23	Atrapado	20			

Tabla 5.11. Definición teórico-cultural del F7: Ergonomía del lugar de trabajo

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 7				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Ergonomía del lugar de trabajo: Las dimensiones óptimas(ergonómicas) para adoptar las posturas y realizar los movimientos corporales necesarios para llevar a cabo un trabajo eficaz					Positivo	Ergonomía del lugar de trabajo : Las dimensiones óptimas para adoptar posturas y realizar movimientos corporales necesarios para llevar a cabo las actividades y que le trabajador se sienta feliz, cómodo, capaz, productivo, hábil, motivado, seguro, tranquilo, eficaz y contento mientras trabaja; y así evitar sentirse incomodo, enojado, apretado, triste, estresado, encerrado, inseguro, inconforme, acalorado e invadido por las falta de ergonomía en el puesto de trabajo.
	Feliz	100	Incómodo	100	Un trabajador con las dimensiones optimas en su lugar de trabajo para realizar sus actividades a gusto y sentirse feliz, cómodo, capaz, productivo, hábil, motivado, seguro, tranquilo, eficaz y contento mientras labora.	
	Cómodo	73	Enojado	61		
	Capaz	68	Apretado	29		
	Productivo	56	Triste	27		
	Hábil	52	Estresado	26		
	Motivado	49	Encerrado	20		
	Seguro	48	Inseguro	19		
	Tranquilo	42	Inconforme	18		
	Eficaz	29	Acalorado	17		
Contento	25	invadido	13			
				Negativo		
				Un trabajador sin las dimensiones adecuadas en su lugar de trabajo para realizar sus actividades a gusto y hacerlo sentir incómodo, enojado, apretado, triste, estresado, encerrado, inseguro, inconforme, acalorado e invalido mientras labora.		

Tabla 5.12. Definición teórico-cultural del F8: Red de comunicación en el trabajo

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 8				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Red de comunicación en el trabajo: Es el patrón de los flujos de comunicación, la forma en que se transmite la información, se proporciona retroalimentación a otros, se escucha y se interpreta la información dentro de la organización, ya sea de forma verbal, no verbal o escrita	Feliz	100	Enojado	100	Positivo Un trabajador con flujos de comunicación adecuados se siente feliz, libre, seguro, capaz, contento, inteligente, escuchado, valorado, integrado y confiado dentro de la empresa donde labora.	Red de comunicación en el trabajo : Es el patrón de flujos de comunicación, la forma en que se transmite la información dentro de la organización para que el trabajador se sienta feliz, libre, seguro, capaz, contento, inteligente, escuchado, valorado, integrado mientras labora; y así evitar sentirse enojado, frustrado, triste, impotente, inseguro, infeliz, ignorado, enfadado, limitado y desanimado por la forma deficiente en que escucha, interpreta y proporciona la información verbal y no verbal en la empresa.
	Libre	84	Frustrado	82		
	Seguro	78	Triste	60		
	Capaz	64	Impotente	31		
	Contento	48	Inseguro	24	Negativo Un trabajador con flujos de comunicación deficiente se siente enojado, frustrado, triste, impotente, inseguro, infeliz, ignorado, enfadado, limitado, desanimado en la empresa donde labora.	
	Inteligente	48	Infeliz	18		
	Escuchado	36	Ignorado	17		
	Valorado	36	Enfadado	16		
	Integrado	31	Limitado	15		
Confiado	27	Desanimado	15			

Tabla 5.13. Definición teórico-cultural del F9: Trabajo en equipo dentro de la empresa

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 9				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Trabajo en equipo dentro de la empresa: Capacidad de la empresa para determinar, desarrollar, apoyar y facilitar grupos de modo que alcancen las metas organizacionales	Feliz	100	Enojado	100	Positivo Un trabajador en una empresa con capacidad para trabajar en equipos adecuadamente, se siente: feliz, capaz, contento, satisfecho, motivado, seguro, hábil, tranquilo, cooperativo y proactivo dentro de la organización.	Trabajo en equipo dentro de la empresa : Capacidad de la empresa para determinar, desarrollar, apoyar y facilitar grupos de modo que alcancen las metas de la organización y hacer sentir al trabajador feliz, capaz, contento, satisfecho, motivado, seguro, hábil, tranquilo cooperativo y proactivo en su labor; y así evitar hacerlo sentir enojado, frustrado, incapaz, triste, incompetente, decepcionado, inútil, inseguro, ineficiente y molesto por la falta de capacidad para trabajar en equipos.
	Capaz	45	Frustrado	96		
	Contento	38	Incapaz	59		
	Satisfecho	37	Triste	59		
	Motivado	35	Incompetente	42		
	Seguro	35	Decepcionado	28	Negativo Un trabajador en una empresa sin la capacidad para trabajar en equipos adecuadamente, se siente: enojado, frustrado, incapaz, triste, incompetente, decepcionado, inútil, inseguro, ineficiente, y molesto en la empresa donde trabaja.	
	Hábil	34	Inútil	28		
	Tranquilo	29	Inseguro	23		
	Cooperativo	26	Ineficiente	20		
	Proactivo	21	Molesto	20		

Tabla 5.14. Definición teórico-cultural del F10: Estatus del puesto

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 10				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Estatus del puesto: La valoración que un grupo le concede a un puesto de trabajo, por la posición de su puesto en el sistema de trabajo y las actividades que desempeña dentro de la empresa					Positivo	Estatus del puesto: La valoración óptima que un grupo le concede a un puesto de trabajo, por su posición en el sistema de trabajo y las actividades que desempeña, que hacen sentir al trabajador feliz, orgulloso, responsable, motivado, capaz, poderoso, importante, competente, seguro y comprometido con la organización; y así evitar sentirse triste, enojado, inseguro, frustrado, temeroso, molesto, inconforme, incómodo, humillado e intranquilo por ña depreciación de su puesto de trabajo dentro de la organización.
	Feliz	100	Triste	100	Un trabajador con una óptima valoración del su puesto de trabajo, se siente: feliz, orgulloso, responsable, motivado, capaz, poderoso, importante, competente, seguro y comprometido en su trabajo.	
	Orgulloso	80	Enojado	72		
	Responsable	65	Inseguro	54		
	Motivado	57	Frustrado	44		
	Capaz	56	Temeroso	39		
	Poderoso	53	Molesto	37		
	Importante	48	Inconforme	26		
	Competente	38	Incómodo	25		
	Seguro	37	Humillado	23		
Comprometid o	31	Intranquilo	21	Negativo Un trabajador con una depreciación de su puesto de trabajo, se siente: triste, enojado, inseguro, frustrado, temeroso, molesto, inconforme, incómodo, humillado e intranquilo en su trabajo.		

Tabla 5.15. Definición teórico-cultural del F11: Conciliación trabajo-vida personal

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 11				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Conciliación trabajo-vida personal: Licencia o consentimiento durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con el fin de realizar actividades de interés personal	Feliz	100	Enojado	100	Positivo Un trabajador con una óptima conciliación entre el trabajo y su vida personal, se siente: feliz, contento, valorado, agradecido, tranquilo, comprometido, comprendido, importante, relajado y motivado en su trabajo.	Conciliación trabajo- vida personal: El consentimiento para suspender las actividades laborales con el fin de realizar alguna actividad personal, que hace sentir al trabajador feliz, contento, valorado, agradecido, tranquilo, comprometido, comprendido, importante, relajado y motivado en su trabajo; y así evitar sentirse enojado, triste, molesto, frustrado, inseguro, esclavo, estresado, restringido, reprimido y angustiado por la deficiente conciliación entre su trabajo y la vida personal.
	Contento	83	Triste	90		
	Valorado	63	Molesto	72		
	Agradecido	62	Frustrado	68		
	Tranquilo	50	Inseguro	57		
	Comprometido	41	Esclavo	53	Negativo Un trabajador con una conciliación deficiente entre el trabajo y su vida personal, se siente: enojado, triste, molesto, frustrado, inseguro, esclavo, estresado, restringido, reprimido y angustiado en su trabajo.	
	Comprendido	35	Estresado	52		
	Importante	33	Restringido	28		
	Relajado	33	Reprimido	27		
	Motivado	30	Angustiado	24		

Tabla 5.16. Definición teórico-cultural del F12: Conciliación familia-trabajo

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 12				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Conciliación familia-trabajo: Licencia o consentimiento durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con el fin de dedicar ese tiempo a su familia	Valorado	100	Enojado	100	Positivo Un trabajador con una óptima conciliación entre su familia y el trabajo se siente valorado, feliz, contento, frustrado, agradecido, tranquilo, capaz, confiado, enérgico y seguro dentro de la empresa.	Conciliación trabajo- vida personal: El consentimiento para suspender las actividades laborales con el fin de realizar alguna actividad familiar o integrar la familia al trabajo para hacer sentir al trabajador valorado, feliz, contento, frustrado, agradecido, tranquilo, capaz, confiado, enérgico y seguro dentro de la empresa; y así evitar que se sienta enojado, triste, frustrado, desmotivado, molesto, incomodo, desvalorado, inconforme, infeliz, inseguro por una deficiente conciliación entre su familia y el trabajo.
	Feliz	92	Triste	82		
	Contento	81	Frustrado	57		
	Frustrado	65	Desmotivado	34		
	Agradecido	50	Molesto	25		
	Tranquilo	49	Incómodo	24	Negativo Un trabajador con una conciliación deficiente su familia y el trabajo se siente enojado, triste, frustrado, desmotivado, molesto, incomodo, desvalorado, inconforme, infeliz, inseguro dentro de la empresa.	
	Capaz	44	Desvalorado	19		
	Confiado	44	Inconforme	18		
	Enérgico	43	Infeliz	15		
	Seguro	41	Inseguro	14		

Tabla 5.16. Definición teórico-cultural del F12: Conciliación familia-trabajo

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 12				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Conciliación familia-trabajo: Licencia o consentimiento durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con el fin de dedicar ese tiempo a su familia					Positivo	Conciliación familia-trabajo: El consentimiento para suspender las actividades laborales con el fin de realizar alguna actividad familiar o integrar la familia al trabajo para hacer sentir al trabajador valorado, feliz, contento, frustrado, agradecido, tranquilo, capaz, confiado, enérgico y seguro dentro de la empresa; y así evitar que se sienta enojado, triste, frustrado, desmotivado, molesto, incomodo, desvalorado, inconforme, infeliz, inseguro por una deficiente conciliación entre su familia y el trabajo.
	Valorado	100	Enojado	100	Un trabajador con una óptima conciliación entre su familia y el trabajo se siente valorado, feliz, contento, frustrado, agradecido, tranquilo, capaz, confiado, enérgico y seguro dentro de la empresa.	
	Feliz	92	Triste	82		
	Contento	81	Frustrado	57		
	Frustrado	65	Desmotivado	34		
	Agradecido	50	Molesto	25		
	Tranquilo	49	Incómodo	24		
	Capaz	44	Desvalorado	19		
	Confiado	44	Inconforme	18		
	Enérgico	43	Infeliz	15		
Seguro	41	Inseguro	14	Negativo Un trabajador con una conciliación deficiente su familia y el trabajo se siente enojado, triste, frustrado, desmotivado, molesto, incomodo, desvalorado, inconforme, infeliz, inseguro dentro de la empresa.		

Tabla 5.17. Definición teórico-cultural del F13: Conciliación trabajo-familia

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 13				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Conciliación trabajo-familia: Licencia o consentimiento durante el cual alguien está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con la única condición de darle continuación en el hogar					Positivo	Conciliación trabajo- familia: El consentimiento durante el cual el trabajador está autorizado para dejar su trabajo u otras obligaciones con la única condición de darle continuación en el hogar y hacerlo sentir feliz, cómodo, tranquilo, contento, seguro, confiable, capaz, relajado, libre y valorado por la empresa en la que trabaja; y así evitar que se sienta enojado, triste, molesto, frustrado, inseguro, tranquilo, estresado, indiferente, subestimado y desanimado en su trabajo.
	Feliz	100	Enojado	100	Un trabajador con una óptima conciliación entre el trabajo y su familia lo hace sentir: feliz, cómodo, tranquilo, contento, seguro, confiable, capaz, relajado, libre y valorado por la empresa en la que trabaja	
	Cómodo	99	Triste	91		
	Tranquilo	59	Molesto	75		
	Contento	42	Frustrado	64		
	Seguro	36	Inseguro	40		
	Confiable	34	Tranquilo	37	Negativo	
	Capaz	30	Estresado	32	Un trabajador con una conciliación deficiente el trabajo y su familia lo hace sentir: enojado, triste, molesto, frustrado, inseguro, tranquilo, estresado, indiferente, subestimado y desanimado por la empresa en la que trabaja.	
	Relajado	30	Indiferente	32		
	Libre	27	Subestimado	29		
Valorado	21	Desanimado	24			

Tabla 5.18. Definición teórico-cultural del F14: Beneficios y prestaciones

Definición Teórica	Resultados de las redes semánticas para el Factor 14				Definición Cultural	Definición Teórico-Cultural
	Estímulo positivo		Estímulo negativo			
	Definidora	PS%	Definidora	PS%		
Beneficios y prestaciones: Son todas aquellas prestaciones o beneficios que el patrón retribuye a los empleados y que están fuera del marco legal como : Comedor, transporte, descuentos, auto, guardería, vacaciones mayores a las legales, celular, obsequios, etc					Positivo	Conciliación beneficios y prestaciones: Son todas aquellas prestaciones o beneficios que el patrón retribuye a los empleados y que están fuera del marco legal; que hacen sentir al trabajador : feliz, seguro, capaz, contento, agradecido, motivado, satisfecho, valorado, comprometido y respetado; en lugar de hacerlo sentir: enojado, triste, inseguro, desmotivado, inconforme, decepcionado, insatisfecho, frustrado, incómodo y desilusionado por no recibir dichos beneficios y prestaciones.
	Feliz	100	Enojado	100	Un trabajador con que recibe beneficios y prestaciones por parte de la empresa en la que trabaja lo hace sentir: feliz, seguro, capaz, contento, agradecido, motivado, satisfecho, valorado, comprometido y respetado.	
	Seguro	60	Triste	97		
	Capaz	49	Inseguro	61		
	Contento	46	Desmotivado	41		
	Agradecido	36	Inconforme	37		
	Motivado	29	Decepcionado	33		
	Satisfecho	28	Insatisfecho	31		
	Valorado	24	Frustrado	29		
	Comprometido	21	Incómodo	24		
Respetado	20	Desilusionado	22	Negativo Un trabajador que no recibe beneficios y prestaciones de la empresa donde trabaja lo hace sentir: enojado, triste, inseguro, desmotivado, inconforme, decepcionado, insatisfecho, frustrado, incómodo y desilusionado.		

5.5. Resultados de la construcción del banco de reactivos

Para la construcción del banco de reactivos que conforman la EMSET se elaboraron reactivos positivos y negativos; tomando como base la literatura consultada y los resultados obtenidos en la recolección de información por medio de redes semánticas naturales. En total se redactaron 168 reactivos, 84 de naturaleza positiva y 84 negativos, para los 14 factores y los 4 factores globales que dan estructura a la EMSET. Tal como se muestra en la tabla 5.19 a continuación:

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Factor Global	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
1. Suficiencias para el trabajo	1. Insumos para laboral	Positivo/Teoría	R1F1Esp1+_ Me proporcionan los recursos suficientes para realizar mi trabajo a gusto.
			R2F1Esp24+_Tengo la cantidad de recursos necesarios para llevar a cabo mis actividades
			R3F1Esp62+_Me proporcionan todo lo que necesito para trabajar sin estresarme.
		Positivo/Red semántica	R4F1Esp125+_Soy capaz de realizar mis actividades con la cantidad de recursos que me brinda la empresa
			R5F1Esp82+_El material que me proporcionan es suficiente para que trabaje de forma eficiente
			R6F1Esp129_Puedo trabajar productivamente con la cantidad de recursos que me proporcionan
		Negativo/Teoría	R7F1Esp43-_ No me proporcionan la cantidad de recursos necesarios para trabajar.
			R8F1Esp141-_Me siento estresado porque no tengo los recursos necesarios para trabajar.
			R9F1Esp75-_No puedo trabajar a gusto porque no me proporcionan los recursos necesarios.
		Negativo/Red semántica	R10F1Esp119-_ Me frustra no contar con la cantidad de recursos necesarios para trabajar
			R11F1Esp153-_ El material que me proporcionan dificulta realizar mis actividades laborales.
			R12F1Esp70-_Estoy estresado por la escasa cantidad de recursos que me da la empresa

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
1. Suficiencias para el trabajo	2 Mobiliario la oficina	Positivo/Teoría	R13F2Esp2+_El mobiliario es apropiado para que trabaje a gusto
			R14F2Esp107+_Las instalaciones me permiten trabajar cómodamente.
			R15F2Esp52+_Realizo plácidamente mis labores con el mobiliario e instalaciones de la organización
			Positivo/Red semántica
			R16F2Esp161+_Estoy cómodo con el mobiliario que tengo en mi lugar
			R17F2Esp11+_Es seguro trabajar con el mobiliario que me brinda la empresa
		Negativo/Teoría	R18F2Esp163+_El mobiliario con el que cuento me deja trabajar a gusto
			R19F2Esp58-_Las instalaciones no son las apropiadas para trabajar
			R20F2Esp18-_Laboro incómodamente con el mobiliario de la organización
			R21F2Esp45-_Las instalaciones y el mobiliario de la organización es inapropiado para trabajar
			Negativo/Red semántica
			R22F2Esp137-_ Es incomodo el mobiliario para trabajar
R23F2Esp156-_Estoy molesto con el mobiliario que tengo en mi lugar			
R24F2Esp22-_El mobiliario me desmotiva			

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
1. Suficiencias para el trabajo	3 Ornamentos de la Organización	Positivo/Teoría	R25F3Esp40+_La decoración es la adecuada para que realice mis actividades a gusto
			R26F3Esp132+_ Los elementos que adornan la empresa la hacen lucir agradable
			R27F3Esp29+_Laboro agradablemente con la decoración que tiene la empresa
		Positivo/Red semántica	R28F3Esp109+_Me siento cómodo con la decoración
			R29F3Esp149+_Me motiva la decoración de mi lugar de trabajo
			R30F3Esp86+_La decoración me tranquiliza
		Negativo/Teoría	R31F3Esp35-_ Los elementos que adornan las instalaciones son inapropiados para laborar a gusto
			R32F3Esp102-_ Tienen una decoración desagradable
			R33F3Esp166-_Laboro incómodo con la decoración que hay
		Negativo/Red semántica	R34F3Esp10-_Me incomoda la decoración de mi lugar de trabajo
			R35F3Esp160-_Es molesta la decoración
			R36F3Esp96-_Me aburre la decoración

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
2	4	Positivo/Teoría	R37F4Esp3+_La iluminación es la adecuada para que realice mis actividades a gusto
Ambiente Físico en el Trabajo	Iluminación en la Oficina	Positivo/Red semántica	R38F4Esp97+_ La cantidad de luz en la empresa es la apropiada para no tener accidentes.
			R39F4Esp120+_ Puedo laborar cómodamente con la cantidad de luz que tiene mi lugar
			R40F4Esp17+_ Soy productivo con la cantidad de iluminación que tengo
		Negativo/Teoría	R41F4Esp85+_ La iluminación me hace sentir seguro para realizar mis actividades
			R42F4Esp53+_ Estoy a gusto con la cantidad de iluminación que hay en mi lugar
			R43F4Esp124-_ La cantidad de luz que hay en mi lugar es insuficiente para laborar cómodamente
			R44F4Esp63-_ Es difícil trabajar con la iluminación que hay
		Negativo/Red semántica	R45F4Esp155-_ Me siento inseguro con la cantidad de luz que hay en los pasillos/oficinas de la empresa
			R46F4Esp46-_ Me molesta la iluminación de mi lugar
			R47F4Esp110-_ La iluminación me hace sentir cansado
			R48F4Esp51-_ Estoy incómodo con la iluminación que hay en mi lugar

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
2	5	Positivo/Teoría	R49F5Esp88+_El flujo del aire es apropiado para laborar cómodamente
Ambiente Físico en el Trabajo	Ventilación en la Oficina		R50F5Esp159+_Considero que la ventilación es adecuada para mantener mi lugar fresco
			R51F5Esp25+_Es agradable mi lugar de trabajo porque no hay malos olores
			Positivo/Red semántica
			R52F5Esp142+_Estoy cómodo con la ventilación que hay
			R53F5Esp76+_Me siento bien con la ventilación que tengo en mi lugar
			R54F5Esp101+_Estoy relajado con el flujo de aire que hay en mi lugar
		Negativo/Teoría	R55F5Esp34-_Percibo malos olores en la empresa
			R56F5Esp4-_La ventilación en mi lugar es inapropiada para laborar cómodo
			R57F5Esp114-_No puedo trabajar a gusto porque mi lugar es caluroso
		Negativo/Red semántica	R58F5Esp21-_Me siento acalorado con la ventilación que tengo en mi lugar
	R59F5Esp44-_El flujo del aire es asfixiante		
	R60F5Esp121-_La ventilación me pone irritante.		

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
2	6	Positivo/Teoría	R61F6Esp91+_La cantidad de plantas en mi lugar es suficiente para laborar tranquilamente
Ambiente Físico en el Trabajo	Naturaleza Urbana	Positivo/Teoría	R62F6Eso111+_ Mi lugar tiene suficiente naturaleza a la vista para laborar de forma agradable
			R63F6Esp118+_La naturaleza que tengo a la vista es apropiada para laborar a gusto
			Positivo/Red semántica
		R64F6Esp28+_ Me relaja la cantidad de plantas, ventanas o cuadros con naturaleza que tengo en mi lugar	
		R65F6Esp36+_Me siento cómodo con la naturaleza urbana que hay en mi trabajo	
		R66F6ESp81+_Me siento a gusto con la cantidad de naturaleza que tengo a la vista	
		Negativo/Teoría	
		R67F6Esp133-_No tengo a la vista suficiente naturaleza para trabajar a gusto	
		R68F6Esp71-_ -Me hace sentir triste la cantidad de plantas que hay en mi lugar	
		R69F6Esp138-_ Me siento atrapado porque no tengo ventajas suficientes en mi área de trabajo	
		Negativo/Red semántica	
		R70F6Esp57-_Me hace sentir atrapado la cantidad de naturaleza alrededor	
R71F6Esp103-_Me desalienta la cantidad de plantas, ventanas o cuadro de naturaleza que tengo a la vista			
R72F6Esp106-_Estoy estresado por la poca cantidad de naturaleza urbana que tengo en mi lugar			

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
2	7	Positivo/Teoría	R73F7Esp108+_El espacio que tengo en mi lugar es suficiente para realizar cómodamente mis actividades
Ambiente Físico en el Trabajo	Ergonomía del lugar de trabajo		R74F7Esp9+_Mi lugar me permite moverme lo suficiente para trabajar a gusto.
			R75F7Esp39+_Mi lugar es agradable.
		Positivo/Red semántica	R76F7Esp16+_Laboro cómodamente en el espacio que tengo en mi lugar
			R77F7Esp69+_Soy eficaz con el espacio que tengo en mi lugar de trabajo
			R78F7Esp148+_Me siento productivo con el espacio que tengo para trabajar
		Negativo/Teoría	R79F7Esp30-_No tengo el espacio suficiente para trabajar a gusto.
			R80F7Esp143-_Laboro incómodamente porque mi lugar es muy reducido.
			R81F7Esp95-_Mi espacio es insuficiente para trabajar adecuadamente.
		Negativo/Red semántica	R82F7Esp61-_El espacio que tengo para laborar es incómodo
			R83F7Esp41-_Me siento limitado en mi lugar de trabajo
			R84F7Esp131-_ Las dimensiones de mi área de trabajo hacen mi trabajo estresante

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo	
3	8	Positivo/Teoría	R85F8Esp26+_ La comunicación dentro de la empresa me hace sentir integrado	
Relaciones Laborales	Red de Comunicación en el Trabajo	Positivo/Red semántica	R86F8Esp98+_ Mis ideas son escuchadas	
			R87F8Esp72+_ Soy valorado dentro de las redes de comunicación de la empresa	
			R88F8Esp115+_ La comunicación entre mis compañeros es agradable	
			R89F8Esp38+_ Mis superiores escuchan las ideas de que les presento.	
			R90F8Esp104+_ La comunicación dentro de la empresa permite trabajar a gusto.	
		Negativo/Teoría	R91F8Esp152-_ Me siento ignorado cuando doy mi opinión	
			R92F8Esp56-_ La comunicación con mis compañeros de trabajo es limitada	
			R93F8Esp64-_ Me frustra no poder dar mi punto de vista a mis superiores	
			Negativo/Red semántica	R94F8Esp65-_ Me siento ignorado al comunicar mis ideas con mis superiores.
				R95F8Esp123-_ Es difícil comunicarme agradablemente con mis compañeros
R96F8Esp12-_ La comunicación dentro de la empresa no permite trabajar eficientemente.				

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
3	9	Positivo/Teoría	R97F9Esp20+_Trabajar en equipo con mis compañeros es satisfactorio
Relaciones Laborales	Trabajo en Equipo Dentro de la Empresa		R98F9Esp87+_ Me siento contento trabajando en equipo con mis compañeros
			R99F9Esp150+_ Estoy tranquilo trabajando en equipo
		Positivo/Red semántica	R100F9+Esp77_ La forma en que se trabaja en equipo dentro de la empresa es apropiada para laborar a gusto.
			R101F9Esp144+_ Es agradable trabajar en equipo con mis compañeros
			R102F9Esp128+_ El trabajo en equipo dentro de la empresa permite lograr las metas
		Negativo/Teoría	R103F9Esp50-_ El trabajo en equipo dentro de la empresa es frustrante
			R104F9Esp80-_ Me decepcionan los planes para trabajar en equipo dentro de la empresa
			R105F9Esp140-_ Trabajar en equipo es frustrante
		Negativo/Red semántica	R106F9Esp8-_ No es agradable trabajar en equipo.
			R107F9Esp92-_ Considero que la forma en que se trabaja en equipo es inapropiada para laborar a gusto
			R108F9Esp66-_ El trabajo en equipo es improductivo

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Factor Global	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
3	10	Positivo/Teoría	R109F10Esp126+_ Me siento orgulloso con el puesto que desempeño
Relaciones Laborales	Estatus del Puesto		R110F10Esp7+_Me siento empoderado con el puesto que desempeño
			R111F10Esp83+_Mi puesto dentro de la empresa es importante
		Positivo/Red semántica	R112F10Esp54+_Desempeño un puesto importante para la empresa.
			R113F10Esp136+_Siento que me valoran mis compañeros y superiores por el puesto que desempeño
			R114F10Esp47+_Las actividades que desempeño en mi puesto son apreciadas dentro de la empresa.
		Negativo/Teoría	R115F10Esp94-_Estoy inconforme con el nivel de puesto que tengo
			R116F10Esp68-_El puesto que tengo es humillante
			R117F10Esp60-_Me siento frustrado con el puesto que tengo actualmente
		Negativo/Red semántica	R118F10Esp15-_Considero que menosprecian el valor de las actividades de mi puesto.
			R119F10Esp154-_Siento que mis compañeros no valoran el puesto que desempeño
			R120F10Esp31-_No respetan mi posición dentro de la empresa

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
4 Beneficios y prestaciones adicionales	11 Conciliación y Trabajo- Personal Vida	Positivo/Teoría	R121F11Esp27+_Me siento agradecido porque me proporciona permisos para atender asuntos personales
			R122F11ESp116+_Los permisos para dejar mis actividades por cuestiones personales me tienen contento
			R123F11Esp13+_Me valoran dejándome salir antes para hacer actividades personales
		Positivo/Red semántica	R124F11Esp48+_Los permisos que tengo para atender mis asuntos personales son suficientes para laborar tranquilo.
			R125F11ESp127+_La cantidad de permisos que tengo para salir antes y hacer cosas personales me hacen sentir apreciado
			R126F11Esp105+_Me siento valorado porque mi jefe me da permiso para salir y atender cuestiones personales.
		Negativo/Teoría	R127F11Esp73-_Los permisos para salir antes y poder realizar actividades personales son restrictivos
			R128F11Esp42-_La relación entre mi trabajo y mi vida personal es difícil
			R129F11Esp117-_Estoy molesto porque no tengo suficientes permisos para salir antes de mi trabajo y atender actividades personales
		Negativo/Red semántica	R130F11Esp19-_Me siento estresado porque no me dan permiso para salir y atender mis asuntos personales.
			R131F11Esp32-_Los permisos para salir antes y realizar actividades personales son insuficientes para trabajar tranquilo
			R132F11Esp145-_Me siento menospreciado porque no me dan permiso para salir antes para atender cuestiones personales

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Factor Global	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo		
4	12	Positivo/Teoría	R133F12Esp5+_Me siento valorado porque tengo permisos para salir antes y pasar tiempo con mi familia.		
Beneficios y prestaciones adicionales	Conciliación Familia- Trabajo	Positivo/Red semántica	R134F12Esp78+_Estoy agradecido con los permisos que tengo para salir antes y poder pasar tiempo con mi familia		
			R135F12Esp135+_Me siento seguro porque tengo suficientes permisos para dejar mis actividades por cuestiones familiares		
			R136F12Esp167+_ La empresa toma en cuenta que tengo familia con la que quiero convivir		
		Negativo/Teoría	R137F12Esp37+_Me siento feliz porque me permiten salir antes para pasar más tiempo con mi familia.		
			R138F12Esp84+_Los permisos que tengo para atender mis asuntos familiares son suficientes para laborar tranquilo		
			R139F12Esp90-_Me desmotiva no contar con permisos para salir antes e ir a casa con mi familia.		
		Negativo/Red semántica	R140F12Esp99-_Me siento triste por pocos los permisos que tengo para salir antes y pasar tiempo con mi familia		
			R141F12Esp130-_Estoy molesto con los escasos permisos que tengo para salir antes y pasar tiempo con mi familia		
			R142F12Esp162-_Siento que mi jefe no toma en cuenta que quiero pasar más tiempo con mi familia		
			R143F12Esp168-_ Me siento estresado porque no me permiten salir del trabajo para atender asuntos familiares.		
					R144F12Esp122-_Los permisos que tengo para dejar mis actividades y pasar tiempo con mi familia son insuficientes para laborar tranquilo.

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo	
4	13	Positivo/Teoría	R145F13Esp49+_Me siento cómodo con la cantidad los permisos que tengo para continuar con mi trabajo desde mi hogar	
Beneficios y prestaciones adicionales	Conciliación Trabajo-Familia		R146F13Esp151+_Estoy contento con las veces que me dejan salir antes y continuar mi trabajo en casa	
			R147F13Esp157+_Estoy relajado porque sé que tengo permiso para salir antes y continuar mi trabajo desde casa	
			Positivo/Red semántica	
				R148F13Esp67+_Me siento tranquilo porque puedo llevar trabajo a casa y salir antes.
				R149F13Esp100+_Los permisos para salir antes y llevar trabajo a casa son suficientes para laborar a gusto
				R150F13Esp146+_Me siento feliz porque en mi trabajo se realizan actividades donde puedo llevar a mi familia.
				Negativo/Teoría
				R151F13Esp55-_Me siento molesto con la cantidad de permisos que tengo para salir y continuar mi trabajo desde casa
				R152F13Esp139-_Me siento frustrado porque mi jefe no me deja salir antes para continuar mi trabajo desde casa
				R153F13Esp79-_Me estresa no contar con permisos para salir antes y continuar mi trabajo desde casa
				Negativo/Red semántica
				R154F13Esp112-_Me siento presionado porque no puedo salir antes y llevarme trabajo a casa.
		R155F13Esp147-_Me siento ignorado porque la empresa no realiza actividades para los trabajadores y sus familias.		
		R156F13Esp14-_Los permisos que tengo para salir antes y llevar mi trabajo a casa son insuficientes para trabajar a gusto.		

Tabla 5.19. Banco de reactivos para la Escala para Medir Salario Emocional

Grupo Factorial	Factor individual	Naturaleza/Origen	Reactivo
4	14	Positivo/Teoría	R157F14Esp33+_Me siento seguro porque la empresa me proporciona prestaciones superiores a la ley
Beneficios y prestaciones adicionales	Beneficios y Prestaciones	Positivo/Red semántica	R158F14Esp74+_Me siento agradecido porque la empresa me otorga prestaciones superiores a la ley
			R159F14Esp113+_Me siento valorado porque me proporcionan prestaciones superiores a la ley
			R160F14Esp23+_Me siento contento porque en esta empresa cuento con servicios de comedor, guardería, transporte u otra prestación.
		Negativo/Teoría	R161F14Esp158+_Las prestaciones superiores a la ley que me brinda la empresa me hacen sentir valorado
			R162F14Esp93+_Me siento feliz por todos los beneficios que recibo más allá de los que establece la ley.
			R163F14Esp164-_Me desmotivan las prestaciones que tengo
		Negativo/Red semántica	R164F14Esp59-_Estoy inconforme con las prestaciones que me brinda la empresa
			R165F14Esp165-_Estoy insatisfecho con las prestaciones que me brinda la empresa
			R166F14Esp134-_Me siento desilusionado porque la empresa no me da prestaciones superiores a la ley.
			R167F14Esp6-_Estoy molesto porque no me brindan beneficios más allá de los establecidos por la ley.
			R168F14Esp89-_Me siento inconforme porque no recibo otras prestaciones tales como seguro de gastos médicos, guardería, transporte, etc...

5.6 Resultados del piloteo de la escala

5.6.1 Estadísticas descriptivas de la muestra

A continuación se presentan las estadísticas descriptivas de las variables sociodemográficas consideradas para esta investigación. Se obtuvieron los resultados de una muestra de 134 sujetos ($n=134$) y se reportan validos todos los datos obtenidos de sus respuestas.

Sexo

Del total de la muestra el 46% ($n=61$) eran mujeres y el 54% ($n=71$) eran hombres; tal como demuestra la figura 5.58.

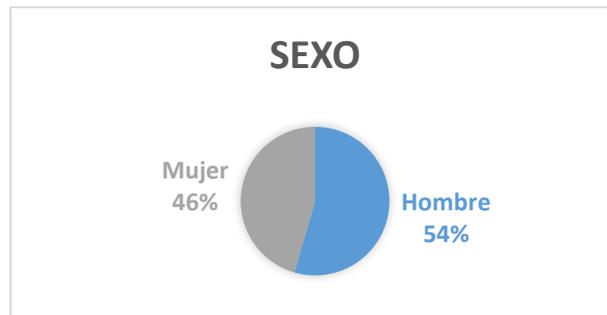


Figura 5.58. Porcentaje de la muestra por sexo

Fuente: Base de datos del piloteo de la EMSET

Edad

En total, de la muestra 65.3% ($n=88$) de los participantes estaban entre los 18 y los 26 años, el 17.8% ($n=24$) entre los 27 y los 35 años, un 5.8% ($n=8$) entre los 36 y los 44 años, otro 5.8% ($n=8$) entre los 45 y los 53 años y solo el 4.3% ($n=6$) entre los 54 y los 60 años. Tal como se muestra en la figura 5.59.

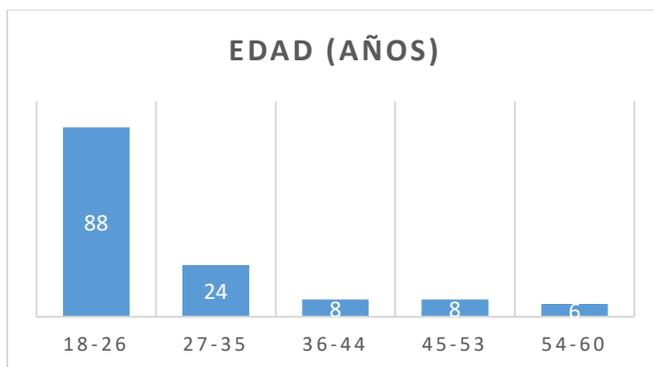


Figura 5.59. Porcentaje de la muestra por edad **Fuente:** Base de datos del piloteo de la EMSET

Escolaridad

Del total de la muestra el 0.7% ($n=1$) solo tenía estudios concluidos hasta nivel primaria, el 2.2% ($n=3$) a nivel secundaria, el 17.2% ($n=23$) tenía preparatoria concluida, el

74.4% (n=97) contaba con nivel licenciatura y solo el 7.5% (n=10) contaba con un posgrado. Como se muestra en la figura 5.60.

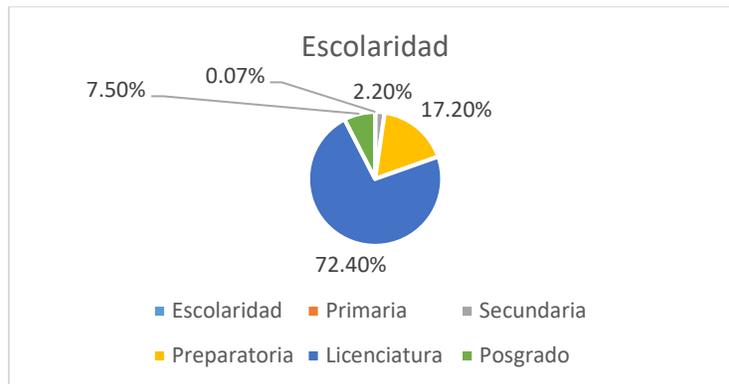


Figura 5.60 Porcentaje de la muestra por escolaridad

Fuente: Base de datos del piloteo de la EMSET

Tipo de empresa

Del total de los participantes encuestados el 78.4% (n=105) trabajaba en empresas privadas y solo el 21.6% (n=29) laboraba en organizaciones gubernamentales. Tal como lo muestra la figura 5.61.



Figura 5.61. Porcentaje de la muestra por tipo de empresa

Fuente: Base de datos del piloteo de la EMSET

Nivel de puesto

Del total de la muestra el 61.9% (n=83) desempeñaban un puesto a nivel operativo, el 31.3% (n=42) puestos de nivel mando medio, 5.2% (n=7) desempeñaban mando altos y un 1.5% (n=2) únicamente eran propietarios de la empresa. Como lo muestra la figura 5.62.



Figura 5.62. Porcentaje de la muestra por el nivel de puesto

Fuente: Base de datos del pilotaje de la EMSET

Tipo de contratación

Del total de persona encuestadas el 21.6% (n=29) tenía contrato por tiempo determinado, el 50% (n=67) por tiempo indefinido, el 20.1% (n=27) estaba contratado de forma oral, el 6.7% (n=9) tenía un contrato temporal, 0.7% (n=1) era base y solo el 0.7% (n=1) eran becarios. Tal como se muestra a continuación en la figura 5.63.



Figura 5.63. Porcentaje de la muestra por el tipo de contratación

Fuente: Base de datos del pilotaje de la EMSET

5.6.2. Resultados del análisis de reactivos

Análisis de curvas normales:

A continuación se muestran los histogramas de los reactivos de la EMSET. Eliminando los reactivos con una dispersión parecida a la normal.

Factor 1: Insumos para laborar

En este factor se identificó que todos los reactivos muestran curvas sesgadas y ninguna curva similar a la curva normal, Tal como se muestra en la figura 5.64

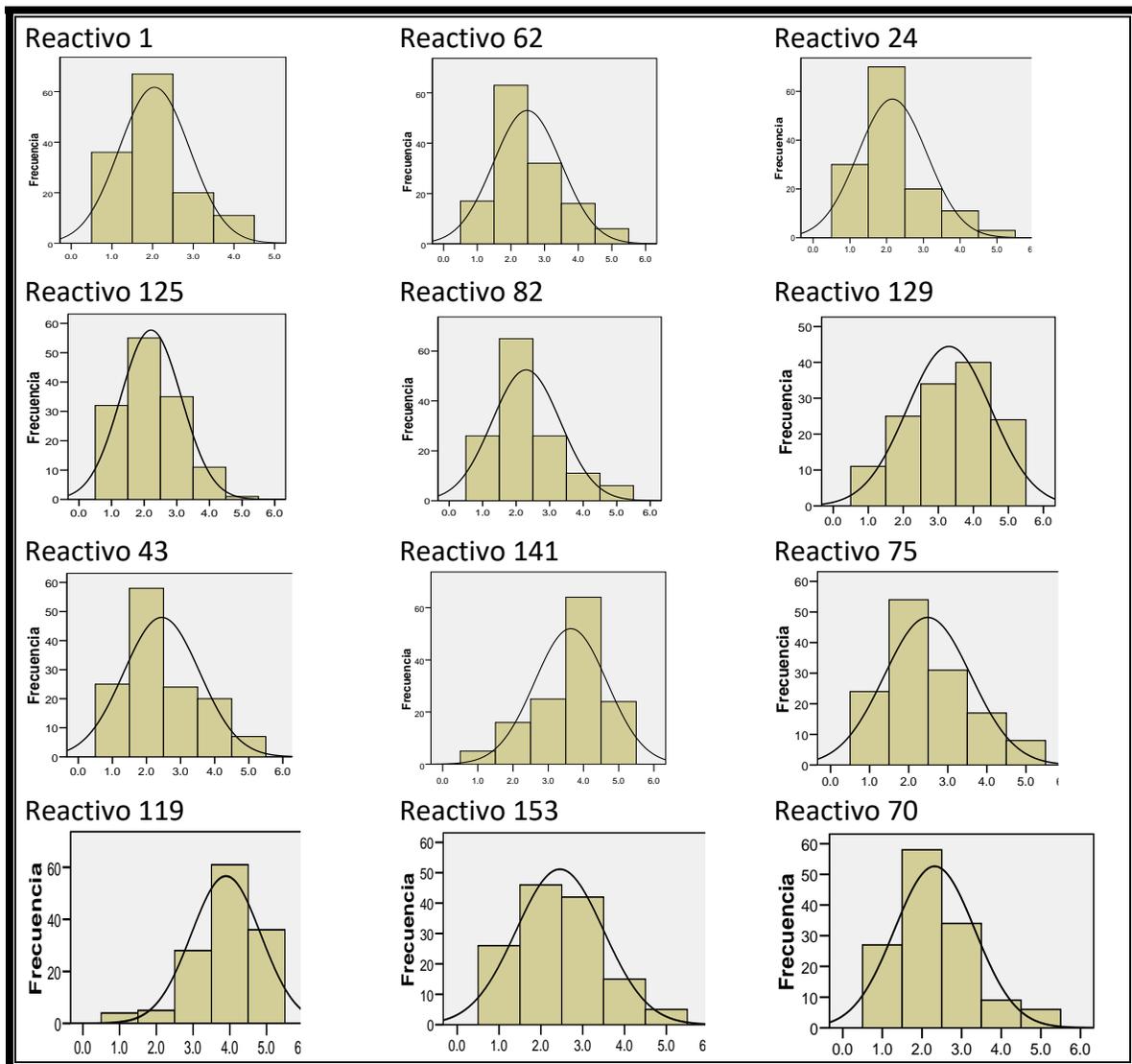


Figura 5.64. Histograma de los reactivos 1, 62, 24, 125, 82, 129, 43, 141, 75, 119, 153, 70 del factor 1

Factor 2: Mobiliario de la oficina

En este factor se identificó que la mayoría de los reactivos muestran curvas sesgadas, a excepción de los reactivos: 163 y 156 que muestran una curvatura similar a la normal. Tal como se muestra en la figura 5.65

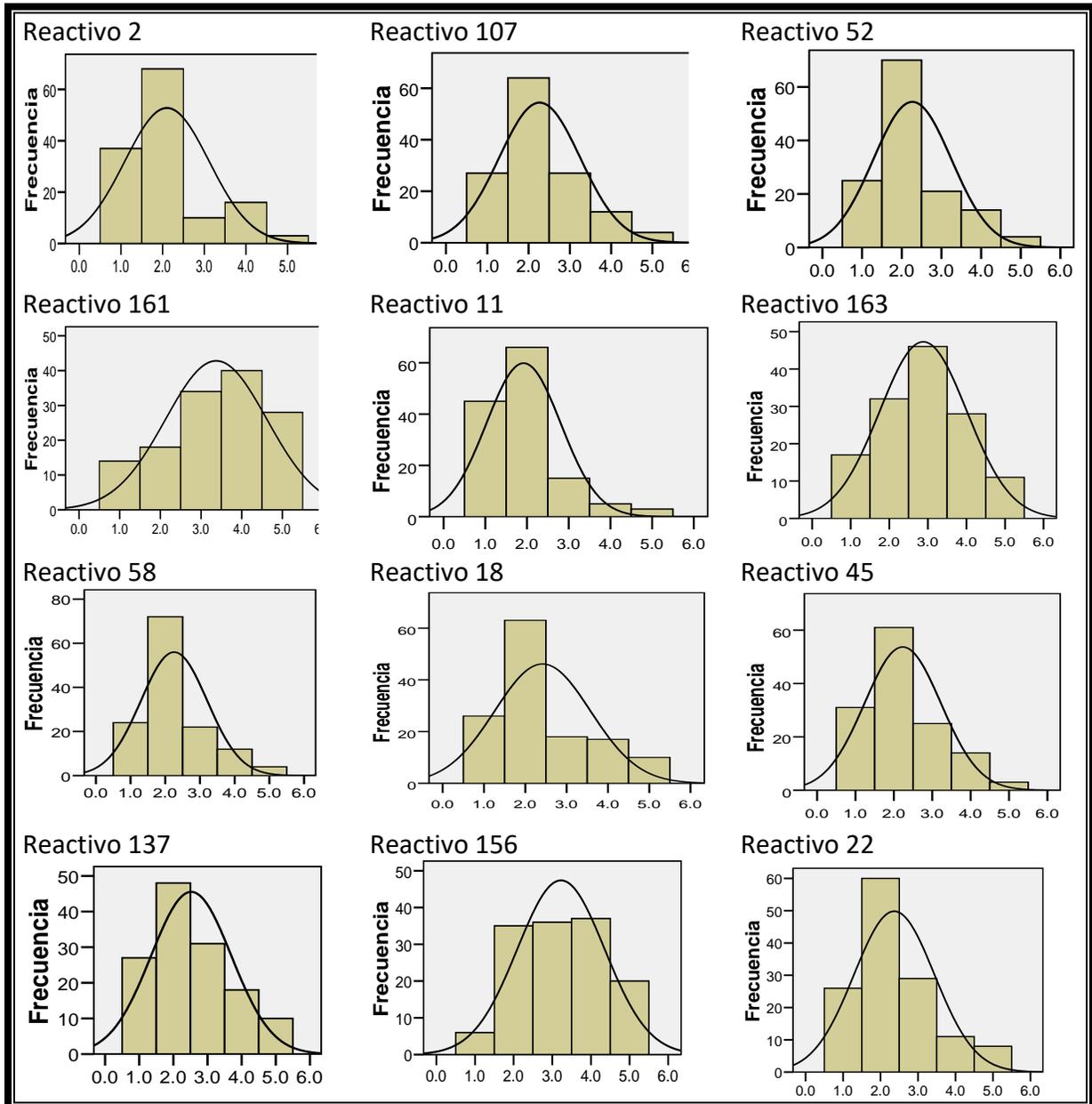


Figura 5.65. Histograma de los reactivos 2, 107, 52, 161, 11, 163, 58, 18, 45, 137, 156 y 22 del factor 2.

Factor 3: Ornamentos de la organización

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvas sesgadas y ninguno una curva similar a la normal. Tal como se muestra en la figura 5.66.

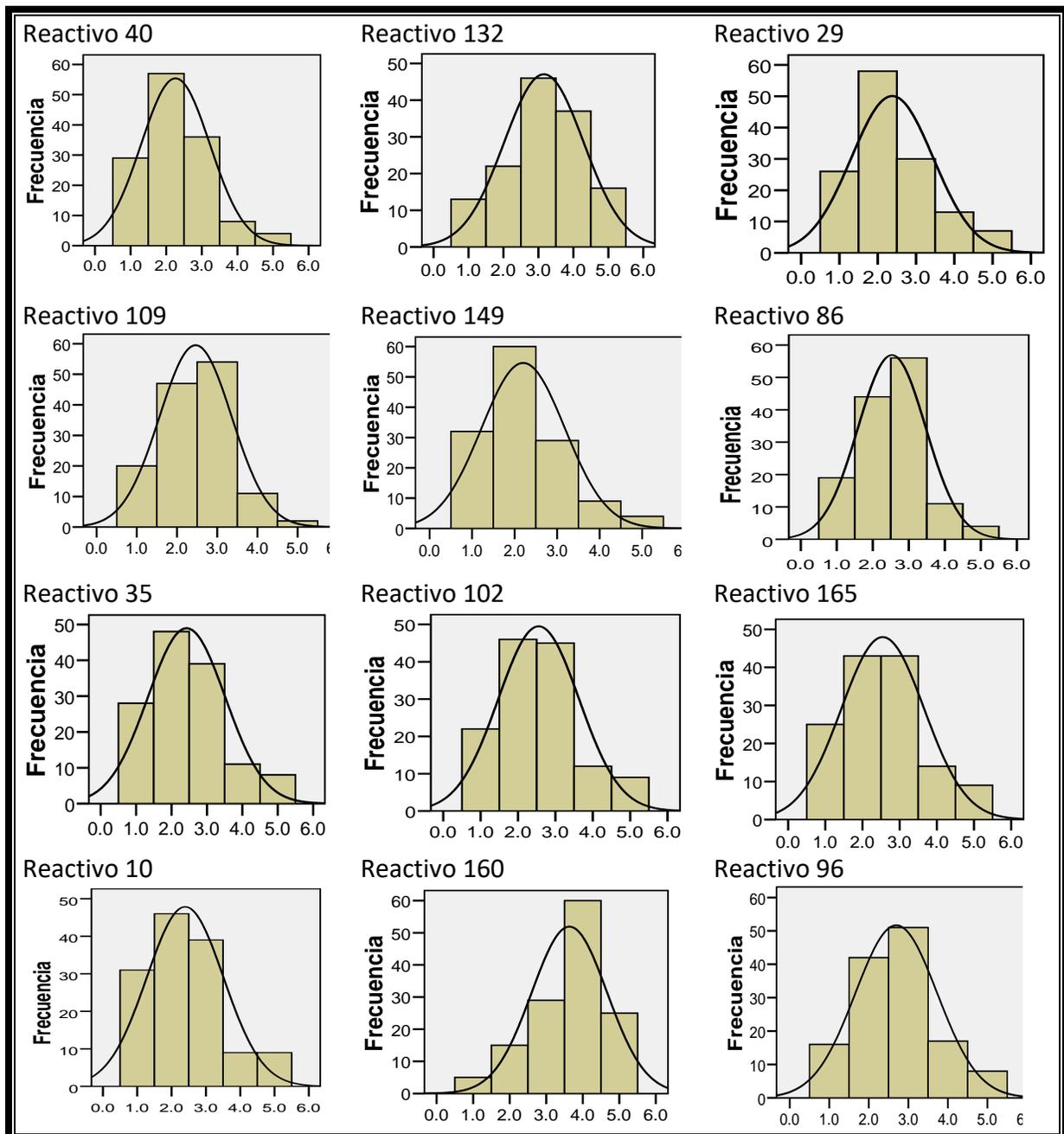
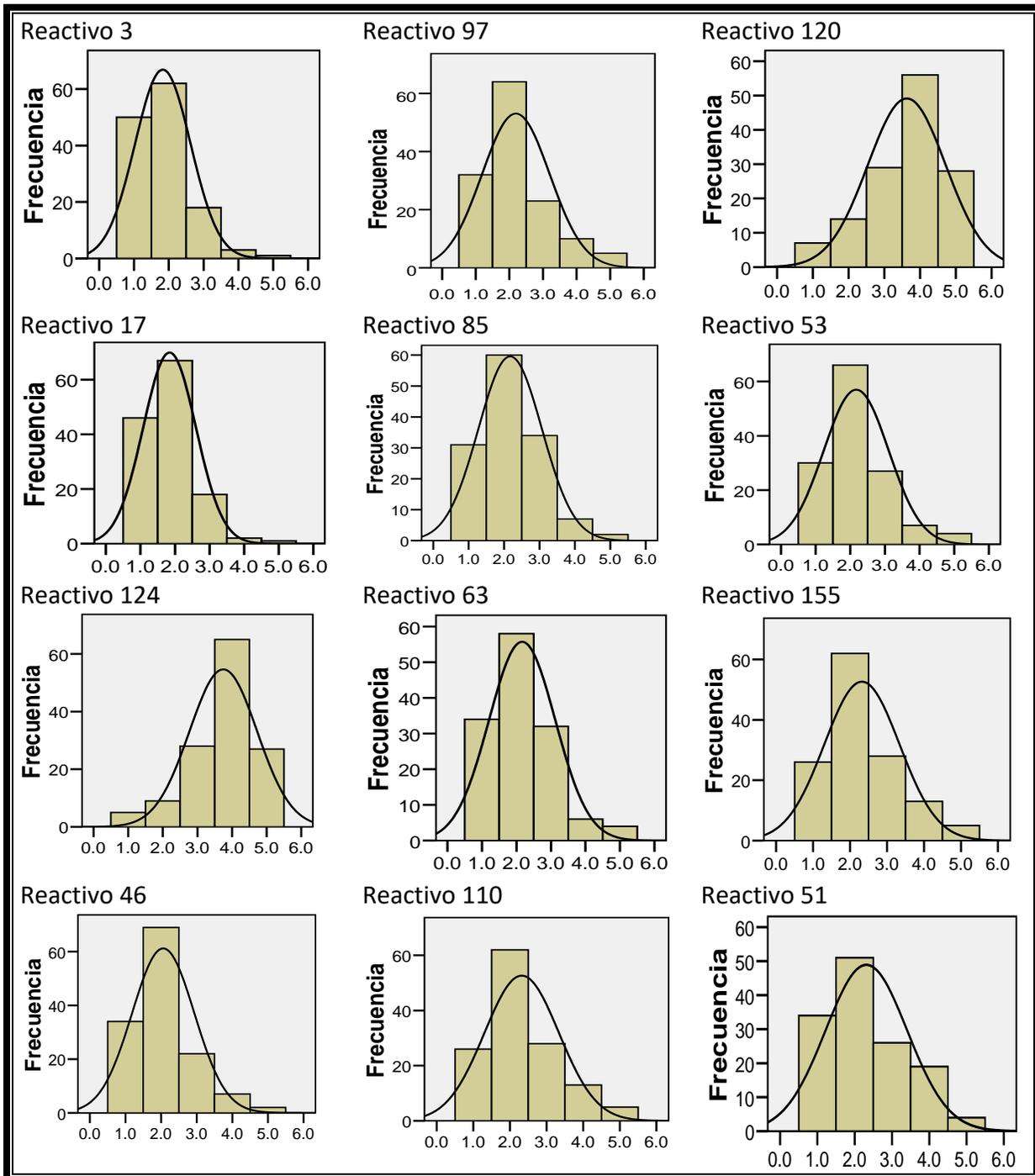


Figura 5.66. Histograma de los reactivos 40, 132, 29, 109, 149, 86, 35, 102, 165, 10, 160 y 96 del factor 3

Factor 4: Iluminación en la oficina

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvas sesgadas, tal y como se muestra en la figura 5.67



Factor 5.67. Histograma de los reactivos 3, 97, 120, 17, 85, 53, 124, 63, 155, 46, 110 y 51 de factor 4.

Factor individual 5: Ventilación en la oficina

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvas sesgadas.. Como se muestra en la figura 5.68

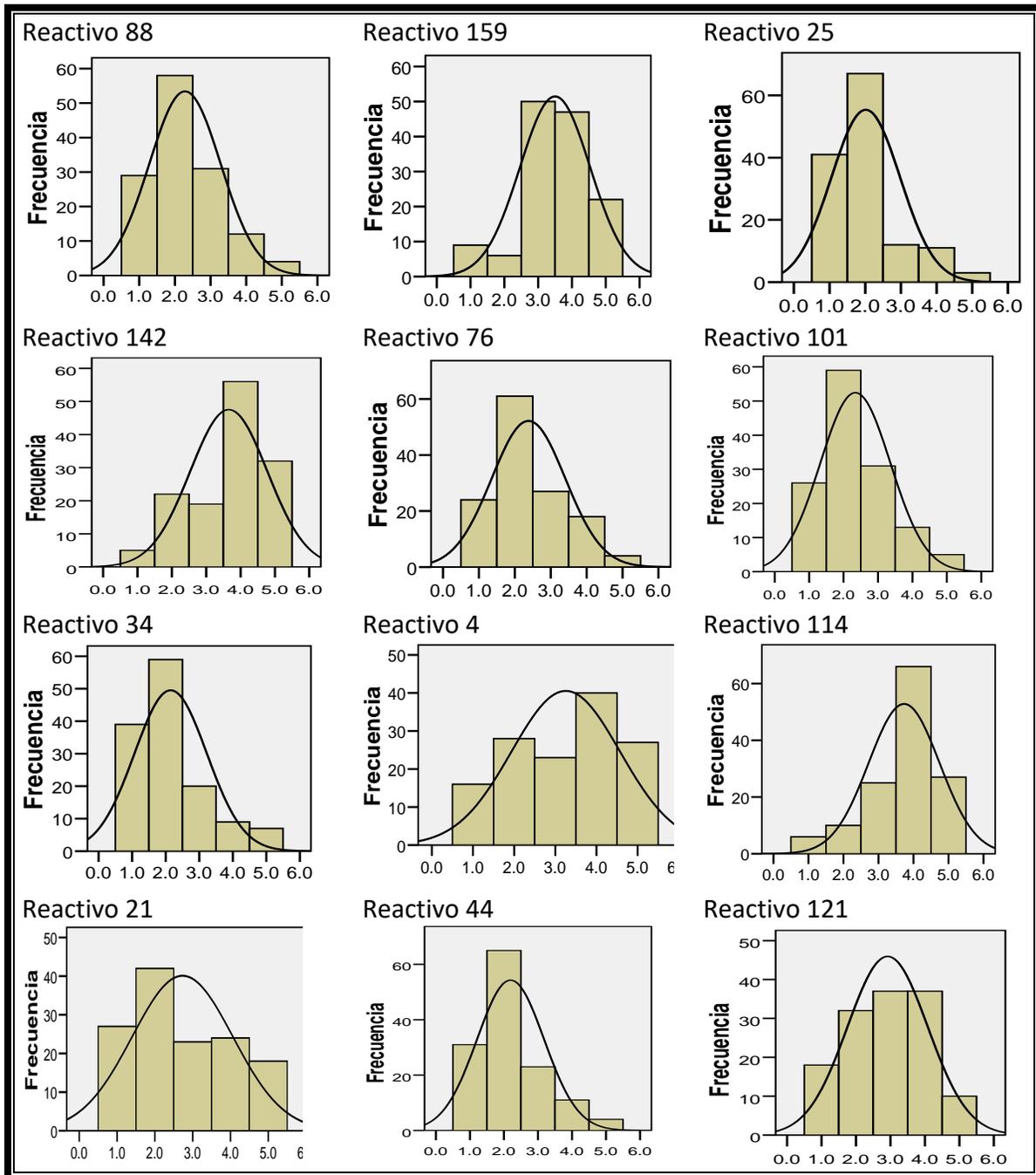


Figura 5.68. Histogramas de los reactivos 88, 159, 25, 142, 76, 101, 34, 4, 114, 21, 44 y 121 del factor 5

Factor individual 6: Naturaleza Urbana

En este factor se identificó que la mayoría de los reactivos presentan curvas sesgadas; a excepción del reactivo 133 que presenta una curva similar a la normal. Tal como se muestra en la figura 5.69

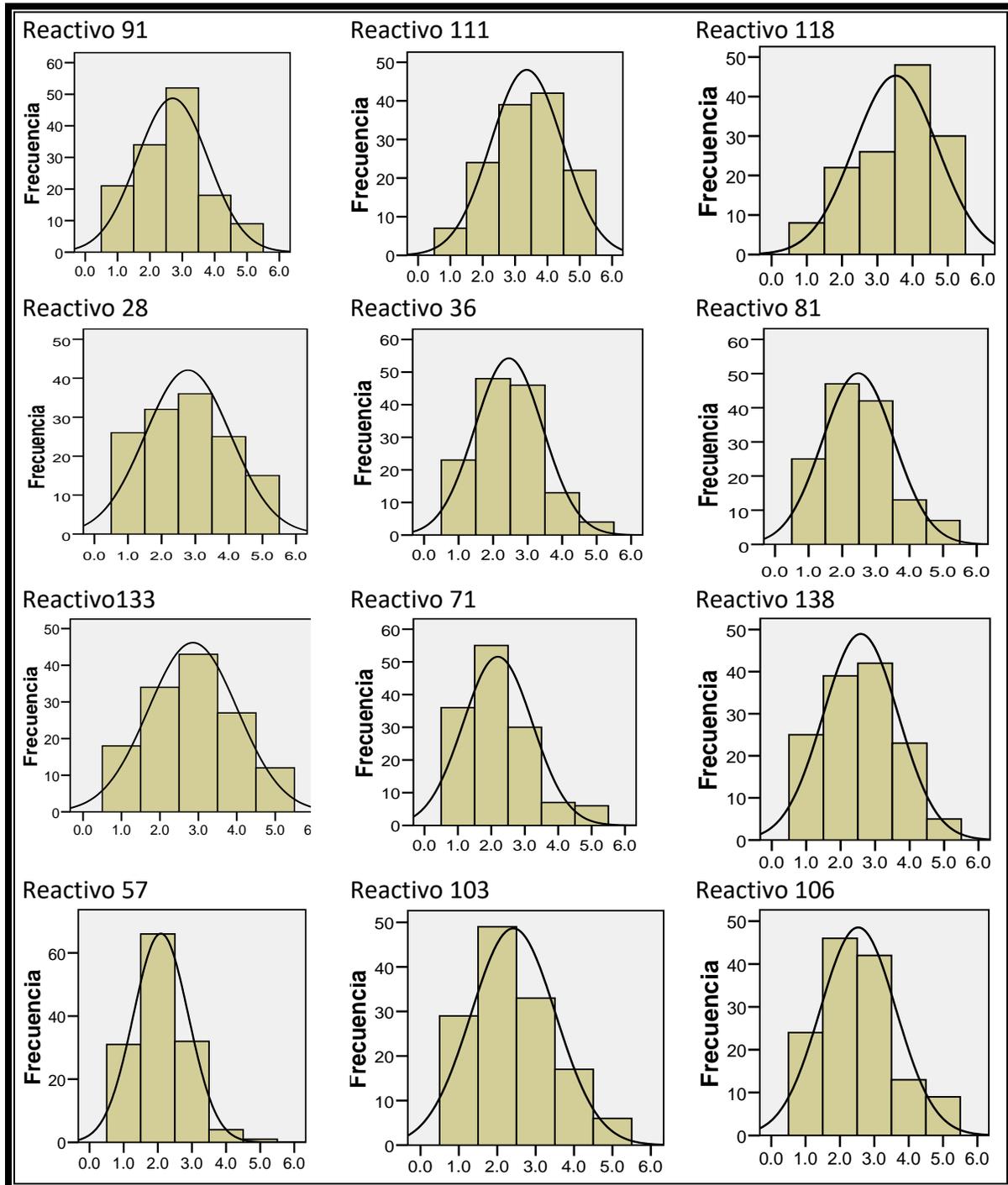


Figura 5.69. Histogramas de los reactivos 91, 111, 118, 28, 36, 81, 133, 71, 138, 57, 103 y 106 del factor 6

Factor individual 7: Ergonomía del lugar de trabajo

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvas sesgadas y ninguno una curvatura similar a la normal Como se muestra en la figura 5.70

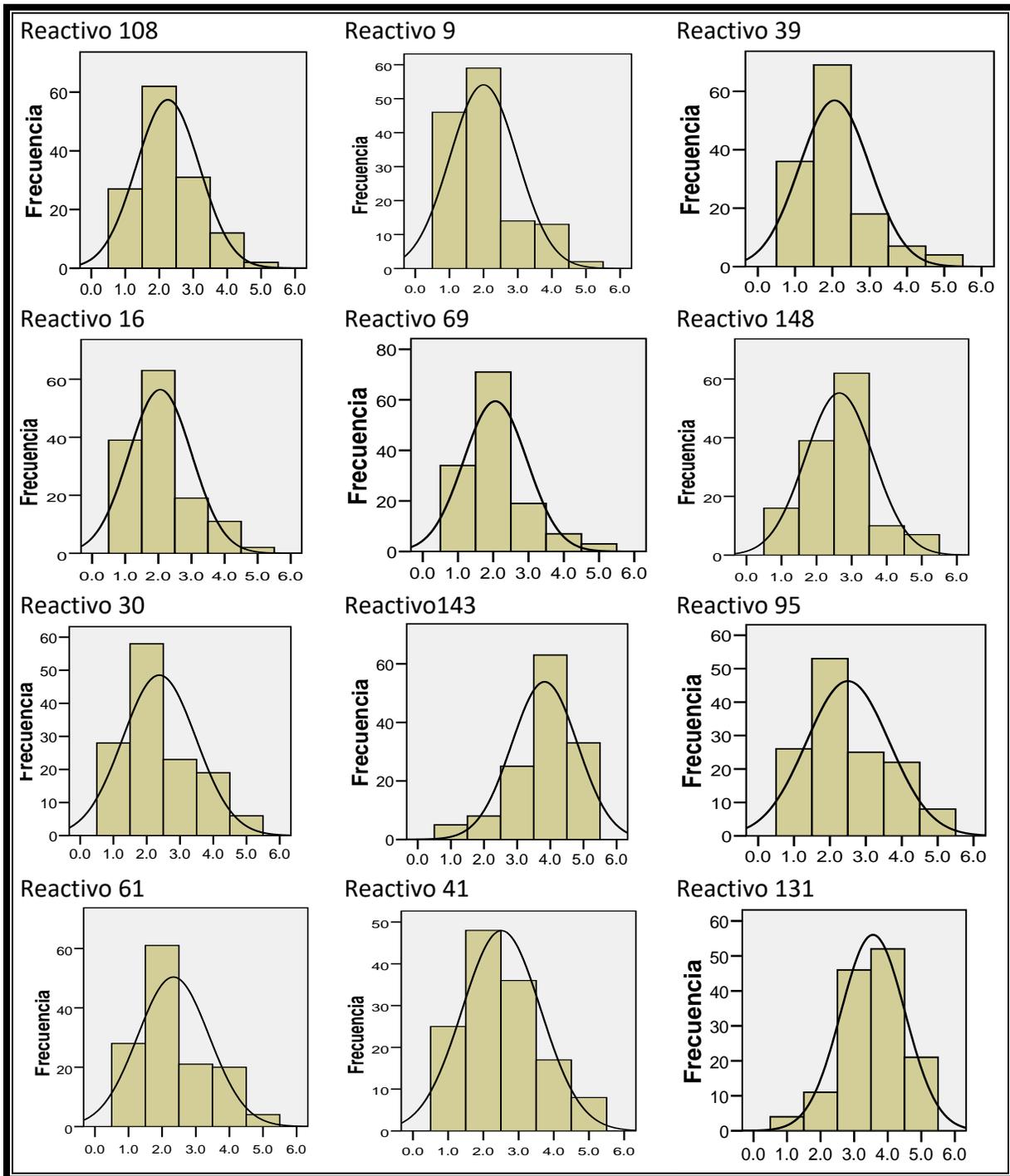


Figura 5.70. Histogramas de los reactivos 108, 9, 39, 16, 69, 148, 30, 143, 95, 61, 41 y 131 del factor 7

Factor individual 8: Red de comunicación

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvas sesgadas, y ninguno una curvatura de distribución normal. Como se muestra en la figura 5.71

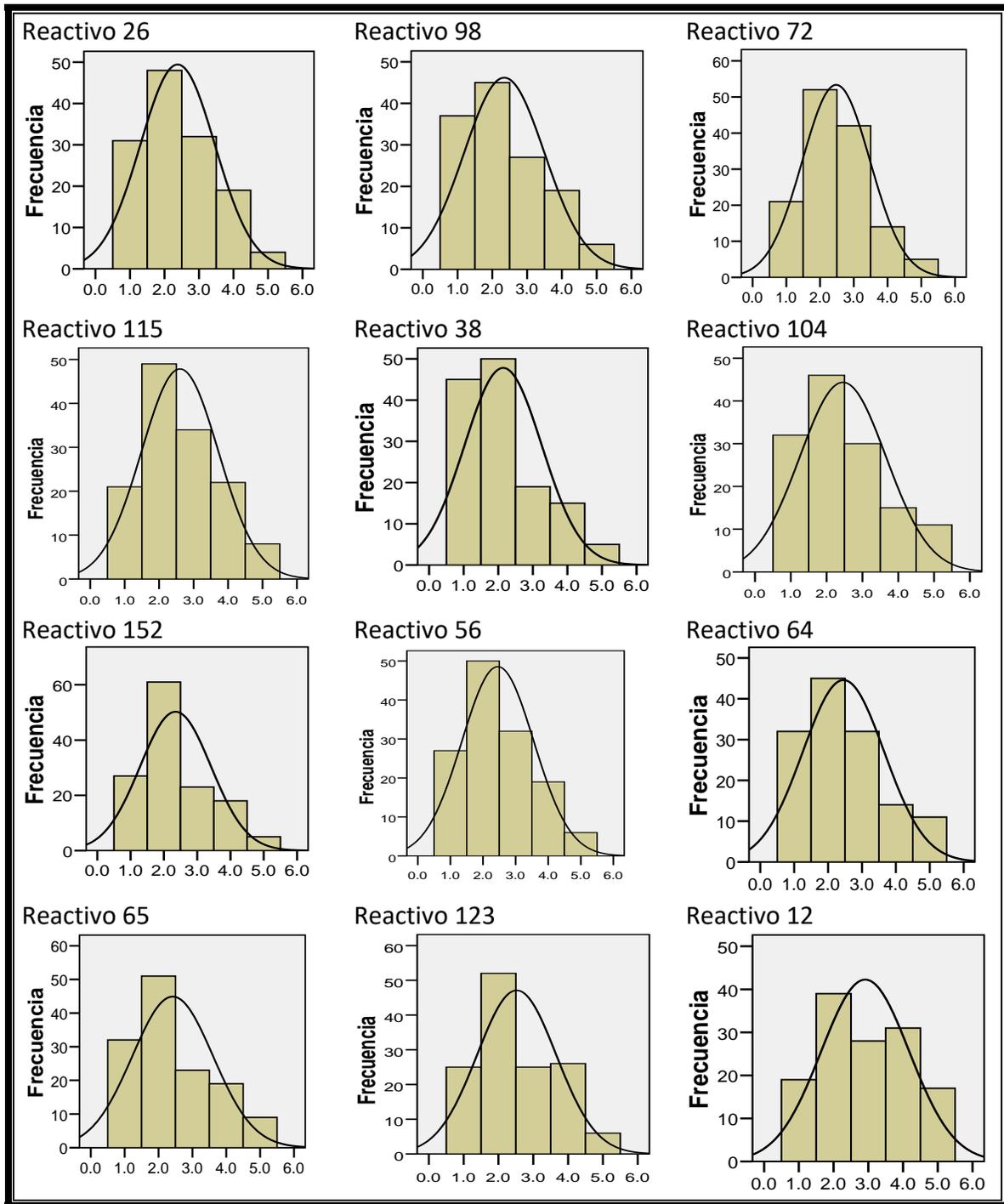


Figura 5.71. Histogramas de los reactivos 26, 98, 72, 115, 38, 104, 152, 56, 64, 65, 123 y 12 del factor 8

Factor individual 9: Trabajo en equipo

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvaturas sesgadas, y ninguna curva similar a la normal. Como lo muestra la figura 5.72

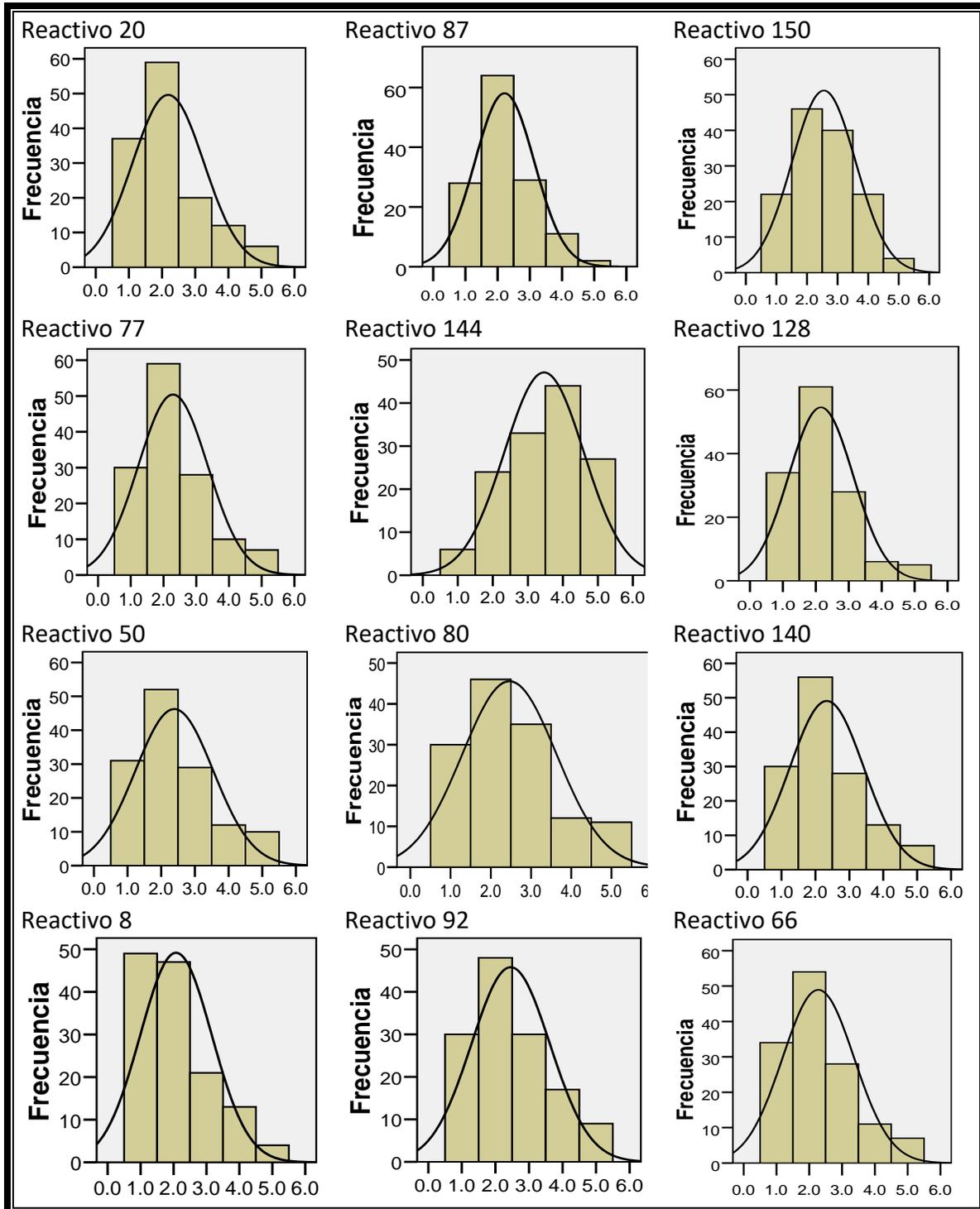


Figura 5.72. Histogramas de los reactivos 20, 87, 150, 77, 144, 128, 50, 80, 140, 8, 92 y 66 del factor 9

Factor individual 10: Estatus del puesto

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvaturas sesgadas. Como lo muestra la figura 5.73

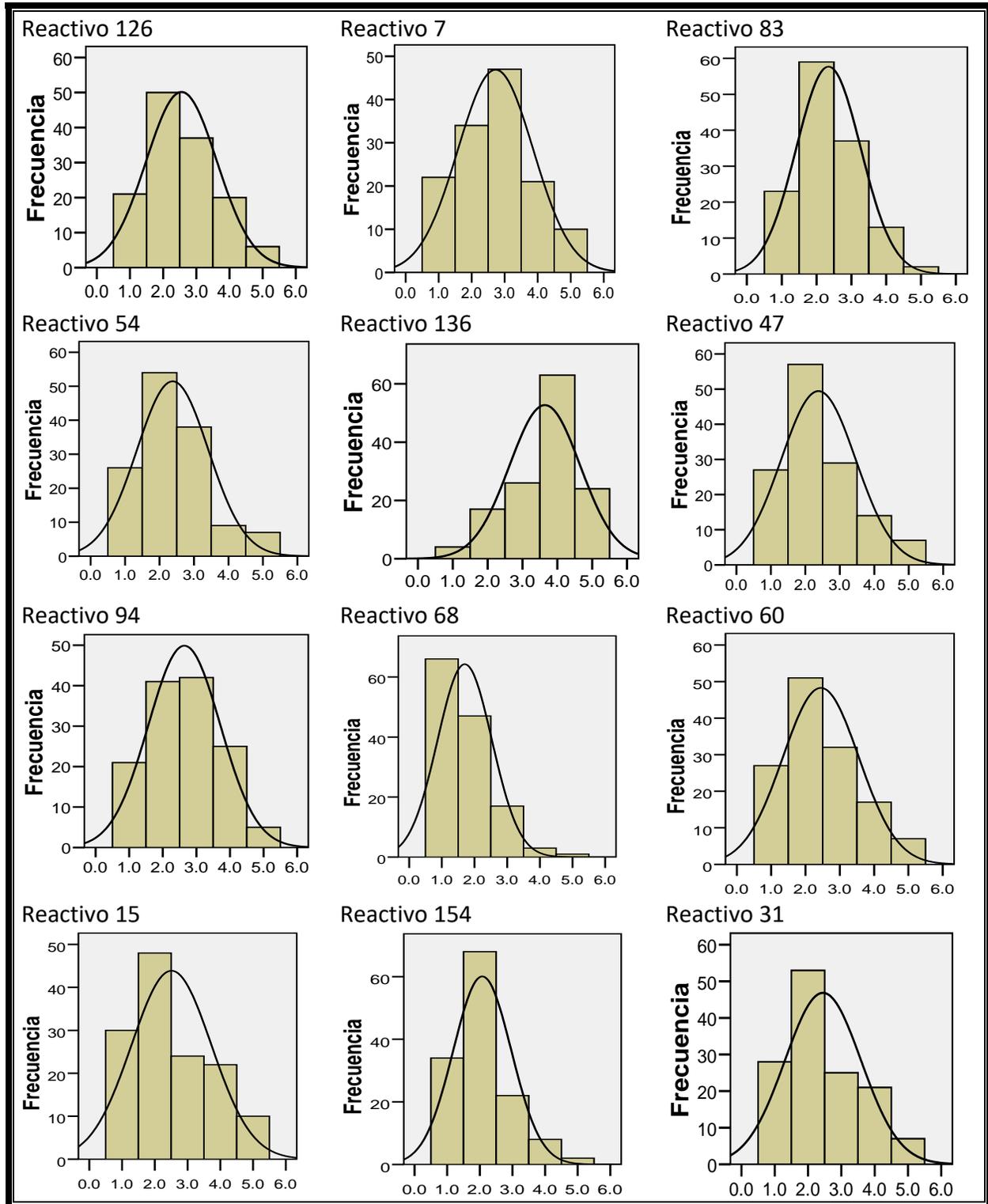


Figura 5.73. Histogramas de los reactivos 126, 7, 10, 83, 54, 136, 47, 94, 68, 60, 15, 154 y 31 del factor 10.

Factor individual 11: Conciliación trabajo- vida personal

En este factor se identificó que la mayoría de los reactivos presentaban curvas sesgadas, a excepción del reactivo 145 que presenta curva similar a una curva normal. Como lo muestra la figura 5.74

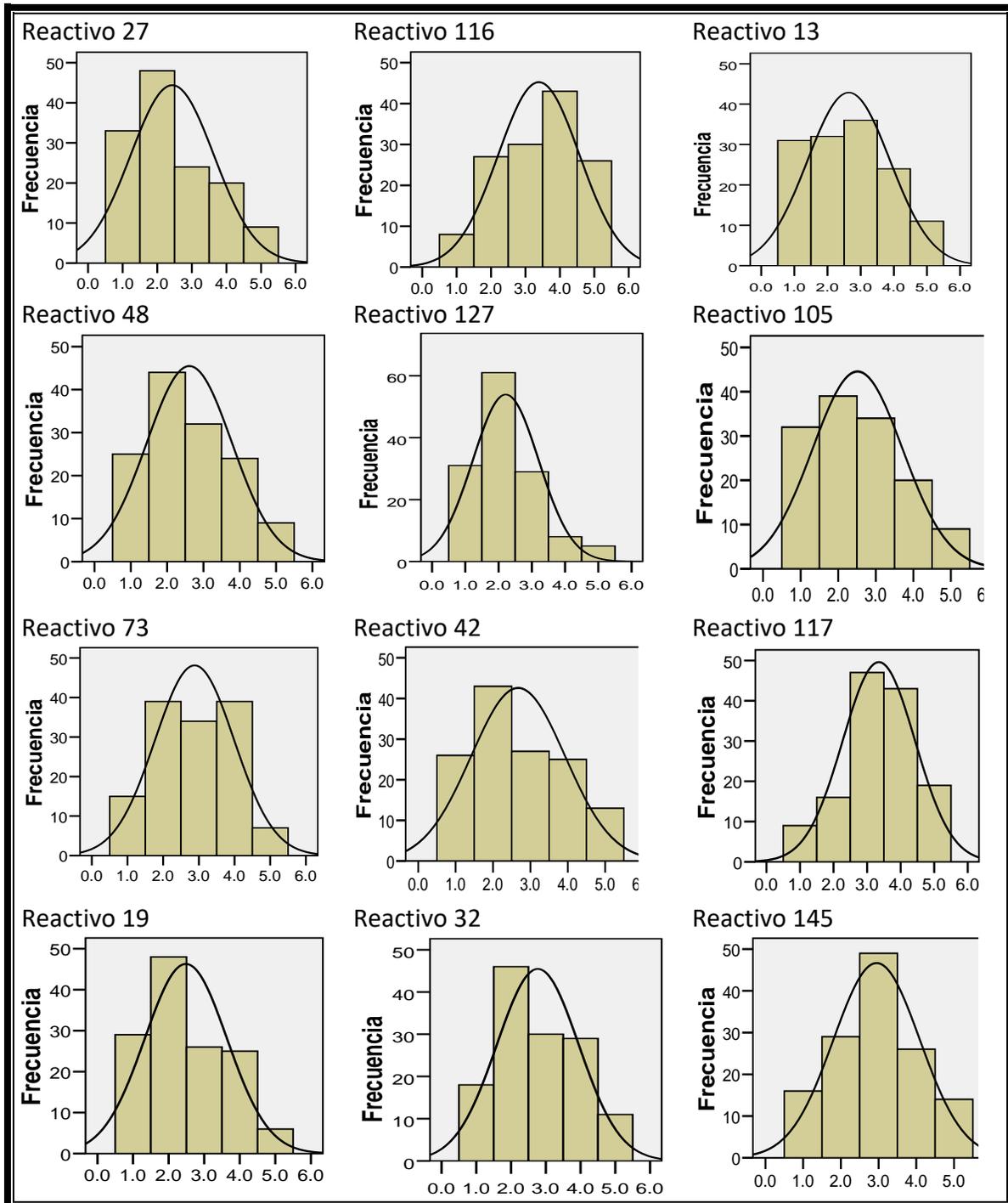


Figura 5.74. Histogramas de los reactivos 27, 116, 13, 48, 127, 105, 73, 42, 117, 19, 32 y 145 del factor 11.

Factor individual 12: Conciliación familia- trabajo

En este factor se identificó que todos los reactivos presentaron curvas sesgadas, y ninguna curva similar a la normal. Como lo muestra la figura 5.75

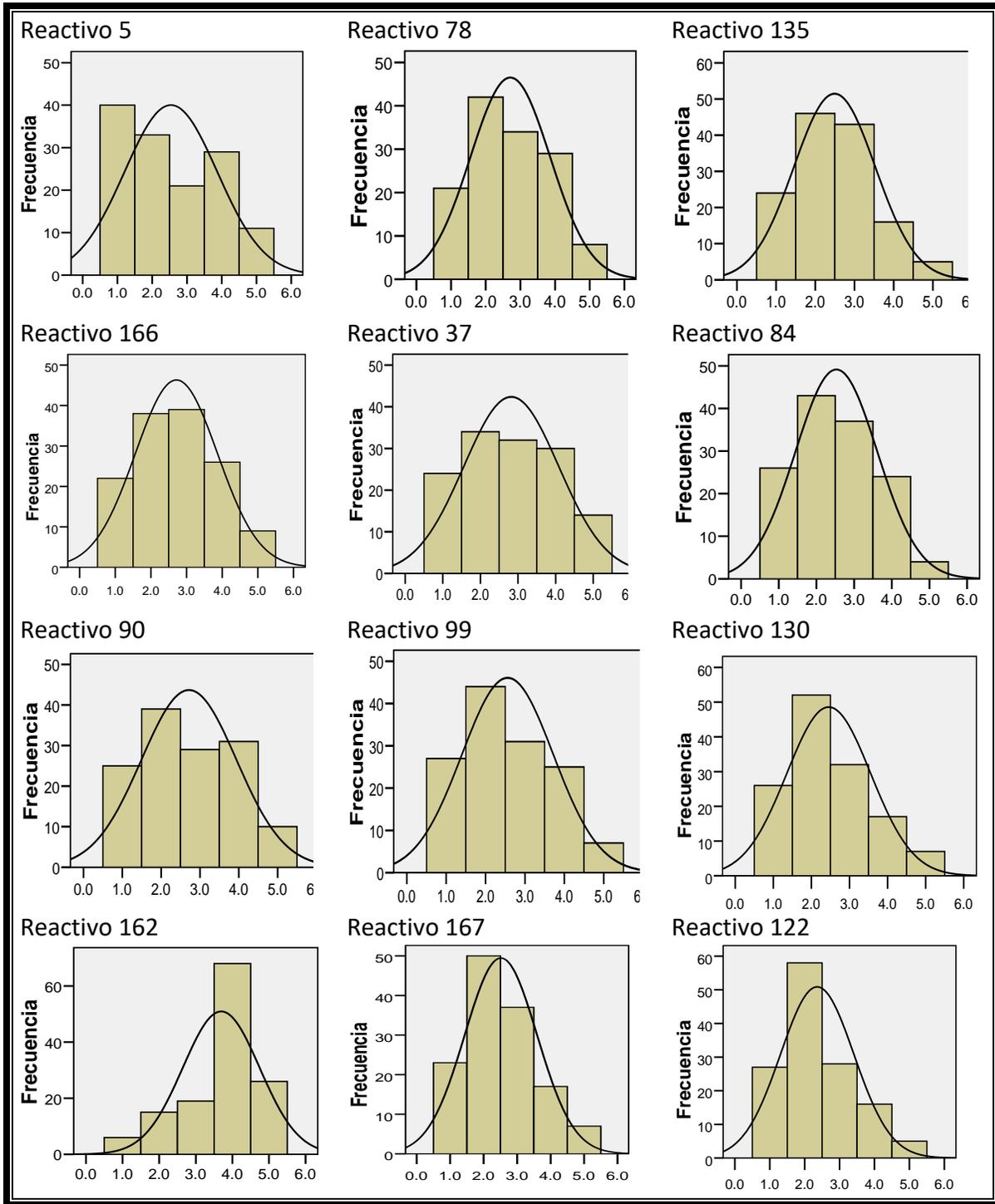


Figura 5.75. Histogramas de los reactivos 5, 78, 135, 166, 37, 84, 90, 99, 130, 162, 167 y 122 del factor 12

Factor individual 13: Conciliación trabajo-familia

En este factor se identificó que la mayoría de los reactivos presentaban curvas sesgadas, a excepción de los reactivos: 157, 100, 112, que presentan curvas similares a la normal. Como lo muestra la figura 5.76

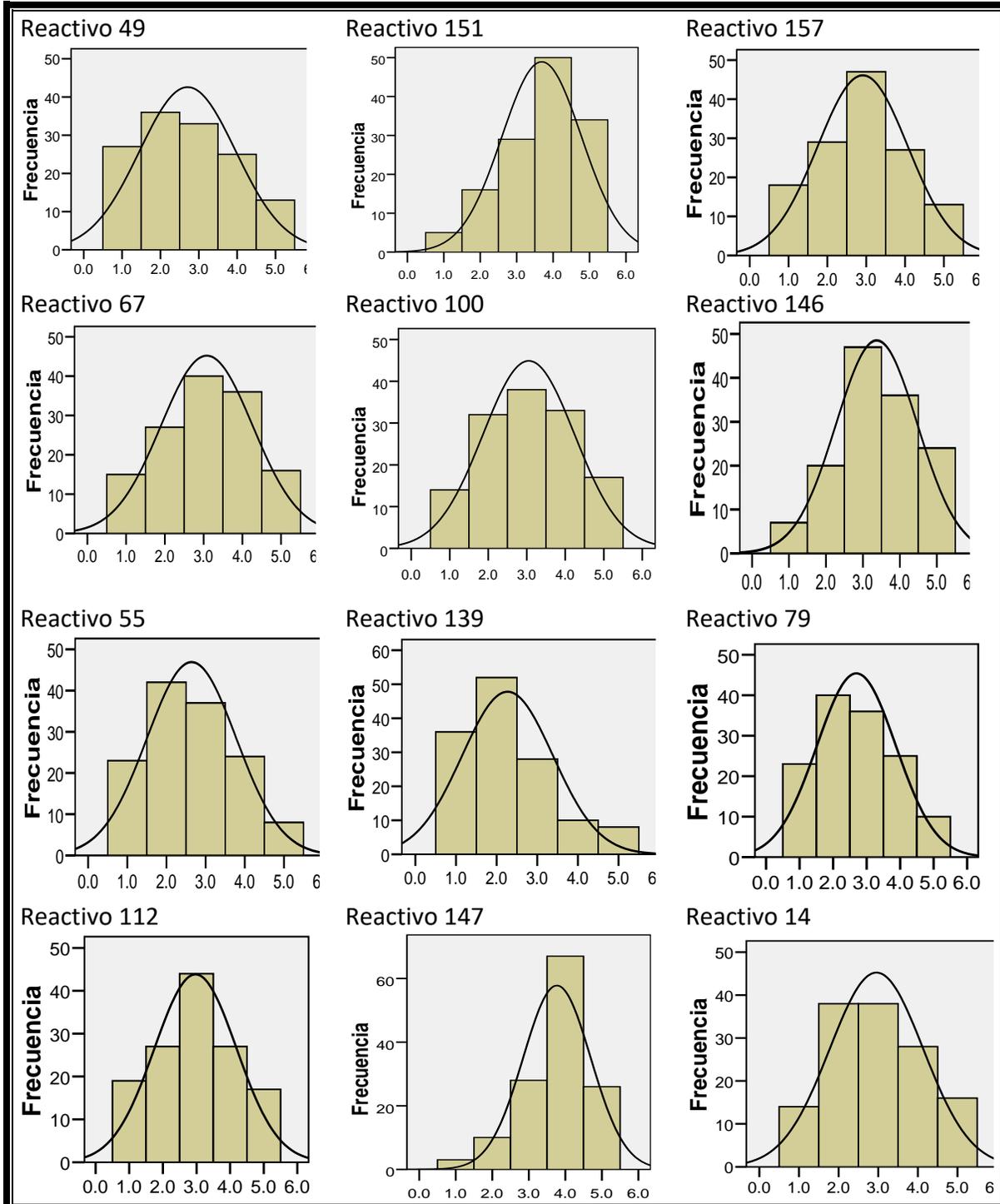


Figura 5.76. Histogramas de los reactivos 49, 15, 157, 67, 100, 146, 55, 13, 79, 112, 147 y 14 del factor 13.

Factor individual 14: Beneficios y prestaciones

En este factor se identificó que todos los reactivos presentan curvas sesgadas, a excepción de los reactivos: 89, 59, 163 y 74. Como lo muestra la figura 5.77.

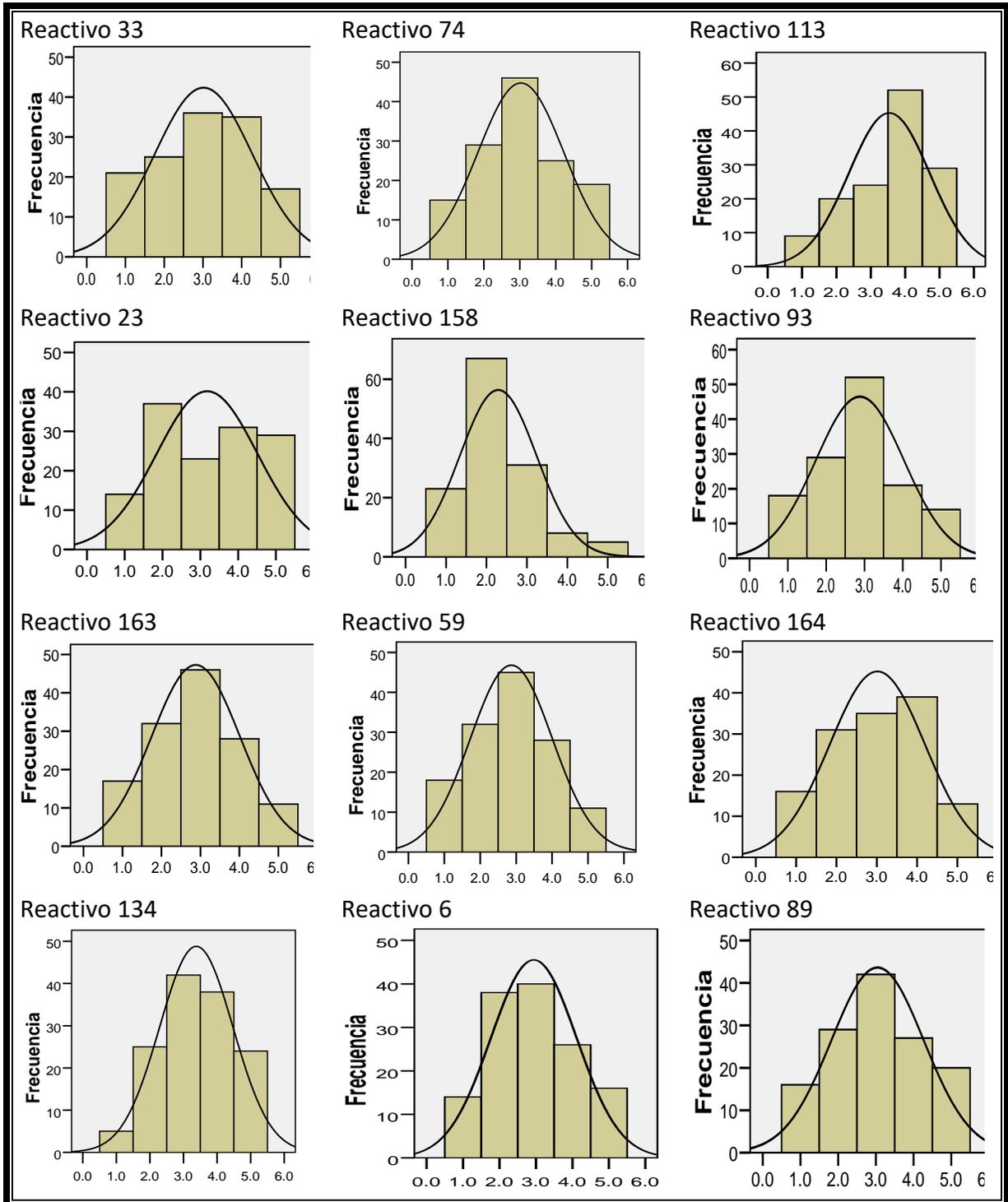


Figura 5.77. Histogramas de los reactivos 33, 74, 113, 23, 158, 93, 163, 59, 164, 134, 6 y 89 del factor 14.

5.6.3 Resultados del análisis de discriminación de reactivos

Se aplicó la prueba t-student para los reactivos y se encontró que de los 168 reactivos analizados, 10 no discriminan significativamente para continuar en el procedimiento.

F1. Insumos para laborar

De acuerdo con la tabla 5.20 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que solo dos reactivos (reactivos 141 y 119) no discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.20 análisis de discriminación de reactivos del factor 1: resultados de t-student

	F1	N	Media	Desviación	t	gl	p																																																																																																																																			
1 Reactivo 1	Puntajes bajos	39	1.333	0.4776	-7.936	50.86	0.000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	2.722	0.9445				24 Reactivo 24	Puntajes bajos	39	1.513	0.6833	-6.259	58.233	0.000	Puntajes altos	36	2.833	1.0823	62 Reactivo 62	Puntajes bajos	39	1.744	0.8181	-8.128	73	0.000	Puntajes altos	36	3.389	0.9344	125 Reactivo 125	Puntajes bajos	39	1.718	0.887	-4.602	73	0.000	Puntajes altos	36	2.694	0.9508	82 Reactivo 82	Puntajes bajos	39	1.462	0.5547	-9.199	53.159	0.000	Puntajes altos	36	3.222	1.0173	129 Reactivo 129	Puntajes bajos	39	3.744	1.3122	2.115	73	0.038	Puntajes altos	36	3.139	1.1502	43 Reactivo 43	Puntajes bajos	39	1.538	0.7896	-10.185	73	0	Puntajes altos	36	3.5	0.8783	141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759	Puntajes altos	36	3.639	0.99	75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361
24 Reactivo 24	Puntajes bajos	39	1.513	0.6833	-6.259	58.233	0.000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	2.833	1.0823				62 Reactivo 62	Puntajes bajos	39	1.744	0.8181	-8.128	73	0.000	Puntajes altos	36	3.389	0.9344	125 Reactivo 125	Puntajes bajos	39	1.718	0.887	-4.602	73	0.000	Puntajes altos	36	2.694	0.9508	82 Reactivo 82	Puntajes bajos	39	1.462	0.5547	-9.199	53.159	0.000	Puntajes altos	36	3.222	1.0173	129 Reactivo 129	Puntajes bajos	39	3.744	1.3122	2.115	73	0.038	Puntajes altos	36	3.139	1.1502	43 Reactivo 43	Puntajes bajos	39	1.538	0.7896	-10.185	73	0	Puntajes altos	36	3.5	0.8783	141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759	Puntajes altos	36	3.639	0.99	75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0								
62 Reactivo 62	Puntajes bajos	39	1.744	0.8181	-8.128	73	0.000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.389	0.9344				125 Reactivo 125	Puntajes bajos	39	1.718	0.887	-4.602	73	0.000	Puntajes altos	36	2.694	0.9508	82 Reactivo 82	Puntajes bajos	39	1.462	0.5547	-9.199	53.159	0.000	Puntajes altos	36	3.222	1.0173	129 Reactivo 129	Puntajes bajos	39	3.744	1.3122	2.115	73	0.038	Puntajes altos	36	3.139	1.1502	43 Reactivo 43	Puntajes bajos	39	1.538	0.7896	-10.185	73	0	Puntajes altos	36	3.5	0.8783	141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759	Puntajes altos	36	3.639	0.99	75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																				
125 Reactivo 125	Puntajes bajos	39	1.718	0.887	-4.602	73	0.000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	2.694	0.9508				82 Reactivo 82	Puntajes bajos	39	1.462	0.5547	-9.199	53.159	0.000	Puntajes altos	36	3.222	1.0173	129 Reactivo 129	Puntajes bajos	39	3.744	1.3122	2.115	73	0.038	Puntajes altos	36	3.139	1.1502	43 Reactivo 43	Puntajes bajos	39	1.538	0.7896	-10.185	73	0	Puntajes altos	36	3.5	0.8783	141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759	Puntajes altos	36	3.639	0.99	75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																
82 Reactivo 82	Puntajes bajos	39	1.462	0.5547	-9.199	53.159	0.000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.222	1.0173				129 Reactivo 129	Puntajes bajos	39	3.744	1.3122	2.115	73	0.038	Puntajes altos	36	3.139	1.1502	43 Reactivo 43	Puntajes bajos	39	1.538	0.7896	-10.185	73	0	Puntajes altos	36	3.5	0.8783	141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759	Puntajes altos	36	3.639	0.99	75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																												
129 Reactivo 129	Puntajes bajos	39	3.744	1.3122	2.115	73	0.038																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.139	1.1502				43 Reactivo 43	Puntajes bajos	39	1.538	0.7896	-10.185	73	0	Puntajes altos	36	3.5	0.8783	141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759	Puntajes altos	36	3.639	0.99	75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																																								
43 Reactivo 43	Puntajes bajos	39	1.538	0.7896	-10.185	73	0																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.5	0.8783				141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759	Puntajes altos	36	3.639	0.99	75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																																																				
141 Reactivo 141	Puntajes bajos	39	3.718	1.2128	0.308	73	0.759																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.639	0.99				75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0	Puntajes altos	36	3.583	0.9673	119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																																																																
75 Reactivo 75	Puntajes bajos	39	1.615	0.7819	-9.723	73	0																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.583	0.9673				119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198	Puntajes altos	36	3.861	0.8333	153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																																																																												
119 Reactivo 119	Puntajes bajos	39	4.154	1.0891	1.299	73	0.198																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.861	0.8333				153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0	Puntajes altos	36	3.167	0.9411	70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																																																																																								
153 Reactivo 153	Puntajes bajos	39	1.718	0.793	-7.228	73	0																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.167	0.9411				70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0	Puntajes altos	36	3.361	0.9305	-10.125	59.101	0																																																																																																																				
70 Reactivo 70	Puntajes bajos	39	1.513	0.6014	-10.295	73	0																																																																																																																																			
	Puntajes altos	36	3.361	0.9305				-10.125	59.101	0																																																																																																																																

F2. Mobiliario en la oficina

De acuerdo con la tabla 5.21 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que solo un reactivo (reactivo156) no discrimina significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.21 análisis de discriminación de reactivos del factor 2: resultados de t-student

	F2	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p
2 Reactivo 2	Puntajes bajos	33	1.3939	0.6586	-7.681	58.74	0.0000
	Puntajes altos	37	3.0811	1.1396			
107 Reactivo 107	Puntajes bajos	33	1.3636	0.4885	-10.717	54.497	0.0000
	Puntajes altos	37	3.2973	0.9680			
52 Reactivo 52	Puntajes bajos	33	1.3939	0.5556	-10.352	59.722	0.0000
	Puntajes altos	37	3.2703	0.9324			
161 Reactivo 161	Puntajes bajos	33	3.8485	1.3020	2.785	68	0.0070
	Puntajes altos	37	2.9730	1.3226			
11 Reactivo 11	Puntajes bajos	33	1.3030	0.4667	-7	50.663	0.0000
	Puntajes altos	37	2.6486	1.0598			
163 Reactivo 163	Puntajes bajos	33	2.3030	1.2371	-3.769	68	0.0000
	Puntajes altos	37	3.3243	1.0289			
58 Reactivo 58	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5019	-11.105	58.406	0.0000
	Puntajes altos	37	3.2973	0.8777			
18 Reactivo 18	Puntajes bajos	33	1.5455	0.7942	-7.823	66.401	0.0000
	Puntajes altos	37	3.2703	1.0448			
45 Reactivo 45	Puntajes bajos	33	1.3939	0.4962	-10.761	55.912	0.0000
	Puntajes altos	37	3.2973	0.9388			
137 Reactivo 137	Puntajes bajos	33	1.6061	0.8638	-8.645	68	0.0000
	Puntajes altos	37	3.6757	1.1069			
156 Reactivo 156	Puntajes bajos	33	3.4848	1.3491	1.238	68	0.2200
	Puntajes altos	37	3.1081	1.1968			
22 Reactivo 22	Puntajes bajos	33	1.6061	0.7882	-8.1	66.402	0.0000
	Puntajes altos	37	3.3784	1.0369			

F3. Ornamentos de la organización

De acuerdo con la tabla 5.22 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.22 análisis de discriminación de reactivos del factor 3: resultados de t-student

	F3	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p
40 Reactivo 40	Puntajes bajos	37	1.4324	0.5548	-9.369	76	0.0000
	Puntajes altos	41	3.0976	0.9435			
132 Reactivo 132	Puntajes bajos	37	3.7027	1.1753	4.532	76	0.0000
	Puntajes altos	41	2.5610	1.0500			
29 Reactivo 29	Puntajes bajos	37	1.4865	0.5588	-9.716	60.955	0.0000
	Puntajes altos	41	3.3659	1.0899			
109 Reactivo 109	Puntajes bajos	37	1.6486	0.6756	-9.536	76	0.0000
	Puntajes altos	41	3.1951	0.7490			
149 Reactivo 149	Puntajes bajos	37	1.4595	0.5575	-7.009	59.65	0.0000
	Puntajes altos	41	2.8537	1.1305			
86 Reactivo 86	Puntajes bajos	37	1.7568	0.6833	-8.676	76	0.0000
	Puntajes altos	41	3.2683	0.8374			
35 Reactivo 35	Puntajes bajos	37	1.5676	0.8347	-7.932	76	0.0000
	Puntajes altos	41	3.2195	0.9877			
102 Reactivo 102	Puntajes bajos	37	1.7838	1.0836	-6.537	76	0.0000
	Puntajes altos	41	3.2927	0.9551			
165 Reactivo 165	Puntajes bajos	37	1.5405	0.6053	-11.862	71.587	0.0000
	Puntajes altos	41	3.5366	0.8688			
10 Reactivo 10	Puntajes bajos	37	1.6216	0.8612	-8.049	76	0.0000
	Puntajes altos	41	3.3171	0.9859			
160 Reactivo 160	Puntajes bajos	37	4.0270	1.0926	3.797	76	0.0000
	Puntajes altos	41	3.0976	1.0678			
96 Reactivo 96	Puntajes bajos	37	1.8108	0.7393	-9.764	75.786	0.0000
	Puntajes altos	41	3.5854	0.8653			

F4. Iluminación en la oficina

De acuerdo con la tabla 5.23 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que solo un reactivo (reactivo 110) no discrimina significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.23 análisis de discriminación de reactivos del factor 4: resultados de t-student

	F4	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p																																																																																																																																			
3 Reactivo 3	Puntajes bajos	43	1.1860	0.3937	-8.558	48.519	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	2.5135	0.8699				97 Reactivo 97	Puntajes bajos	43	1.4419	0.7336	-6.707	62.374	0.0000	Puntajes altos	37	2.8378	1.0675	120 Reactivo 120	Puntajes bajos	43	3.9767	1.1441	2.667	78	0.0090	Puntajes altos	37	3.2973	1.1271	17 Reactivo 17	Puntajes bajos	43	1.2558	0.4415	-7.957	51.554	0.0000	Puntajes altos	37	2.5135	0.8699	85 Reactivo 85	Puntajes bajos	43	1.4419	0.5897	-9.877	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0000	0.8165	53 Reactivo 53	Puntajes bajos	43	1.5116	0.8273	-7.724	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0270	0.9276	124 Reactivo 124	Puntajes bajos	43	4.0233	1.2049	2.538	78	0.0130	Puntajes altos	37	3.4054	0.9267	63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338	155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000
97 Reactivo 97	Puntajes bajos	43	1.4419	0.7336	-6.707	62.374	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	2.8378	1.0675				120 Reactivo 120	Puntajes bajos	43	3.9767	1.1441	2.667	78	0.0090	Puntajes altos	37	3.2973	1.1271	17 Reactivo 17	Puntajes bajos	43	1.2558	0.4415	-7.957	51.554	0.0000	Puntajes altos	37	2.5135	0.8699	85 Reactivo 85	Puntajes bajos	43	1.4419	0.5897	-9.877	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0000	0.8165	53 Reactivo 53	Puntajes bajos	43	1.5116	0.8273	-7.724	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0270	0.9276	124 Reactivo 124	Puntajes bajos	43	4.0233	1.2049	2.538	78	0.0130	Puntajes altos	37	3.4054	0.9267	63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338	155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862								
120 Reactivo 120	Puntajes bajos	43	3.9767	1.1441	2.667	78	0.0090																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.2973	1.1271				17 Reactivo 17	Puntajes bajos	43	1.2558	0.4415	-7.957	51.554	0.0000	Puntajes altos	37	2.5135	0.8699	85 Reactivo 85	Puntajes bajos	43	1.4419	0.5897	-9.877	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0000	0.8165	53 Reactivo 53	Puntajes bajos	43	1.5116	0.8273	-7.724	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0270	0.9276	124 Reactivo 124	Puntajes bajos	43	4.0233	1.2049	2.538	78	0.0130	Puntajes altos	37	3.4054	0.9267	63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338	155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																				
17 Reactivo 17	Puntajes bajos	43	1.2558	0.4415	-7.957	51.554	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	2.5135	0.8699				85 Reactivo 85	Puntajes bajos	43	1.4419	0.5897	-9.877	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0000	0.8165	53 Reactivo 53	Puntajes bajos	43	1.5116	0.8273	-7.724	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0270	0.9276	124 Reactivo 124	Puntajes bajos	43	4.0233	1.2049	2.538	78	0.0130	Puntajes altos	37	3.4054	0.9267	63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338	155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																
85 Reactivo 85	Puntajes bajos	43	1.4419	0.5897	-9.877	78	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.0000	0.8165				53 Reactivo 53	Puntajes bajos	43	1.5116	0.8273	-7.724	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.0270	0.9276	124 Reactivo 124	Puntajes bajos	43	4.0233	1.2049	2.538	78	0.0130	Puntajes altos	37	3.4054	0.9267	63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338	155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																												
53 Reactivo 53	Puntajes bajos	43	1.5116	0.8273	-7.724	78	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.0270	0.9276				124 Reactivo 124	Puntajes bajos	43	4.0233	1.2049	2.538	78	0.0130	Puntajes altos	37	3.4054	0.9267	63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338	155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																																								
124 Reactivo 124	Puntajes bajos	43	4.0233	1.2049	2.538	78	0.0130																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.4054	0.9267				63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338	155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																																																				
63 Reactivo 63	Puntajes bajos	43	1.3256	0.6064	-11.371	78	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.1622	0.8338				155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940	46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																																																																
155 Reactivo 155	Puntajes bajos	43	1.6279	0.7875	-7.427	78	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.1081	0.9940				46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656	110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																																																																												
46 Reactivo 46	Puntajes bajos	43	1.3953	0.5407	-9.918	78	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	2.9730	0.8656				110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898				51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																																																																																								
110 Reactivo 110	Puntajes bajos	43	3.3953	1.4166	1.12	77.095	0.2660																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.0811	1.0898																																																																																																																																						
51 Reactivo 51	Puntajes bajos	43	1.4884	0.8556	-8.859	78	0.0000																																																																																																																																			
	Puntajes altos	37	3.2162	0.8862																																																																																																																																						

F5. Ventilación en la oficina

De acuerdo con la tabla 5.24 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.24 análisis de discriminación de reactivos del factor 5: resultados de t-student

	F5	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p
88 Reactivo 88	Puntajes bajos	34	1.3529	0.4851	-9.448	50.728	0.0000
	Puntajes altos	36	3.1389	1.0185			
159 Reactivo 159	Puntajes bajos	34	3.8529	1.1046	2.677	68	0.0090
	Puntajes altos	36	3.1389	1.1251			
25 Reactivo 25	Puntajes bajos	34	1.2647	0.5110	-7.635	50.279	0.0000
	Puntajes altos	36	2.8056	1.0907			
142 Reactivo 142	Puntajes bajos	34	4.2353	1.1822	3.422	68	0.0010
	Puntajes altos	36	3.3056	1.0907			
76 Reactivo 76	Puntajes bajos	34	1.4412	0.5609	-10.78	59.131	0.0000
	Puntajes altos	36	3.3611	0.8993			
101 Reactivo 101	Puntajes bajos	34	1.4412	0.5609	-8.869	53.268	0.0000
	Puntajes altos	36	3.2500	1.0790			
34 Reactivo 34	Puntajes bajos	34	1.3235	0.5349	-7.838	49.342	0.0000
	Puntajes altos	36	3.0278	1.1829			
4 Reactivo 4	Puntajes bajos	34	2.5294	1.6374	-3.842	56.157	0.0000
	Puntajes altos	36	3.8056	1.0642			
21 Reactivo 21	Puntajes bajos	34	1.6471	1.0977	-8.722	68	0.0000
	Puntajes altos	36	3.9167	1.0790			
114 Reactivo 114	Puntajes bajos	34	4.1176	1.0945	2.267	68	0.0270
	Puntajes altos	36	3.5278	1.0820			
44 Reactivo 44	Puntajes bajos	34	1.3235	0.5349	-9.837	55.413	0.0000
	Puntajes altos	36	3.1389	0.9607			
121 Reactivo 121	Puntajes bajos	34	2.1176	1.2251	-5.462	68	0.0000
	Puntajes altos	36	3.5556	0.9694			

F6. Naturaleza urbana

De acuerdo con la tabla 5.25 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.25 análisis de discriminación de reactivos del factor 6: resultados de t-student

	F6	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p
91 Reactivo 91	Puntajes bajos	36	1.5833	0.7319	-11.312	69	0.0000
	Puntajes altos	35	3.6857	0.8321			
111 Reactivo 111	Puntajes bajos	36	3.8611	1.0185	3.272	69	0.0020
	Puntajes altos	35	3.0286	1.1242			
118 Reactivo 118	Puntajes bajos	36	4.0833	1.1307	2.654	69	0.0100
	Puntajes altos	35	3.4000	1.0347			
28 Reactivo 28	Puntajes bajos	36	1.7500	0.9063	-8.779	69	0.0000
	Puntajes altos	35	3.7714	1.0314			
36 Reactivo 36	Puntajes bajos	36	1.6944	0.7099	-7.814	69	0.0000
	Puntajes altos	35	3.2857	0.9873			
81 Reactivo 81	Puntajes bajos	36	1.5278	0.6088	-9.148	52.9	0.0000
	Puntajes altos	35	3.4571	1.0939			
133 Reactivo 133	Puntajes bajos	36	2.0833	1.0790	-4.848	69	0.0000
	Puntajes altos	35	3.3429	1.1099			
71 Reactivo 71	Puntajes bajos	36	1.4167	0.5542	-8.145	49.762	0.0000
	Puntajes altos	35	3.1143	1.1054			
138 Reactivo 138	Puntajes bajos	36	1.8611	0.8333	-7.151	69	0.0000
	Puntajes altos	35	3.4000	0.9762			
57 Reactivo 57	Puntajes bajos	36	1.6667	0.6325	-3.361	61.107	0.0010
	Puntajes altos	35	2.2857	0.8935			
103 Reactivo 103	Puntajes bajos	36	1.5000	0.5606	-8.207	51.021	0.0000
	Puntajes altos	35	3.1714	1.0706			
106 Reactivo 106	Puntajes bajos	36	1.6944	0.8218	-7.973	69	0.0000
	Puntajes altos	35	3.2857	0.8599			

F7. Ergonomía del lugar de trabajo

De acuerdo con la tabla 5.26 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.26 análisis de discriminación de reactivos del factor 7: resultados de t-student

	F7	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p
108 Reactivo 108	Puntajes bajos	37	1.4054	0.5990	-9.975	72	0.0000
	Puntajes altos	37	3.1892	0.9079			
9 Reactivo 9	Puntajes bajos	37	1.1892	0.3971	-9.334	45.346	0.0000
	Puntajes altos	37	2.9730	1.0926			
39 Reactivo 39	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-9.032	48.638	0.0000
	Puntajes altos	37	2.8919	1.0215			
16 Reactivo 16	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4173	-10.013	48.171	0.0000
	Puntajes altos	37	3.0000	1.0000			
69 Reactivo 69	Puntajes bajos	37	1.5946	0.9849	-4.944	72	0.0000
	Puntajes altos	37	2.7297	0.9902			
148 Reactivo 148	Puntajes bajos	37	1.9730	0.8656	-7.121	72	0.0000
	Puntajes altos	37	3.4054	0.8647			
30 Reactivo 30	Puntajes bajos	37	1.3514	0.4840	-14.2	56.848	0.0000
	Puntajes altos	37	3.6486	0.8569			
143 Reactivo 143	Puntajes bajos	37	4.2703	0.9617	3.336	72	0.0010
	Puntajes altos	37	3.5135	0.9894			
95 Reactivo 95	Puntajes bajos	37	1.7027	1.1271	-6.72	72	0.0000
	Puntajes altos	37	3.3514	0.9780			
61 Reactivo 61	Puntajes bajos	37	1.3243	0.5299	-13.801	60.963	0.0000
	Puntajes altos	37	3.5676	0.8347			
41 Reactivo 41	Puntajes bajos	37	1.4865	0.6065	-11.508	63.09	0.0000
	Puntajes altos	37	3.5405	0.9005			
131 Reactivo 131	Puntajes bajos	37	4.1351	0.8551	5.502	72	0.0000
	Puntajes altos	37	2.9189	1.0376			

F8. Red de comunicación

De acuerdo con la tabla 5.27 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.27 análisis de discriminación de reactivos del factor 8: resultados de t-student

	F8	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p																																																																																																																																
26 Reactivo 26	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5607	-10.671	54.64	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.4118	0.9250				98 Reactivo 98	Puntajes bajos	33	1.1818	0.3917	-15.9	47.131	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.8359	72 Reactivo 72	Puntajes bajos	33	1.7879	0.8929	-6.834	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.3235	0.9445	115 Reactivo 115	Puntajes bajos	33	1.8788	1.0535	-7.197	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	0.9216	38 Reactivo 38	Puntajes bajos	33	1.3030	0.4667	-10.584	45.226	0.0000	Puntajes altos	34	3.4412	1.0785	104 Reactivo 104	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-11.428	42.849	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	1.1285	152 Reactivo 152	Puntajes bajos	33	1.4848	0.6671	-7.684	56.523	0.0000	Puntajes altos	34	3.1176	1.0376	56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242	64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000
98 Reactivo 98	Puntajes bajos	33	1.1818	0.3917	-15.9	47.131	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.7059	0.8359				72 Reactivo 72	Puntajes bajos	33	1.7879	0.8929	-6.834	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.3235	0.9445	115 Reactivo 115	Puntajes bajos	33	1.8788	1.0535	-7.197	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	0.9216	38 Reactivo 38	Puntajes bajos	33	1.3030	0.4667	-10.584	45.226	0.0000	Puntajes altos	34	3.4412	1.0785	104 Reactivo 104	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-11.428	42.849	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	1.1285	152 Reactivo 152	Puntajes bajos	33	1.4848	0.6671	-7.684	56.523	0.0000	Puntajes altos	34	3.1176	1.0376	56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242	64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932								
72 Reactivo 72	Puntajes bajos	33	1.7879	0.8929	-6.834	65	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.3235	0.9445				115 Reactivo 115	Puntajes bajos	33	1.8788	1.0535	-7.197	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	0.9216	38 Reactivo 38	Puntajes bajos	33	1.3030	0.4667	-10.584	45.226	0.0000	Puntajes altos	34	3.4412	1.0785	104 Reactivo 104	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-11.428	42.849	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	1.1285	152 Reactivo 152	Puntajes bajos	33	1.4848	0.6671	-7.684	56.523	0.0000	Puntajes altos	34	3.1176	1.0376	56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242	64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																				
115 Reactivo 115	Puntajes bajos	33	1.8788	1.0535	-7.197	65	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.6176	0.9216				38 Reactivo 38	Puntajes bajos	33	1.3030	0.4667	-10.584	45.226	0.0000	Puntajes altos	34	3.4412	1.0785	104 Reactivo 104	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-11.428	42.849	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	1.1285	152 Reactivo 152	Puntajes bajos	33	1.4848	0.6671	-7.684	56.523	0.0000	Puntajes altos	34	3.1176	1.0376	56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242	64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																
38 Reactivo 38	Puntajes bajos	33	1.3030	0.4667	-10.584	45.226	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.4412	1.0785				104 Reactivo 104	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-11.428	42.849	0.0000	Puntajes altos	34	3.6176	1.1285	152 Reactivo 152	Puntajes bajos	33	1.4848	0.6671	-7.684	56.523	0.0000	Puntajes altos	34	3.1176	1.0376	56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242	64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																												
104 Reactivo 104	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-11.428	42.849	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.6176	1.1285				152 Reactivo 152	Puntajes bajos	33	1.4848	0.6671	-7.684	56.523	0.0000	Puntajes altos	34	3.1176	1.0376	56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242	64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																																								
152 Reactivo 152	Puntajes bajos	33	1.4848	0.6671	-7.684	56.523	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.1176	1.0376				56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242	64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																																																				
56 Reactivo 56	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6671	-8.309	56.937	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.2647	1.0242				64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214	65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																																																																
64 Reactivo 64	Puntajes bajos	33	1.2424	0.4352	-16.321	50.493	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.8529	0.8214				65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701	123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																																																																												
65 Reactivo 65	Puntajes bajos	33	1.3636	0.6990	-11.363	60.032	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.7059	0.9701				123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651	12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																																																																																								
123 Reactivo 123	Puntajes bajos	33	1.5758	0.8671	-6.741	65	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.0882	0.9651				12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																																																																																																				
12 Reactivo 12	Puntajes bajos	33	1.8182	1.1027	-6.926	65	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	34	3.6765	1.0932																																																																																																																																			

F9. Trabajo en equipo

De acuerdo con la tabla 5.28 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.28 análisis de discriminación de reactivos del factor 9: resultados de t-student

	F9	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p																																																																																																																																
20 Reactivo 20	Puntajes bajos	37	1.3784	0.6811	-8.852	57.244	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.2571	1.0667				87 Reactivo 87	Puntajes bajos	37	1.3514	0.5383	-11.115	57.664	0.0000	Puntajes altos	35	3.2000	0.8331	150 Reactivo 150	Puntajes bajos	37	1.8919	0.9063	-5.282	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	77 Reactivo 77	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8699	-8.566	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.3429	0.9684	144 Reactivo 144	Puntajes bajos	37	4.2432	0.8946	6.009	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8286	1.0977	128 Reactivo 128	Puntajes bajos	37	1.5946	0.8320	-5.409	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8000	1.0516	50 Reactivo 50	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8374	-9.481	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.4857	0.9509	80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521	140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000
87 Reactivo 87	Puntajes bajos	37	1.3514	0.5383	-11.115	57.664	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.2000	0.8331				150 Reactivo 150	Puntajes bajos	37	1.8919	0.9063	-5.282	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	77 Reactivo 77	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8699	-8.566	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.3429	0.9684	144 Reactivo 144	Puntajes bajos	37	4.2432	0.8946	6.009	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8286	1.0977	128 Reactivo 128	Puntajes bajos	37	1.5946	0.8320	-5.409	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8000	1.0516	50 Reactivo 50	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8374	-9.481	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.4857	0.9509	80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521	140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521								
150 Reactivo 150	Puntajes bajos	37	1.8919	0.9063	-5.282	70	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109				77 Reactivo 77	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8699	-8.566	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.3429	0.9684	144 Reactivo 144	Puntajes bajos	37	4.2432	0.8946	6.009	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8286	1.0977	128 Reactivo 128	Puntajes bajos	37	1.5946	0.8320	-5.409	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8000	1.0516	50 Reactivo 50	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8374	-9.481	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.4857	0.9509	80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521	140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																				
77 Reactivo 77	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8699	-8.566	70	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.3429	0.9684				144 Reactivo 144	Puntajes bajos	37	4.2432	0.8946	6.009	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8286	1.0977	128 Reactivo 128	Puntajes bajos	37	1.5946	0.8320	-5.409	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8000	1.0516	50 Reactivo 50	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8374	-9.481	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.4857	0.9509	80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521	140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																
144 Reactivo 144	Puntajes bajos	37	4.2432	0.8946	6.009	70	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	2.8286	1.0977				128 Reactivo 128	Puntajes bajos	37	1.5946	0.8320	-5.409	70	0.0000	Puntajes altos	35	2.8000	1.0516	50 Reactivo 50	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8374	-9.481	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.4857	0.9509	80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521	140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																												
128 Reactivo 128	Puntajes bajos	37	1.5946	0.8320	-5.409	70	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	2.8000	1.0516				50 Reactivo 50	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8374	-9.481	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.4857	0.9509	80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521	140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																																								
50 Reactivo 50	Puntajes bajos	37	1.4865	0.8374	-9.481	70	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.4857	0.9509				80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521	140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																																																				
80 Reactivo 80	Puntajes bajos	37	1.2703	0.4502	-15.269	50.972	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.7429	0.8521				140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242	8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																																																																
140 Reactivo 140	Puntajes bajos	37	1.5405	0.8026	-7.05	61.242	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.1714	1.1242				8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109	92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																																																																												
8 Reactivo 8	Puntajes bajos	37	1.2162	0.4793	-9.936	47.951	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.0857	1.0109				92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675	66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																																																																																								
92 Reactivo 92	Puntajes bajos	37	1.4595	0.9602	-8.597	70	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.5143	1.0675				66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																																																																																																				
66 Reactivo 66	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-14.301	49.96	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	35	3.5429	0.8521																																																																																																																																			

F10. Estatus del puesto

De acuerdo con la tabla 5.29 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.29 análisis de discriminación de reactivos del factor 10: resultados de t-student

	F10	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p																																																																																																																																
126 Reactivo 126	Puntajes bajos	33	1.6970	0.8095	-7.601	72	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.2439	0.9160				7 Reactivo 7	Puntajes bajos	33	2.0000	1.2748	-5.22	55.13	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.8876	83 Reactivo 83	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6185	-8.289	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.0000	0.8660	54 Reactivo 54	Puntajes bajos	33	1.6061	0.6586	-7.205	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.1220	1.0534	136 Reactivo 136	Puntajes bajos	33	4.2424	0.9692	4.046	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9383	47 Reactivo 47	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5019	-11.012	61.53	0.0000	Puntajes altos	41	3.3902	0.9969	94 Reactivo 94	Puntajes bajos	33	1.7273	0.9445	-7.452	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9113	68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338	60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000
7 Reactivo 7	Puntajes bajos	33	2.0000	1.2748	-5.22	55.13	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.3659	0.8876				83 Reactivo 83	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6185	-8.289	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.0000	0.8660	54 Reactivo 54	Puntajes bajos	33	1.6061	0.6586	-7.205	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.1220	1.0534	136 Reactivo 136	Puntajes bajos	33	4.2424	0.9692	4.046	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9383	47 Reactivo 47	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5019	-11.012	61.53	0.0000	Puntajes altos	41	3.3902	0.9969	94 Reactivo 94	Puntajes bajos	33	1.7273	0.9445	-7.452	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9113	68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338	60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978								
83 Reactivo 83	Puntajes bajos	33	1.5152	0.6185	-8.289	72	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.0000	0.8660				54 Reactivo 54	Puntajes bajos	33	1.6061	0.6586	-7.205	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.1220	1.0534	136 Reactivo 136	Puntajes bajos	33	4.2424	0.9692	4.046	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9383	47 Reactivo 47	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5019	-11.012	61.53	0.0000	Puntajes altos	41	3.3902	0.9969	94 Reactivo 94	Puntajes bajos	33	1.7273	0.9445	-7.452	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9113	68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338	60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																				
54 Reactivo 54	Puntajes bajos	33	1.6061	0.6586	-7.205	72	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.1220	1.0534				136 Reactivo 136	Puntajes bajos	33	4.2424	0.9692	4.046	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9383	47 Reactivo 47	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5019	-11.012	61.53	0.0000	Puntajes altos	41	3.3902	0.9969	94 Reactivo 94	Puntajes bajos	33	1.7273	0.9445	-7.452	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9113	68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338	60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																
136 Reactivo 136	Puntajes bajos	33	4.2424	0.9692	4.046	72	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.3415	0.9383				47 Reactivo 47	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5019	-11.012	61.53	0.0000	Puntajes altos	41	3.3902	0.9969	94 Reactivo 94	Puntajes bajos	33	1.7273	0.9445	-7.452	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9113	68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338	60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																												
47 Reactivo 47	Puntajes bajos	33	1.4242	0.5019	-11.012	61.53	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.3902	0.9969				94 Reactivo 94	Puntajes bajos	33	1.7273	0.9445	-7.452	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3415	0.9113	68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338	60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																																								
94 Reactivo 94	Puntajes bajos	33	1.7273	0.9445	-7.452	72	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.3415	0.9113				68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338	60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																																																				
68 Reactivo 68	Puntajes bajos	33	1.0606	0.2423	-8.277	46.565	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	2.3171	0.9338				60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939	15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																																																																
60 Reactivo 60	Puntajes bajos	33	1.4545	0.7538	-9.13	72	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.3659	0.9939				15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271	154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																																																																												
15 Reactivo 15	Puntajes bajos	33	1.4848	0.7124	-10.119	70.587	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.5366	1.0271				154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395	31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																																																																																								
154 Reactivo 154	Puntajes bajos	33	1.3636	0.5488	-6.875	63.048	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	2.6585	1.0395				31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																																																																																																				
31 Reactivo 31	Puntajes bajos	33	1.3333	0.4787	-13.358	63.365	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	41	3.5122	0.8978																																																																																																																																			

F11. Conciliación trabajo-vida personal

De acuerdo con la tabla 5.30 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que solo dos reactivos (reactivo 117 y 145) no discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.30 análisis de discriminación de reactivos del factor 11: resultados de t-student

	F11	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p
27 Reactivo 27	Puntajes bajos	37	1.2432	0.4350	-13.719	52.236	0.0000
	Puntajes altos	39	3.6667	1.0087			
116 Reactivo 116	Puntajes bajos	37	4.2973	0.8454	7.693	74	0.0000
	Puntajes altos	39	2.5641	1.0953			
13 Reactivo 13	Puntajes bajos	37	1.4595	0.8026	-12.695	74	0.0000
	Puntajes altos	39	3.7949	0.8006			
48 Reactivo 48	Puntajes bajos	37	1.4865	0.6065	-12.519	65.454	0.0000
	Puntajes altos	39	3.7436	0.9380			
127 Reactivo 127	Puntajes bajos	37	1.7027	0.8777	-4.497	74	0.0000
	Puntajes altos	39	2.7179	1.0748			
105 Reactivo 105	Puntajes bajos	37	1.3784	0.5452	-13.026	60.379	0.0000
	Puntajes altos	39	3.7179	0.9719			
73 Reactivo 73	Puntajes bajos	37	1.9459	0.7798	-12.28	74	0.0000
	Puntajes altos	39	3.8974	0.5980			
42 Reactivo 42	Puntajes bajos	37	1.8649	1.0318	-7.326	74	0.0000
	Puntajes altos	39	3.6667	1.1082			
117 Reactivo 117	Puntajes bajos	37	3.5676	1.1912	1.851	74	0.0680
	Puntajes altos	39	3.1026	0.9946			
19 Reactivo 19	Puntajes bajos	37	1.5135	0.6507	-9.723	65.019	0.0000
	Puntajes altos	39	3.4103	1.0187			
32 Reactivo 32	Puntajes bajos	37	1.9189	1.0376	-6.508	74	0.0000
	Puntajes altos	39	3.4359	0.9946			
145 Reactivo 145	Puntajes bajos	37	3.0541	1.2898	1.213	74	0.2290
	Puntajes altos	39	2.7179	1.1227			

F12. Conciliación familia- trabajo

De acuerdo con la tabla 5.31 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que todos los reactivos discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.31 análisis de discriminación de reactivos del factor 12: resultados de t-student

	F12	N	Media	Desviación típ.	t	gl	p																																																																																																																																
5 Reactivo 5	Puntajes bajos	49	1.4490	0.7089	-12.254	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.7250	1.0374				78 Reactivo 78	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5329	-15.528	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8000	0.7910	135 Reactivo 135	Puntajes bajos	49	1.7755	0.7975	-8.264	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.2000	0.8228	166 Reactivo 166	Puntajes bajos	49	1.8163	0.7819	-10.017	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.9923	37 Reactivo 37	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-12.599	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8250	0.9026	84 Reactivo 84	Puntajes bajos	49	1.5510	0.5025	-17.613	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.6485	90 Reactivo 90	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-13.325	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8750	0.8530	99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718	130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000
78 Reactivo 78	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5329	-15.528	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.8000	0.7910				135 Reactivo 135	Puntajes bajos	49	1.7755	0.7975	-8.264	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.2000	0.8228	166 Reactivo 166	Puntajes bajos	49	1.8163	0.7819	-10.017	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.9923	37 Reactivo 37	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-12.599	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8250	0.9026	84 Reactivo 84	Puntajes bajos	49	1.5510	0.5025	-17.613	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.6485	90 Reactivo 90	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-13.325	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8750	0.8530	99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718	130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661								
135 Reactivo 135	Puntajes bajos	49	1.7755	0.7975	-8.264	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.2000	0.8228				166 Reactivo 166	Puntajes bajos	49	1.8163	0.7819	-10.017	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.9923	37 Reactivo 37	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-12.599	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8250	0.9026	84 Reactivo 84	Puntajes bajos	49	1.5510	0.5025	-17.613	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.6485	90 Reactivo 90	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-13.325	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8750	0.8530	99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718	130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																				
166 Reactivo 166	Puntajes bajos	49	1.8163	0.7819	-10.017	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.7000	0.9923				37 Reactivo 37	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-12.599	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8250	0.9026	84 Reactivo 84	Puntajes bajos	49	1.5510	0.5025	-17.613	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.6485	90 Reactivo 90	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-13.325	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8750	0.8530	99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718	130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																
37 Reactivo 37	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-12.599	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.8250	0.9026				84 Reactivo 84	Puntajes bajos	49	1.5510	0.5025	-17.613	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.7000	0.6485	90 Reactivo 90	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-13.325	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8750	0.8530	99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718	130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																												
84 Reactivo 84	Puntajes bajos	49	1.5510	0.5025	-17.613	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.7000	0.6485				90 Reactivo 90	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-13.325	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.8750	0.8530	99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718	130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																																								
90 Reactivo 90	Puntajes bajos	49	1.7143	0.6770	-13.325	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.8750	0.8530				99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718	130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																																																				
99 Reactivo 99	Puntajes bajos	49	1.6122	0.5707	-17.371	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.9000	0.6718				130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658	162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																																																																
130 Reactivo 130	Puntajes bajos	49	2.0000	1.0408	-4.074	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	2.8750	0.9658				162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013	167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																																																																												
162 Reactivo 162	Puntajes bajos	49	4.1429	0.9129	3.902	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.3500	1.0013				167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604	122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																																																																																								
167 Reactivo 167	Puntajes bajos	49	1.6939	0.5847	-10.565	61.586	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	3.5250	0.9604				122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																																																																																																				
122 Reactivo 122	Puntajes bajos	49	1.8776	0.9272	-4.582	87	0.0000																																																																																																																																
	Puntajes altos	40	2.8000	0.9661																																																																																																																																			

F13. Conciliación trabajo-familia

De acuerdo con la tabla 5.32 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que solo cinco reactivos (reactivos 151, 157, 146, 112 y 147) no discriminan significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.32 análisis de discriminación de reactivos del factor 13: resultados de t-student

	F13	N	Media	Desviación tñp.	t	gl	p
49 Reactivo 49	Puntajes bajos	47	1.7234	0.8263	-8.542	76.483	0
	Puntajes altos	45	3.6000	1.2321			
151 Reactivo 151	Puntajes bajos	47	3.9787	1.1514	1.948	90	0.055
	Puntajes altos	45	3.5333	1.0357			
157 Reactivo 157	Puntajes bajos	47	2.7660	1.2890	-1.295	90	0.198
	Puntajes altos	45	3.1111	1.2653			
67 Reactivo 67	Puntajes bajos	47	1.9787	0.8720	-12.376	90	0
	Puntajes altos	45	4.1111	0.7752			
100 Reactivo 100	Puntajes bajos	47	2.0426	1.0206	-9.911	90	0
	Puntajes altos	45	3.9778	0.8391			
146 Reactivo 146	Puntajes bajos	47	3.6596	1.0060	1.775	90	0.079
	Puntajes altos	45	3.2667	1.1160			
55 Reactivo 55	Puntajes bajos	47	1.8085	0.9002	-8.414	90	0
	Puntajes altos	45	3.4889	1.0140			
139 Reactivo 139	Puntajes bajos	47	1.7447	0.9200	-3.889	80.212	0
	Puntajes altos	45	2.6444	1.2641			
79 Reactivo 79	Puntajes bajos	47	1.8085	0.7978	-8.803	81.79	0
	Puntajes altos	45	3.5333	1.0574			
112 Reactivo 112	Puntajes bajos	47	3.0638	1.4356	0.86	90	0.392
	Puntajes altos	45	2.8222	1.2484			
147 Reactivo 147	Puntajes bajos	47	3.8723	1.0554	0.461	90	0.646
	Puntajes altos	45	3.7778	0.9017			
14 Reactivo 14	Puntajes bajos	47	2.5532	1.2478	-3.633	90	0
	Puntajes altos	45	3.4667	1.1599			

F14. Beneficios y prestaciones

De acuerdo con la tabla 5.33 se presentan los resultados del análisis de discriminación de reactivos mediante el análisis t-student. Estos resultados indican que solo un reactivo (reactivo 134) no discrimina significativamente entre los puntajes altos y bajos, considerando el cuartil 25 (puntajes bajos) y cuartil 75 (puntajes altos).

Tabla 5.33 análisis de discriminación de reactivos del factor 14: resultados de t-student

	F14	N	Media	Desviación t \acute{p} .	t	gl	p
33 Reactivo 33	Puntajes bajos	36	1.7778	0.7968	-6.954	101	0.0000
	Puntajes altos	67	3.1343	1.0135			
74 Reactivo 74	Puntajes bajos	36	1.9167	0.8409	-6.274	101	0.0000
	Puntajes altos	67	3.0597	0.9025			
113 Reactivo 113	Puntajes bajos	36	4.0000	0.9856	2.748	86.128	0.0070
	Puntajes altos	67	3.3881	1.2304			
23 Reactivo 23	Puntajes bajos	36	2.1944	0.9804	-4.538	85.352	0.0000
	Puntajes altos	67	3.1940	1.2090			
158 Reactivo 158	Puntajes bajos	36	1.8056	0.7099	-3.447	101	0.0010
	Puntajes altos	67	2.3881	0.8696			
93 Reactivo 93	Puntajes bajos	36	1.7778	0.7216	-6.946	101	0.0000
	Puntajes altos	67	2.8657	0.7765			
163 Reactivo 163	Puntajes bajos	36	1.8333	0.8783	-6.348	101	0.0000
	Puntajes altos	67	2.9552	0.8427			
59 Reactivo 59	Puntajes bajos	36	1.7222	0.6146	-7.878	101	0.0000
	Puntajes altos	67	3.0299	0.8871			
164 Reactivo 164	Puntajes bajos	36	1.7778	0.8656	-7.517	101	0.0000
	Puntajes altos	67	3.1493	0.8919			
134 Reactivo 134	Puntajes bajos	36	3.8056	0.9202	1.867	101	0.0650
	Puntajes altos	67	3.4179	1.0466			
6 Reactivo 6	Puntajes bajos	36	2.1944	0.9804	-3.534	101	0.0010
	Puntajes altos	67	2.9104	0.9806			
89 Reactivo 89	Puntajes bajos	36	2.0556	1.0405	-4.792	101	0.0000
	Puntajes altos	67	3.0000	0.9045			

5.6.4 Resultados de la validez de constructo de la EMSET

La EMSET inicialmente estaba conformada por 14 factores individuales (F): F1. Insumos para laborar, F2. Mobiliario de la oficina, F3. Ornamentos de la organización, F4. Iluminación en la oficina, F5. Ventilación en la oficina, F6. Naturaleza urbana, F7. Ergonomía del lugar de trabajo, F8. Red de comunicación, F9. Trabajo en equipo, F10. Estatus del puesto, F11. Conciliación trabajo-vida, F12. Conciliación familia- trabajo, F13. Conciliación trabajo-familia, F14. Beneficios y prestaciones; estos a su vez categorizados en 4 Factores Globales (FG): FG1. Suficiencias para laborar, FG2. Ambiente físico en el trabajo, FG3. Relaciones laborales, FG4. Beneficios y prestaciones adicionales.

Los 14 factores individuales fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio con el método de análisis de componentes principales y rotaciones Varimax. Los reactivos que fueron validados presentaron cargas factoriales mayores a 0.30.

Se llevó a cabo la validez de los factores del FG1: F1. Insumos para laborar, F2. Mobiliario de la oficina, F3. Instalaciones de la empresa. Los resultados se presentan en la tabla 5.34. En este análisis 25 de los 36 reactivos tuvieron cargas superiores a 0.20; además solo se reconocieron 2 factores individuales de los 3 sometidos al análisis.

Es decir, para el F1. Insumos para laborar se identificaron 7 reactivos con cargas mayores a 0.30 y 3 reactivos con cargas no significativas, estos fueron eliminados; en el F2. Mobiliario de la oficina 8 de los 10 reactivos analizados presentaron cargas significativas mayores a 0.30 y se eliminaron 2 reactivos que no presentaban esta condición, por último, para el F3. Ornamentos de la organización 9 fueron los reactivos que se mantuvieron y 3 fueron eliminados al no presentar cargas mayores a 0.30. Sin embargo, es importante mencionar que este último factor debido a los resultados se combinó con el factor 2 y se realizó de nuevo el análisis, aplicando los cambios.

Tabla 5.34. Análisis factorial exploratorio de los factores 1, 2, y 3 del Grupo 1 Suficiencias para Laborar de la EMSET (primer análisis).

FACTORES	REACTIVO	F1	F2	F3
...	R1		0.767	
F1. Insumos	R24		0.691	
	R62		0.664	
en el trabajo	R125		0.143	
	R82		0.767	
	R129		-0.174	
	R43		0.579	
	R75		0.594	
	R153		0.255	
	R70		0.462	

	R2	0.522		
F2. Mobiliario de la empresa	R107	0.506		
	R52	0.626		
	R161	-0.262		
	R11	0.270		
	R58	0.505		
	R18	0.466		
	R45	0.605		
	R137	0.582		
	R22	0.632		
	R40	0.678		
	R132	-0.506		
F3. Ornamentos de la organización	R29	0.719		
	R109	0.735		
	R149	0.047		
	R86	0.729		
	R35	0.524		
	R102	0.544		
	R165	0.612		
	R10	0.620		
	R160	-0.312		
	R96	0.677		
Porcentaje de varianza explicada		22.93%	20.15%	13.66%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		22.93%	43.08%	56.74%

Una vez obtenidos los resultados anteriores, se hizo de nuevo el análisis factorial modificando la estructura de la EMSET, es decir, de los 3 factores que conformaban el FG1 quedaron 2 definidos: F1. Insumos para laborar y F2. Mobiliario de la oficina. Los resultados se presentan en la tabla 5.35. Ya en este análisis todos los reactivos tuvieron cargas superiores a 0.30.

Para los factores del FG1 Suficiencias para laborar: F1. Insumos para laborar y F2. Mobiliario e instalaciones de la oficina se validaron 24 reactivos; para el F1 Insumos para laborar se identificaron 7 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30, en este factor ya no se eliminaron reactivos; para el F2. Mobiliario e instalaciones de la oficina se identificaron 17 reactivos con cargas mayores a 0.30, tampoco se eliminaron reactivos. Por último, es importante mencionar que para hacer la reestructuración de factores se tomaron las características teóricas de los factores.

Tabla 5.35. Análisis factorial exploratorio de los factores 1 y 2 del Grupo 1 Suficiencias para Laborar de la EMSET (segundo análisis).

FACTORES	REACTIVO	F2	F1
F1. Insumos en el trabajo	R1		0.724
	R24		0.641
	R62		0.757
	R82		0.797
	R43		0.724
	R75		0.771
	R70		0.718
F2. Mobiliario e instalaciones de la oficina	R2	0.524	
	R107	0.548	
	R52	0.638	
	R58	0.571	
	R18	0.455	
	R45	0.663	
	R137	0.682	
	R22	0.649	
	R40	0.699	
	R29	0.735	
	R109	0.754	
	R86	0.751	
	R35	0.622	
	R102	0.59	
	R165	0.696	
R10	0.659		
R96	0.72		
Porcentaje de varianza explicada		32.27%	25.61%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		32.27%	57.88%

Los resultados del análisis de los factores correspondientes al FG2. Ambiente físico en el trabajo: F4. Iluminación en la oficina, F5. Ventilación en la oficina, F6. Naturaleza urbana y F7. Ergonomía del lugar de trabajo, se presentan en la tabla 5.36.

Del F4. Iluminación en la oficina 9 de los 11 reactivos analizados presentaron cargas factoriales superiores a 0.30 y 2 reactivos fueron eliminados; para el F5. Ventilación en la oficina 8 de los 12 reactivos analizados presentaron cargas superiores a 0.30 y 4 reactivos fueron eliminados; del F6. Naturaleza Urbana 6 de los 11 reactivos analizados presentaron cargas superiores a 0.30 y 5 reactivos fueron eliminados al no presentar esta característica, por último, del F7. Ergonomía del lugar de trabajo 10 de los 12 reactivos analizados presentan cargas factoriales

superiores a 0.30 y 2 reactivos fueron eliminados. Sin embargo, el F4 debido a los resultados tuvo un ajuste teórico y se integró al F7.

Tabla 5.36. Análisis factorial exploratorio de los factores 4, 5, 6 y 7 de la EMSET (primer análisis)

FACTORES	REACTIVO	F7	F6	F5	F4
F4. Iluminación en la oficina	R3	0.693			
	R97	0.512			
	R120	-0.24			
	R17	0.575			
	R85	0.562			
	R53	0.492			
	R124	-0.152			
	R63	0.619			
	R155	0.739			
	R46	0.521			
	R51	0.41			
F5. Ventilación en la oficina	R88			0.565	
	R159			-0.029	
	R25			0.591	
	R142			-0.18	
	R76			0.468	
	R101			0.574	
	R34			0.533	
	R4			0.068	
	R114			-0.445	
	R21			0.401	
	R44			0.492	
	R121			0.072	
F6. Naturaleza urbana	R91		0.751		
	R111		0.007		
	R118		-0.04		
	R28		0.708		
	R36		0.717		
	R81		0.746		
	R71		0.481		
	R138		0.247		
	R57		-0.176		
	R103		0.335		
R106		0.402			
F7. Ergonomía del lugar de trabajo	R108	0.719			
	R9	0.668			

FACTORES	REACTIVO	F7	F6	F5	F4
	R39	0.545			
	R16	0.684			
	R69	0.420			
	R148	0.530			
	R30	0.665			
	R143	-0.210			
	R95	0.422			
	R61	0.748			
	R41	0.590			
	R131	-0.485			
Porcentaje de varianza explicada		20.47%	13.78%	11.63%	8.78%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		20.47%	34.24%	45.87%	54.65%

Después de obtenidos los resultados anteriores, se hizo de nuevo el análisis factorial modificando la estructura de la EMSET, es decir, de los 4 factores que conformaban el FG2 quedaron 3 definidos: F4. Ventilación en la oficina, F5. Naturaleza urbana y F6. Ergonomía del lugar de trabajo. Los resultados se presentan en la tabla 5.37.

Para los factores del FG2. Ambiente físico en el trabajo: F3. Ventilación en la oficina, F4. Naturaleza urbana y F5. Ergonomía del lugar de trabajo se validaron 32 de los 33 reactivos analizados; para el F3. Ventilación en la oficina se validaron 8 reactivos con cargas factoriales mayores a 0.30, no se eliminaron reactivos; del F4. Naturaleza urbana se validaron 5 de los 6 reactivos analizados debido a que un reactivo no presentó carga mayor a 0.30, por último, del F5. Ergonomía del lugar de trabajo 19 reactivos fueron validados con cargas mayores a 0.30, no se eliminaron reactivos. Es importante mencionar que para la reestructuración se tomaron en cuenta propiedades teóricas de los factores.

Tabla 5.37. Análisis factorial exploratorio de los factores 3, 4, y 5 de la EMSET (segundo análisis)

FACTORES	REACTIVO	F5	F4	F3
F3. Ventilación en la oficina	R88			0.466
	R25			0.452
	R76			0.523
	R101			0.538
	R34			0.753
	R21			0.65
	R44			0.683
	R121			0.547

FACTORES	REACTIVO	F5	F4	F3
F4. Naturaleza urbana	R91		0.745	
	R28		0.765	
	R36		0.747	
	R81		0.771	
	R71		0.458	
	R106		0.311	
F5. Ergonomía del lugar de trabajo	R108	0.718		
	R9	0.657		
	R39	0.584		
	R16	0.703		
	R69	0.452		
	R148	0.461		
	R30	0.613		
	R95	0.361		
	R61	0.717		
	R41	0.606		
	R3	0.793		
	R97	0.6		
	R17	0.685		
	R85	0.652		
	R53	0.548		
	R63	0.611		
R155	0.616			
R46	0.57			
R51	0.38			
Porcentaje de varianza explicada		23.12%	16.58%	16.09%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		23.12%	39.70%	55.79%

Para los resultados del FG3. Relaciones laborales: F8. Red de comunicación, F9. Trabajo en equipo y F10. Estatus del puesto. Se muestra la tabla 5.38. El F8. Trabajo en equipo se validaron 8 de los 12 reactivos analizados, 4 de ellos no presentaban cargas mayores a 0.30, en el F9. Trabajo en equipo se validaron 8 de los 12 reactivos analizados, solo 4 reactivos no presentaron cargas mayores a 0.30, por último, para el F10. Estatus del puesto se validaron 8 de los 12 reactivos analizados y solo 4 presentaron cargas inferiores a 0.30 en el análisis factorial.

Tabla 5.38. Análisis factorial exploratorio de los factores 8, 9, y 10 de la EMSET (primer análisis)

FACTOR	REACTIVOS	F9	F8	F10
F8. Red de comunicación	R26		0.51	
	R98		0.68	
	R72		0.656	
	R115		0.64	
	R38		0.674	
	R104		0.369	
	R152		0.037	
	R56		0.169	
	R64		0.56	
	R65		0.568	
	R123		0.098	
	R12		0.061	
F9. Trabajo en equipo	R20	0.678		
	R87	0.768		
	R150	0.283		
	R77	0.736		
	R144	-0.269		
	R128	0.116		
	R50	0.767		
	R80	0.682		
	R140	0.286		
	R8	0.658		
	R92	0.635		
R66	0.721			
F10. Estatus del puesto	R126		0.698	
	R7		0.626	
	R83		0.557	
	R54		0.621	
	R136		-0.078	
	R47		0.588	
	R94		0.401	
	R68		0.341	
	R60		0.44	
	R15		0.37	
	R154		0.295	
	R31		0.421	
Porcentaje de varianza explicada		19.76%	18.70%	14.86%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		19.76%	38.46%	53.32%

Sin embargo, durante el análisis solo se reconocieron 2 de los tres factores analizados y por diferencias teóricas se tomó la decisión de reestructurar el FG3. Relaciones laborales, por lo que, de los 3 factores iniciales solo se incorporaron 2 dentro del FG3 y se hizo nuevamente el análisis, únicamente con dos factores: F6. Red de comunicación y F7. Trabajo en equipo. Como se muestra en la tabla 5.39.

Los resultados del FG3. Relaciones laborales: F6. Red de comunicación y F7. Trabajo en equipo, son: para el F6. Relaciones laborales 8 de los 12 reactivos analizados fueron validados y solo 4 eliminados al no presentar cargas mayores a 0.30, y para el F7. Trabajo en equipo se validaron 9 de los 12 reactivos analizados y solo 3 fueron eliminados al no presentar cargas mayores a 0.30. Por tanto, para el FG3 de los 24 reactivos analizados solo 17 fueron validados con cargas mayores a 0.30.

Tabla 5.39. Análisis factorial exploratorio de los factores 6 y 7 de la EMSET (segundo análisis)

FACTORES	REACTIVOS	F7	F6
F6. Red de comunicación	R26		0.259
	R98		0.563
	R72		0.301
	R115		0.569
	R38		0.468
	R104		0.398
	R152		0.779
	R56		0.233
	R64		0.652
	R65		0.604
	R123		0.675
	R12		0.318
F7. Trabajo en equipo	R20	0.692	
	R87	0.736	
	R150	0.456	
	R77	0.817	
	R144	-0.355	
	R128	0.163	
	R50	0.731	
	R80	0.662	
	R140	0.208	
	R8	0.666	
	R92	0.628	
R66	0.766		
Porcentaje de varianza explicada		30.98%	21.20%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		30.98%	52.18%

Por lo tanto, al reestructurar la EMSET uno de los factores quedó fuera de los Factores Globales, el F10. Estatus del puesto y tuvo que ser reubicado formando el FG4; FG4. Jerarquía del puesto: F10. Estatus del puesto, de los 12 reactivos analizados 11 presentaron cargas mayores a 0.30 y 1 fue eliminado al no presentar cargas mayores a 0.30. Como se muestra en la figura 5.40.

Tabla 5.40. Análisis factorial exploratorio del factor 10 de la EMSET

FACTOR	REACTIVOS	F10
F10. Jerarquía del puesto	R126	0.594
	R7	0.442
	R83	0.678
	R54	0.663
	R136	-0.566
	R47	0.713
	R94	0.607
	R68	0.613
	R60	0.739
	R15	0.645
	R154	0.631
	R31	0.748
Porcentaje de varianza explicada		41.17%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		41.17%

Para finalizar, la reestructuración de la EMSET dio pie a que se creara un nuevo Factor Global, el FG5. El FG5. Beneficios y prestaciones adicionales: F11. Conciliación trabajo-vida, F12. Conciliación familia-trabajo, F13. Conciliación trabajo-familia y F14. Beneficios y prestaciones. Los resultados se presentan en la tabla 5.41. En el F11. Conciliación trabajo-vida solo 6 de los 10 reactivos analizados presentaron cargas mayores a 0.30, es decir, 4 reactivos fueron eliminados; para el F12. Conciliación familia-trabajo 9 de los 12 reactivos tuvieron cargas mayores a 0.30 y 3 fueron eliminados al no presentar cargas mayores a 0.30; el F13. Conciliación trabajo-familia solo 4 de los 6 reactivos analizados presentaron una validez mayor a 0.30 y 2 reactivos fueron eliminados; por último, en el F14. Beneficios y prestaciones 4 reactivos de los 7 analizados presentaron cargas mayores a 0.30 y los otros 3 fueron eliminados.

Tabla 5.41. Análisis factorial exploratorio de los factores 11, 12, 13 y 14 de la EMSET (primer análisis)

FACTORES	REACTIVOS	F11	F12	F13	F14
F11. Conciliación vida-trabajo	R27	0.721			
	R116	-0.508			
	R13	0.804			
	R48	0.72			
	R127	0.317			
	R105	0.741			
	R73	0.579			
	R42	0.451			
	R19	0.332			
	R32	0.194			
F12. Conciliación familia-trabajo	R5	0.798			
	R78	0.802			
	R135	0.493			
	R166	0.57			
	R37	0.855			
	R84	0.716			
	R90	0.557			
	R99	0.54			
	R130	0.036			
	R162	-0.253			
F13. Conciliación trabajo-familia	R167	0.46			
	R122	-0.014			
	R49	0.737			
	R67	0.708			
	R55	0.499			
	R139	0.195			
F14. Beneficios adicionales y prestaciones	R79	0.592			
	R14	-0.004			
	R33				0.815
	R113				-0.09
	R23				0.664
	R158				0.198
	R93				0.816
	R164				0.663
	R6				0.364
Porcentaje de varianza explicada		25.98%	14.20%	12.34%	9.01%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		25.98%	40.19%	52.53%	61.54%

Sin embargo, durante el análisis solo se reconocieron 2 de los 4 factores analizados y por similitudes teóricas se hizo una reestructuración y se corrió un segundo análisis. El FG5. Beneficios y prestaciones adicionales: F8. Conciliación vida-trabajo y F9. Beneficios y prestaciones, de los 23 reactivos analizados no fue eliminado ningún reactivo porque todos presentaron cargas mayores a 0.30. Como se presenta en la tabla 5.42. Para el F8. Conciliación vida.-trabajo de los 19 reactivos analizados todos tuvieron cargas mayores a 0.30 y ningún reactivo fue eliminado, por último, para el F9. Beneficios y prestaciones, 4 reactivos fueron analizados alcanzando cargas mayores a 0.30 y ninguno fue eliminado.

Tabla 5.42. Análisis factorial exploratorio de los factores 8 y 9 de la EMSET (segundo análisis)

FACTORES	REACTIVOS	F8	F9
F8. Conciliación vida-trabajo	R27	0.774	
	R13	0.715	
	R48	0.777	
	R105	0.736	
	R73	0.762	
	R42	0.643	
	R5	0.707	
	R78	0.852	
	R135	0.473	
	R166	0.629	
	R37	0.768	
	R84	0.832	
	R90	0.759	
	R99	0.755	
	R167	0.703	
	R49	0.71	
	R67	0.743	
	R55	0.659	
	R79	0.768	
F9. Beneficios y prestaciones adicionales	R33		0.800
	R23		0.693
	R93		0.837
	R164		0.727
Porcentaje de varianza explicada		44.38%	15.45%
Porcentaje de varianza explicada acumulada		44.38%	59.84%

En suma, de los 5 Factores Globales iniciales se concretaron 6, es decir, se agregó un FG a la estructura de la EMSET; de 14 factores que se sometieron al análisis factorial quedaron 10 factores porque se hicieron reestructuraciones teóricas y se

adaptó la prueba según los resultados extraídos del SPSS. Por último, de los 149 reactivos que se sometieron inicialmente al análisis factorial solo 106 tuvieron cargas mayores a 0.30, es decir, 50 reactivos fueron eliminados en el análisis factorial.

5.6.5. Resultados de confiabilidad de la EMSET: Alpha de Cronbach

En la tabla 5.43 se muestra el análisis de fiabilidad para cada uno de los 10 factores de la EMSET, y con los reactivos correspondientes después de los tres análisis llevados a cabo (análisis de curvas, t de student y análisis factorial)

Primeramente, es necesario recordar que en un inicio se tenían 4 factores globales (FG) y 14 factores individuales (F), pero después del análisis factorial se reestructuró la escala y dio como resultado final 5 factores globales y 10 factores individuales; por lo tanto, de los 149 reactivos que se tomaron en cuenta para el análisis factorial solo 107 fueron considerados para el análisis de confiabilidad.

Así como lo muestra la tabla 5.43, el FG1 conformado inicialmente por F1. Insumos para laborar, F2. Mobiliario de la oficina, F3.Ornamentos de la organización quedaron únicamente dos factores: F1. Insumos para laborar, F2. Mobiliario e instalaciones de la oficina; y de los 36 reactivos iniciales sólo quedaron 24, 2 eliminados en el análisis de curvas, 2 en el analisis de t-student y 8 en el análisis factorial. Dicho de otra forma, del F1. Insumos para laborar de los 12 reactivos 2 fueron eliminados en el analisis de t-student, 3 en el analisis factorial y ninguno en el analisis de curvas; de los 12 reactivos iniciales solo quedaron 7 y el alpha para este factor fue de 0.903. Para el F2. Mobiliario e instalaciones de la oficina de los 24 reactivos fueron eliminados 2 en el análisis de curvas, 5 en el analisis factorial y ninguno en el analisis de la t-student; de los 24 reactivos sólo quedaron 17 y el alpha para este factor fue de 0.945.

Del FG2 conformado inicialmente por F4.Illuminación en la oficina, F5. Ventilación en la oficina, F6. Naturaleza urbana, F7. Ergonomía del lugar de trabajo quedaron únicamente 3 factores: F3. Ventilación en la oficina, F4. Naturaleza urbana y F5. Ergonomía del lugar de trabajo; de los 48 reactivos iniciales sólo quedaron 32, 1 eliminado en el análisis de curvas,1 eliminado en el analisis de t-student y 16 en el análisis factorial. En otra palabras, del F3. Ventilación en la oficina de los 12 reactivos 4 fueron eliminados durante el analisis factorial y ninguno en el analisis de curvas y t-student ; de los 12 reactivos quedaron 8 y el alpha para este factor es de 0.882. Para el F4. Naturaleza urbana de los 12 reactivos 1 fue eliminado por analisis de curvas, 6 por análisis factorial y ninguno en el analisis de la t-student; de los 12 reactivos quedaron 5 y el alpha para este factor es de 0.828. Por último, para el F5. Ergonomía del lugar de trabajo de los 24 reactivos 1 fue eliminado por t-student, 4 por analisis factorial y ninguno por analisis de curvas; de los 24 reactivos solo quedaron 19 y el alpha correspondiente para este factor fue de 0.944. Como se ve en la figura 5.43.

Para el FG3 conformado inicialmente por F8. Red de comunicación, F9. Trabajo en equipo, F10. Estatus del puesto quedaron únicamente 2 factores: F6. Red de comunicación, F7. Trabajo en equipo; de los 36 reactivos iniciales quedaron 17, 7 eliminados por análisis factorial y ninguno eliminado en el análisis de curvas y t-student, y 12 fueron separados para formar un buen FG. Dicho otra manera, del F6. Red de comunicación de los 12 reactivos 4 fueron eliminados por análisis factorial y ninguno por el análisis de curvas y de t-student; de los 12 reactivos quedaron 8 y el alpha correspondiente fue de 0.876. Para F7. Trabajo en equipo de los 12 reactivos 3 fueron eliminados por análisis factorial y ninguno por análisis de curvas y t-student; es decir, de los 12 reactivos quedaron 9 y el alphan para este factor fue de 0.897.

Para el FG4. Jerarquía del puesto conformado por F8. Estatus del puesto; de los 12 reactivos solo fue eliminado uno por análisis factorial y ninguno por análisis de curvas y t-student, y el alpha correspondiente a este factor es de 0.860.

Por último, para el FG5 que inicialmente fue el FG4 pero al hacer la reestructuración se tuvo que formar un quinto factor conformado primeramente por: F11. Conciliación trabajo-vida, F12. Conciliación familia- trabajo, F13. Conciliación trabajo-familia, F14. Beneficios y prestaciones, quedaron únicamente 2 factores: F9. Conciliación vida-trabajo y F10. Beneficios y prestaciones. De los 48 reactivos quedaron 23, 8 eliminados por análisis de curvas, 4 por análisis de t-student y 12 por análisis factorial. En otras palabras, del F9. Conciliación vida-trabajo de los 36 reactivos 4 fueron eliminados por análisis de curvas, 4 eliminados por análisis t-student y 9 por análisis factorial; de los 36 reactivos quedaron 19 y el alpha de este factor es de 0.959. Para finalizar, del F10. Beneficios y prestaciones de los 12 reactivos iniciales, 4 fueron eliminados por análisis de curvas, 1 por análisis de t-student y 3 por análisis factorial; de los 12 reactivos quedaron 4 y el alpha fue de 0.801. De los 107 reactivos finales se obtuvo un alpha de 0.981 como lo muestra la tabla 5.43.

Tabla 5.43. Resultados del análisis de confiabilidad de la EMSET

Grupos iniciales	Factores iniciales	Reactivos iniciales	No. De reactivo s	Reactivos eliminado s por curva normal	Reactivos eliminado s por T- student	Reactivos eliminado s por análisis factorial	Grupos finales	Factores finales	Reactivos finales	No. De reactivo s finales	Alpha final
1. Suficiencia para laborar	1. Insumos para laborar	1, 24, 62, 125, 82, 129, 43, 141, 75, 119, 153, 70	12	0	2	3	1. Suficiencia para laborar	1. Insumos para laborar	1, 24, 62, 82, 43, 75, 70	7	0.903
	2. Mobiliario de la oficina	2, 107, 52, 161, 11, 163, 58, 18, 45, 137, 156, 22	12	2	0	2		2. Mobiliario e instalaciones de la oficina	2, 107, 52, 58, 18, 45, 137, 22, 40, 29, 109, 86, 35, 102, 165, 10, 96	17	0.945
	3. Ornamento s de la organización	40, 132, 29, 109, 149, 86, 35, 102, 165, 10, 160, 96	12	0	0	3					
2. Ambiente físico en el trabajo	4. Iluminación en la oficina	3, 97, 120, 17, 85, 53, 124, 63, 155, 46, 110, 51	12	0	1	2	2. Ambiente físico en el trabajo	3. Ventilación en la oficina	88, 25, 76, 101, 34, 21, 44, 121,	8	0.882
	5. Ventilación en la oficina	88, 159, 25, 142, 76, 101, 34, 4, 114, 21, 44, 121	12	0	0	4		4. Naturaleza urbana	91, 28, 36, 81, 71	5	0.828
	6. Naturaleza urbana	91, 111, 118, 28, 36, 81, 133, 71, 138, 57, 103, 106	12	1	0	6		5. Ergonomía del lugar de trabajo	108, 9, 39, 16, 69, 148, 30, 95, 61, 41, 3, 97, 17, 85, 53, 63, 155, 46, 51	19	0.944
	7. Ergonomía del lugar de trabajo	108, 9, 39, 16, 69, 148, 30, 143, 95, 61, 41, 131	12	0	0	2					
3. Relaciones laborales	8. Red de comunicación	26, 98, 72, 115, 38, 104, 152, 56, 64, 65, 123, 12	12	0	0	4	3. Relaciones laborales	6. Red de comunicación	98, 115, 38, 104, 64, 65, 152, 123	8	0.876

Grupos iniciales	Factores iniciales	Reactivos iniciales	No. De reactivo s	Reactivos eliminados por curva normal	Reactivos eliminados por T- student	Reactivos eliminados por análisis factorial		Factores finales	Reactivos finales	No. De reactivo s finales	Alpha final
	9.Trabajo en equipo	20, 87, 150, 77, 144, 128, 50, 80, 140, 8, 92, 66	12	0	0	3		7.Trabajo en equipo	20, 87, 150, 77, 50, 80, 8, 92, 66	9	0.897
	10. Estatus del puesto	126, 7, 83, 54, 136, 47, 94, 68, 60, 15, 154, 31	12	0	0	1	4. Jerarquía del puesto	8. Estatus del puesto	126, 7, 83, 54, 47, 94. 68, 60, 15, 154, 31	11	0.86
4. Beneficios y prestacione s adicionales	11. Conciliación trabajo-vida	27, 116, 13, 48, 127, 105, 73, 42, 117, 19, 32, 145	12	1	1	4	5. Beneficios y prestacione s adicionales	9. Conciliación vida-trabajo	27, 13, 48, 105, 73, 42, 5, 78, 135, 166, 37, 84, 90, 99, 167, 49, 67, 55, 79	19	0.959
	12. Conciliación familia- trabajo	5, 78, 135, 166, 37, 84, 90, 99, 130, 162, 167, 122	12	0	0	3					
	13. Conciliación trabajo- familia	49, 151, 157, 67, 100, 146, 55, 139, 79, 112, 147, 14	12	3	3	2					
	14. Beneficios y prestaciones	33, 74, 113, 23, 158, 93, 163, 59, 164, 134, 6, 89	12	4	1	3		10. Beneficios y prestaciones	33, 23. 93, 164	4	0.801
Totales: 4	14	168	168	11	8	42	5	10	107	107	0.981

5.6.6 Versión final de la EMSET

A continuación se presentan los 107 reactivos que conforman la EMSET. Como lo muestra la tabla 5.44 y el Anexo 3.

Tabla 5.45. Versión final de la EMSET

Grupo de factor	Factor	Numero de reactivo	Enunciado	
1. Suficiencias para laborar	1. Insumos para laborar	R1	R1F1Esp1+_ Me proporcionan los recursos suficientes para realizar mi trabajo a gusto.	
		R24	R2F1Esp24+_Tengo la cantidad de recursos necesarios para llevar a cabo mis actividades	
		R62	R3F1Esp62+_Me proporcionan todo lo que necesito para trabajar sin estresarme.	
		R82	R5F1Esp82+_El material que me proporcionan es suficiente para que trabaje de forma eficiente	
		R43	R7F1Esp43-_ No me proporcionan la cantidad de recursos necesarios para trabajar.	
		R75	R9F1Esp75-_No puedo trabajar a gusto porque no me proporcionan los recursos necesarios.	
		R70	R12F1Esp70-_Estoy estresado por la escasa cantidad de recursos que me da la empresa	
		2. Mobiliario e instalaciones de la oficina	R2	R13F2Esp2+_El mobiliario es apropiado para que trabaje a gusto
			R107	R14F2Esp107+_Las instalaciones me permiten trabajar cómodamente.
			R52	R15F2Esp52+_Realizo plácidamente mis labores con el mobiliario e instalaciones de la organización
	R58		R19F2Esp58-_Las instalaciones no son las apropiadas para trabajar	
	R18		R20F2Esp18-_Laboro incómodamente con el mobiliario de la organización	
	R45		R21F2Esp45-_Las instalaciones y el mobiliario de la organización es inapropiado para trabajar	
	R137		R22F2Esp137-_ Es incomodo el mobiliario para trabajar	
	R22		R24F2Esp22-_El mobiliario me desmotiva	
	R40		R25F3Esp40+_La decoración es la adecuada para que realice mis actividades a gusto	
	R29		R27F3Esp29+_Laboro agradablemente con la decoración que tiene la empresa	
	R109		R28F3Esp109+_Me siento cómodo con la decoración	
	R86		R30F3Esp86+_La decoración me tranquiliza	
	R35		R31F3Esp35-_ Los elementos que adornan las instalaciones son inapropiados para laborar a gusto	
	R102		R32F3Esp102-_ Tienen una decoración desagradable	
	R165		R33F3Esp165-_Laboro incómodo con la decoración que hay	
	R10		R34F3Esp10-_Me incomoda la decoración de mi lugar de trabajo	
	R96		R36F3Esp96-_Me aburre la decoración	

Tabla 5.45. Versión final de la EMSET

Grupo de factor	Factor	Numero de reactivo	Enunciado	
2. físico trabajo	3. Ambiente en la oficina	R88	R49F5Esp88+_El flujo del aire es apropiado para laborar cómodamente	
		R25	R51F5Esp25+_Es agradable mi lugar de trabajo porque no hay malos olores	
		R76	R53F5Esp76+_Me siento bien con la ventilación que tengo en mi lugar	
		R101	R54F5Esp101+_Estoy relajado con el flujo de aire que hay en mi lugar	
		R34	R55F5Esp34-_Percibo malos olores en la empresa	
		R21	R58F5Esp21-_Me siento acalorado con la ventilación que tengo en mi lugar	
		R44	R59F5Esp44-_El flujo del aire es asfixiante	
		R121	R60F5Esp121-_La ventilación me pone irritante.	
		4. Naturaleza urbana	R91	R61F6Esp91+_La cantidad de plantas en mi lugar es suficiente para laborar tranquilamente
			R28	R64F6Esp28+_ Me relaja la cantidad de plantas, ventanas o cuadros con naturaleza que tengo en mi lugar
	R36		R65F6Esp36+_Me siento cómodo con la naturaleza urbana que hay en mi trabajo	
	R81		R66F6Esp81+_Me siento a gusto con la cantidad de naturaleza que tengo a la vista	
	R71		R68F6Esp71-_ -Me hace sentir triste la cantidad de plantas que hay en mi lugar	
	5. Ergonomía del lugar de trabajo		R108	R73F7Esp108+_ El espacio que tengo en mi lugar es suficiente para realizar cómodamente mis actividades
			R9	R74F7Esp9+_ Mi lugar me permite moverme lo suficiente para trabajar a gusto.
		R39	R75F7Esp39+_Mi lugar es agradable.	
		R16	R76F7Esp16+_Laboro cómodamente en el espacio que tengo en mi lugar	
		R69	R77F7Esp69+_ Soy eficaz con el espacio que tengo en mi lugar de trabajo	
		R148	R78F7Esp148+_Me siento productivo con el espacio que tengo para trabajar	
		R30	R79F7Esp30-_No tengo el espacio suficiente para trabajar a gusto.	
		R95	R81F7Esp95-_Mi espacio es insuficiente para trabajar adecuadamente.	
		R61	R82F7Esp61-_El espacio que tengo para laborar es incómodo	
		R41	R83F7Esp41-_Me siento limitado en mi lugar de trabajo	
		R3	R37F4Esp3+_La iluminación es la adecuada para que realice mis actividades a gusto	
		R97	R38F4Esp97+_ La cantidad de luz en la empresa es la apropiada para no tener accidentes.	
		R17	R40F4Esp17+_ Soy productivo con la cantidad de iluminación que tengo	
		R85	R41F4Esp85+_La iluminación me hace sentir seguro para realizar mis actividades	
		R53	R42F4Esp53+_Estoy a gusto con la cantidad de iluminación que hay en mi lugar	
		R63	R44F4Esp63-_Es difícil trabajar con la iluminación que hay	
		R155	R45F4Esp155-_Me siento inseguro con la cantidad de luz que hay en los pasillos/oficinas de la empresa	
		R46	R46F4Esp46-_Me molesta la iluminación de mi lugar	
	R51	R48F4Esp51-_Estoy incómodo con la iluminación que hay en mi lugar		

Tabla 5.45. Versión final de la EMSET

Grupo de factor	Factor	Numero de reactivo	Enunciado	
3. Relaciones laborales	6. Red de comunicación	R98	R86F8Esp98+_Mis ideas son escuchadas	
		R115	R88F8Esp115+_La comunicación entre mis compañeros es agradable	
		R38	R89F8Esp38+_Mis superiores escuchan las ideas de que les presento.	
		R104	R90F8Esp104+_La comunicación dentro de la empresa permite trabajar a gusto.	
		R64	R93F8Esp64-_Me frustra no poder dar mi punto de vista a mis superiores	
		R65	R94F8Esp65-_Me siento ignorado al comunicar mis ideas con mis superiores.	
		R152	R91F8Esp152-_Me siento ignorado cuando doy mi opinión	
		R123	R95F8Esp123-_Es difícil comunicarme agradablemente con mis compañeros	
		7.Trabajo en equipo	R20	R97F9Esp20+_Trabajar en equipo con mis compañeros es satisfactorio
			R87	R98F9Esp87+_ Me siento contento trabajando en equipo con mis compañeros
	R150		R99F9Esp150+_ Estoy tranquilo trabajando en equipo	
	R77		R100F9+Esp77_ La forma en que se trabaja en equipo dentro de la empresa es apropiada para laborar a gusto.	
	R50		R103F9Esp50-_El trabajo en equipo dentro de la empresa es frustrante	
	R80		R104F9Esp80-_Me decepcionan los planes para trabajar en equipo dentro de la empresa	
	R8		R106F9Esp8-_No es agradable trabajar en equipo.	
	R92		R107F9Esp92-_Considero que la forma en que se trabaja en equipo es inapropiada para laborar a gusto	
	R66		R108F9Esp66-_El trabajo en equipo es improductivo	
	4. Jerarquía del puesto		8. Estatus del puesto	R126
		R7		R110F10Esp7+_Me siento empoderado con el puesto que desempeño
		R83		R111F10Esp83+_Mi puesto dentro de la empresa es importante
R54		R112F10Esp54+_Desempeño un puesto importante para la empresa.		
R47		R114F10Esp47+_Las actividades que desempeño en mi puesto son apreciadas dentro de la empresa.		
R94		R115F10Esp94-_Estoy inconforme con el nivel de puesto que tengo		
R68		R116F10Esp68-_El puesto que tengo es humillante		
R60		R117F10Esp60-_Me siento frustrado con el puesto que tengo actualmente		
R15		R118F10Esp15-_Considero que menosprecian el valor de las actividades de mi puesto.		
R154		R119F10Esp154-_Siento que mis compañeros no valoran el puesto que desempeño		
5. Beneficios y prestaciones adicionales	9. Conciliación vida-trabajo	R31	R120F10Esp31-_No respetan mi posición dentro de la empresa	
		R27	R121F11Esp27+_Me siento agradecido porque me proporciona permisos para atender asuntos personales	
		R13	R123F11Esp13+_Me valoran dejándome salir antes para hacer actividades personales	
		R48	R124F11Esp48+_Los permisos que tengo para atender mis asuntos personales son suficientes para laborar tranquilo.	
		R105	R126F11Esp105+_Me siento valorado porque mi jefe me da permiso para salir y atender cuestiones personales.	

R73	R127F11Esp73-	Los permisos para salir antes y poder realizar actividades personales son restrictivos	
R42	R128F11Esp42-	La relación entre mi trabajo y mi vida personal es difícil	
R5	R133F12Esp5+	Me siento valorado porque tengo permisos para salir antes y pasar tiempo con mi familia.	
R78	R134F12Esp78+	Estoy agradecido con los permisos que tengo para salir antes y poder pasar tiempo con mi familia	
R135	R135F12Esp135+	Me siento seguro porque tengo suficientes permisos para dejar mis actividades por cuestiones familiares	
R166	R136F12Esp166+	La empresa toma en cuenta que tengo familia con la que quiero convivir	
R37	R137F12Esp37+	Me siento feliz porque me permiten salir antes para pasar más tiempo con mi familia.	
R84	R138F12Esp84+	Los permisos que tengo para atender mis asuntos familiares son suficientes para laborar tranquilo	
R90	R139F12Esp90-	Me desmotiva no contar con permisos para salir antes e ir a casa con mi familia.	
R99	R140F12Esp99-	Me siento triste por pocos los permisos que tengo para salir antes y pasar tiempo con mi familia	
R167	R143F12Esp167-	Me siento estresado porque no me permiten salir del trabajo para atender asuntos familiares.	
R49	R145F13Esp49+	Me siento cómodo con la cantidad los permisos que tengo para continuar con mi trabajo desde mi hogar	
R67	R148F13Esp67+	Me siento tranquilo porque puedo llevar trabajo a casa y salir antes.	
R55	R151F13Esp55-	Me siento molesto con la cantidad de permisos que tengo para salir y continuar mi trabajo desde casa	
R79	R153F13Esp79-	Me estresa no contar con permisos para salir antes y continuar mi trabajo desde casa	
10. Beneficios y prestaciones	R33	R157F14Esp33+	Me siento seguro porque la empresa me proporciona prestaciones superiores a la ley
	R23	R160F14Esp23+	Me siento contento porque en esta empresa cuento con servicios de comedor, guardería, transporte u otra prestación.
	R93	R162F14Esp93+	Me siento feliz por todos los beneficios que recibo más allá de los que establece la ley.
	R164	R163F14Esp164-	Me desmotivan las prestaciones que tengo

5.6.7. Estadísticas descriptivas de los factores de la EMSET

De acuerdo con la Tabla 5.45 se identificaron puntajes medios más bajos en el F5 Ergonomía en el lugar de trabajo (media=2.20), F1 Insumos para laborar (media=2.32) y F7 Trabajo en equipo (media=2.32). Por el contrario, los puntajes promedio más altos se ubicaron en el F10 Beneficios y prestaciones (media=3.02).

Tabla 5.45. Estadísticas descriptivas de los factores de la EMSET.

Grupos	Factores	n	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
G1. Suficiencias para laborar	F1. Insumos para trabajar	134	2.32	0.81	1.00	4.86
	F2. Mobiliario e Instalaciones de la empresa	134	2.39	0.76	1.00	5.00
G2. Ambiente físico en el lugar de trabajo	F3. Ventilación en la oficina	134	2.38	0.80	1.00	4.75
	F4. Naturaleza Urbana	134	2.52	0.84	1.00	5.00
	F5. Ergonomía en el lugar de trabajo	134	2.20	0.69	1.00	4.42
G3. Relaciones laborales	F6. Red de comunicación	134	2.41	0.84	1.00	4.63
	F7. Trabajo en equipo	134	2.32	0.81	1.00	4.78
G4. Jerarquía del puesto	F8. Estatus del puesto	134	2.37	0.68	1.00	4.00
G5. Beneficios y prestaciones	F9. Conciliación vida-trabajo	134	2.66	0.90	1.00	4.74
	F10. Beneficios y prestaciones	134	3.02	0.98	1.00	5.00

5.6.8. Correlaciones de Pearson entre los factores de la EMSET

Como se muestra en la tabla 5.46, podemos observar que todos los factores tienen correlaciones significativas entre sí, es decir, todos mantienen una relación positiva entre ellos; esto es importante pues indica que todos los factores mantienen una fuerte relación conceptual y estadística entre ellos; es importante porque en conjunto pertenecen a un mismo concepto y diseñados para medir salario emocional en los trabajadores.

Tabla 5.46. Correlaciones de Pearson entre los factores de la EMSET.

Grupos	Factores	F1. Insumos para trabajar	F2. Mobiliari o Instalacio nes de la empresa	F3. Ventilación en la oficina	F4. Natural eza Urbana	F5. Ergono mía en el lugar de trabajo	F6. Red de comunica ción	F7. Trabajo en equipo	F8. Estatus del puesto	F9. Concilia ción vida- trabajo	F10. Beneficio s y prestacio nes
G1. Suficiencias para laborar	F1. Insumos para trabajar	1									
	F2. Mobiliario e Instalaciones de la empresa	.736(**)	1								
G2. Ambiente físico en el lugar de trabajo	F3. Ventilación en la oficina	.643(**)	.761(**)	1							
	F4. Naturaleza Urbana	.423(**)	.698(**)	.596(**)	1						
	F5. Ergonomía en el lugar de trabajo	.736(**)	.882(**)	.719(**)	.566(**)	1					
G3. Relaciones laborales	F6. Red de comunicación	.657(**)	.600(**)	.588(**)	.400(**)	.653(**)	1				
	F7. Trabajo en equipo	.572(**)	.537(**)	.607(**)	.427(**)	.544(**)	.697(**)	1			
G4. Jerarquía del puesto	F8. Estatus del puesto	.592(**)	.584(**)	.571(**)	.415(**)	.612(**)	.794(**)	.625(**)	1		
	F9. Conciliación vida-trabajo	.466(**)	.445(**)	.584(**)	.419(**)	.465(**)	.671(**)	.589(**)	.621(**)	1	
G5. Beneficios y prestaciones	F10. Beneficios y prestaciones	.480(**)	.318(**)	.367(**)	.331(**)	.295(**)	.451(**)	.332(**)	.468(**)	.444(**)	
										1	

Nota. * $p \leq 0.05$; ** $p \leq 0.01$.

6. Discusión

La psicología como ciencia ha puesto el ojo en el comportamiento humano –animal-. Y no sólo en aquel observable, porque durante mucho tiempo ha estado trabajando por indagar en todo aquel comportamiento que no es visible al ojo humano. Como psicólogos estamos educados para percibir todo aquello que pareciera invisible al ojo común y para darle sentido en la vida de lo analizado, es decir, nos volvemos expertos en hacer tangible lo que parece intangible. Por ejemplo: para un paciente que acude a consulta podría parecer fácil identificar el problema por el que acude, sin embargo, para el psicólogo este problema podría solo ser un síntoma de otro problema y nuestra labor es ampliar la visión de paciente para brindarle las herramientas que le ayuden a combatir aquello que lo aflige.

Como psicólogo en las organizaciones tenemos dos objetos de trabajo: la organización y el trabajador, procurar ambos para que tengan un funcionamiento apropiado es nuestra labor en este campo; pero muchas veces como pasa con los organismos, estos pueden verse afectado por muchos factores que se viven en los ambientes laborales por eso prevenir, diagnosticar, tratar y dar seguimiento a las empresas y organizaciones es nuestra labor, y lo vamos a lograr gracias a nuestra habilidad de poder cuantificar e interpretar el comportamiento.

La EMSET es una escala que por su practicidad puede ser aplicada y calificada por cualquier persona capacitada, pero la habilidad de darle su correcta interpretación cae en los psicólogos organizacionales, porque esta escala cubre en dos campos la labor de los psicólogos. La EMSET tiene como propiedad cuantificar el comportamiento de la organización para con el empleado y la reacción del empleado ante el comportamiento de la empresa; es decir, vuelve observable tanto lo que la empresa hace como la reacción del empleado ante este suceso. Por supuesto, todo en relación a cuestiones de retribución no monetaria (salario emocional).

Sin embargo, aunque la literatura sobre salario emocional es escasa, la mayoría de las teorías que se han propuesto sobre salario emocional mencionan como una de las características que este tipo de retribución se establece más allá de los requisitos legales; sin embargo, las leyes laborales al pasar de los años han ido modificándose y cada país se rige bajo diferentes constituciones, por lo tanto, establecer criterios o parámetros para la medición de salario emocional parecía un esquema inestable y poco útil por la inestabilidad de las leyes dentro de una región.

Además, aunado a esto existe otro factor que hace aún más difícil establecer un esquema que detecte las retribuciones emocionales que una empresa hace a los trabajadores, y esta es: el desconocimiento de las leyes. Muchos de los trabajadores que hoy en día están en ejercicio de su labor desconocen las leyes que protegen su bienestar integro, por otro lado, muchas empresas tampoco están interesadas en aplicar en su totalidad las leyes que protegen a los trabajadores. En conjunto, estos dos hechos hace la receta perfecta para que los trabajadores desarrollen sus actividades en ambientes sin los requisitos mínimos legales para llevar a cabo funciones, tal es el caso de México.

Por esta razón, establecer los parámetros de la EMSET resultó difícil, porque... ¿Cómo se va a sentir un trabajador sobre algo que está por encima de los requisitos legales si no sabe cuáles son los mínimos legales?. Durante la investigación se analizó la teoría de Gay (2006): la teoría de las 4 C's, esta teoría establece 4 factores principales como ejes por los cuales analiza la retribución emocional de los trabajadores: 1) Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto, .2) Condiciones

ambientales del espacio de trabajo, 3) Compañerismo en las relaciones de trabajo, 4) Conciliación trabajo familia.

Esta teoría aborda cuestiones laborales que independientemente de la temporalidad (año) o la región, están presentes en la vida laboral de los trabajadores; por esta razón esta teoría fue la que mejor se apegó a las necesidades del instrumento. Por otro lado, la brecha sobre el desconocimiento de la ley se solucionó por la percepción el trabajador; es decir, no importaba si conocía o no los requerimientos legales sino como se sentía respecto a la retribución que se le hacía en los diversos aspectos de la teoría de las 4C's.

Hoy en día a pesar que algunas empresas han hecho su labor e intentan aplicar programas que mejoran las condiciones laborales de los trabajadores, existe aún una falta de formalización sobre el proceso. Como ejemplo, es un hecho que hoy en día muchas instituciones privadas y públicas aplican diagnósticos de clima organizacional, satisfacción laboral, etc., y en muchas ocasiones obligan a los trabajadores a contestar las encuestas para "mejorar" su entorno laboral. Lo cierto es que aunque la base de datos de las encuestas aplicadas podría ser funcional para aplicar mejoras, la interpretación de estos datos no es llevada a cabo por los expertos en el tema: los psicólogos organizacionales, o como es el caso de dónde ejercía mi servicio social, no tenían tiempo y el presupuesto era muy corto para poder hacer modificaciones o al menos es era lo que decían. La cultura sobre la salud organizacional y sobre impulsar ambientes laborales óptimos es aún muy pobre y este tipo d investigaciones son las que ayudan a que la información llegue y la tomen en cuenta.

Durante la investigación, como ya se planteó, la información que pudo ser tomada en cuenta era reducida. La verdad es que si en algún momento se nos ocurre teclear salario emocional en un buscador, la cantidad de información resultante será amplia, sin embargo, poca de esta información viene de una fuente confiable o procede de algún tipo de investigación formal. Hasta el momento, no hay una escala que mida los factores que mida la EMSET, es más, empresas como OCC en su portal web aún hace referencia a : "...aunque el salario emocional no es cuantificable.". La EMSET, tiene como logro que cuantificó algo que para muchos no era posible y esto desde una visión puramente psicológica, cuantificando el comportamiento de los trabajadores.

En México, el desconocimiento e incumpliendo de las leyes laborales es un hecho, sin embargo, esto no quiere decir que los trabajadores no sean retribuidos emocionalmente día con día. Por lo tanto, si lo vemos de una forma rígida conceptual sobre el salario emocional, la EMSET mide el salario emocional que se retribuye en los empleados, pero si tomamos en cuenta todos los factores enunciados con anterioridad, la EMSET es un instrumento diseñado para medir la retribución emocional de los empleados a partir de las variables que las empresas dan a los empleados y con base en la percepción de los empleados; lo cual hace muy flexible esta prueba, dado que no importa si un trabajador tiene las mejores instalaciones o las peores condiciones ambientales físicas, sino lo que importa es la percepción emocional que este le asigna a lo que la empresa le provee.

La EMSET nos da la respuesta a cómo medir el salario emocional, esta es construida a partir del significado psicológico que le atribuyeron los trabajadores mexicanos y la teoría antes mencionada. Esta escala está compuesta por 4 grupos factoriales y 10 factores. Cumpliendo el objetivo principal de elaborar un instrumento para medir el nivel de salario emocional en los trabajadores, se piloteo y se estimaron las propiedades psicométricas bajo las condiciones antes mencionadas.

Referente a la prueba, obedece las variables que se mencionan en la teoría de las 4C's, sin embargo, durante la práctica se hicieron ligeras modificaciones que dieron lugar a un grupo más que no establecía dicha teoría: el grupo factorial 4. Jerarquía del puesto, pero debemos tomar en cuenta que la teoría de Gay

(2006), es puramente teórica y no tiene un respaldo práctico comprobable, más que la que el autor respalda en el ejercicio de sus labores.

Por último, es importante mencionar que aunque durante los análisis la estructura conceptual de la EMSET fue modificada en varias ocasiones, ninguno de estos cambios alteró de alguna forma la función de cada uno de los factores globales o factores que conforman la prueba. Por otro lado, la muestra fue de 134 personas ($N=134$), cumple los criterios de piloto y cumple con los criterios estadísticos para seguir siendo desarrollada en el futuro con un α de: 0.981 y todos los factores mostraron una correlación entre sí.

7. Conclusiones

En la evolución de las relaciones laborales se han visto numerosos cambios a través de la historia, desde que el trabajador era explotado y no recibía alguna retribución por su trabajo en la esclavitud, hasta una sociedad industrializada que tiene una visión más amplia del bienestar laboral que implica una adecuada relación laboral con la empresa donde trabaja. En un principio las formas en que se retribuía al trabajador no eran en lo mínimo importantes para los patrones, sin embargo, hoy en día se comienza a comprender el verdadero peso que tiene la retribución dentro de las relaciones laborales.

La EMSET es una escala derivada de una investigación es un soporte para construir relaciones de retribución emocional adecuadas entre los trabajadores y las empresas para las que laboran; diversos autores y empresas como OCC, Forbes, el Tec de Monterrey, etc., concuerdan en que hoy en día el salario emocional es un factor importante en las relaciones laborales hoy en día, esta investigación no sólo tuvo como resultado el sustento a muchas premisas, también brinda un herramienta clave para identificar y cuantificar el salario emocional dentro de las organizaciones.

Para la interpretación de los resultados que reúna la EMSET basta más que una visión psicológica para poder hacer un correcto uso de esta prueba y sus datos, porque como se han mencionado hasta el momento esta prueba mide dos focos de comportamiento: el de la empresa y el del trabajador. Ambos son puestos bajo el ojo psicológico de la prueba para identificar el comportamiento que tiene la empresa con el trabajador en el campo de la retribución emocional, y la reacción que tiene el trabajador ante el salario emocional que recibe de la empresa. Lo cierto, aunque esta prueba no fija los estatutos legales mínimos bajo los cuales una empresa debe retribuir al trabajador, si basa sus factores ampliamente en la valoración que hacen los trabajadores a este hecho.

La EMSET basa sus premisas tal como lo menciona EkosNegocios (2011), en la actualidad los empleados valoran más un entorno saludable y matizado con incentivos no monetarios que un salario mensual elevado. Es decir, tan importante es dar una retribución monetaria a los trabajadores, como darles una adecuada retribución emocional. Esta retribución emocional tendrá una reacción en el trabajador que determinará una serie de sentimientos y emociones que los trabajadores tendrán sobre la empresa en la que trabajan, esta percepción es diferente para cada trabajador porque no todos perciben de la misma forma un mismo estímulo.

El objetivo de medir el salario emocional es como lo menciona Martín Rodríguez (2018): “Los jóvenes de hoy en día buscan no tener en primer lugar el dinero, sino temas como su salud y su balance entre la vida personal y de trabajo, por lo que las empresas que ofrezcan estas prestaciones tendrán más posibilidades de tener al mejor talento”. Por tal motivo, es imperativo que una empresa que quiera tener un óptimo funcionamiento considere tener programas que tenga mejores equipos de trabajo, en mejores condiciones para obtener grandes resultados. Tal es el caso de algunas empresas como: Netflix, por ejemplo, empieza a ofrecer vacaciones ilimitadas a sus empleados “esto es lo que tienes que lograr en este tiempo ... y te puedes ir de vacaciones cuantas veces quieras. Yo te invito a vivir la experiencia de los valores de mi compañía y te pago por el resultado al que tienes que llegar; si lo haces bien y con 6 meses de trabajo lo resuelves: Be my guest”. Ciertamente, eso habla de una empresa que tiene muy bien definidos los resultados que quiere lograr y los métricos con los que los mide (Sosa, 2019).

Durante la investigación para desarrollar la EMSET se hicieron 3 preguntas principales para la cuales ya se tienen respuestas: 1) ¿Cómo medir salario emocional?, la respuesta a esta pregunta la responde la misma

escala, escala que se construyó con base en la teoría de las 4c's de Gay Pujal en 2006, esta teoría tiene 4 principales puntos y de los cuales fueron basados los factores principales que dan origen a la EMSET; y desarrollan la escala que da respuesta a la primer pregunta. La segunda pregunta fue: 2) ¿Cuáles son los significados psicológicos que le atribuye una muestra de trabajadores mexicanos al salario emocional?, la respuesta a esta pregunta la encontramos dentro de la aplicación de redes semánticas y la revisión teórica, y dio como resultado el siguiente significado... El salario emocional es el valor percibido por los empleados de todas aquellas retribuciones no monetarias que van más allá de los requisitos legales, cuyo fin es satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador; para mejorar las condiciones laborales y conciliar otras áreas de la vida del trabajador.

Por último, se hizo la pregunta: 3) ¿Qué factores conforman la Escala para Medir Salario Emocional en los trabajadores?, esta pregunta aunque inicialmente se tenía en cuenta que se tendrían 14 factores en 4 grupos factoriales, durante la evaluación estadísticas las modificaciones dieron como resultado 10 factores en 5 grupos factoriales pero aunque la organización factorial cambió, la estructura y solidez teórica no lo hizo.

La investigación cumplió ampliamente todos sus objetivos tanto generales como específicos, además las tres hipótesis que se plantearon fueron comprobadas, es decir, la investigación comprobó que tanto el significado psicológico como el teórico de salario emocional es el mismo, el instrumento pasó pruebas de confiabilidad como 0.981 a favor y los 10 factores cuentan con validez en sus reactivos, ya que se eliminaron aquellos reactivos que no cumplían con criterios mayores a .30 en las pruebas de confiabilidad.

La escala fue construida para responder la pregunta: ¿Cómo saber si mis trabajadores están retribuidos emocionalmente de una forma adecuada?, y no sólo eso, la visión que tiene la EMSET tiene resultados positivos tanto para los trabajadores como para los patrones, porque está elaborada bajo la filosofía de psicólogo organizacional que tuve en mi formación; esta refiere que trabajadores felices son trabajadores que crean lazos con las empresas que los contratan y trabajan a gusto, por eso mismo, esta escala abre una posibilidad para la investigación de las retribuciones no monetarias y emocionales que afectan a los trabajadores.

Como Arias, Portilla y Castaño (2008) mencionan: “Los sistemas de remuneración han ido evolucionando. Hace algún tiempo los trabajadores aceptaban suplir necesidades determinadas como básicas, sin embargo hoy sus deseos van más allá de la superación profesional.(...) Si estamos en un mundo, en donde todo va evolucionando, la forma de remuneración del talento humano también debe renovarse. Esta escala, brinda las herramientas para sentar una remuneración emocional adecuada dentro de las empresas con el debido ojo psicológico con el que debe ser tratado el recurso humano.

8. Recomendaciones

La EMSET, es una prueba que está diseñada como un instrumento que contribuya al diagnóstico de la retribución emocional. Esta elaborada desde un punto de vista psicológico, desde una visión que se preocupa por el bienestar de los trabajadores y el correcto funcionamiento de las empresas. Aplicar e interpretar esta prueba debe tomar en cuenta estos factores y no verlo como un simple trámite administrativo como en muchas ocasiones pasa con las encuestas de clima aplicadas en las empresas; contar con la ayuda psicológica dentro del departamento de recursos humanos al momento de aplicar y desarrollar los programas de retribución emocional debe ser ampliamente considerado para un mejor manejo de la información, porque recordemos que es un instrumento que mide comportamiento.

El esquema teórico bajo el cual la EMSET se desarrolló es bastante sólido, sin embargo, contar con más investigaciones y acercamientos teóricos para el concepto ampliaría considerablemente la base teórica bajo las cuales se construyan o mejoren instrumentos dentro del campo de las retribuciones no monetarias. Actualmente no se cuenta con escalas que midan el concepto, el desarrollo de las mismas acrecentaría el conocimiento y visión que se tiene sobre el salario emocional, además que anclaría el tema dentro de las sociedades laborales.

Esta escala está construida y piloteada por mexicanos, se recomienda que se tomen en cuenta los factores culturales, geográficos, legales, sociales, etc., para la revisión de la misma; además esta escala presenta bases estadísticas sólidas, claro, estas podrían verse mejoradas ampliando la muestra de piloteo.

Con pruebas como la EMSET y la correcta aplicación de estas, no hay duda que el mundo de las relaciones laborales seguirá evolucionando; con beneficios no solo para los patrones sino para los trabajadores; ya que mejorando sus condiciones laborales estos podrán mejorar su desempeño laboral.

Por último, es importante que se continúe investigando y desarrollando teorías que puedan ser aplicables a diversos escenarios sociales, en este caso la información verídica era escasa pero suficiente para seguir investigado sobre este tema; y continuar construyendo teorías más flexibles, porque en ocasiones aunque las teorías son bastante atractivas, en la práctica son difícil de aplicar por las diversas variables que impiden una medición más clara del concepto.

Referencias

- Abdo, M. (2001). *Trabajo y sociedad: taylorismo, fordismo y posfordismo*. Recuperado el 06 de 07 de 2016, de Ministerio de Educación Presidencia de la Nación/Argentina : <http://www.me.gov.ar/curriform/servicios/unidad/aprender/laminas/ep/lamsoc-5.pdf>
- AEC. (11 de 2016). *Asociación Española para la Calida*. Obtenido de Salario Emocional: <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/salario-emocional>
- Alfaro, M. (2012). *Administración del Personal*. México: Red Tercer Milenio.
- Argyris, C. (1979). *El Individuo Dentro de la Organización*. Barcelona, España: HERDER.
- Arias, F., & Heredia, V. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta edición ed.). México: Trillas.
- Arias, L., Portilla, L., & Castaño, J. (Septiembre de 2008). Compensación y Beneficios Salariales; Atracción y Retención de Trabajadores. *Scientia et Technica*(39), 265-268.
- Baguer, Á. (2009). *Las Diez Erres de la Dirección de Personas*. ESIC Editorial.
- Billikopf, G. (2003). *Universidad de California*. Obtenido de Capacitación del personal: <https://nature.berkeley.edu/ucce50/agro-laboral/7libro/05s.pdf>
- Boada, J., Vallejo, R., Agulló, E., & Mañas, M. (2005). El Absentismo Laboral como consecuencia de variables Organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.
- Candelay, D. (10 de Enero de 2019). *Unirevista*. Obtenido de De la conciliación al 'salario emocional': qué piden los trabajadores a las empresas en 2019: <https://www.unir.net/empresa/revista/noticias/de-la-conciliacion-al-salario-emocional-que-piden-los-trabajadores-a-las-empresas-en-2019/549203668190/>
- Carrillo, R. (14 de 01 de 2007). El Diseño de una Sistema de Remuneración en una Empresa de Calidad. *Gotas de Conocimiento*, 12. Obtenido de Gotas de Conocimiento.
- Chiavenato, I. (1997). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las organizaciones* (Octava Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- CIDEAD. (2010). *Geografía e Historia 4° E.S.O*. Obtenido de La Revolución Industrial : <http://recursostic.educacion.es/secundaria/edad/4esohistoria/>
- CONAPRED. (Diciembre de 2015). *Procedimiento de Promociones y Ascensos* . Obtenido de Conapred: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/8._Ejemplo_de_procedimiento_de_promoci_n_y_ascenso.pdf
- Coon, D. (1999). *Psicología: exploración y aplicaciones* (Octava Edición ed.). México: Internacional Thomson.
- De Buen Lozano, N. (15 de 07 de 2016). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de investigaciones Jurídicas UNAM*. Obtenido de EL nacimiento del Derecho en el Trabajo: <http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/1/139/5.pdf>

- De Buen Lozano, N. (15 de 07 de 2016). *Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de investigaciones Jurídicas UNAM*. Obtenido de El Sistema Laboral en México:
<http://bibliohistorico.juridicas.unam.mx/libros/5/2458/10.pdf>
- Diario Oficial de la Federación. (2019). *Manual de Percepciones de los Servidores Públicos de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal*. México: DOF.
- Domjan, M. (2010). *PRincipios de Aprendizaje y Conducta* . México: WADSWORTH CENGAGE Learning.
- EcuRed. (01 de 06 de 2016). *EcuRed*. Obtenido de http://www.ecured.cu/Psicolog%C3%ADa_Organizacional
- EkosNegocios. (2011). La remuneración no monetaria. *Grandes Empleadores*, 164-171.
- Employment Development Department. (22 de 09 de 2016). *Hoja de Información*. Obtenido de Sueldos:
http://www.edd.ca.gov/pdf_pub_ctr/de231as.pdf
- Excelsior. (22 de 11 de 2018). ¿Tu empleo te ofrece un salario emocional? Descúbrelo aquí. Obtenido de <https://www.excelsior.com.mx/comunidad/tu-empleo-te-ofrece-un-salario-emocional-descubrela-aqui/1280030#view-2>
- Fernandez, R. (2011). El presentismo laboral una amenaza silenciosa . *Riesgos Psicosociales*.
- García, P. (2012). *Apuntes Digitales 2012*. Obtenido de UNAM-SUA:
http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2012/administracion/2/derecho_laboral.pdf
- Gay, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*(33), 33-44.
- Gobierno del Estado de México . (Mayo de 2013). *Procedimiento: 042 Tranferencia* . Obtenido de <http://www.edomexico.gob.mx/dgpersonal/formatosDGAP/042.pdf>
- Gómez, C. (2011). *El Salario Emocional* . Bogotá: CESA.
- Grupo Alianza Empresarial. (01 de Enero de 2016). *Abogados en México*. Obtenido de Historia de la Ley Federal del Trabajo: https://www.abogadosenmexico.info/pagina_historia-de-la-ley-federal-del-trabajo/
- Grupo JENASA. (1 de 10 de 2000). *Sistemas de Remuneración: Fijo y Variable*. Obtenido de JENASA:
<http://www.jenasa.com/revistas/sistema-de-remuneracion-fijo-variable/>
- Hothershall, D. (1997). *Historia de la Psicología* (Tercera Edición ed.). México: McGraw-Hill.
- Instituto Politecnico Nacional . (02 de Noviembre de 2015). *UPIICSA*. Obtenido de http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/Polilibros/P_terminados/Admon-Person/Polilibro/Contenido/Unidad5/5.3.htm
- IPN. (22 de 08 de 2016). *upiicsa*. Obtenido de http://www.sites.upiicsa.ipn.mx/polilibros/portal/polilibros/p_terminados/poli_admonpersonal/Polilibro/Contenido/Unidad4/4.4.htm
- Jareño, R. L. (09 de 08 de 2016). *El contrato de trabajo y las modalidades de contratación*. Obtenido de McGraw-Hill Education: http://assets.mheducation.es/bcv/actualizaciones/documentos/FOL_GM_02.pdf

- Juárez, A. (2007). Psicología de la Salud Ocupacional: Área de oportunidad en México. *Revista Salud Pública y Nutrición*, 8(3). Recuperado el 08 de 06 de 2016, de <http://www.respyn.uanl.mx/viii/3/editorial/editorial.htm>
- Kaplan, M. (1993). *Revolución Tecnológica: Estado y Derecho* (Primera Edición ed.). México: UNAM-PEMEX.
- Kurczyn, P. (1997). Prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador. En N. De Buen Lozano, & E. Morgado, *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (págs. 735-764). México: UNAM.
- Llanos, J. (2013). *Integración de Recursos Humanos* (Segunda Edición ed.). México: Trillas.
- McGraw-Hill Interamericana España. (21 de 06 de 2016). *El área de Recursos Humanos*. Obtenido de <http://assets.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448169352.pdf>
- Medibank. (7 de 07 de 2011). *Sick at Work*. Obtenido de medibank: http://www.medibank.com.au/client/documents/pdfs/sick_at_work.pdf
- Morris, C. (1992). *Psicología: un nuevo enfoque* (Séptima edición ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.
- National Institute for Occupational Safety and Health. (29 de 08 de 2013). *Centers for Disease Control and Prevention*. Obtenido de CDC: <http://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp/>
- Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. *Invenio*, 9(17), 133-145.
- OCC. (11 de 07 de 2016). *OCC Mundial*. Obtenido de Salario Emocional: recompensas no economicas que los empleados aman: <https://www.occ.com.mx/blog/salario-emocional-los-empleados-aman-2/>
- Organización Internacional del Trabajo. (11 de Abril de 2015). *Organización internacional del trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/>
- Orozco, E., López, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, C., Gómez, T., . . . Paéz, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Psicoespacios*, 7(11), 409-425.
- Pasco, C. M. (1986). El salario: su protección y garantía. *Revista de la Facultad de Derecho*, 40, 213-242. Recuperado el 06 de 04 de 2016, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6257/6300>
- Perea, J. L. (2006). Gestión de Recursos Humanos: enfoque sistémico en perspectiva global. *Revista IIPSI*, 9(1), 109-122.
- Poelsman, S. (Octubre de 2006). *El Salario Emocional*. Recuperado el 08 de 11 de 2016, de FFH: http://factorhuma.org/attachments_secure/article/8299/salari_emocional_cast.pdf
- Prat, R., & Muñiz, L. (2002). Sistemas de retribución variables e indicadores de control de gestión. *Partida Doble*(135), 66-79.
- Publicaciones Vértice S.L. (2007). *Retribución del Personal*. España: Editorial Vértice.
- Pujol, R. (Enero de 2003). Remuneración y Satisfacción Laboral. *Capital Humano*(173), 74-81.
- Real Academia Española. (2017). *Real Academia Española* . Obtenido de <http://www.rae.es/>

- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral* (Primera ed.). México: Red Tercer Milenio.
- Reyes, M. S. (2011). *Análisis Político: los salarios en México*. México: FRIEDRICH EBERTO STIFTUNG.
- Rodriguez, M. (08 de 11 de 2018). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de ¿Salario emocional? 5 aspectos laborales que los millenials sí valoran: <https://tec.mx/es/noticias/nacional/emprendedores/salario-emocional-5-aspectos-laborales-que-los-millenials-si>
- Sainz, A. (1994). *La Gestión de Recursos Humanos en la Empresa*. Madrid, España: Universidad de Alcalá.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (13 de 06 de 2014). Ley Federal del Trabajo. México, México.
- SEGOB. (21 de 08 de 2016). *Secretaria de Gobernación del Estado de Guanajuato*. Obtenido de STPS Implementación del proceso capacitador: http://segob.guanajuato.gob.mx/sil/docs/capacitacion/La_funcion_de_la_capacitacion.pdf
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE learning.
- Smith, E., Nolen-Hoeksema, S., Fredrickson, B., & Loftus, G. (2003). *Introducción a la Psicología* (Catorceava Edición ed.). Madrid, España: Thomson.
- Sosa, R. (2019). Salario Emocional: afectividad crea efectividad. *Forbes*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/salario-emocional-afectividad-crea-efectividad/>
- Statt, D. (1980). *La Psicología*. México: HARLA.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (Octubre de 2012). *Museo de las Constituciones*. Obtenido de Breve Historia de las Constituciones en Mexico: <http://www.museodelasconstituciones.unam.mx/Publicaciones/Paratodos2.pdf>
- Turró, M. (21 de 08 de 2016). *Punto Ejecutivo*. Obtenido de Programa de inducción al personal: <http://crc.fecoprod.com.py/docmanager/docs/Programa%20de%20Induccion%20de%20Personal.pdf>
- UNAD. (08 de 06 de 2016). *UNAD*. Obtenido de Historia y Definición de la Psicología Organizacional: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/301136/Lect1_HISTORIA_PSICOLOGIA_ORGANIZACIONAL.pdf
- Universidad de Sonora. (15 de 06 de 2002). *USON*. Obtenido de dicym: <http://documentos.dicym.uson.mx/resp2008/acreditacion%20civil%202008/6.-Infraestructura/6.3/Supervision%20de%20Personal.pdf>
- Uribe, F. (2014). *Clima y Ambiente Organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (Primer Edición ed.). México: Manual Moderno.
- Varela, R. (2006). *ADministración de la Compensación: sueldos, salarios y prestaciones* (Primera Edición ed.). México: Pearson.
- Weiten, W. (2006). *Psicología: temas y variaciones* (Sexta Edición ed.). México: Internacional Thomson.
- Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional* (Primer Edición ed.). México: Pearson.

ANEXOS



EMSET

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de enunciados con cinco opciones de respuesta: 1. Totalmente de acuerdo, 2. De acuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4. En desacuerdo y 5. Totalmente en desacuerdo. Deberá leer cada uno de los enunciados y marcar con una "X" una de las cinco opciones de respuesta que se le presentan, según tu forma de pensar, sentir y percibir en tu trabajo actual. Es importante recordar que no es un examen, una prueba o una evaluación por lo tanto te pedimos que respondas con la verdad, este cuestionario es anónimo y tus respuestas serán utilizadas únicamente con fines científicos. **Recuerda que solo puedes responder cada enunciado con una sola opción, y deberá ser según te sientas ante cada situación.**

EJEMPLO:

En mi casa...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1. Me siento frustrado con el espacio que tengo en mi cuarto	1	2	3	4 X	5

Si tienes alguna duda por favor pregunta a tu aplicador, de lo contrario puedes iniciar...

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
1. Me proporcionan los recursos suficientes para realizar mi trabajo a gusto	1	2	3	4	5
2. El mobiliario es apropiado para que trabaje a gusto	1	2	3	4	5
3. La iluminación es la adecuada para que realice mis actividades a gusto	1	2	3	4	5
4. La ventilación en mi lugar es inapropiada para laborar cómodo	1	2	3	4	5
5. Me siento valorado porque tengo permisos para salir antes y pasar tiempo con mi familia	1	2	3	4	5
6. Estoy molesto porque no me brindan beneficios más allá de los establecidos por la ley	1	2	3	4	5
7. Me siento empoderado con el puesto que desempeño	1	2	3	4	5
8. No es agradable trabajar en equipo	1	2	3	4	5
9. Mi lugar me permite moverme lo suficiente para trabajar a gusto	1	2	3	4	5
10. Me incomoda la decoración de mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5
11. Es seguro trabajar con el mobiliario que me brinda la empresa	1	2	3	4	5
12. La comunicación dentro de la empresa no permite trabajar eficientemente	1	2	3	4	5
13. Me valoran dejándome salir antes para hacer actividades personales	1	2	3	4	5
14. Los permisos que tengo para salir antes y llevar mi trabajo a casa son insuficientes para trabajar a gusto	1	2	3	4	5
15. Considero que menosprecian el valor de las actividades de mi puesto	1	2	3	4	5
16. Laboro cómodamente en el espacio que tengo en mi lugar	1	2	3	4	5
17. Soy productivo con la cantidad de iluminación que tengo	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
18. Laboro incómodamente con el mobiliario de la organización	1	2	3	4	5
19. Me siento estresado porque no me dan permiso para salir y atender mis asuntos personales	1	2	3	4	5
20. Trabajar en equipo con mis compañeros es satisfactorio	1	2	3	4	5
21. Me siento acalorado con la ventilación que tengo en mi lugar	1	2	3	4	5
22. El mobiliario me desmotiva	1	2	3	4	5
23. Me siento contento porque en esta empresa cuento con servicios de comedor, guardería, transporte u otra prestación	1	2	3	4	5
24. Tengo la cantidad de recursos necesarios para llevar a cabo mis actividades	1	2	3	4	5
25. Es agradable mi lugar de trabajo porque no hay malos olores	1	2	3	4	5
26. La comunicación dentro de la empresa me hace sentir integrado	1	2	3	4	5
27. Me siento agradecido porque me proporciona permisos para atender asuntos personales	1	2	3	4	5
28. Me relaja la cantidad de plantas, ventanas o cuadros con naturaleza que tengo en mi lugar	1	2	3	4	5
29. Laboro agradablemente con la decoración que tiene la empresa	1	2	3	4	5
30. No tengo el espacio suficiente para trabajar a gusto	1	2	3	4	5
31. No respetan mi posición dentro de la empresa	1	2	3	4	5
32. Los permisos para salir antes y realizar actividades personales son insuficientes para trabajar tranquilo	1	2	3	4	5
33. Me siento seguro porque la empresa me proporciona prestaciones superiores a la ley	1	2	3	4	5
34. Percibo malos olores en la empresa	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
35. Los elementos que adornan las instalaciones son inapropiados para laborar a gusto	1	2	3	4	5
36. Me siento cómodo con la naturaleza urbana que hay en mi trabajo	1	2	3	4	5
37. Me siento feliz porque me permiten salir antes para pasar más tiempo con mi familia	1	2	3	4	5
38. Mis superiores escuchan las ideas de que les presento	1	2	3	4	5
39. Mi lugar es agradable	1	2	3	4	5
40. La decoración es la adecuada para que realice mis actividades a gusto	1	2	3	4	5
41. Me siento limitado en mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5
42. La relación entre mi trabajo y mi vida personal es difícil	1	2	3	4	5
43. No me proporcionan la cantidad de recursos necesarios para trabajar	1	2	3	4	5
44. El flujo del aire es asfixiante	1	2	3	4	5
45. Las instalaciones y el mobiliario de la organización es inapropiado para trabajar	1	2	3	4	5
46. Me molesta la iluminación de mi lugar	1	2	3	4	5
47. Las actividades que desempeño en mi puesto son apreciadas dentro de la empresa	1	2	3	4	5
48. Los permisos que tengo para atender mis asuntos personales son suficientes para laborar tranquilo	1	2	3	4	5
49. Me siento cómodo con la cantidad permisos que tengo para continuar con mi trabajo desde mi hogar	1	2	3	4	5
50. El trabajo en equipo dentro de la empresa es frustrante	1	2	3	4	5
51. Estoy incómodo con la iluminación que hay en mi lugar	1	2	3	4	5
52. Realizo plácidamente mis labores con el mobiliario e instalaciones de la organización	1	2	3	4	5
53. Estoy a gusto con la cantidad de iluminación que hay en mi lugar	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
54. Desempeño un puesto importante para la empresa	1	2	3	4	5
55. Me siento molesto con la cantidad de permisos que tengo para salir y continuar mi trabajo desde casa	1	2	3	4	5
56. La comunicación con mis compañeros de trabajo es limitada	1	2	3	4	5
57. Me hace sentir atrapado la cantidad de naturaleza alrededor	1	2	3	4	5
58. Las instalaciones no son las apropiadas para trabajar	1	2	3	4	5
59. Estoy inconforme con las prestaciones que me brinda la empresa	1	2	3	4	5
60. Me siento frustrado con el puesto que tengo actualmente	1	2	3	4	5
61. El espacio que tengo para laborar es incómodo	1	2	3	4	5
62. Me proporcionan todo lo que necesito para trabajar sin estresarme	1	2	3	4	5
63. Es difícil trabajar con la iluminación que hay	1	2	3	4	5
64. Me frustra no poder dar mi punto de vista a mis superiores	1	2	3	4	5
65. Me siento ignorado al comunicar mis ideas con mis superiores	1	2	3	4	5
66. El trabajo en equipo es improductivo	1	2	3	4	5
67. Me siento tranquilo porque puedo llevar trabajo a casa y salir antes	1	2	3	4	5
68. El puesto que tengo es humillante	1	2	3	4	5
69. Soy eficaz con el espacio que tengo en mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5
70. Estoy estresado por la escasa cantidad de recursos que me da la empresa	1	2	3	4	5
71. Me hace sentir triste la cantidad de plantas que hay en mi lugar	1	2	3	4	5
72. Soy valorado dentro de las redes de comunicación de la empresa	1	2	3	4	5
73. Los permisos para salir antes y poder realizar actividades personales son restrictivos	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
74. Me siento agradecido porque la empresa me otorga prestaciones superiores a la ley	1	2	3	4	5
75. No puedo trabajar a gusto porque no me proporcionan los recursos necesarios	1	2	3	4	5
76. Me siento bien con la ventilación que tengo en mi lugar	1	2	3	4	5
77. La forma en que se trabaja en equipo dentro de la empresa es apropiada para laborar a gusto	1	2	3	4	5
78. Estoy agradecido con los permisos que tengo para salir antes y poder pasar tiempo con mi familia	1	2	3	4	5
79. Me estresa no contar con permisos para salir antes y continuar mi trabajo desde casa	1	2	3	4	5
80. Me decepcionan los planes para trabajar en equipo dentro de la empresa	1	2	3	4	5
81. Me siento a gusto con las cantidad de naturaleza que tengo a la vista	1	2	3	4	5
82. El material que me proporcionan es suficiente para que trabaje de forma eficiente	1	2	3	4	5
83. Mi puesto en la empresa es importante	1	2	3	4	5
84. Los permisos que tengo para atender mis asuntos familiares son suficientes para laborar tranquilo	1	2	3	4	5
85. La iluminación me hace sentir seguro para realizar mis actividades	1	2	3	4	5
86. La decoración me tranquiliza	1	2	3	4	5
87. Me siento contento trabajando en equipo con mis compañeros	1	2	3	4	5
88. El flujo del aire es apropiado para laborar cómodamente	1	2	3	4	5
89. Me siento inconforme porque no recibo otras prestaciones tales como seguro de gastos médicos, guardería, transporte, etc...	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
90. Me desmotiva no contar con permisos para salir antes e ir a casa con mi familia	1	2	3	4	5
91. La cantidad de plantas en mi lugar es suficiente para laborar tranquilamente	1	2	3	4	5
92. Considero que la forma en que se trabaja en equipo es inapropiada para laborar a gusto	1	2	3	4	5
93. Me siento feliz por todos los beneficios que recibo más allá de los que establece la ley.	1	2	3	4	5
94. Estoy inconforme con el nivel de puesto que tengo	1	2	3	4	5
95. Mi espacio es insuficiente para trabajar adecuadamente	1	2	3	4	5
96. Me aburre la decoración	1	2	3	4	5
97. La cantidad de luz en la empresa es la apropiada para no tener accidentes	1	2	3	4	5
98. Mis ideas son escuchadas	1	2	3	4	5
99. Me siento triste por los pocos permisos que tengo para salir antes y pasar tiempo con mi familia	1	2	3	4	5
100. Los permisos para salir antes y llevar trabajo a casa son suficientes para laborar a gusto	1	2	3	4	5
101. Estoy relajado con el flujo de aire que hay en mi lugar	1	2	3	4	5
102. Tienen una decoración desagradable	1	2	3	4	5
103. Me desalienta la cantidad de plantas, ventanas o cuadro de naturaleza que tengo a la vista	1	2	3	4	5
104. La comunicación dentro de la empresa permite trabajar a gusto	1	2	3	4	5
105. Me siento valorado porque mi jefe me da permiso para salir y atender cuestiones personales	1	2	3	4	5
106. Estoy estresado por la poca cantidad de naturaleza urbana que tengo en mi lugar	1	2	3	4	5
107. Las instalaciones me permiten trabajar cómodamente	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
108. El espacio que tengo en mi lugar es suficiente para realizar cómodamente mis actividades	1	2	3	4	5
109. Me siento cómodo con la decoración	1	2	3	4	5
110. Mi lugar tiene suficiente naturaleza a la vista para laborar de forma agradable	1	2	3	4	5
111. Me siento presionado porque no puedo salir antes y llevarme trabajo a casa	1	2	3	4	5
112. Me siento valorado porque me proporcionan prestaciones superiores a la ley	1	2	3	4	5
113. No puedo trabajar a gusto porque mi lugar es caluroso	1	2	3	4	5
114. La comunicación entre mis compañeros es agradable	1	2	3	4	5
115. Los permisos para dejar mis actividades por cuestiones personales me tienen contento	1	2	3	4	5
116. Estoy molesto porque no tengo suficientes permisos para salir antes de mi trabajo y atender actividades personales	1	2	3	4	5
117. La naturaleza que tengo a la vista es apropiada para laborar a gusto	1	2	3	4	5
118. Me frustra no contar con la cantidad de recursos necesarios para trabajar	1	2	3	4	5
119. Puedo laborar cómodamente con la cantidad de luz que tiene mi lugar	1	2	3	4	5
120. La ventilación me pone irritante	1	2	3	4	5
121. Los permisos que tengo para dejar mis actividades y pasar tiempo con mi familia son insuficientes para laborar tranquilo	1	2	3	4	5
122. Es difícil comunicarme agradablemente con mis compañeros	1	2	3	4	5
123. La cantidad de luz que hay en mi lugar es insuficiente para laborar cómodamente	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
124. Soy capaz de realizar mis actividades con la cantidad de recursos que me brinda la empresa	1	2	3	4	5
125. Me siento orgulloso con el puesto que desempeño	1	2	3	4	5
126. La cantidad de permisos que tengo para salir antes y hacer cosas personales me hacen sentir apreciado	1	2	3	4	5
127. El trabajo en equipo dentro de la empresa permite lograr las metas	1	2	3	4	5
128. Puedo trabajar productivamente con la cantidad de recursos que me proporcionan	1	2	3	4	5
129. Estoy molesto con los escasos permisos que tengo para salir antes y pasar tiempo con mi familia	1	2	3	4	5
130. Las dimensiones de mi área de trabajo hacen mi trabajo estresante	1	2	3	4	5
131. Los elementos que adornan la empresa la hacen lucir agradable	1	2	3	4	5
132. No tengo a la vista suficiente naturaleza para trabajar a gusto	1	2	3	4	5
133. Me siento desilusionado porque la empresa no me da prestaciones superiores a la ley	1	2	3	4	5
134. Me siento seguro porque tengo suficientes permisos para dejar mis actividades por cuestiones familiares	1	2	3	4	5
135. Siento que me valoran mis compañeros y superiores por el puesto que desempeño	1	2	3	4	5
136. Es incomodo el mobiliario para trabajar	1	2	3	4	5
137. Me siento atrapado porque no tengo ventajas suficientes en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
138. Me siento frustrado porque mi jefe no me deja salir antes para continuar mi trabajo desde casa	1	2	3	4	5
139. Trabajar en equipo es frustrante	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
140. Me siento estresado porque no tengo los recursos necesarios para trabajar	1	2	3	4	5
141. Estoy cómodo con la ventilación que hay	1	2	3	4	5
142. Laboro incómodamente porque mi lugar es muy reducido	1	2	3	4	5
143. Es agradable trabajar en equipo con mis compañeros	1	2	3	4	5
144. Me siento menospreciado porque no me dan permiso para salir antes para atender cuestiones personales	1	2	3	4	5
145. Me siento feliz porque en mi trabajo se realizan actividades donde puedo llevar a mi familia	1	2	3	4	5
146. Me siento ignorado porque la empresa no realiza actividades para los trabajadores y sus familias	1	2	3	4	5
147. Me siento productivo con el espacio que tengo para trabajar	1	2	3	4	5
148. Me motiva la decoración de mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5
149. Estoy tranquilo trabajando en equipo	1	2	3	4	5
150. Estoy contento con las veces que me dejan salir antes y continuar mi trabajo en casa	1	2	3	4	5
151. Me siento ignorado cuando doy mi opinión	1	2	3	4	5
152. El material que me proporcionan dificulta realizar mis actividades laborales	1	2	3	4	5
153. Siento que mis compañeros no valoran el puesto que desempeño	1	2	3	4	5
154. Me siento inseguro con la cantidad de luz que hay en los pasillos/oficinas de la empresa	1	2	3	4	5
155. Estoy molesto con el mobiliario que tengo en mi lugar	1	2	3	4	5
156. Estoy relajado porque sé que tengo permiso para salir antes y continuar mi trabajo desde casa	1	2	3	4	5

En mi Trabajo...	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	NI de acuerdo, ni en desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
157. Las prestaciones superiores a la ley que me brinda la empresa me hacen sentir valorado	1	2	3	4	5
158. Considero que la ventilación es adecuada para mantener mi lugar fresco	1	2	3	4	5
159. Es molesta la decoración	1	2	3	4	5
160. Estoy cómodo con el mobiliario que tengo en mi lugar	1	2	3	4	5
161. Siento que mi jefe no toma en cuenta que quiero pasar más tiempo con mi familia	1	2	3	4	5
162. El mobiliario con el que cuento me deja trabajar a gusto	1	2	3	4	5
163. Me desmotivan las prestaciones que tengo	1	2	3	4	5
164. Estoy insatisfecho con las prestaciones que me brinda la empresa	1	2	3	4	5
165. Laboro incómodo con la decoración que hay	1	2	3	4	5
166. La empresa toma en cuenta que tengo familia con la que quiero convivir	1	2	3	4	5
167. Me siento estresado porque no me permiten salir del trabajo para atender asuntos familiares.	1	2	3	4	5

168. Edad: _____ años

169. Sexo: 1. Hombre _____ 2. Mujer _____

170. Escolaridad: 1. Primaria _____ 2. Secundaria _____ 3. Preparatoria _____
4. Licenciatura _____ 5. Posgrado _____

171. ¿Trabaja Actualmente? 1. Si _____ 2. No _____

172. Tipo de empresa: 1. Privada _____ 2. Gubernamental _____

173. Nivel de puesto: 1. Operativo _____ 2. Mando medio _____ 3. Mando Superior

4. Propietario _____

174. Tipo de contratación: 1. Tiempo determinado _____ 2. Tiempo indefinido _____

3. Oral (no hay contrato legal) _____ 4. Temporal _____

4. Otro (especifique): _____

175. Último puesto desempeñado o actual:

Gracias por tu tiempo, ten un lindo día

1. Que mi jefe me permita continuar mi trabajo desde casa me hace sentir:

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

2. Si la empresa donde trabajo no me otorga beneficios mayores a los mínimos legales, yo me siento...

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

3. Si puedo transmitir mis ideas libremente con mis compañeros y superiores, me siento...

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

4. Contar con la iluminación adecuada para realizar mis actividades en el trabajo me hace sentir:

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

5. No poder componer equipos de trabajo para la metas de la empresa me hace sentir:

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

6. Cuando el lugar de trabajo no está ventilado apropiadamente (mal olor o temperatura inapropiada), yo me siento...

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

7. Tener un puesto de alto nivel dentro de la organización me hace sentir:

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

8. Tener a la vista contenido vegetal (plantas, jardines, imágenes de naturaleza) me hace sentir:

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

9. Cuando el espacio que tengo en el trabajo es reducido para poder laborar de forma eficaz, yo me siento...

_____ —
_____ —
_____ —
_____ —
_____ —

10. Si cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo, yo me siento...

_____ —
_____ —
_____ —

Universidad Nacional Autónoma de México



Facultad de Psicología

Versión 1



11. Tener adornos que embellezcan el lugar de trabajo me hace sentir...

12. Si la empresa NO cuenta con el mobiliario y las instalaciones necesarias para trabajar, yo me siento...

13. Que mi jefe me conceda consentimiento para dejar el trabajo para realizar actividades personales me hace sentir:

14. Cuando en mi trabajo no me permiten dejar mis obligaciones para pasar tiempo con mi familia, yo me siento...

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de enunciados, lee cada uno cuidadosamente. En la parte inferior de cada enunciado hay cinco líneas largas, en ellas responde únicamente **usando una sola palabra** lo primero que pienses referente al enunciado. A continuación, veras cinco líneas cortas a un costado de las primeras, en ellas colocarás un número del 1 al 5 (1 ,2 ,3 ,4 ó 5) según tu consideres la palabra que usaste va más acorde al enunciado; siendo el 1 el número de mayor peso y el 5 el de menor.

Ejemplo:

Cada que veo una película de terror, me siento...

<u>Asustado</u>	<u>2</u>
<u>Triste</u>	<u>4</u>
<u>Inseguro</u>	<u>3</u>
<u>Enojado</u>	<u>5</u>
<u>Temeroso</u>	<u>1</u>

Cuando práctico algún deporte de mi agrado, yo me siento...

<u>Feliz</u>	<u>3</u>
<u>Capaz</u>	<u>1</u>
<u>Enérgico</u>	<u>4</u>
<u>Hábil</u>	<u>5</u>
<u>Seguro</u>	<u>2</u>

Gracias por tu Colaboración

1. Cuando la empresa no me brinda los recursos necesarios para desempeñar mi labor me siento:

2. Que la iluminación en el trabajo no sea la apropiada para laborar me hace sentir:

3. Contar con el mobiliario, equipo y las instalaciones apropiadas para laborar me hace sentir:

4. Si el flujo del aire en mi lugar de trabajo es adecuado. yo me siento...

5, No contar con una decoración que embellece el lugar de trabajo me hace sentir...

6. No contar con plantas, jardines o imágenes de naturaleza a la vista en el trabajo, me hace sentir:

7. Si cuento con el espacio óptimo para llevar a cabo un trabajo eficaz me siento...

8. Cuando no puedo dar mi opinión libremente con mis compañeros y superiores, me siento...

9. No contar con autorización para dejar mis obligaciones con el fin de realizar actividades personales me hace sentir:

10. Cuando la empresa donde trabajo apoya el trabajo en equipo me hace sentir:

Universidad Nacional Autónoma de México



Facultad de Psicología

Versión 2



11. Que mi jefe me permita dejar el trabajo para dedicar tiempo a mi familia me hace sentir:

12. Desempeñar un puesto de bajo nivel jerárquico en la empresa me hace sentir:

13. No tener autorización para continuar mi trabajo desde el hogar me hace sentir:

14. Que la empresa donde trabajo me brinde beneficios mayores a los legales (comedor, transporte, celular, obsequios) me hace sentir...

Edad _____ Puesto: _____ Sexo _____

Escolaridad: _____

Gracias por tu Colaboración

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de enunciados, lee cada uno cuidadosamente. En la parte inferior de cada enunciado hay cinco líneas largas, en ellas responde únicamente usando una sola palabra lo primero que pienses referente al enunciado. A continuación, veras cinco líneas cortas a un costado de las primeras, en ellas colocarás un número del 1 al 5 (1, 2, 3, 4 ó 5) según tu consideres la palabra que usaste va más acorde al enunciado; siendo el 1 el número de mayor peso y el 5 el de menor.

Ejemplo:

Cada que veo una película de terror, me siento...

Table with 2 columns: Emotion and Rating. Asustado 2, Triste 4, Inseguro 3, Enojado 5, Temeroso 1

Cuando práctico algún deporte de mi agrado, yo me siento...

Table with 2 columns: Emotion and Rating. Feliz 3, Capaz 1, Enérgico 4, Hábil 5, Seguro 2

