



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES

**AMBIENTES RESTAURADORES EN UNA EMPRESA
MEXICANA: VALIDACIÓN DE LA ESCALA DE BIENESTAR
LABORAL**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A N:

Karen Paulina Mireles Rodríguez

Rosa Malleni Padilla Pacheco

DIRECTOR DE TESIS DRA. SOFÍA RIVERA ARAGÓN

REVISOR DE TESIS: DR. JESÚS FELIPE URIBE PRADO

COMITÉ DE TESIS MTRO. JUAN VARELA JUÁREZ

LIC. NANCY MONTERO SANTAMARIA

DRA. LUZ MARÍA CRUZ MARTÍNEZ

Ciudad Universitaria, CDMX., 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

AGRADECIMIENTOS	6
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO 1	13
AMBIENTES RESTAURADORES	13
Satisfacción laboral	17
Clima y cultura organizacional	19
Seguridad e Higiene	21
Ergonomía y ambiente físico	23
Relaciones interpersonales	25
Compensaciones y beneficios	26
CAPÍTULO 2	28
MÉTODO	28
ESTUDIO 1. Estudio exploratorio de la escala ambientes restauradores.	28
Planteamiento del Problema	28
Justificación	28
Pregunta de Investigación	29
Objetivos	29
Generales	29
Específicos	29
Variables	29
Identificación	29
Definición	29
Descripción de la muestra	30
Tipo de Estudio	30
Tipo de Diseño	30
Instrumento	30
Procedimiento	31
ESTUDIO 2. Segundo análisis exploratorio sobre ambientes restauradores	31

Planteamiento del Problema	31
Justificación	31
Pregunta de Investigación	32
Objetivos	32
<i>Generales</i>	32
<i>Específicos</i>	32
Variables	32
<i>Identificación</i>	32
Definición	33
Descripción de la muestra	33
Tipo de Estudio	34
Tipo de Diseño	34
Instrumento	34
Procedimiento	34
ESTUDIO 2B	35
Planteamiento del Problema	35
Justificación	35
Pregunta de Investigación	35
Objetivos	35
<i>Generales</i>	35
<i>Específicos</i>	35
Variables	36
<i>Identificación</i>	36
Definición	36
Descripción de la muestra	36
Tipo de Estudio	37
Tipo de Diseño	37
Instrumento	37
Procedimiento	38
ESTUDIO 3 Análisis psicométrico del instrumento	38
Planteamiento del Problema	38
Justificación	38

	4
Pregunta de Investigación	38
Objetivos	39
<i>Generales</i>	39
<i>Específicos</i>	39
Variables	39
<i>Identificación</i>	39
Definición	39
Descripción de la muestra	40
Tipo de Estudio	45
Tipo de Diseño	45
Instrumento	45
Etapa 1. Conceptuación	45
Etapa 2. Elaboración y análisis psicométrico	46
Procedimiento	46
CAPÍTULO 3	47
RESULTADOS	47
ESTUDIO 1	47
ESTUDIO 2	51
Estudio 2A	51
Estudio 2B	51
Discriminación de reactivos	51
Consistencia interna	51
Análisis factorial	52
Análisis de consistencia interna	56
Correlaciones	56
Análisis de varianza	57
ESTUDIO 3	58
ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DEL INSTRUMENTO	58
Discriminación de reactivos	58
Validez	58
1. Ambiente físico	68
2. Ambiente social	72

	5
3. Pertenencia	75
Confiabilidad	80
Características descriptivas de las escalas	81
CAPÍTULO 4	83
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	83
REFERENCIAS	87
ANEXO 1	88
ANEXO 2	91
ANEXO 3	102

AGRADECIMIENTOS

Primero agradecer a la empresa VR por abrirnos las puertas de su planta y permitirnos trabajar con su maravilloso personal, sin el cual este trabajo no hubiera sido posible.

Papás y hermano, mi familia (Juan Padilla, Rosa Pacheco y Juan Carlos Padilla), este trabajo es para ustedes, porque son el pilar y apoyo de todas mis locuras, porque por más descabellado que parezca querer estudiar a 70km de casa estuvieron listos y soportaron mis altibajos, demandas, malhumores, llantos, alegrías, euforias, satisfacciones y también compartían toda la felicidad que esto generaba. Porque a pesar de las diferencias siempre hemos sido un gran equipo. Este trabajo es más que obtener un grado, es un trofeo para ustedes de misión cumplida. Agradezco la paciencia que han tenido para recibirlo pues ya tenía años que merecían estuviera en sus manos, hoy está listo, gracias por todo, los amo.

Pau Mireles, un placer compartir este camino a la titulación, es tan placido y fabuloso caminar contigo, quizá una de las razones por lo que lo hicimos tan largo, te quiero.

Mariana Barba, gracias por siempre estar y así, te amo.

A ti, gracias.

Dra. Sofía Rivera Aragón, mil gracias por la confianza, el seguimiento, apoyo y aprendizaje en este proceso, un gran ejemplo a seguir, excelente docente y ser humano.

Dr. Felipe Uribe, el Mtro. Juan Varela, la Dra. Luz María Cruz y la Lic. Nancy Montero, agradezco el apoyo que permitió este proyecto fuera posible.

A la Facultad de Psicología, con todo lo que facultad engloba, sus aulas, pasillos, patios, bibliotecas, congresos, conferencias, clases, personal, profesores y alumnos, por todo lo

aprendido, lo entendido, lo dormido y lo despierto, en fin, por todo de lo que fuiste parte y testigo, gracias.

Y por último y no por eso menos importante, gracias UNAM, gracias Universidad Nacional Autónoma de México por llenarme de orgullo al andar diciendo por ahí que soy egresada de la máxima casa de estudios, gracias por darme los conocimientos y herramientas para enfrentarme al mundo profesional, gracias por trasmitirme tu grandeza y hacerme grande también, te prometo siempre demostrar de que estoy hecha y con mucho orgullo decir quién me hizo.

México, Pumas, Universidad....

¡GOYA! ¡GOYA!

¡CACHUN, CACHUN, RA, RA!

¡CACHUN, CACHUN, RA, RA!

¡GOYA!

¡¡UNIVERSIDAD!!

R. Malleni Padilla Pacheco

AGRADECIMIENTOS

A Malleni, por invitarme a formar parte de este proyecto, por las reuniones de estudio que siempre terminaban convertidas en otra cosa, por su espíritu emprendedor que nos ayudó a llegar al final y por siempre estar.

A la Dra. Sofía Rivera Aragón, por su increíble pasión para enseñar. Gracias por creer en nosotras, por el tiempo dedicado, por su ayuda y seguimiento constante, y su incansable paciencia.

Al Dr. Felipe Uribe, el Mtro. Juan Varela, la Dra. Luz María Cruz y la Lic. Nancy Montero, por su apoyo para que este proyecto fuera posible.

A mis padres, Norma Rodríguez y Héctor Mireles, pues sin ellos no hubiera llegado hasta donde estoy. Gracias por nunca dudar, por las alas y por ser mi apoyo incondicional.

A mi hermano, Héctor, por ser ese cómplice burlón y perspicaz que siempre me enseña algo y nunca me deja sola.

A mi familia, tíos y primos, por haber aportado muchos granitos de arena a lo largo de mi camino.

A mis guananonlies, por los años de amistad y por ser, hasta el día de hoy, unas increíbles compañeras de viaje.

A Iñaki, por invertir sus noches de desvelo y su gusto por los detalles, que nunca olvida, para convertirse en el mejor corrector de estilo. Gracias chequelete.

A Roberto, por el impulso y ánimo constante para lograr *ver el Cristo* y alcanzar mi mejor versión.

A la Facultad de Psicología y la Universidad Nacional Autónoma de México, por haberme brindado, desde la preparatoria, herramientas fundamentales para enfrentar el mundo profesional.

Karen Paulina Mireles Rodríguez

RESUMEN

La restauración ambiental suele ser un concepto poco conocido en las empresas, sin embargo, sí lo son algunos de los factores que lo componen, así como las repercusiones que puede llegar a haber en caso de que ésta no sea óptima.

De esta manera, el objetivo de este trabajo es generar un instrumento válido y confiable que sirva a las empresas como una herramienta que les permita conocer el nivel de restauración ambiental al que están expuestos sus empleados.

Lo anterior se logró a través de la aplicación de un estudio exploratorio de redes semánticas, 2 estudios piloto y un estudio final a trabajadores de diferentes sectores en los que evaluaban, en escala Likert, los aspectos relacionados con bienestar laboral, que la teoría divide en 3 grupos, ambiente físico, social y de pertenencia. Para el estudio final, además, se llevaron a cabo análisis estadísticos descriptivos que nos permitieron asegurar su validez y confiabilidad y confirmar lo que ya se había revisado en la teoría.

De esta manera se pudo concluir que el instrumento es una herramienta efectiva para la evaluación de ambientes restauradores en las organizaciones.

Palabras clave: ambientes restauradores, restauración ambiental, bienestar laboral

ABSTRACT

The concept of environmental restoration is often unknown within the organizations, however some of its characteristics and repercussions are, specially, when its conditions are not ideal.

Therefore, the objective of this work is to create a valid and reliable instrument that can be used by companies as a tool that allows them to know the level of environmental restoration to which their employees are exposed to.

This was achieved through the application of an exploratory study of semantic networks, 2 pilot studies and a final study applied to workers from different sectors in which they evaluated, on a Likert scale, some aspects related to work well-being. These aspects were divided, according to the theory, into 3 groups: physical, social and sense of belonging. For the final study, in addition, descriptive statistical analysis were carried out to ensure its validity and reliability and confirm what had already been reviewed in the theory.

In this way it was possible to conclude that the instrument is an effective tool for the evaluation of restorative environments in organizations.

Keywords: restorative environments, environmental restoration, labor welfare.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el estudio Global Workforce, de Tower Watson, las empresas con un ambiente sano de trabajo, que generan alto compromiso y satisfacción en sus empleados, pueden facturar tres veces más que una compañía con problemas de ambiente laboral. Sin embargo, este aspecto suele quedar fuera de las prioridades de la mayoría de las empresas (Mendoza, 2015).

Es cierto que no todas las empresas precisan de la misma solución para aumentar el nivel de bienestar laboral de sus empleados. No obstante, dar la importancia necesaria al tema, tanto en la evaluación como en las medidas preventivas y correctivas, permitirá a los empleados y a la empresa en conjunto disfrutar de las ventajas de contar con un buen ambiente laboral.

El presente trabajo tiene como objetivo desarrollar y analizar psicométricamente un instrumento que evalúe los ambientes restauradores.

El trabajo se compone de 4 capítulos. En el primero se plantean los factores que conforman la restauración ambiental y la importancia que tienen estos para los individuos; en el segundo capítulo se presentan los estudios que se llevaron a cabo para la conformación del instrumento final. En el capítulo 3 se presentan los resultados obtenidos del Análisis estadístico que se realizó para validar el instrumento final, y, por último, en el capítulo 4 encontramos la discusión y las conclusiones derivadas de este trabajo.

CAPÍTULO 1

AMBIENTES RESTAURADORES

Las Investigaciones sobre la salud física y mental han sido factores primordiales para la elaboración de programas y políticas públicas que beneficien la calidad de vida de una persona dentro de su ambiente de trabajo. Se habla de aquellos ambientes que presentan cualidades físicas que, por sí mismas, pueden impactar las diversas facetas del funcionamiento de las personas y sus comunidades, contribuyendo así al equilibrio físico y mental de las personas. A este proceso de equilibrio se le denomina *restauración psicológica*.

Vam den Berg, Harting y Staats (en Martínez-Soto & López-Lena, 2010) definen la restauración psicológica como un proceso que se relaciona con algunos déficits de condiciones antecedentes, en los cuales las personas buscan la recuperación de sus recursos cognitivos y de su capacidad de respuesta psicofisiológica. Esta restauración psicológica se llevará a cabo en un determinado contexto, el cual se denominará *Ambiente Restaurador*.

Las investigaciones han arrojado que las personas jóvenes tienden a elegir más los ambientes en los que predominan elementos naturales, en comparación con aquellos que no presentan esta característica. Sin embargo, en otras investigaciones se ha encontrado la idea contraria, es decir, las personas mayores atribuyen mejores cualidades restauradoras a ambientes urbanizados, en contraste con los ambientes naturales, debido a que los naturales se perciben como sitios peligrosos.

Refiriendo en términos generales, la restauración puede ofrecer aspectos positivos sobre la interacción y adaptación hacia distintas demandas, esto aunado a las características

individuales, la salud y bienestar (Frankenhaeuser & Johansson, 1986; Westman & Eden, 1997).

A su vez, dicha restauración puede generar cambios favorecedores para el estado anímico de la persona. Dichos cambios dependerán de los recursos cognitivos con los que cuente cada quién, lo que se traduce en una disminución de la excitación y mejor rendimiento. Es importante aclarar que no existe un estilo único en cuanto a ambientes restauradores se refiere, su variación dependerá de las experiencias, la disposición del ambiente, la variación en la evaluación (adaptación) y, como ya hemos mencionado, de los recursos cognitivos de cada individuo.

La interacción entre el trabajador y su ambiente físico-social, puede afectar la salud del primero cuando está sujeto a tensiones o estrés que superan su nivel de tolerancia y pueden producir enfermedades o agravar padecimientos previos.

Dentro del ambiente de trabajo participan diferentes factores que determinarán el comportamiento y bienestar de las personas en sus labores, tales como:

- **Ambientales:** temperatura, humedad, radiación solar, niveles de ruido
- **Arquitectónicos:** adaptabilidad del espacio, características de las edificaciones, contacto visual y auditivo.
- **Socioculturales:** relaciones interpersonales, estabilidad laboral, turnos de trabajo, velocidad y ritmo del trabajo, así como la seguridad.
- **Agentes biológicos:** sexo, edad, peso, virus, bacterias, parásitos, enfermedades.

Para llegar a la restauración es necesario medir el nivel de bienestar que tiene cada persona. Esto se logra a partir del análisis de los factores antes mencionados y de los niveles

de confort (estado de bienestar físico, mental y social) con los que cuenta cada individuo en su lugar de trabajo (ver Figura 1).

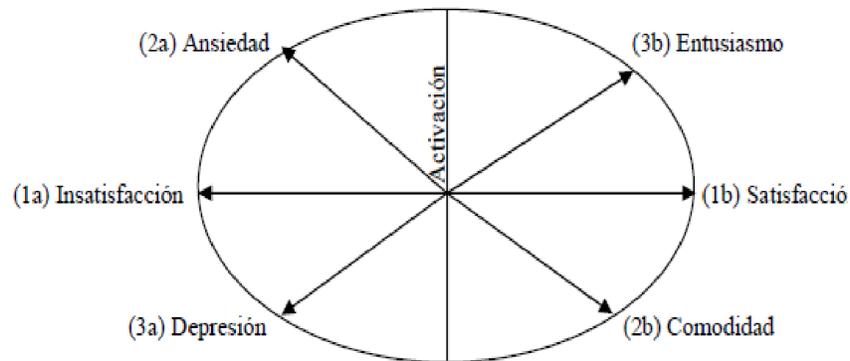


Figura 1. Ejes para la medición del bienestar

Respecto a la importancia del ambiente en el trabajo, es imprescindible estar atentos a los motivos o señales que hacen que los empleados se sientan desmotivados. Es por ello que se deberá realizar una evaluación de las condiciones en las que se tiene a los empleados y, una vez detectadas estas necesidades, trabajar para brindar un clima laboral que permita el bienestar de todos y cada uno de los miembros de la oficina.

También es importante considerar estos aspectos debido a que el principal activo de una compañía son sus empleados, por lo que es responsabilidad de los líderes generar un clima laboral favorable, promoviendo una buena relación entre compañeros de trabajo, o sea, la coexistencia de los sub-climas que conforman una organización.

Las actitudes hacia el trabajo constituyen otro factor que puede afectar el desempeño. Los adultos jóvenes, por ejemplo, tienden a estar menos satisfechos e involucrados con su trabajo que los mayores, a sentirse menos comprometidos con sus empleadores y menos bien pagados, lo que aumenta la probabilidad de que cambien de trabajo. Asimismo, los adultos

jóvenes pueden tener metas y expectativas más elevadas y quizá miren su trabajo más críticamente.

El constructo involucración en el trabajo, se ha definido desde diferentes perspectivas. Lodahl y Kejner (1965) lo definen como el grado en el cual una persona se identifica psicológicamente con su trabajo. Por su parte, Lawler y Hall (1970) lo visualizan como el grado en que la situación total de trabajo es una parte importante de la vida del individuo. Aun cuando pueda compararse con otros constructos, ha sido diferenciado de conceptos tales como satisfacción, motivación intrínseca (Lawler & Hall, 1970) y compromiso organizativo (Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). También se ha establecido diferencia entre la involucración con el trabajo en general (*work involvement*) y la involucración con la situación específica o particular de trabajo (*job involvement*) (Kanungo, 1982).

Muchos gerentes y líderes organizacionales conceptúan la involucración en el trabajo como la clave para el éxito de la organización. Éstos parten de la premisa de que aquel empleado que se identifica o involucra con su trabajo, dará el máximo en éste, lo cual redundará en el logro de los objetivos y las metas organizacionales.

El estudio del involucramiento en el trabajo gira en torno a tres perspectivas o acercamientos diferentes. El primero lo visualiza como una variable de diferencia individual que tiene sus raíces en el proceso de socialización (Lawler, Hackrnan & Kaufman, 1973; Lodahl & Kejner, 1965). En la segunda perspectiva, el involucramiento se estudia como la respuesta del empleado a las condiciones que la organización le ofrece. Por último, el tercer acercamiento establece que la manera más adecuada para conceptualizarlo en el trabajo es como la interacción de variables individuales y variables organizacionales (Lawler & Hall, 1970).

Algunas de las variables organizacionales que impactarán tanto en el involucramiento como en el desempeño, y con ello en el bienestar general de un empleado dentro de la organización, se describen con mayor detalle a continuación:

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede ser entendida, en términos generales, como el reporte positivo que hacen los individuos sobre su trabajo (Olarde, 2011). Sin embargo, para que este reporte pueda ser emitido por un trabajador, es necesario que éste entre en contacto con varios aspectos de la organización, pues la satisfacción laboral se encuentra también directamente relacionada con la experiencia de la persona dentro de dicha organización. De esta forma, la experiencia se transforma en percepción, y esta última culmina en un componente emocional. Todo ello desemboca en la manera de actuar del individuo (Abajan, Contreras, & Montoya, 2009).

De acuerdo con Blum (en Abajan, Contreras, & Montoya, 2009), esta forma de actuar será resultado de las diversas actitudes que poseen los empleados en relación con los salarios, la supervisión, las condiciones del trabajo, las oportunidades de ascenso, evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales, entre otros.

Como mencionan Merino & Díaz (2008) los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas que les permitan innovar, además de ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. Por otro lado, prefieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes

con sus expectativas. En el aspecto social, el comportamiento del jefe y la relación con sus compañeros juega un papel muy importante.

Por ello, un ambiente físico limpio y seguro, sistemas de evaluación y remuneración justos, y un buen ambiente de trabajo con los compañeros, puede ayudar a que el empleado tenga mejores niveles de satisfacción laboral. Sin embargo, es de vital importancia considerar que a medida que avanzan las personas en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción (Merino & Díaz, 2008).

Para las empresas, realizar continuas evaluaciones de satisfacción en los empleados, permite determinar los principales elementos deficientes sobre los que se debe actuar para lograr mejoras en el ambiente laboral (Velásquez en Abajan et al., 2009), pues cuando las actitudes son negativas, constituyen un síntoma de problemas que contribuye a las dificultades futuras de la empresa (Merino & Díaz, 2008).

Cuando los empleados se desarrollan en un ambiente que produce insatisfacción, su estado anímico y conducta se ven seriamente afectados, y puede actuar incluso como detonante de alteraciones psicósomáticas, tensión e incluso enfermedad.

Las habilidades, el entusiasmo, la satisfacción en el trabajo y la lealtad hacia la organización de los trabajadores influyen sobre los resultados, la calidad, la productividad, la eficiencia, la imagen, la utilidad, la rentabilidad y la competitividad de la organización (Domínguez, Álvaro, & García, 2013).

Clima y cultura organizacional

El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral.

Clima organizacional

Es el resultado de la interacción entre las características de las personas y las organizaciones. Algunos de los componentes que configuran el clima, son:

- Ambiente físico: instalaciones, equipos, temperatura, colores.
- Características estructurales: tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección.
- Ambiente social: compañerismo, comunicación y conflictos interpersonales.
- Características personales: aptitudes, actitudes, motivaciones.
- Comportamiento organizacional: productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, nivel de tensión.

Los factores y estructuras del sistema organizacional producen un clima determinado en dependencia de la percepción de estos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a tomar determinados comportamientos. Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización.

Puede que existan múltiples climas en una organización, pues la percepción se relaciona con los niveles de la organización y los diversos lugares de trabajo.

Un clima organizacional propicio incrementará las iniciativas para promover nuevos negocios, nuevos proyectos y solucionar problemas; mejorará la comunicación interna y facilitará el gobierno de la organización.

La riqueza de toda organización está en su capital humano. La persona es la esencia de la organización y el clima en que ella se desenvuelve es vital para el crecimiento de la organización.

Cultura organizacional:

Comprende el patrón general de conductas, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. La cultura en general abarca un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que los distingue de otras. Entre sus elementos se encuentran:

- Identidad de los miembros: identificación de los miembros con la organización, trabajo, puesto.
- Recompensas: criterios en los que se basa (rendimiento, antigüedad, favoritismo).
- Tolerancia al riesgo: si se fomenta la o no la creatividad, innovación, iniciativa.
- Integración: si las unidades funcionan de forma coordinada o independiente.

Las organizaciones se conciben como realidades construidas socialmente, en donde los individuos son moldeados por el contexto cultural más amplio, es decir, la organización, y a su vez ésta es creada y recreada por los procesos de interacción entre las personas. En este sentido, las organizaciones en vez de poseer una cultura, son cultura; ellas se constituyen a partir de las interacciones cotidianas de donde surgen patrones de interacción que se

institucionalizan y que a su vez permean las interacciones particulares (García Álvarez, 2006).

La cultura, en este sentido, está constituida por rutinas, normas, rituales, comportamientos, que han sido negociados e instituidos y que, por tanto, son productos de aprendizajes pasados exitosos que le siguen dando sentido al presente, promoviendo la estabilidad y el orden (García Álvarez, 2006).

Seguridad e Higiene

Se denomina riesgo laboral a todo aquel aspecto del trabajo que tiene potencialidad y probabilidad de causar un daño que rompa el equilibrio físico, mental y social de las personas (De Frutos, González, Maíllo, Peña, & Riesco, 2007) y si bien, los profesionales están expuestos día con día a los riesgos inherentes de su oficio o profesión, los accidentes de trabajo se presentan con una frecuencia y gravedad incomparablemente menores a las que se registraban hace sólo algunas décadas.

Actualmente, el tema de la seguridad y la salud en el trabajo suele estar regulado por los múltiples convenios, regulaciones y recomendaciones emitidos tanto por la Organización Internacional del Trabajo como por los organismos nacionales y estatales de cada país.

De acuerdo con Castejón (2011) en las empresas españolas que cuentan con un promedio de 10 trabajadores, la siniestralidad suele ser de un accidente leve cada 2 años, uno grave cada 20 años y uno mortal cada 200 años, lo que indica que en la mayoría de las pequeñas y medianas empresas los accidentes son hechos poco frecuentes.

¿A qué se debe esto? Una de las principales razones es que la mayoría de las pequeñas empresas no cuentan con un sistema de gestión de la siniestralidad formal, lo que puede

dificultar llevar el control de las medidas preventivas y el efecto que tienen en la ausencia/presencia de accidentes. En el caso de las grandes empresas, estos sistemas de gestión se vuelven una necesidad sin la cual es difícil que puedan llevar a cabo sus actividades.

Para que un sistema de gestión de la siniestralidad sea efectivo se recomienda:

- Compromiso de la dirección con implicación directa en las actividades preventivas
- Implementación del sistema en todos los niveles y en todas las actividades
- Formación continua en temas preventivos con seguimiento de su eficacia
- Revisiones periódicas en los lugares de trabajo e investigación de los accidentes

En cuanto a las motivaciones empresariales para implementar un sistema de prevención, los datos disponibles muestran que los principales factores de motivación son el riesgo de sanciones y las presiones sindicales, es decir, presiones externas. Las motivaciones económicas aparecen bastante más atrás en la escala de factores motivadores (Castejón, 2011). También aparece la reducción de daños derivados del trabajo y la satisfacción de los trabajadores, además de la mejora en la calidad, el valor añadido a productos y servicios y la mejora de la productividad (Bestratén, Valores y condiciones de trabajo (I): identificación, 2012).

El estrés laboral es una de las patologías que más se desarrolla actualmente y que tiene una gran repercusión por enorme cantidad de manifestaciones psicológicas, fisiológicas, musculoesqueléticas y conductuales. El síndrome de *burnout*, por otro lado, aparece en aquellas profesiones que suponen un esfuerzo social intenso y duradero, y que suponen un agotamiento emocional asociado a la despersonalización. El acoso psicológico en el trabajo

o *mobbing*, surge como reflejo de una situación de violencia psicológica y sistemática en el lugar de trabajo (Villa, 2016).

Es por ello de vital importancia que la búsqueda de la salud de los trabajadores no se quede únicamente en el aspecto físico y que se valore de igual forma la salud física y psicológica de los colaboradores, tomando las medidas de protección y prevención adecuadas para reducirlos y eliminarlos.

Por último, es importante mencionar que existe una relación directa entre la prevención de riesgos laborales y el nivel de excelencia empresarial alcanzado (Bestratén, Valores y condiciones de trabajo (I): identificación, 2012), por lo que este debe ser un aspecto esencial a valorar para cualquier organización.

Ergonomía y ambiente físico

Las personas permanecen en su lugar de trabajo durante la mayor parte de su jornada laboral, por lo que es muy importante que el centro de trabajo sea un conjunto de espacios y equipamiento que faciliten el trabajo, la formación, la convivencia y el descanso.

En este sentido, la ergonomía es una ciencia que estudia el trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores); considera los principios de capacidades físicas y psicológicas de las personas, para finalmente diseñar o adecuar los equipos, herramientas y ambientes de trabajo, a fin de evitar o disminuir los riesgos de daños y enfermedades, así como aumentar la eficiencia y mejorar la calidad de vida en el trabajo (AIHA).

La ergonomía abarca las condiciones laborales que influyen en la salud del trabajador, como el ruido, la iluminación, la temperatura, el diseño de equipos y herramientas, los turnos,

pausas y horarios laborales. Busca, además, diseñar o adaptar el trabajo al trabajador y prevenir daños y lesiones relacionados con movimientos repetitivos, esfuerzos mecánicos, la postura del trabajador, la carga de trabajo mental, estrés laboral, entre otros.

Aunque puede parecer que el tomar en cuenta la ergonomía para crear un ambiente de trabajo resulta caro para una organización, suele ser más barato que cubrir los costos asociados a accidentes de trabajo, baja productividad y demás efectos que puede tener el no contar con los ambientes adecuados. Por tal motivo, la ergonomía ofrece a las empresas grandes beneficios, que pueden impactar favorablemente a la organización.

Algunas de las ventajas que la aplicación de la Ergonomía tiene en el trabajo son las siguientes (ver Figura 2):



Figura 2. Ventajas y desventajas de la ergonomía

Otros factores que también pueden influir en el desempeño y bienestar de los trabajadores son los siguientes:

- Orden y limpieza: el establecer mecanismos necesarios para que los entornos de trabajo se mantengan ordenados y limpios es esencial para que las personas puedan sentirse cómodas y sus comportamientos resulten acordes a la calidad del lugar en el que se encuentran.
- Colores e iluminación: de acuerdo a su tonalidad, los colores emiten vibraciones de distintas intensidades que son percibidas por el cuerpo humano, reaccionando física y emocionalmente a ellos. Lo ideal es que predominen colores claros y utilizar de manera controlada los colores intensos.
- Mobiliario: debe ser funcional, ergonómico y cómodo. Es conveniente que las estancias posean un efecto relajado y renovador.

Relaciones interpersonales

Las personas se han convertido en las últimas 2 décadas en una fuente esencial de la competitividad de las empresas (De la Rosa & Carmona-Lavado, 2010). No hay empresa que no reconozca la importancia de su capital humano y la prioridad estratégica que le otorga. Pero ¿de verdad sabemos hasta qué punto las relaciones que existen entre nuestros empleados puede afectar su desempeño dentro de la organización?

Los empleados reportan mayor satisfacción laboral cuando sienten que tienen la oportunidad de desarrollar amistades en el trabajo. Además, el establecer buenas relaciones incrementa el sentido de pertenencia o compromiso con el trabajo.

Una de las relaciones interpersonales que puede afectar más el desempeño de un empleado es la que establezca con su jefe directo, pues el buen trato que la organización pretende dar a sus empleados puede quedar de lado si éste no cuida de sus subordinados.

Las investigaciones han demostrado que los empleados que mantienen relaciones de buena calidad con sus jefes obtienen mayores niveles de rendimiento, de satisfacción, de compromiso, desarrollan comportamiento extra rol y tienen menor intención de abandonar la organización (De la Rosa & Carmona-Lavado, 2010). Este hecho se puede atribuir a que, en un contexto competitivo, el apoyo de la jefatura es crítico.

Las relaciones entre pares están caracterizadas por interacciones frecuentes, son un importante depósito de recursos emocionales y conductuales, e incluso son más fácilmente desarrolladas que la relación con la jefatura. La confianza entre pares facilita los intercambios sociales, la reciprocidad y la disposición de ayudarse unos a otros (Yañez Gallardo, Arenas Carmona, & Ripoll Novales, 2010).

Una buena relación interpersonal aumenta el grado de satisfacción e ilusión por el trabajo, y a su vez, puede considerarse como un factor protector del desgaste profesional (Molina, Ávalos, Valderrama, & Uribe, 2009).

Es además la socialización organizacional el medio por el cual los miembros aprenden los valores culturales, normas, creencias y conductas que se requieren dentro de la organización (Blanco & Castro, 2011).

Compensaciones y beneficios

Además de los aspectos mencionados anteriormente, la motivación de los trabajadores en la empresa está también relacionada con el contexto de trabajo y con el trato que las personas

reciben dentro del mismo: condiciones de trabajo, sueldo, políticas de la empresa, reconocimientos, responsabilidades, promociones, entre otras (Mansilla, García, Gamero, & Congosto, 2010). Por ello, es muy importante que las empresas desarrollen e implementen herramientas que los empleados reconozcan como beneficios y un “extra” por el trabajo que desempeñan.

El salario tiene una relación positiva con la productividad, pues cuando la compensación económica otorgada es muy pequeña y no es apropiada al trabajo realizado, disminuye el desempeño del individuo respecto a su situación antes de recibir la compensación. También es importante que la estructura para otorgar el salario sea racional y está basada en la equidad y el mérito (Olarte, 2011) sin dejar de lado que sea competitivo dentro del mercado laboral.

Sin embargo, no es suficiente con ofrecer salarios competitivos, sino que debe ofrecerse a los empleados sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas (Merino & Díaz, 2008).

Es por ello que se vuelve de vital importancia generar confianza en los empleados a través de la transparencia, es decir, que todos conozcan los criterios que se han seguido para tomar las decisiones, sobre todo aquellas que benefician a unos y parecen perjudicar a otros (De la Rosa & Carmona-Lavado, 2010).

CAPÍTULO 2

MÉTODO

Para llevar cabo el estudio se hicieron 3 estudios

A continuación, se describen los 2 estudios exploratorios preliminares que llevaron a la consolidación del instrumento que mide ambientes restauradores en las organizaciones, así como el estudio final.

ESTUDIO 1. *Estudio exploratorio de la escala ambientes restauradores.*

Planteamiento del Problema

Justificación

El bienestar de los empleados de toda organización es esencial para el cumplimiento de las metas organizacionales. Contar con ambientes que permitan la restauración psicológica de los empleados es uno de los factores que influyen en este bienestar. Por ello es importante tener instrumentos válidos y confiables que ayuden a evaluar la percepción que tienen los trabajadores del ambiente físico, social y de pertenencia de su empleo, de forma que puedan llevarse a cabo las acciones necesarias para provocar la restauración. Con base en lo anterior, con este primer estudio se busca la exploración del significado y de los elementos que conforman dichos ambientes.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las definiciones de ambientes restauradores que los empleados relacionan con su bienestar laboral?

Objetivos

Generales

Conceptuar los ambientes restauradores, relacionados con bienestar laboral, en empleados

Específicos

Conocer las dimensiones de la conceptualización del ambiente restaurador relacionado al bienestar laboral.

Variables

Identificación

Variable dependiente

Ambientes restauradores

Definición

Ambiente restaurador:

- a) Conceptual: Es aquel que conlleva a la restauración de los recursos cognitivos y la capacidad de respuesta psicofisiológica de las personas que se encuentran en él (Martínez-Soto & Montero y López-Lena, 2010).

- b) Operacional: es aquel que cuenta con las condiciones ambientales necesarias para generar bienestar laboral.

Descripción de la muestra

Se aplicó a 6 personas voluntarias, estudiantes con empleos de medio tiempo o tiempo completo de la una Universidad pública, mayores de 18 años.

Tipo de Estudio

Exploratorio de Campo

Tipo de Diseño

Una sola muestra

Instrumento

Técnica de redes semánticas naturales modificadas.

De acuerdo con esta técnica, se emplearon 4 estímulos en total, los cuales permitieron encontrar las definiciones que los trabajadores tienen sobre ambientes restauradores vinculados al bienestar laboral y los principales aspectos que relacionan con este.

Los 4 estímulos se presentaron en hojas blancas tamaño carta y en forma de pregunta, y se respondieron con base en las 5 palabras que mejor se relacionaban al concepto. De la misma forma, estas palabras debieron ser posteriormente ordenadas del 1 al 5 de acuerdo con la importancia de cada una, siendo la palabra número uno la más importante y la número 5

la menos importante. Se incluyeron también 3 reactivos sociodemográficos, edad, sexo y escolaridad (ver Anexo 1).

Procedimiento

Se realizó una revisión sobre la literatura existente acerca de los ambientes restauradores, con base en la cual se desarrollaron los estímulos pertinentes para la creación de los instrumentos de medición basados en la Técnica de Redes Semánticas Naturales Modificadas.

Para iniciar, se les entregaba un instrumento y se les hacía mención de todos los aspectos éticos, es decir, que podrán abandonar la investigación en el momento en el que ellos lo decidieran y que toda la información sería confidencial, anónima y tratada estadísticamente sólo con fines de investigación. Posteriormente, se les explicaron las instrucciones y se les dio tiempo para que terminaran de contestar cada instrumento.

ESTUDIO 2. *Segundo análisis exploratorio sobre ambientes restauradores*

Estudio 2A

Planteamiento del Problema

Justificación

La conceptualización de un constructo obtenida por una técnica muchas veces se queda corto, ya que al explorar en secuencia temporal la evaluación del mismo, se encuentran nuevas dimensiones o áreas que lo componen. De esta forma, con la finalidad de refinar los aspectos

que componen los ambientes restauradores, vinculados al bienestar laboral, se elabora un nuevo instrumento que permita conocer y robustecer la definición encontrada hasta ahora, a través de la identificación de aquellos reactivos que resulten consistentes en la aplicación de un primer piloto.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las dimensiones que subyacen al constructo de ambientes restauradores?

Objetivos

Generales

Hallar las dimensiones del constructo de ambientes restauradores

Específicos

Conocer las dimensiones que componen el constructo ambiente restauradores.

Variables

Identificación

Variable dependiente

Ambientes restauradores

Definición

Ambiente restaurador:

a) Conceptual: Es aquel que conlleva a la restauración de los recursos cognitivos y la capacidad de respuesta psicofisiológica de las personas que se encuentran en él (Martínez-Soto & Montero y López-Lena, 2010).

b) Operacional: es aquel que cuenta con las condiciones ambientales necesarias para generar bienestar laboral.

Descripción de la muestra

Este cuestionario se aplicó a 32 personas, los cuales participaron voluntariamente, 18 (56.25%) fueron mujeres y 14 hombres (43.75%), (D.E.=.50), entre edades de 21 a 54 años donde la mayoría fue de 21 años con el 28.1% del total de la muestra. En promedio la muestra tenía 29.34 años (D.E.=9.2).

Referido a la situación académica en el momento de la aplicación, se encontró que el 90.6% (29 sujetos) contaba con Licenciatura, mientras que solo el 6.3% (2 sujetos) contaba con bachillerato y el 3.1% (1 sujeto) con posgrado. En cuanto al lugar de residencia el 100% de la muestra reside en el Distrito Federal.

En relación a los ingresos de los sujetos de la muestra, se obtuvo una media de \$8,830 pesos, en un rango de \$2,000 a \$25,000. El 75% (24 sujetos) son solteros, el 18.8% (6 sujetos) están casados y el 3.1% (1 sujeto) se encuentra en unión libre).

La principal ocupación fue estudiantes con un 43.8 (14 sujetos); a su vez la muestra indicó en su mayoría no tener hijos, lo cual representa el 65.6%. Finalmente, el 68.8% indicó ser católico.

Tipo de Estudio

Evaluativo de Campo

Tipo de Diseño

Una sola muestra

Instrumento

Para este primer estudio se elaboró un cuestionario llamado “Ambientes Restauradores”, el cual constó de 89 reactivos, conformando dos de los tres factores teóricos y culturales (confort social y significado simbólico), y para un factor (confort físico) se utilizaron 35 conceptos en formato de diferencial semántico con cinco opciones de respuesta. A su vez se consideraron 10 reactivos sociodemográficos (sexo, edad, escolaridad, lugar de residencia, ingresos, estado civil, ocupación, hijos, número de hijos y religión) (Ver anexo 2).

Procedimiento

Con el fin de pilotear el instrumento sobre ambientes restauradores se aplicó a 32 personas en diferentes situaciones laborales.

Para la aplicación se indicó que toda la información proporcionada era confidencial y sería usada únicamente con fines estadísticos y de investigación, asimismo que podrían abandonar dicha aplicación en el momento que así lo quisieran. Se hizo entrega del instrumento y una hoja adicional de respuestas. Se les pidió que leyeran las instrucciones y posteriormente ser

ratificó que no existiera ninguna duda; una vez confirmado que no había duda en las instrucciones se dio el tiempo necesario para responder el instrumento.

ESTUDIO 2B

Planteamiento del Problema

Justificación

Todos los empleos son distintos, y con ellos, las condiciones laborales a las que los empleados se enfrentan cada día también lo son. Por tal motivo, es importante contar con instrumentos que nos permitan evaluar los ambientes restauradores en todas las circunstancias y poblaciones posibles. De esta forma, con base en los resultados del estudio anterior, se generó un nuevo instrumento que se aplicó a una muestra heterogénea de sujetos con la finalidad de determinar si el instrumento es válido y confiable.

Pregunta de Investigación

¿Cuál son las áreas que componen al instrumento sobre Ambientes restauradores?

Objetivos

Generales

Conocer las dimensiones del constructo ambientes restauradores.

Específicos

Analizar psicométricamente el instrumento de Ambientes restauradores en su primera versión.

Variables

Identificación

Variable dependiente

Ambientes restauradores

Definición

Ambiente restaurador:

a) Conceptual: Es aquel que conlleva a la restauración de los recursos cognitivos y la capacidad de respuesta psicofisiológica de las personas que se encuentran en él (Martínez-Soto & Montero y López-Lena, 2010).

b) Operacional: es aquel que cuenta con las condiciones ambientales necesarias para generar bienestar laboral.

Descripción de la muestra

Este cuestionario se aplicó a 284 participantes, los cuales fueron voluntarios, 147 (51.8%) fueron mujeres y 136 hombres (47.9%), (D.E.=.50), entre edades de 18 a 58 años donde el promedio fue de 25.8 años (D.E.=6.87).

Referido a la situación académica en el momento de la aplicación, se encontró que el 92.3% (262 sujetos) contaba con Licenciatura, mientras que solo el 2.8% (8 sujetos) contaba con bachillerato y el 2.8% (8 sujetos) con posgrado, mientras que el 1.8% (5 sujetos) reportaron contar con estudios de secundaria y el .4% (1 sujeto). En cuanto al lugar de

residencia el 80.3% de la muestra reside en el Distrito Federal con 228 sujetos, mientras que el 19.4% con 55 sujetos reside en el Estado de México.

En relación con los ingresos de la muestra, se obtuvo una media de \$7,106 pesos, en un rango de \$0 a \$35,000. El 81.3% (231 sujetos) son solteros, el 14.8% (42 sujetos) están casados, el 2.1% (6 sujetos) se encuentra en unión libre) y 1.8% (5 sujetos) divorciados.

La muestra indicó en su mayoría no tener hijos, lo cual representa el 80.3% de la muestra (228 sujetos). Finalmente, el 65.1% (185 sujetos) indicó ser católico.

Tipo de Estudio

Evaluativo de Campo

Tipo de Diseño

Una sola muestra

Instrumento

Con el objetivo de obtener una versión final confiable y válida del instrumento “Ambiente Laboral”, se llevó a cabo un análisis factorial con el instrumento obtenido en el estudio preliminar. El cuestionario llamado “Ambientes Restauradores”, el cual constó de 40 reactivos, conformando dos de los tres factores teóricos y culturales (confort social y significado simbólico), y para un factor (confort físico) se utilizaron 20 reactivos en formato diferencial semántico con cinco opciones de respuesta. A su vez se consideraron 10 reactivos demográfico (sexo, edad, escolaridad, lugar de residencia, ingresos, estado civil, ocupación, hijos, número de hijos y religión) (Ver anexo 2).

Procedimiento

El instrumento se aplicó a 284 personas de manera individual, principalmente en centros de trabajo y aulas escolares. Se les indicó que toda la información proporcionada sería confidencial y usada únicamente con fines estadísticos y de investigación, asimismo que podrían abandonar dicha aplicación en el momento que así lo quisieran.

Se hizo entrega del instrumento y una hoja adicional de respuestas. Se les pidió que leyeran las instrucciones y posteriormente se ratificó que no existiera ninguna duda; una vez confirmado que no había duda en las instrucciones se dio el tiempo necesario para responder el instrumento.

El tiempo aproximado para contestar el instrumento fue de 20 minutos, siendo el menor tiempo de 10 minutos y el mayor de 30 minutos.

ESTUDIO 3 *Análisis psicométrico del instrumento*

Planteamiento del Problema

Justificación

El bienestar de los empleados de toda organización es esencial para el cumplimiento de las metas organizacionales. Contar con ambientes que permitan la restauración psicológica de los empleados es uno de los factores que influyen en este bienestar. Por ello es importante contar con instrumentos válidos y confiables que ayuden a evaluar la percepción que tienen los trabajadores del ambiente y así poder llevar a cabo las acciones necesarias para provocar la restauración. Esto con la finalidad de que sean propios al ambiente de trabajo.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la estructura factorial de los ambientes restauradores?

Objetivos

Generales

Analizar psicométricamente un instrumento que mida la percepción que tienen los empleados del bienestar físico, social y de pertenencia que la empresa donde laboran les genera.

Específicos

Conocer la estructura factorial del instrumento de bienestar laboral

Variables

Identificación

Variable dependiente

Ambientes restauradores

Definición

Ambiente restaurador:

a) Conceptual: Es aquel que conlleva a la restauración de los recursos cognitivos y la capacidad de respuesta psicofisiológica de las personas que se encuentran en él (Martínez-Soto & Montero y López-Lena, 2010).

b) Operacional: es aquel que cuenta con las condiciones ambientales necesarias para generar bienestar laboral.

Descripción de la muestra

En la muestra utilizada para este estudio, participaron voluntariamente 480 personas, de las cuales 166 (34.6%) fueron mujeres y 314 (65.4 %) hombres, de edades entre 18 y 60 años con una media de 35, que se encontraban laborando en una empresa productora de envases de vidrio en el Estado de México, distribuidos en 12 áreas distintas. Como criterio inclusión se consideró únicamente a las personas que laboraban dentro de la planta de producción.

Con respecto a la edad, la persona más joven tenía 18 y la más grande 60 años. La media fue de 34.98 (con una desviación estándar de 9.308). En este caso se obtuvo una moda bimodal de 25 y 38 años (ver Tabla 1).

Tabla 1
Distribución de edad de la muestra estudiada

	Frecuencia	Porcentaje
18	2	.4
19	7	1.5
20	4	.8
21	11	2.3
22	18	3.8
23	16	3.3
24	17	3.5
25	25	5.2
26	12	2.5
27	12	2.5
28	20	4.2
29	13	2.7
30	21	4.4
31	7	1.5
32	12	2.5
33	11	2.3
	Frecuencia	Porcentaje

34	16	3.3
35	23	4.8
36	23	4.8
37	16	3.3
38	25	5.2
39	14	2.9
40	22	4.6
41	19	4.0
42	9	1.9
43	16	3.3
44	12	2.5
45	15	3.1
46	6	1.3
47	8	1.7
48	7	1.5
49	7	1.5
50	5	1.0
51	3	.6
52	5	1.0
53	2	.4
54	7	1.5
55	3	.6
56	4	.8
57	4	.8
60	1	.2
Total	480	100.0

En la muestra participaron 166 mujeres y 314 hombres, como se observa el porcentaje más alto fue de hombres (65.4%) (ver Tabla 2).

Tabla 2
Frecuencia por Sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	166	34.6
Hombre	314	65.4
Total	480	100.0

Respecto a la antigüedad de los participantes en la empresa, el mayor tiempo del que se tuvo registro fue de 39 años, y el menor de menos de un año. La media de antigüedad fue de

7.3067 años en la empresa (con una desviación estándar de 8.00798) y una moda de 3.00 años (ver Tabla 3).

Tabla 3
Frecuencia por antigüedad en el empleo

	Frecuencia	Porcentaje
.10	8	1.7
.11	1	.2
.20	25	5.2
.30	4	.8
.40	2	.4
.60	1	.2
.80	1	.2
.90	1	.2
1.00	9	1.9
1.30	1	.2
1.50	2	.4
1.60	7	1.5
1.80	3	.6
1.90	1	.2
2.00	63	13.1
2.20	1	.2
2.30	1	.2
2.50	7	1.5
2.60	19	4.0
2.70	3	.6
2.80	7	1.5
2.90	1	.2
3.00	95	19.8
3.40	1	.2
3.50	2	.4
3.60	4	.8
3.70	2	.4
3.80	3	.6
3.90	2	.4
4.00	24	5.0
5.00	7	1.5
5.60	1	.2
6.00	8	1.7
6.80	1	.2
7.00	16	3.3
8.00	8	1.7
9.00	2	.4
10.00	10	2.1

	Frecuencia	Porcentaje
10.40	1	.2
11.00	5	1.0
12.00	11	2.3
13.00	9	1.9
14.00	2	.4
15.00	11	2.3
16.00	15	3.1
17.00	17	3.5
18.00	4	.8
19.00	3	.6
21.00	7	1.5
22.00	3	.6
23.00	11	2.3
25.00	7	1.5
26.00	3	.6
27.00	1	.2
28.00	3	.6
29.00	3	.6
30.00	3	.6
32.00	1	.2
33.00	1	.2
34.00	1	.2
35.00	3	.6
39.00	1	.2
Total	480	100.0

El total de la muestra se encontraba dividido en 12 áreas, de las cuales el área de *Segunda Revisión* fue la menos predominante, con únicamente 3 trabajadores (.6%), y la más predominante fue *Áreas*, con 194 trabajadores (40.4%) (ver Tabla 4).

Tabla 4
Frecuencia por área

	Frecuencia	Porcentaje
Preparación de vidrio	6	1.3
Formado	51	10.6
Áreas	194	40.4
Decorado	49	10.2
Logística	84	17.5
Equipos especiales	27	5.6
Moldes	25	5.2

	Frecuencia	Porcentaje
Maquinas IS	6	1.3
Ingeniería de planta	25	5.2
Recursos humanos	5	1.0
Segunda revisión	3	.6
Laboratorio físico	5	1.0
Total	480	100.0

Respecto a la frecuencia por puesto, el total de la muestra estuvo dividido en 39 puestos, de los cuales Revisor Empacador tuvo más prevalencia con 156 trabajadores (ver Tabla 5).

Tabla 5
Frecuencia por puesto

	Frecuencia	Porcentaje
Pesador	4	.8
Hornero	3	.6
Operador de formado	51	10.6
Revisor empacador	156	32.5
Aql	28	5.8
Revisor control	8	1.7
Administrativo áreas	2	.4
Revisor empacador Decorado	36	7.5
Operador de mark	8	1.7
AQL decorado	2	.4
Gasero	1	.2
Elaborador de placas	1	.2
Mecánico	2	.4
Administrativo decorado	1	.2
Preparador de empaque	46	9.6
Oem	28	5.8
Facturista	2	.4
Administrativo logística	3	.6
Aduana	3	.6
Mecánico equipos especiales	1	.2
Eléctrico equipos especiales	15	3.1
Electrónico equipos especiales	3	.6
Instrumentalista	6	1.3
Administrativo equipos especiales	2	.4
Mecánico aparatista	4	.8
Reparador de moldura	17	3.5
Inspector de moldura	2	.4
Administrativo moldes	1	.2
Almacén	1	.2

	Frecuencia	Porcentaje
Mecánico IS	3	.6
Electricista	3	.6
Mecánico de piso	7	1.5
Electricista	5	1.0
Limpieza	12	2.5
Administrativo ibg	1	.2
Vigilancia	4	.8
Administrativo ingeniería de planta	1	.2
Ayudante general de 2ª revisión	2	.4
AQL oficial	5	1.0
Total	480	100.0

Tipo de Estudio

Ex-post Facto/ No experimental

Tipo de Diseño

Una sola muestra

Instrumento

El instrumento se desarrolló a partir de los dos estudios anteriores. Se utilizó un cuestionario de autoaplicación que fue elaborado en dos etapas.

Etapa 1. Conceptuación

Se conceptuó el constructo a través de la técnica de redes semánticas. Con los resultados obtenidos y basados en la teoría, se generaron reactivos, para construir la escala.

Etapa 2. Elaboración y análisis psicométrico

A partir de la primera etapa se construyeron 2 escalas para evaluar Bienestar Laboral conformado por 2 partes. La primera consiste en una serie de 22 reactivos en diferencial semántico, y la segunda, en una serie de 22 afirmaciones con respuesta tipo Likert (ver Anexo 3).

Se incluyeron además 5 datos sociodemográficos (edad, sexo, antigüedad en la empresa, área y puesto).

Procedimiento

Con el objetivo de obtener la validez y confiabilidad del instrumento de “Bienestar Laboral” referente a ambientes restauradores, se realizó una aplicación a 480 empleados de una empresa manufacturera. Dicha aplicación se llevó a cabo de manera voluntaria y durante los horarios de capacitación en las salas asignadas para esta función dentro de la empresa.

Para iniciar con la aplicación, se entregó un instrumento a cada participante, y se les mencionó que podían abandonar la investigación en cualquier momento, así como que la información recabada sería confidencial, anónima y tratada estadísticamente con fines de investigación. Posteriormente, se dieron las instrucciones para contestar y se les dio el tiempo necesario para que terminaran de contestar el instrumento.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

ESTUDIO 1

Derivado de la exploración a través de Redes Semánticas se pudo acumular un banco de conceptos referentes a la percepción que tienen las personas sobre el ambiente y sus cualidades restauradoras. Dichos conceptos permitieron tener un acercamiento de la realidad que se vive en el día a día y con ello generar reactivos más acertados y cercanos a lo cotidiano, buscando con ellos la generación de un instrumento que cuente con las bases tanto teóricas como socioculturales generando así la medición de un constructo real (ver tabla 6).

Tabla 6
Análisis de respuestas abiertas

1	2	3	4	5	6	7	8
¿Cuáles son los aspectos del ambiente físico que consideras confortables en tu área de trabajo?	¿Qué elementos favorecen tus relaciones con otras personas en el trabajo?	¿Cuáles son los aspectos que te permiten laborar cómodo corporalmente en tu lugar de trabajo?	¿Qué aspectos del ambiente físico consideras desagradables para un área de trabajo?	¿Qué factores impiden una buena relación con tus compañeros de trabajo?	¿Cuáles son las características de la institución en la que trabajas que te enorgullecen?	¿Cuáles son las características de la institución en la que trabajas con las que menos te identificas?	¿Cuáles son los aspectos que afectan tu bienestar corporal en el lugar donde trabajas?
Limpieza	Dialogo	Limpieza	Incomodidad	Falta de comunicación	Servir al país	Ninguna	El exceso de trabajo
Organización	Comunicación (2)	Orden	Falta de alumbrado (3)	Fala de oportunidades para convivir	Ser parte de este gran equipo	Demasiada seguridad	Temperatura (2)
Iluminación (5)	Convivencia (2)	Buena comunicación	Desorden (2)	Falta de cooperación	Pertenecer a una parte medular	Distancia	Auto incómodo
Ventilación (2)	Confianza (4)	Equipo en excelentes condiciones	Falta de limpieza (2)	Involucrarse demasiado	Servir a prestadores de s.s.	Evaluación para incentivos	Sentado mucho tiempo (2)
Comodidad	Participación	Lugar cómodo	Mal equipo de trabajo	Involucrarse sentimentalmente	Ayudar a la gente	Discriminación jerárquica	Parado mucho tiempo (2)
Color (4)	Respeto (3)	Sillón	Topes	Confianza alta	Mantener informado	Impuestos	Computadora mucho
Asientos	Trato constante	Carro	Estacionamientos bajos	Edad	Trato a empleados	Presión	Diadema mucho tiempo
Televisión (2)	Forma de ser (2)	Distintas posiciones	Tuberías de drenaje	Nivel jerárquico (2)	Tomar en cuenta opinión del empleado	Forma de trabajo	Ruido (2)
Teléfono	Saber escuchar (2)	Comedor (2)	Demasiada seguridad	Discapacidad	Incentivos	Relación con otra área	Seguridad
Asignación de lugar	Cercanía de lugares	Diadema	Aseo de baños	Preferencias sexuales	Mexicana	Comunicación	Jornadas de trabajo

1	2	3	4	5	6	7	8
¿Cuáles son los aspectos del ambiente físico que consideras confortables en tu área de trabajo?	¿Qué elementos favorecen tus relaciones con otras personas en el trabajo?	¿Cuáles son los aspectos que te permiten laborar cómodo corporalmente en tu lugar de trabajo?	¿Qué aspectos del ambiente físico consideras desagradables para un área de trabajo?	¿Qué factores impiden una buena relación con tus compañeros de trabajo?	¿Cuáles son las características de la institución en la que trabajas que te enorgullecen?	¿Cuáles son las características de la institución en la que trabajas con las que menos te identificas?	¿Cuáles son los aspectos que afectan tu bienestar corporal en el lugar donde trabajas?
Silla	Edades (2)	Espacio (2)	Frio	Falta de tiempo	Misión (2)	Falta de motivación	Tiempo frente una computadora
Equipos	Trabajo en equipo (4)	Silla (3)	Falta de privacidad	Presión	Visión (2)	Organización en general (2)	De pie mucho tiempo
Clima	Escolaridad (2)	Escritorio	Ruido (4)	Privacidad	Valores (2)	Salario	Pantalla
Tamaño del lugar	Nivel de mando	Computadora (2)	Tamaño del escritorio	Cantidad de personas	Ayuda a las personas	Roles mal definidos	Horarios
Sonido	Roles bien definidos	Altura de la barra	Fuga de agua	Diferencias de trato	Juramento	Mal trato	Estar de pie
Espacio	Ser amable	Uniforme (4)	Acceso a productos	Forma de ser	Incentivos	Discriminación	Haga calor
Orden	Apoyo	Distribución de productos	Color	Ubicación	Calidad del servicio	Horarios de trabajo	Poca ventilación
Olores	Actitud	Zapatos (2)	Espacios pequeños (3)	Horario	Ambiente físico agradable	Vacaciones	Cargar cosas pesadas
Las maquinas		Equipo de seguridad	Olor	Obligación	Interés por personal	Distancia	Mucha gente
Los baños		Guantes	Mucha gente	Falta de iniciativa	Prestigio	Días de descanso	
Las platas		Tapete en el piso	Poca Ventilación	Flojos	Los directivos	Estar de pie todo el día	

1	2	3	4	5	6	7	8
¿Cuáles son los aspectos del ambiente físico que consideras confortables en tu área de trabajo?	¿Qué elementos favorecen tus relaciones con otras personas en el trabajo?	¿Cuáles son los aspectos que te permiten laborar cómodo corporalmente en tu lugar de trabajo?	¿Qué aspectos del ambiente físico consideras desagradables para un área de trabajo?	¿Qué factores impiden una buena relación con tus compañeros de trabajo?	¿Cuáles son las características de la institución en la que trabajas que te enorgullecen?	¿Cuáles son las características de la institución en la que trabajas con las que menos te identificas?	¿Cuáles son los aspectos que afectan tu bienestar corporal en el lugar donde trabajas?
El comedor		Tapones	No existen áreas de descanso	Antipáticos	Instalaciones		
Tranquilidad		Lugares de descanso		Falta de compromiso	Su logro		
Poco ruido		Baños limpios		Envidia	Seguridad		
Lugar de trabajo limpio				Falta de confianza	Ambiente tranquilo		
Lugares cómodos				Falta de respeto (2)	Cooperación		
				Discriminación	Amistad		
				Diferencia de edades	Sueldo		

ESTUDIO 2

Estudio 2A

Discriminación de reactivos: Se llevó a cabo un análisis estadístico, en el cual considerando las frecuencias de respuesta se eliminaron 49 reactivos y 15 reactivos en diferencial semántico; dando como resultado un nuevo cuestionario con un total de 40 reactivos, 20 diferenciales semánticos y 10 reactivos demográficos.

Estudio 2B

Discriminación de reactivos

Se realizó un promedio de cada uno de los tres factores, a partir de percentiles (cuartiles) se realizaron 2 grupos en cada factor, tomando como criterio de división la media ya que en todos los factores presentaron uno o dos puntos por arriba del Q2. Para los grupos de cada factor se llevó a cabo un análisis de varianza con la prueba “t” de student por cada reactivo para observar la existencia de diferencias significativas entre grupos y garantizar el poder discriminativo de los 60 reactivos divididos en 20 por cada uno de los factores.

Discriminaron 47 reactivos con una probabilidad de al menos .05, siendo 16 del factor 1, 16 del factor 2 y 15 de factor 3, eliminando 13 de los 60.

Consistencia interna

Se utilizó un método de Alfa de Cronbach, se aplicó a los 47 reactivos que discriminaron en la prueba t de student considerando los tres factores. Los resultados fueron los siguientes: factor de confort físico/corporal (16 reactivos) α .818: Confort social (16 reactivos) α .699: significado simbólico (15 reactivos) α .770.

Análisis factorial

Con base en la discriminación de reactivos y al análisis de consistencia interna, se decidió someter a los 47 reactivos que discriminaron a un análisis factorial exploratorio. Considerando que teóricamente los factores no están relacionados se utilizó el método de componentes principales con rotación ortogonal (varimax). Los criterios fueron. Valores propios superiores o iguales a 1. Que cumplieran con la posición teórica, una correlación de -1 y 1 superior a .30 y usando la muestra de 284 sujetos. Se obtuvieron 3 factores que reunieron estos criterios, de los cuales representaron el 53.91% de la varianza explicada. De los 47 reactivos que ingresaron al análisis factorial solo 38 cumplieron con saturaciones a .30 y consistencia teórica. El factor uno obtuvo 16 reactivos, el dos, 8 reactivos y el tercero 14 reactivos (ver Tabla 7).

Tabla 7

Análisis factorial de la escala de Ambientes Restauradores

Reactivos	Significado simbólico	Confort social	Confort físico
Mi lugar de trabajo es seguro – inseguro	-.041	-.074	.244
Mi lugar de trabajo esta ventilado – encerrado	.049	.332	.304
Mi lugar de trabajo está iluminado – oscuro	.084	-.116	.467
Mi lugar de trabajo está limpio – sucio	-.118	.068	.546
El equipo que uso en mi lugar de trabajo es fácil de usar - difícil de usar	-.035	.067	.539
El mobiliario del lugar donde trabajo es cómodo – incómodo	-.007	.064	.458
La ropa que uso en mi trabajo es bonita – fea	.132	.101	.536
Los señalamientos de mi trabajo son adecuados – inadecuados	.114	-.169	.430
Los señalamientos de mi trabajo son visibles – ocultos	.038	.293	.346
En mi trabajo, los lugares para descansar o consumir alimentos son adecuados – inadecuados	-.090	.430	.646
En mi trabajo, los lugares para descansar o consumir alimentos suficientes- insuficientes	-.125	.491	.580
En mi trabajo, los lugares para descansar o consumir alimentos cómodos – incómodos	-.045	.457	.578
En mi trabajo, los lugares para descansar o consumir alimentos grandes – pequeños	-.132	.557	.497
En mi trabajo, los lugares para descansar o consumir alimentos limpios – sucios	.122	.130	.487
Los colores de mi lugar de trabajo son adecuados – inadecuados	-.041	.174	.483

Reactivos	Significado simbólico	Confort social	Confort físico
Los colores de mi lugar de trabajo son claros – oscuros	-.155	-.100	.429
En mi Institución se fomenta el trabajo en equipo	-.014	.395	.181
La Institución donde laboro ofrece recompensas y reconocimiento	.057	.571	.112
Comparto con mis compañeros mis problemas personales	-.176	.521	-.109
En mi lugar de trabajo entienden lo que les digo	.225	.149	.122
Mis compañeros y yo trabajamos por separado porque nos buscamos el mismo objetivo	.602	-.062	.068
Cuando mis compañeros tienen problemas personales me preocupo por ellos	.072	.386	-.068
En mi Institución hacen actividades recreativas que promueven la convivencia	.145	.635	.183
Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario elegiría quedarme con mis compañeros	-.028	.653	-.060
Mis compañeros se molestan conmigo cuando tomo sus herramientas de trabajo	.646	-.177	-.057
Mis compañeros toleran que llegue tarde	.377	.113	-.103
En la Institución donde laboro se respetan los horarios de trabajo	.040	.499	.093
La forma de actuar de mis compañeros me incomoda	.632	-.162	.008
Me es indiferente cuando mis compañeros me cuentan sus problemas	.659	-.017	-.169
Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario elegiría cambiarme de empresa	.492	.381	-.062
Tengo amigos en mi lugar de trabajo	.221	.159	-.072
Modifico los procedimientos continuamente, entorpeciendo así los objetivos	.675	-.187	.106

Reactivos	Significado simbólico	Confort social	Confort físico
Me hace sentir bien portar algún objeto (credencial, bata, uniforme, etc.) con el logo de la empresa	-.047	.352	.085
Me olvido de hacer las actividades asignadas por mi área de trabajo	.627	-.330	-.007
Considero que la empresa donde laboro no tiene relevancia social	.548	-.333	-.035
Trabajo más cuando pienso en mi sueldo que cuando pienso en los objetivos de la empresa	.651	-.009	.009
Lo más importante para mí en mi trabajo, es el sueldo	.609	.083	-.044
Estoy orgulloso de las actividades proambientales y sociales que realiza la Institución donde laboro, fuera y dentro de ella.	.227	.535	.012
La empresa en donde laboro promueve mi crecimiento profesional	.343	.359	.103
Me avergüenza que mi empresa trate de manera desigual a los empleados.	.240	-.277	.207
Me considero diferente a las personas que trabajan dentro de esta empresa, por lo que me gustaría buscar un nuevo empleo	.693	-.006	.063
Me olvido de todo en cuanto salgo de mi trabajo	.598	.214	-.137
Trabajo más cuando pienso en mi sueldo que cuando pienso en los objetivos de la empresa.	.666	.110	-.035
Me molesta que mi empresa contrate con base en el estatus económico	-.464	-.208	.043
He llegado a pensar que la competencia ofrece mayores y mejores servicios que la Institución donde laboro	.536	.329	-.028
Los valores de la empresa donde laboro son ignorados por los empleados	.668	.039	.187

Me avergüenza utilizar el uniforme de esta institución	.746	.019	.100
--	-------------	------	------

Análisis de consistencia interna

Con el fin de corroborar la consistencia interna de los tres factores se utilizó un método de Alfa de Cronbach, se aplicó a los 38 reactivos que cumplieron con saturaciones a .20 y consistencia teórica en el análisis factorial. (Ver Tabla 8).

Tabla 8

Análisis de consistencia interna de las escalas

Factor	Número de reactivos	α Cronbach
Confort físico/corporal	16 reactivos	α .818
Confort social	8 reactivos	α .694
Significado simbólico	14 reactivos	α .784

Correlaciones

Referente al factor 1 (confort físico) se encontraron las siguientes correlaciones, con la variable edad, fue significativa de forma inversa sin embargo es una correlación débil ($r=-.150$; $p.05$); con la variable ingresos, fue significativa en forma inversa y débil ($r=-.166$; $p.01$) y con la variable número de hijos, fue significativa de forma inversa, débil ($r=-.172$, $p.01$). Esto indica que, a mayor confort físico, las personas son más jóvenes, tienen un menor sueldo y pocos hijos.

Para al factor 2 se encontraron las siguientes correlaciones, con la variable edad, fue significativa de forma inversa sin embargo es una correlación débil $r=-.158$; $p.01$; con la variable ingresos, fue significativa en forma inversa y débil $r=-.332$, $p.01$. (ver Tabla 9).

Tabla 9

Correlaciones entre los factores de la escala y las variables sociodemográficas

	Edad	Ingresos	Número de hijos
Confort físico/corporal	-.150(*)	-.166(**)	-.172(**)
Confort social	-.158(**)	-.332(**)	-.103
Significado simbólico	.100	-.024	.012

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (de 2 colas).

** Correlación es significativa al nivel 0,01 (de 2 colas)

Análisis de varianza

El instrumento cuenta con 10 variables sociodemográficas las cuales son: sexo, edad, escolaridad, lugar de residencia, ingreso, estado civil, ocupación, tiene hijos, número de hijos y religión, las cuales fueron sometidas a un análisis de varianza en este análisis se encontró que únicamente los ingresos son estadísticamente significativos, en el factor 2. A su vez la variable sexo presentó diferencias significativas respecto al factor 3.

Hablando de las variables restantes no es posible realizar este análisis ya que los grupos por los cuales están formadas no cuentan con el mismo número de personas, lo que no permite realizar ANOVAS.

ESTUDIO 3

ANÁLISIS PSICOMÉTRICO DEL INSTRUMENTO

Discriminación de reactivos

Inicialmente se llevó a cabo una discriminación de reactivos a través de la prueba t, con la finalidad de ver aquellos reactivos que fueran significativos para incorporar al análisis factorial. De los 61 reactivos, 10 no fueron significativos.

Validez

Se obtuvo una validez de constructo, a través de un análisis factorial de componentes principales con rotación ortogonal, de tipo VARIMAX, que explicó el 46.15% de la varianza explicada. Al final quedaron 10 factores con valor propio (*eigen value*) mayor a 1 (ver Tabla 10).

	Factores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son cómodos – incómodos		.816								
En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son grandes – pequeños		.760								
En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son limpios - sucios		.674								
Mi lugar de trabajo está limpio – sucio			.697							
Mi lugar de trabajo es seguro – inseguro			.628							
Mi lugar de trabajo es agradable – desagradable			.621							
Mi lugar de trabajo está iluminado – oscuro			.613							
El equipo que uso en mi lugar de trabajo es fácil de usar - difícil de usar			.524							
El equipo que uso en mi lugar de trabajo es cómodo – incómodo			.516							

	Factores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Mi lugar de trabajo está seco – mojado			.444							
Mi lugar de trabajo esta ventilado – encerrado			.435							
La ropa que uso en mi trabajo es cómoda – incómoda			.428							
Mi lugar de trabajo es grande – pequeño										
Mi lugar de trabajo es silencioso - ruidoso										
Los señalamientos de mi trabajo son visibles – ocultos					.693					
Los colores de mi lugar de trabajo son alegres – tristes					.648					
Los colores de mi lugar de trabajo son adecuados – inadecuados					.645					
Los señalamientos de mi trabajo son adecuados – inadecuados					.645					
Los colores de mi lugar de trabajo son claros – oscuros					.617					

	1	2	3	4	Factores					
					5	6	7	8	9	10
La ropa que uso en mi trabajo es bonita – fea				.432						
Me hace sentir bien portar algún objeto (credencial, bata, uniforme, etc.) con el logo de la empresa					.617					
La empresa en la que laboro fomenta el trabajo en equipo					.587					
Llego puntual a mi trabajo					.586					
Me olvido de hacer las actividades asignadas por mi área de trabajo, porque no me interesan					-.553					
Me gusta la zona donde se encuentra mi trabajo					.543					
La labor que desarrollo es equivalente con el sueldo que recibo					.469					
Me molesta que mis compañeros lleguen tarde					.435					
Ignoro los valores de la empresa donde laboro							.602			

	Factores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Modifico los procedimientos continuamente, entorpeciendo así los objetivos						.593				
Me avergüenza utilizar el uniforme de esta empresa						.494				
Modifico los procedimientos continuamente, logrando así los objetivos						.474				
Mis compañeros toleran que llegue tarde						.449				
Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa							.636			
Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa							.631			
Lo más importante para mí en mi trabajo, es el sueldo							.518			
Considero que la empresa donde laboro carece de relevancia social							.465			

Me molesta que mi empresa contrate con base en el estatus económico											.518
Me avergüenza que mi empresa trate de manera desigual a los empleados											.510
<hr/>											
Porcentaje de varianza explicada por factor	8.230	5.830	5.784	4.941	4.480	4.275	3.669	3.191	3.056	2.702	
<hr/>											

A continuación, se describen la estructura factorial de la escala, la agrupación de reactivos por dimensión, y el nombre y definición asignadas a cada una.

1. Ambiente físico

Esta dimensión hace referencia a los espacios físicos y a las características de cada uno a las que los empleados están expuestos al desempeñar sus actividades.

El centro de trabajo debería disponer de modo similar a una estructura urbana orgánicamente saludable y apetecible de vivir, de un conjunto de espacios y equipamientos que faciliten el trabajo, la formación, la convivencia, el enriquecimiento cultural y el descanso (Bestratén & Nogareda, 2011). Los factores que lo componen son:

Factor 2: Satisfacción con los espacios para la alimentación

- 15 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son adecuados - inadecuados
- 16 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son suficientes - insuficientes
- 17 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son cómodos - incómodos
- 18 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son grandes - pequeños
- 19 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son limpios - sucios

Factor 3: Satisfacción con el lugar y equipo de trabajo

- 7 Mi lugar de trabajo está limpio – sucio
 - 3 Mi lugar de trabajo es seguro – inseguro
 - 2 Mi lugar de trabajo es agradable – desagradable
 - 6 Mi lugar de trabajo está iluminado – oscuro
 - 9 Mi equipo que uso en mi lugar de trabajo es fácil de usar - difícil de usar
 - 10 El equipo que uso en mi lugar de trabajo es cómodo - incómodo
 - 8 Mi lugar de trabajo está seco – mojado
 - 5 Mi lugar de trabajo está ventilado - encerrado
 - 11 La ropa que uso en mi trabajo es cómoda – incómoda
-

Factor 4: Percepción visual positiva

- 14 Los señalamientos de mi trabajo son visibles - ocultos
 - 22 Los colores de mi lugar de trabajo son alegres - tristes
 - 20 Los colores de mi lugar de trabajo son adecuados - inadecuados
 - 13 Los señalamientos de mi trabajo son adecuados - inadecuados
 - 21 Los colores de mi lugar de trabajo son claros - oscuros
 - 12 La ropa que uso en mi trabajo es bonita - fea
-

Esta dimensión hace referencia al espacio físico en el que los trabajadores desempeñan sus actividades y al efecto que produce en ellos. Debido a que suelen ser lugares en el que pasan la mayor parte del día, dichos espacios deben poder satisfacer necesidades personales, ya sean fisiológicas (alimentación, descanso, aseo) o sociales.

En este sentido, los lugares acondicionados para tomar alimentos, por ejemplo, juegan un papel fundamental, pues permite a los empleados tener un cambio en el ambiente laboral y distraerse un poco de las actividades en las que están inmersos todos los días. Por ello, es recomendable que estas instalaciones cuenten con un efecto relajado y renovador (Bestratén & Nogareda, 2011).

En general, el mobiliario de trabajo debe ser cómodo, funcional y suficiente para todos los empleados que los utilicen. También deberán contar con la infraestructura necesaria para que los trabajadores puedan guardar y calentar sus alimentos, y lavar sus enseres personales. Si la empresa cuenta con servicio completo de comedor, lo ideal es ofrecer a los empleados, dentro de lo posible, dietas equilibradas.

Desde luego, un entorno físico ordenado y limpio, favorecerá la necesaria tranquilidad que se demanda (Bestratén & Nogareda, 2011).

Factor 2: Satisfacción con los espacios para la alimentación

- 15 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son adecuados - inadecuados
 - 16 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son suficientes - insuficientes
 - 17 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son cómodos - incómodos
 - 18 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son grandes - pequeños
 - 19 En mi lugar de trabajo, los lugares para consumir alimentos son limpios - sucios
-

Cuando un espacio colectivo es funcional, las personas que se desenvuelven en él habrán de sentirse completamente libres, cómodas y estimuladas para el aporte de ideas, sin tensión o preocupación que pudiera perturbar el proceso creativo (Bestratén & Nogareda, 2011). En este sentido, es importante que el equipo y mobiliario de trabajo, sea ergonómico y sencillo de usar, específicamente elaborado para pasar largas jornadas laborales utilizándolo.

Por otro lado, el establecer los mecanismos necesarios para que los entornos de trabajo se mantengan ordenados, limpios y seguros es esencial para que las personas puedan sentirse cómodas y sus comportamientos resultan acordes a la calidad del lugar en que se encuentren (Bestratén & Nogareda, 2011).

Factor 3: Satisfacción con el lugar y equipo de trabajo

- 7 Mi lugar de trabajo está limpio - sucio
 - 3 Mi lugar de trabajo es seguro - inseguro
 - 2 Mi lugar de trabajo es agradable - desagradable
 - 6 Mi lugar de trabajo está iluminado - oscuro
 - 9 Mi equipo que uso en mi lugar de trabajo es fácil de usar - difícil de usar
 - 10 El equipo que uso en mi lugar de trabajo es cómodo - incómodo
 - 8 Mi lugar de trabajo está seco - mojado
 - 5 Mi lugar de trabajo está ventilado - encerrado
 - 11 La ropa que uso en mi trabajo es cómoda - incómoda
-

Un buen rendimiento visual en el trabajador repercute positivamente en sus resultados generales (Martínez, 2006), de ahí la importancia de acondicionar los lugares de trabajo para que cuenten con los colores y la iluminación necesaria para que el trabajo pueda ser ejecutado cómodamente. En este sentido, está demostrado que el color provoca reacciones psíquicas y emocionales, por lo que la decoración del entorno también es importante (Martínez, 2006). La forma en la que se utilice el color en las paredes, el techo y el suelo puede alterar la apariencia de las proporciones del entorno y su efecto sobre las personas.

Una manera muy sencilla de adaptar un ambiente de trabajo es utilizar colores adecuados que favorezcan la concentración o que estimulen las actividades que se desempeñarán en dicho espacio, pues cada color emite un estímulo, según la frecuencia de su vibración, la cual influye en los seres humanos, seamos conscientes o no de ello.

De esta forma, en un ambiente de trabajo, es recomendable lograr en el espacio cierta armonía, en la que predominen los colores claros y se utilicen de forma controlada los colores intensos.

Factor 4: Percepción visual positiva

- 14 Los señalamientos de mi trabajo son visibles - ocultos
 - 22 Los colores de mi lugar de trabajo son alegres - tristes
 - 20 Los colores de mi lugar de trabajo son adecuados - inadecuados
 - 13 Los señalamientos de mi trabajo son adecuados - inadecuados
 - 21 Los colores de mi lugar de trabajo son claros - oscuros
 - 12 La ropa que uso en mi trabajo es bonita - fea
-

2. Ambiente social

Esta dimensión hace referencia a las relaciones sociales que los empleados entablan con sus compañeros de trabajo como resultado de la convivencia diaria y de la cultura organizacional de la empresa.

Factor 8: Insatisfacción con la relación entre compañeros

44 Mis compañeros se molestan cuando tomo sus herramientas de trabajo

48 La forma de actuar de mis compañeros me incomoda

49 Me es indiferente cuando mis compañeros me cuentan sus problemas

43 Me considero diferente a las personas que trabajan dentro de esta empresa, por lo que me gustaría buscar un nuevo empleo

Factor 9: Satisfacción con la relación entre compañeros

32 Comparto con mis compañeros mis problemas personales

36 Cuando mis compañeros tienen problemas personales me preocupo por ellos

39 Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario, elegiría quedarme con mis compañeros

51 Tengo amigos en mi lugar de trabajo

Factor 10: Búsqueda de la igualdad con los compañeros

50 Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario, elegiría cambiarme de empresa

57 Me molesta que mi empresa contrate con base en el estatus económico

42 Me avergüenza que mi empresa trate de manera desigual a los empleados

Hace referencia a la incompatibilidad existente entre el empleado y sus compañeros de trabajo y al efecto que ésta tiene en su comportamiento.

El trabajo de los seres humanos en las organizaciones se ve influenciado por una serie de factores internos, tales como: sentimientos, emociones, percepciones y actitudes. Éstos pueden influir positiva o negativamente en la opinión que tenga el trabajador sobre su empleo

y se irán modificando cada que el empleado obtenga más información sobre su sitio de trabajo (Ansa & Acosta, 2008).

Lo mismo sucede con las relaciones interpersonales, pues el ser humano es sociable por naturaleza, por lo que la relación que tenga con sus jefes o sus compañeros influirá en una mayor satisfacción o insatisfacción con su trabajo (Merino & Díaz, 2008).

Así, el debilitamiento de las relaciones interpersonales en el contexto organizacional puede llevar a una disminución de la cohesión social y del interés colectivo, provocando con ello bajos niveles de confianza y satisfacción laboral.

Factor 8: Insatisfacción con la relación entre compañeros

44 Mis compañeros se molestan cuando tomo sus herramientas de trabajo

48 La forma de actuar de mis compañeros me incomoda

49 Me es indiferente cuando mis compañeros me cuentan sus problemas

43 Me considero diferente a las personas que trabajan dentro de esta empresa, por lo que me gustaría buscar un nuevo empleo

Se refiere a la compatibilidad existente entre el empleado y sus compañeros de trabajo y a la relación de confianza y cercanía emocional que surge entre ellos como resultado de la convivencia diaria.

Muchos profesionales pasan más horas al día con sus compañeros de trabajo que con su propia familia; por ello, esta interacción diaria debe ser la más saludable y cordial para beneficio de los trabajadores y de la organización que los acoge.

La identificación con el grupo de trabajo es probablemente la forma de identidad organizacional más fuerte (Topa & Morales, 2006). Por ello, cuando un trabajador se desenvuelve en un ambiente laboral donde reina el compañerismo, su trabajo es mucho más

productivo debido a que anímicamente está más predispuesto a cumplir sus obligaciones, además tendrá mayor iniciativa, será más proactivo y sobrepasará aquellas barreras que permitirán el logro de los objetivos personales y del grupo en general, pues la distribución y apoyo en el trabajo hará más sencillo cumplir metas globales.

Sin embargo, es importante recalcar que un componente fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo, es la confianza interpersonal (Tan & Lim, 2004 en Rodrigo, Arenas, & Ripoll, 2010). Esta confianza es un facilitador de las relaciones y las actitudes efectivas en el trabajo (Ferres, Connell & Travaglione, 2004 en Rodrigo, Arenas, & Ripoll, 2010), por lo que será muy difícil que un grupo funcione como tal si no existe entre sus miembros esta sensación de confianza.

Una buena relación interpersonal aumenta el grado de satisfacción e ilusión por el trabajo y, a su vez, puede considerarse como un factor protector del desgaste profesional (Molina, Ávalos, Valderrama, & Uribe, 2009).

Factor 9: Satisfacción con la relación entre compañeros

32 Comparto con mis compañeros mis problemas personales

36 Cuando mis compañeros tienen problemas personales me preocupo por ellos

39 Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario, elegiría quedarme con mis compañeros

51 Tengo amigos en mi lugar de trabajo

Hace referencia al efecto que el trato que la empresa ofrece a sus empleados tiene en la identificación de un empleado con ella.

A pesar de todos los esfuerzos que se han realizado en las últimas décadas para posicionar a la mujer y a los grupos menos favorecidos al mismo nivel de los hombres, todavía no ha

sido posible eliminar del todo la desventaja de estos grupos en aspectos tan importantes para la vida diaria como el trabajo.

En este aspecto, las mujeres aparecen en desventaja laboralmente debido a que éste sigue siendo un campo predominantemente masculino (Rodríguez, 2012) y en el que se ha encontrado que las mujeres de todas las edades padecen de discriminación en el empleo a causa de su sexo y edad, y de que ésta última se combina con el género en su prejuicio (Aranda et al. 2004 en Rodríguez, 2012).

El salario tiene una relación positiva con la productividad o desempeño en el trabajo, y la estructura con la que se otorga también es importante, pues los empleados esperan que esta estructura sea racional y esté basada en la equidad y el mérito (Olarte, 2011).

De esta forma, será más sencillo para una empresa retener el talento a través de esquemas de remuneración equitativos y que al mismo tiempo, sean equivalentes al trabajo que se realiza y competitivos con el mercado laboral local.

F10 Búsqueda de la igualdad con los compañeros

50 Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario, elegiría cambiarme de empresa

57 Me molesta que mi empresa contrate con base en el estatus económico

42 Me avergüenza que mi empresa trate de manera desigual a los empleados

3. Pertenencia

Esta dimensión hace referencia al sentimiento de vinculación que los empleados generan hacia su empleo y al efecto que esta vinculación genera en sus resultados y en los de la compañía en conjunto.

En este sentido, las contribuciones individuales al rendimiento grupal suelen ser mayores entre los miembros del grupo más identificados (Topa & Morales, 2006).

F1 Identidad empresarial

- 46 Estoy orgulloso de las actividades sociales que la empresa donde laboro, realiza dentro de ella
- 40 Estoy orgulloso de las actividades sociales que la empresa donde laboro, realiza fuera de ella
- 37 En la empresa donde trabajo hacen actividades recreativas que promueven la convivencia
- 53 Estoy de acuerdo con las normas y/o políticas de la empresa donde laboro
- 34 Estoy orgulloso de las actividades proambientales que la empresa donde laboro, realiza fuera de ella
- 59 Estoy orgulloso de las actividades proambientales que la empresa donde laboro, realiza dentro de ella
- 41 La empresa en donde laboro promueve mi crecimiento profesional
- 47 En la empresa donde laboro se respetan los horarios de trabajo
- 25 La empresa donde laboro ofrece recompensas y reconocimiento
- 56 Trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa, más que por el sueldo que me ofrecen

F5 Involucramiento

- 23 Me hace sentir bien portar algún objeto (credencial, bata, uniforme, etc.) con el logo de la empresa
- 21-2 La empresa en la que laboro fomenta el trabajo en equipo
- 27 Llego puntual a mi trabajo
- 24 Me olvido de hacer las actividades asignadas por mi área de trabajo, por qué no me interesan
- 26 Me gusta la zona donde se encuentra mi trabajo
- 30 La labor que desarrollo es equivalente con el sueldo que recibo
- 22-2 Me molesta que mis compañeros lleguen tarde

F6 Falta de identidad

- 60 Ignoro los valores de la empresa donde laboro
- 61 Modifico los procedimientos continuamente, entorpeciendo así los objetivos
- 62 Me avergüenza utilizar el uniforme de esta empresa
- 55 Modifico los procedimientos continuamente, logrando así los objetivos
- 45 Mis compañeros toleran que llegue tarde
-

F7 compromiso material

- 29 Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa
- 54 Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa
- 31 Lo más importante para mí en mi trabajo es el sueldo
- 28 Considero que la empresa donde laboro carece relevancia social
-

Ayudar a otros, participar voluntariamente en actividades de interés común, proponer mejoras por iniciativa propia o defender la imagen de la organización frente a quienes no pertenecen a ella (Topa & Morales, 2006).

Como resultado de ello, es raro que sean impuntuales o suelen ausentarse, por lo general se muestran dispuestos a trabajar durante jornadas prolongadas y se esfuerzan por alcanzar un alto nivel de desempeño (Ansa & Acosta, 2008). Suelen, además, cumplir voluntariamente con el trabajo, las políticas de la institución e incidir en índices de rotación más bajos.

F1 Identidad empresarial

- 46 Estoy orgulloso de las actividades sociales que la empresa donde laboro, realiza dentro de ella
- 40 Estoy orgulloso de las actividades sociales que la empresa donde laboro, realiza fuera de ella
- 37 En la empresa donde trabajo hacen actividades recreativas que promueven la convivencia
- 53 Estoy de acuerdo con las normas y/o políticas de la empresa donde laboro
- 34 Estoy orgulloso de las actividades proambientales que la empresa donde laboro, realiza fuera de ella
- 59 Estoy orgulloso de las actividades proambientales que la empresa donde laboro, realiza dentro de ella
- 41 La empresa en donde laboro promueve mi crecimiento profesional
- 47 En la empresa donde laboro se respetan los horarios de trabajo
- 25 La empresa donde laboro ofrece recompensas y reconocimiento
- 56 Trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa, más que por el sueldo que me ofrecen
-

La Falta de identidad con la organización puede deberse a algunos factores internos de la misma, tales como el salario, falta de responsabilidades, malas relaciones, trabajos rutinarios, presión de tiempo, falta de promoción, ausencia de participación, inestabilidad con el empleo, entre otros.

Lo anterior puede provocar una baja en la eficiencia organizacional, y puede expresarse, además, a través de conductas de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro.

F6 Falta de identidad

- 60 Ignoro los valores de la empresa donde laboro
 - 61 Modifico los procedimientos continuamente, entorpeciendo así los objetivos
 - 62 Me avergüenza utilizar el uniforme de esta empresa
 - 55 Modifico los procedimientos continuamente, logrando así los objetivos
 - 45 Mis compañeros toleran que llegue tarde
-

El involucramiento en el trabajo es el proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que inciden directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar el compromiso y los buenos resultados de la organización (Carrillo, Salinas, Real, Belmont, & González, 2013).

De esta manera, suele relacionarse también con el sentido de pertenencia e identificación que el empleado genera hacia sus actividades diarias, el ambiente, la oportunidad que tiene de satisfacer sus necesidades y la organización en general.

Lo anterior estará directamente relacionado con el nivel de compromiso y responsabilidad que el trabajador tendrá.

F5 Involucramiento

- 23 Me hace sentir bien portar algún objeto (credencial, bata, uniforme, etc.) con el logo de la empresa
- 21-2 La empresa en la que laboro fomenta el trabajo en equipo
- 27 Llego puntual a mi trabajo
- 24 Me olvido de hacer las actividades asignadas por mi área de trabajo, por qué no me interesan
- 26 Me gusta la zona donde se encuentra mi trabajo
- 30 La labor que desarrollo es equivalente con el sueldo que recibo
- 22-2 Me molesta que mis compañeros lleguen tarde
-

La remuneración económica que perciben los empleados en un trabajo depende de muchos factores, entre ellos, factores del mercado y factores institucionales. Sin embargo, es importante considerar que los sistemas de incentivos individuales pueden más bien disuadir que promover la intención de los trabajadores (Topa & Morales, 2006), sobre todo cuando estos no son equivalente a las características del empleado y las actividades que realizan.

Muchos estudios han encontrado que las recompensas del trabajo como el salario, están correlacionadas positivamente con la satisfacción laboral.

F7 compromiso material

- 29 Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa
- 54 Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa
- 31 Lo más importante para mí en mi trabajo es el sueldo
- 28 Considero que la empresa donde laboro carece relevancia social
-

Confiabilidad

Se obtuvo la consistencia interna a través de alfa de Cronbach. En la tabla se presenta el coeficiente que se obtuvo por escala.

Como se puede observar, el factor *búsqueda de igualdad con los compañeros* obtuvo el coeficiente más bajo con .387, y el factor *satisfacción con los espacios para la alimentación* obtuvo el coeficiente más alto, con .885 (ver Tabla 11).

Tabla 11:

Coeficiente de confiabilidad: Alfa de Cronbach

Factor	No. Reactivos	Alfa de Cronbach
Identidad empresarial	10	.849
Satisfacción con los espacios para la alimentación	5	.885
Satisfacción con el lugar y equipo de trabajo	9	.776
Percepción visual positiva	6	.803
Involucramiento	7	.493
Falta de identidad	5	.637
Compromiso material	3	.513
Insatisfacción con la relación entre compañeros	4	.549
Satisfacción con la relación entre compañeros	4	.531
Búsqueda de igualdad con los compañeros	3	.387

Características descriptivas de las escalas

En la tabla 12 se puede observar que los factores *identidad empresarial*, *involucramiento* y *satisfacción con la relación entre compañeros* obtuvieron las medias más altas con 3.9446, 3.8848 y 3.0943 respectivamente, lo que indica que la mayoría de los empleados se encuentran identificados e involucrados con la empresa, así como satisfechos con las relaciones que tienen con sus pares. Por otra parte, los factores *satisfacción con el lugar y equipo de trabajo*, *satisfacción con los espacios para la alimentación* y *percepción visual positiva* obtuvieron las medias más bajas con 1.8322, 1.7379 y 1.7087 respectivamente, lo que indica que los empleados se sienten menos cómodos con el lugar físico en el que desempeñan sus actividades de trabajo o alimentación, así como con el equipo que utilizan.

Tabla 12:

Distribución de la media y desviación estándar

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Identidad empresarial	1.20	5.00	3.9446	.66932
Involucramiento	1.29	5.14	3.8848	.53829
Satisfacción con la relación entre compañeros	1.00	5.00	3.0943	.74140
Búsqueda de la igualdad con los compañeros	1.00	5.00	2.7611	.84792
Compromiso material	1.00	5.00	2.5323	.86149
Insatisfacción con la relación entre compañeros	1.00	4.75	2.3552	.70071
Falta de identidad	1.00	5.00	2.1033	.69977
	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar

Satisfacción con el lugar y equipo de trabajo	1.00	4.33	1.8322	.60739
Satisfacción con los espacios para la alimentación	1.00	5.00	1.7379	.87301
Percepción visual positiva	1.00	5.00	1.7087	.63825

CAPÍTULO 4

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Dentro de la sociedad, las organizaciones juegan un rol importante pues persiguen objetivos económicos, dan trabajo a un sinnúmero de empleados y aseguran el bienestar de muchas familias. No obstante, para que esto se logre de la mejor forma, es esencial que las organizaciones encuentren un equilibrio, en el que se preocupen por generar dentro de ellas condiciones óptimas para los trabajadores, tanto en el aspecto físico como social, para que estas impacten de manera positiva en los empleados y en su desempeño, lo que facilitará a su vez el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Sin embargo, no es sencillo detectar cuáles son las condiciones que se deben mejorar dentro de una empresa. Para ello, es importante contar con instrumentos que sirvan como herramientas para identificar aquellas variables que deban modificarse, ya sea a través de un programa de capacitación para la mejora de competencias profesionales o personales, o a través de algún otro programa correctivo que ayude a mejorar el entorno de trabajo.

Uno de los aspectos a considerar dentro de las organizaciones es la restauración psicológica, un proceso que se relaciona con algunos déficits de condiciones antecedentes en los cuales las personas buscan la recuperación de sus recursos cognitivos y de su capacidad de respuesta psicofisiológica. Esta restauración psicológica se llevará a cabo en un determinado contexto, el cual se denominará ambiente restaurador (Vam den Berg, Harting & Staats en Martínez-Soto & López-Lena, 2010).

El objetivo del presente trabajo fue generar un instrumento válido y confiable que pueda servir a las organizaciones como herramienta para conocer el estado de restauración

ambiental con el que cuentan. No obstante, en la actualidad existe poca información sobre ambientes restauradores, motivo por el que para construir el instrumento se evaluó el constructo desde cero para conocer lo que las personas sienten sobre sus condiciones y entorno de trabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, los aspectos más importantes para los empleados están englobados en 10 factores, los cuales se distribuyeron en 3 dimensiones, físico, social y de pertenencia. Estas corresponden con lo que se revisó en la teoría, confirmando así que el instrumento cumple con el objetivo de generar una medición sobre el impacto que generan estos tres aspectos en el bienestar laboral de los trabajadores.

Estas dimensiones permiten también analizar a detalle las cualidades más fuertes dentro de una organización, así como aquellas en las que es importante poner atención para mejorar.

El aspecto físico es uno de los más sencillos de identificar, y con ello, de mejorar, pues incluye características básicas como la limpieza, iluminación, uniformes, señalizaciones de seguridad y los lugares para consumir alimentos.

Sin embargo, estas cualidades suelen estar en su mayoría ligadas a las actividades y la cultura de la organización, además de temas presupuestales y apego al cumplimiento de legislaciones específicas para cada sector.

Por otro lado, el desconocimiento de los aspectos que tienen impacto en la restauración psicológica de los empleados puede llevar a las organizaciones a dejar de lado la generación de condiciones óptimas para el bienestar.

La dimensión de aspecto social es de gran importancia pues por naturaleza somos seres sociales y buscamos el acompañamiento constante de las personas que nos rodean en todos

los aspectos de nuestra vida. Por tal motivo, las relaciones interpersonales que se generan en los espacios de trabajo, tanto con pares, superiores y/o subordinados tienen un efecto directo en el bienestar, y este a su vez, en la productividad y en el acatamiento de normas básicas de conducta.

En los resultados obtenidos, los aspectos que resaltaron más en esta dimensión hablan de la satisfacción de las relaciones que se establecen con los compañeros, tanto en formas de trabajo, apego a reglas, así como la confianza que el día a día puede generar entre ellos.

No obstante, los resultados abarcaron también la percepción sobre forma en la que la empresa se dirige y trata a los empleados en términos de igualdad basada principalmente en el estatus económico.

La tercera dimensión hace referencia al sentido de pertenencia que tienen los empleados hacia la compañía. Esto abarca aspectos como las normas, responsabilidad social, reconocimiento y beneficios. Dichos aspectos están fundamentados en la cultura de la organización y el involucramiento que los empleados tienen con ella.

Por lo general este es un factor con poca flexibilidad de cambio pues, como se mencionó anteriormente está basado en los pilares fundamentales de la empresa, ya que hace referencia a la cultura organizacional, modelo de liderazgo, normas de conducta, entre otros. No obstante, es importante considerar que las organizaciones como tal no tienen valores, pero al estar conformadas por personas sus culturas son expresiones de los valores existentes y se comparten por las personas de distinta manera en la organización (Velásquez, Rodríguez, & García, 2012). Por ello, es esencial que, al incorporarse a una empresa, los trabajadores

busquen una que esté alineada con sus valores personales o que cuente con una ideología compatible a la propia para que el proceso de adaptación sea más sencillo.

Las dimensiones y factores que el instrumento agrupa nos permiten hacer una evaluación de los aspectos antes mencionados que nos acerquen a la realidad de lo que está pasando en las empresas. Además, al ser un instrumento válido, será posible utilizarlo como una herramienta que nos brinde información sobre el estado actual de la compañía, a partir de las cuales se puedan generar acciones para corregirlas en beneficio del bienestar laboral de los empleados.

REFERENCIAS

- Abajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118.
- Ansa, M., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XIV (1), 121-130.
- Bestratén, M. (2012). *Valores y condiciones de trabajo (I): identificación*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Bestratén, M., & Nogareda, S. (2011). El descanso en el trabajo (II): espacios. *Notas Técnicas de Prevención, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 1-8.
- Blanco, M., & Castro, P. (2011). Análisis comparativo del compromiso organizacional manifestado por madres y mujeres sin hijos. *Ajayu*, 215-233.
- Cantera, F. (s.f.). Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos.
- Carrillo, M., Salinas, R., Real, G., Belmont, E., & González, M. T. (2013). Organización e involucramiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Entreciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 61-75.
- Castejón, E. (2011). La seguridad en el trabajo: evolución y retos actuales. *La Mutua*.
- De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J. I., & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 9-42.
- De la Rosa, M. D., & Carmona-Lavado, A. (2010). Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización. *Universia Business Review*, 112-132.
- Domínguez, L. R., Álvaro, R., & García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 59-70.
- García Álvarez, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 163-174.
- Mansilla, F., García, J. C., Gamero, C., & Congosto, A. (2010). Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. *Medicina y seguridad del trabajo*, 147-157.

- Martínez-Soto, J., & Montero y López-Lena, M. (2010). Percepción de cualidades restauradoras y preferencia ambiental. *Revista Mexicana de Psicología*, 27(2), 183-190.
- Merino, M., & Díaz, A. (2008). El estudio del nivel de satisfacción laboral en las empresas públicas y privadas de Lambayeque. *Estudios Empresariales*, 132-142.
- Molina, J., Ávalos, F., Valderrama, L., & Uribe, A. (2009). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Investigación y Educación en Enfermería*, 218-225.
- Olarte, M. (2011). Los determinantes de la satisfacción laboral: una revisión teórica y empírica. *Universidad Jorge Tadeo Lozano*.
- Prárraga, M. d., & García, T. (2005). El ruido y el diseño de un ambiente acústico. *Industrial Data*, 8(002).
- Rodríguez, J. (2012). Satisfacción laboral y síndrome de Burn Out en el personal de enfermería Hospital Nacional Psiquiátrico. *Enfermería en Costa Rica*, 4-10.
- Topa, G., & Morales, F. (2006). Identificación organizacional y proactividad personal en grupos de trabajo: un modelo de ecuaciones estructurales. *Anales de Psicología*, 22(2), 234-242.
- Velásquez, Y., Rodríguez, C., & García, W. (2012). Los valores Organizacionales: Referencia para la evaluación de la productividad. XVI Congreso de Ingeniería de Organización, (págs. 840-846).
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 193-202.

ANEXO 1

Edad: _____ Sexo: M () F () Escolaridad: _____

A continuación se presentarán un serie de preguntas, por favor léalas cuidadosamente y a continuación escriba las 5 palabras que considere respondan mejor a las preguntas.

Posteriormente, lea cuidadosamente las palabras que escribió y ordene según la importancia que tiene cada una para usted. Ponga el número 1 a la más importante y continúe ordenando hasta terminar todas las palabras.

Pregunta 1

¿Cuáles son los aspectos del ambiente físico que consideras confortables en tu área de trabajo?

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Pregunta 2

¿Cuáles son los aspectos que te permiten laborar cómodamente en tu lugar de trabajo?

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Pregunta 3

¿Qué elementos favorecen tus relaciones con otras personas en el trabajo?

Pregunta 4

¿Cuáles son las características de la institución en la que trabajas que te enorgullecen?

En mi trabajo, los lugares para descansar o consumir alimentos son:

26. Adecuados	—	—	—	—	—	Inadecuados
27. Suficientes	—	—	—	—	—	Insuficientes
28. Cómodos	—	—	—	—	—	Incómodos
29. Grandes	—	—	—	—	—	Pequeños
30. Limpios	—	—	—	—	—	Sucios

En mi trabajo, los colores son:

31. Bonitos	—	—	—	—	—	Feos
32. Limpios	—	—	—	—	—	Sucios
33. Adecuados	—	—	—	—	—	Inadecuados
34. Claros	—	—	—	—	—	Obscuros
35. Tistes	—	—	—	—	—	Alegres

Segunda parte

36. En mi Institución se fomenta el trabajo en equipo
37. Mis compañeros se dirigen con amabilidad hacia mi
38. Me molesta que mis compañeros lleguen tarde
39. Me hace sentir bien portar algún objeto (credencial, bata, uniforme, etc.) con el logo de la empresa
40. Me olvido de hacer las actividades asignadas por mi área de trabajo
41. La Institución donde laboro ofrece recompensas y reconocimiento
42. Me gusta la zona donde se encuentra mi trabajo
43. Las personas hablan bien de mi organización
44. Sigo las ordenes de mi jefe, logrando así los objetivos
45. Vivo intensamente las metas de la empresa
46. Mis compañeros me comunican las actividades a desarrollar
47. Llego puntual a mi trabajo
48. Considero que la empresa donde laboro no tiene relevancia social
49. Comento con mis familiares y/o amigos lo que sucede en mi lugar de trabajo
50. Me incomoda llegar tarde a mi trabajo
51. Mis compañeros de trabajo confían en mi
52. Trabajo más cuando pienso en mi sueldo que cuando pienso en los objetivos de la empresa
53. La personalidad de mis compañeros me hace sentir cómodo
54. En mi Institución me dan retroalimentación y esto hace que desempeñe mejor mi trabajo
55. La labor que desarrollo es equivalente con el sueldo que recibo
56. En mi lugar de trabajo nos comunicamos las actividades a realizar
57. Lo más importante para mí en mi trabajo, es el sueldo
58. Comparto con mis compañeros mis problemas personales
59. En mi lugar de trabajo entienden lo que les digo
60. Mis compañeros y yo trabajamos por separado porque nos buscamos el mismo objetivo
61. Pienso como hacer mejor mi trabajo cuando estoy en casa
62. Mis labores permiten alcanzar los objetivos de la empresa
63. Cuando mis compañeros tienen problemas personales me preocupo por ellos

64. En mi Institución hacen actividades recreativas que promueven la convivencia
65. Me respetan en mi lugar de trabajo
66. Mi equipo de trabajo y yo compartimos los mismos objetivos
67. Estoy orgulloso del prestigio de mi organización
68. Apresuro a mis compañeros para que terminemos los labores
69. Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario elegiría quedarme con mis compañeros
70. Existe organización con mis compañeros de trabajo
71. El conocimiento de mi jefe me ayuda a desempeñarme apropiadamente en mi trabajo día a día
72. Estoy orgulloso de las actividades proambientales y sociales que realiza la Institución donde laboro, fuera y dentro de ella.
73. La empresa en donde laboro promueve mi crecimiento profesional
74. Me avergüenza que mi empresa trate de manera desigual a los empleados.
75. No me gusta llegar a mi trabajo, por la zona donde se encuentra.
76. Mi jefe demuestra interés con respecto a mi crecimiento profesional
77. Me considero diferente a las personas que trabajan dentro de esta empresa, por lo que me gustaría buscar un nuevo empleo
78. Mis compañeros se molestan conmigo cuando tomo sus herramientas de trabajo
79. En mi lugar de trabajo el lugar donde me siento es cómodo
80. Mis compañeros toleran que llegue tarde
81. En este momento no deseo cambiar de empleo
82. Me molesto cuando mis compañeros de trabajo llegan tarde
83. En la Institución donde laboro se respetan los horarios de trabajo
84. En mi área de trabajo nos planteamos el mismo objetivo
85. Me incomoda llegar tarde a mi trabajo
86. Me siento satisfecho con mi trabajo
87. Me gusta hacer las cosas tal cual me dice mi jefe
88. Mis compañeros de trabajo comprenden lo que les digo
89. La forma de actuar de mis compañeros me incomoda
90. Me es indiferente cuando mis compañeros me cuentan sus problemas

91. El trato diario con mis compañeros es de amabilidad
92. Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario elegiría cambiarme de empresa
93. Me identifico con los valores de la empresa
94. Mis compañeros colaboran en el trabajo de equipo
95. Comparto mis herramientas de trabajo con mis compañeros
96. En donde trabajo me proporcionan capacitación continua
97. La Institución donde laboro es de gran importancia para la sociedad
98. Tengo amigos en mi lugar de trabajo
99. La empresa reconoce la labor de cada uno de sus empleados
100. Mis compañeros me apoyan
101. Me olvido de todo en cuanto salgo de mi trabajo
102. Me gusta la publicidad (comerciales, volantes, etc.) de la Institución donde laboro
103. Tengo relaciones amistosas dentro de mi trabajo
104. Hablo de los beneficios de mi empresa
105. Estoy de acuerdo con las normas y/o políticas de la Institución donde laboro
106. Trabajo más cuando pienso en mi sueldo que cuando pienso en los objetivos de la empresa.
107. Modifico los procedimientos continuamente, logrando así los objetivos
108. Trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa más que por el sueldo que me ofrecen
109. Modifico los procedimientos continuamente, entorpeciendo así los objetivos
110. Me avergüenza utilizar el uniforme de esta institución
111. Me identifico con las personas que trabajan dentro de esta empresa
112. Me complace trabajar en esta empresa por el servicio que ofrece
113. Me enorgullece que mi empresa contrate personas sin importar, creencias religiosas, preferencias sexuales o estatus socioeconómico.
114. Me molesta que mi empresa contrate con base en el estatus económico.
115. He llegado a pensar que la competencia ofrece mayores y mejores servicios que la Institución donde laboro
116. Mi jefe se comunica de manera clara

117. Mis superiores me apoyan
118. Me considero un cliente satisfecho por los servicios y beneficios que otorga la empresa
119. Me decepciona que mi empresa base su reclutamiento en el aspecto físico
120. Mis compañeros me tienen confianza
121. Mis compañeros de trabajo se rigen por el mismo objetivo que yo
122. Mi jefe me motiva y me apoya para generar ideas nuevas
123. Los valores de la empresa donde laboro son ignorados por los empleados
124. En mi trabajo me proporcionan las herramientas necesarias para mi desempeño
125. Sexo
126. Edad
127. Escolaridad
129. Lugar de residencia
129. Ingresos
130. Estado civil
131. Ocupación
132. Tiene hijos, (Si su respuesta es No pase a la pregunta 134)
133. Número de hijos
134. Religión
-

	<i>Totalmente de</i>	<i>Acuerdo</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>
--	---------------------------------	-----------------------	---------------------------	--------------------------	--

	<i>Acuerdo</i>				
36.					
37.					
38.					
39.					
40.					
41.					
42.					
43.					
44.					
45.					
46.					
47.					
48.					
49.					
50.					
51.					
52.					
53.					
54.					
55.					
	<i>Totalmente de</i>	<i>Acuerdo</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>

	<i>Acuerdo</i>				
56.					
57.					
58.					
59.					
60.					
61.					
62.					
63.					
64.					
65.					
66.					
67.					
68.					
69.					
70.					
71.					
72.					
73.					
74.					
75.					
	<i>Totalmente de</i>	<i>Acuerdo</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>

	<i>Acuerdo</i>				
76.					
77.					
78.					
79.					
80.					
81.					
82.					
83.					
84.					
85.					
86.					
87.					
88.					
89.					
90.					
91.					
92.					
93.					
94.					
95.					
	<i>Totalmente de</i>	<i>Acuerdo</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>

	<i>Acuerdo</i>				
96.					
97.					
98.					
99.					
100.					
101.					
102.					
103.					
104.					
105.					
106.					
107.					
108.					
109.					
110.					
111.					
112.					
113.					
114.					
115.					
	<i>Totalmente de</i>	<i>Acuerdo</i>	<i>Indiferente</i>	<i>Desacuerdo</i>	<i>Totalmente en desacuerdo</i>

	<i>Acuerdo</i>				
116.					
117.					
118.					
119.					
120.					
121.					
122.					
123.					
124.					
125.	FEMENINO	MASCULINO			
126.	EDAD				
127.	PRIMARIA	SECUNDARIA	BACHILLERATO	LICENCIATURA	POSGRADO
128.	LUGAR DE RESIDENCIA:				
129.	\$				
130.	SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	VIUDO	DIVORCIADO
131.	ESTUDIANTE	AMA DE CASA	EMPLEADA	PROFESIONISTA	
132.	SI	NO			
133.	#				
134.	CATOLICO	CRISTIANO	JUDIO		OTRA

ANEXO 3



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Psicología



Bienestar Laboral

Edad: _____ Sexo: M () H () Antigüedad en la empresa: _____

Área: _____ Puesto: _____

Todos los datos obtenidos en este cuestionario son confidenciales y serán utilizados con fines estadísticos.

A continuación se le presenta un cuestionario que está formado por dos partes.

PRIMERA PARTE.

La primera consiste en una serie de adjetivos, en esta parte deberá leer atentamente las frases que se le presentan y marcar la respuesta con una cruz en la línea que considere más adecuada a su situación de trabajo. No hay respuestas buenas o malas.

Ejemplo.

1. Mi lugar de trabajo es:

Bonito	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Feo
Grande	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pequeño
Limpio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sucio

Mi lugar de trabajo es:

1.	Silencioso	—	—	—	—	—	Ruidoso
2.	Agradable	—	—	—	—	—	Desagradable
3.	Seguro	—	—	—	—	—	Inseguro
4.	Grande	—	—	—	—	—	Pequeño

Mi lugar de trabajo está:

El equipo que uso en mi lugar de trabajo es:

5.	Ventilado	—	—	—	—	—	Encerrado
9.	Fácil de usar	—	—	—	—	—	Difícil de usar
10.	Cómodo	—	—	—	—	—	Incómodo
7.	Limpio	—	—	—	—	—	Sucio
8.	Seco	—	—	—	—	—	Mojado

La ropa que uso en mi trabajo es:

11.	Cómoda	—	—	—	—	—	Incómoda
12.	Bonita	—	—	—	—	—	Fea

Los señalamientos de mi trabajo son:

13.	Adecuados	—	—	—	—	—	Inadecuados
14.	Visibles	—	—	—	—	—	Ocultos

En mi trabajo, los lugares para consumir alimentos son:

15.	Adecuados	—	—	—	—	—	Inadecuados
16.	Suficientes	—	—	—	—	—	Insuficientes
17.	Cómodos	—	—	—	—	—	Incómodos
18.	Grandes	—	—	—	—	—	Pequeños
19.	Limpios	—	—	—	—	—	Sucios

Los colores de mi lugar de trabajo son:

20.	Adecuados	—	—	—	—	—	Inadecuados
21.	Claros	—	—	—	—	—	Obscuros
22.	Alegres	—	—	—	—	—	Tristes

Segunda parte

En esta segunda parte se presenta una serie de afirmaciones, usted debe indicar en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de ellas. Hay cinco respuestas posibles:

1 = “Totalmente en desacuerdo”

2 = “En desacuerdo”

3 = “Indiferente”

4 = “De acuerdo”

5 = “Totalmente de acuerdo”

Especifique su respuesta marcando el número según sea el caso.

Ejemplo.

	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Indiferente (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
La empresa en la que trabajo se fomenta el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Me molesta que mis compañeros lleguen tarde	1	2	3	4	5
Me hace sentir bien portar algún objeto (credencial, bata, uniforme, etc.) con el logo de la empresa	1	2	3	4	5

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Indiferente (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

21. La empresa en la que laboro fomenta el trabajo en equipo	1	2	3	4	5
22. Me molesta que mis compañeros lleguen tarde	1	2	3	4	5
23. Me hace sentir bien portar algún objeto (credencial, bata, uniforme, etc.) con el logo de la empresa	1	2	3	4	5
24. Me olvido de hacer las actividades asignadas por mi área de trabajo, por qué no me interesan	1	2	3	4	5
25. La empresa donde laboro ofrece recompensas y reconocimiento	1	2	3	4	5
26. Me gusta la zona donde se encuentra mi trabajo	1	2	3	4	5
27. Llego puntual a mi trabajo	1	2	3	4	5
28. Considero que la empresa donde laboro carece relevancia social	1	2	3	4	5
29. Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5
30. La labor que desarrollo es equivalente con el sueldo que recibo	1	2	3	4	5
31. Lo más importante para mí en mi trabajo, es el sueldo	1	2	3	4	5
32. Comparto con mis compañeros mis problemas personales	1	2	3	4	5
33. En mi lugar de trabajo entienden lo que les digo	1	2	3	4	5
34. Estoy orgulloso de las actividades proambientales que la empresa donde laboro, realiza fuera de ella	1	2	3	4	5
35. Mis compañeros y yo trabajamos por separado porque tenemos objetivos diferentes	1	2	3	4	5
36. Cuando mis compañeros tienen problemas personales me preocupo por ellos	1	2	3	4	5
37. En la empresa donde trabajo hacen actividades recreativas que promueven la convivencia	1	2	3	4	5
38. Apresuro a mis compañeros para que terminemos las labores	1	2	3	4	5
39. Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario, elegiría quedarme con mis compañeros	1	2	3	4	5
40. Estoy orgulloso de las actividades sociales que la empresa donde laboro, realiza fuera de ella	1	2	3	4	5
41. La empresa en donde laboro promueve mi crecimiento profesional	1	2	3	4	5
42. Me avergüenza que mi empresa trate de manera desigual a los empleados	1	2	3	4	5

43. Me considero diferente a las personas que trabajan dentro de esta empresa, por lo que me gustaría buscar un nuevo empleo	1	2	3	4	5
44. Mis compañeros se molestan cuando tomo sus herramientas de trabajo	1	2	3	4	5
45. Mis compañeros toleran que llegue tarde	1	2	3	4	5
46. Estoy orgulloso de las actividades sociales que la empresa donde laboro, realiza dentro de ella	1	2	3	4	5
47. En la empresa donde laboro se respetan los horarios de trabajo	1	2	3	4	5
48. La forma de actuar de mis compañeros me incomoda	1	2	3	4	5
49. Me es indiferente cuando mis compañeros me cuentan sus problemas	1	2	3	4	5
50. Si tengo que elegir entre mis compañeros y otra empresa con mejor salario, elegiría cambiarme de empresa	1	2	3	4	5
51. Tengo amigos en mi lugar de trabajo	1	2	3	4	5
52. Me olvido de todo en cuanto salgo de mi trabajo	1	2	3	4	5
53. Estoy de acuerdo con las normas y/o políticas de la empresa donde laboro	1	2	3	4	5
54. Trabajo más cuando pienso en mi sueldo, que cuando pienso en los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5
55. Modifico los procedimientos continuamente, logrando así los objetivos	1	2	3	4	5
56. Trabajo para alcanzar los objetivos de la empresa, más que por el sueldo que me ofrecen	1	2	3	4	5
57. Me molesta que mi empresa contrate con base en el estatus económico	1	2	3	4	5
58. He llegado a pensar que la competencia ofrece mayores y mejores servicios que la empresa donde laboro	1	2	3	4	5
59. Estoy orgulloso de las actividades proambientales que la empresa donde laboro, realiza dentro de ella	1	2	3	4	5
60. Ignoro los valores de la empresa donde laboro	1	2	3	4	5
61. Modifico los procedimientos continuamente, entorpeciendo así los objetivos	1	2	3	4	5
62. Me avergüenza utilizar el uniforme de esta empresa	1	2	3	4	5

GRACIAS.